

CAPITULO I
ALCANCE DEL ESTATUTO.

Art.	1	V	C.A.N.: Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Estatuto.
Art.	2	V	C.A.N.: Cláusula Sustitutoria.
Art.	3	V	C.A.N.: Ambito Personal.
Art.	4	V	C.A.N.: Ambito Temporal y Denuncia.
Art.	5	V	C.A.N.: Ambito Territorial y Funcional.
Art.	6	V	C.A.N.: Vinculación a la Totalidad.
Art.			C.A.N.: Cláusula de Garantía.

CAPITULO II
ORGANIZACION DEL TRABAJO, DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO.

Art.	2	R.N.:	Organización del trabajo.
------	---	-------	---------------------------

CAPITULO III
DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA: CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art.	3	R.N.:	Clasificación del Personal.
Art.	20	VII	Sector: Empleados.
Art.	21	VII	Sector: Subalternos.
Art.	13	X	Sector: Recalificación de Botones.
Anexo	4	II	C.A.N.: Personal Oficios Varios.
Anexo	3	II	C.A.N.: Personal Mantenimiento.
Anexo	2	II	C.A.N.: Personal Titulado.
Art.	11	V	C.A.N.: Personal Volante.
Anexo	4	V	C.A.N.: Personal Informático (Orden Ministerial 7. 11. 77)

SECCION SEGUNDA: INGRESOS Y ASCENSOS

Art.	26	VII	Sector: Ascensos Antigüedad.
Art.	12	IV	C.A.N.: Ascensos, Categoría y Antigüedad.
Anexo	1	IV	C.A.N.: Ascensos por capacitación.
Art.	27	VII	Sector: Vacantes Jefes.
Anexo	5	II	C.A.N.: Clasificación de Oficinas.
Art.	21	IV	C.A.N.: Clasificación de Oficinas.
Anexo	2	IV	C.A.N.: Estudio clasificación de Oficinas.
Art.	16	VII	Sector: Separación del Personal.
Art.	16		R.N.: Formación Profesional.

SECCION TERCERA: PLANTILLA

Art.	27	V	C.A.N.: Plantilla.
Art.	28	V	C.A.N.: Contratos Eventuales.

CAPITULO IV
JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS

Art.	30	VII	Sector: Vacaciones.
Art.	16	X	Sector: Vacaciones.
Art.	12	I	C.A.N.: Vacaciones.
Art.	28	VII	Sector: Jornada.
Art.	14	V	C.A.N.: Jornada y Horarios.
Art.	15	V	C.A.N.: Horario oficinas fuera de Navarra.

CAPITULO V
EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Art.	36	VII	Sector: Servicio Militar.
Art.	12	IX	Sector: Servicio Militar.
Art.	14	I	C.A.N.: Servicio Militar.
Art.	11	IX	Sector: Excedencias.
Art.	16	V	C.A.N.: Permiso no Retribuido.

CAPITULO VI
RETRIBUCIONES

Art.	5	VII	Sector: Régimen de Retribuciones.
Art.	7	V	C.A.N.: Salario.
Anexo	1	V	C.A.N.: Tabla Salarial.
Art.	7	VII	Sector: Trienios.
Art.	8	V	C.A.N.: Trienios.
Art.	27		R.N.: Momento de percibir los aumentos.
Art.	26		R.N.: Retribuciones pase Subalterno-Empleado.
Art.	8	VII	Sector: Gratificaciones Extraordinarias.
Art.	5	VIII	Sector: 1 / 2 Paga de Productividad.
Art.	6	X	Sector: 1 / 2 Paga de Productividad.
Art.	18	X	Sector: Pagas de Beneficios.
Art.	6	I	C.A.N.: Consolidación Pagas Beneficios.
Art.	11	IV	C.A.N.: Consolidación Pagas Beneficios.
Art.	25		R.N.: Parte proporcional de Pagas.
Art.	9	X	Sector: Plus de Nocturnidad.
D.A.	6 ^a	IV	C.A.N.: Plus Extrasalarial.
Art.	9	V	C.A.N.: Plus Extrasalarial.
Art.	7	I	C.A.N.: Ayuda Familiar.
Art.	7	II	C.A.N.: Ayuda Familiar.
Art.	6	III	C.A.N.: Subsidio Familiar.
Art.	10	V	C.A.N.: Subsidio Familiar.
Art.	6	IV	C.A.N.: Plus Penosidad Operadores de Teclado.
Art.	11	V	C.A.N.: Plus de Volante. (Importes)
Art.	38	VII	Sector: Comisiones.
Art.	9	I	C.A.N.: Dietas.
Anexo	1	II	C.A.N.: Dietas y Kilometraje.
Art.	8	IV	C.A.N.: Dietas. (Importes)
Art.	12	V	C.A.N.: Kilometraje.
Art.	7	X	Sector: Quebranto de Moneda.
Art.	9	XI	Sector: Quebranto de Moneda.
Art.	13	V	C.A.N.: Derogación.

CAPITULO VII
REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS.

Art.	18	I	C.A.N.: Asamblea de Trabajadores.
Art.	19	I	C.A.N.: Comité de Empresa.
Art.	21	I	C.A.N.: Delegado de Asamblea.
Art.	22	I	C.A.N.: Ley Sindical.

CAPITULO VIII
FALTAS Y SANCIONES

Arts. 43, 44 y 47		R.N.:	Falta, Abuso autoridad, Sanciones.
Art. 31	VII	Sector:	Prescripción de Sanciones

CAPITULO IX
SEGURIDAD E HIGIENE

Art.	37	VII	Sector: Uniformes.
Art.	10	VIII	Sector: Uniformes.

CAPITULO X
ACCION SOCIAL

Art.	19	VII	Sector: Ayuda Económica para Estudios.
Art.	7	IX	Sector: Ayuda Económica para Estudios.
Art.	11	X	Sector: Ayuda Económica para Estudios.
Art.	5	XI	Sector: Ayuda Económica para Estudios.
Art.	20	V	C.A.N.: Ayuda de Estudios Hijos Empleados.
Art.	21	V	C.A.N.: Ayuda de Estudios de Empleados.
Art.	14	IV	C.A.N.: Anticipos Sociales.
Art.	19	V	C.A.N.: Préstamos Sociales.
Art.	15	IV	C.A.N.: Préstamos adquisición de vivienda.
Art.	18	V	C.A.N.: Préstamos adquisición de vivienda.
Art.	26	V	C.A.N.: Seguro de Vida.

CAPITULO XI
PREVISION SOCIAL

Art.	30	IV	Sector:	Previsión Social.
Art.	30	V	Sector:	Previsión Social.
Art.	7	VI	Sector:	Previsión Social.
Art.	32	VII	Sector:	Previsión Social.
Art.	7	VIII	Sector:	Previsión Social.
Art.	10	IX	Sector:	Previsión Social.
Art.	14	X	Sector:	Previsión Social.
Art.	17	I	C.A.N.:	Jubilaciones.
Art.	15	III	C.A.N.:	Jubilaciones.
Art.	16	III	C.A.N.:	Jubilaciones Anticipadas y Promoción de Empleo.
Art.	16	IV	C.A.N.:	Jubilación Personal de Nuevo Ingreso.
Anexo	3	IV	C.A.N.:	Jubilación Personal de Nuevo Ingreso.
Art.	17	IV	C.A.N.:	Fondo de Pensiones.
Art.	18	IV	C.A.N.:	Jubilaciones Especiales.
Art.	19	IV	C.A.N.:	Invalidez.
Art.	22	V	C.A.N.:	Plan y Fondo de Pensiones.
Anexo	2	V	C.A.N.:	Sistema de Previsión Social Complementaria.
Art.	23	V	C.A.N.:	Aportaciones futuras.
Art.	24	V	C.A.N.:	Previsión Invalidez Ingresados con posterioridad al 8.8.84.
Anexo	3	V	C.A.N.:	Previsión Invalidez Ingresados con posterioridad al 8.8.84.
Art.	25	V	C.A.N.:	Revisión de las Jubilaciones.

DISPOSICIONES VARIAS.

Art.	23	I	C.A.N.:	Fusión y Absorción.
Art.	25	I	C.A.N.:	Condición más beneficiosa.
Art.	17	II	C.A.N.:	Despido Improcedente.
Art.	17	III	C.A.N.:	Movilidad Geográfica.

CAPITULO I **ALCANCE DEL ESTATUTO**

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN Y EFICACIA GENERAL DEL ESTATUTO.

1. Las partes negociadoras del presente Estatuto tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por las Leyes 32/1984, de 2 de Agosto, y 11/1994, de 19 de Mayo, y son:

- a) Por la parte económica: La Caja de Ahorros de Navarra: y,
- b) Por la parte social: Las organizaciones sindicales SEA, SIECAN, sección sindical de UGT de Caja de Ahorros de Navarra, sección sindical de CC.OO. de Caja de Ahorros de Navarra, sección sindical de LAB de Caja de Ahorros de Navarra, todas ellas integrantes del Comité de Empresa, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

2. El Estatuto es suscrito, de un lado, por la Caja de Ahorros de Navarra, y de otro, por las organizaciones sindicales ..., todas ellas integrantes del Comité de Empresa. Por razón de la representatividad y legitimación que cada una de las organizaciones firmantes ostenta, la presente normativa goza de eficacia general.

CLAUSULA SUSTITUTORIA

El presente Estatuto sustituye totalmente, en base a lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1950.

Asimismo, sustituye las disposiciones siguientes:

a) Los Convenios Colectivos pactados en el sector y todos aquellos firmados por la Caja, así como las Normas de obligado cumplimiento que han regulado las relaciones laborales de la Caja de Ahorros.

b) La Norma de Obligado Cumplimiento dictada por la Dirección General de Trabajo el 6 de Abril de 1979.

En lo previsto en el presente Estatuto, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos de aquél.

AMBITO PERSONAL

El presente Estatuto regula las relaciones laborales entre la Caja de Ahorros de Navarra y sus empleados, quedando excluidos del presente Convenio Colectivo, quienes lo estuvieran de conformidad al artículo 1.3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, quienes contempla el artículo 1 del XI Convenio Colectivo sindical de ámbito nacional de Cajas Generales y, en todo caso, de modo expreso, quien se cita a continuación:

a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de la Caja de Ahorros de Navarra.

b) El personal empleado en empresas dedicadas a actividades que no sean propias de la Caja de Ahorros de Navarra, en cuyo capital participe, en todo o en parte, la Caja de Ahorros de Navarra.

c) El personal titulado y pericial que no preste sus servicios de modo regular y preferente a la entidad.

d) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza que no sean propios ni estén incluidos entre las actividades propias de la Caja de Ahorros de Navarra, en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en la Caja de Ahorros de Navarra y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.

e) El personal que preste sus servicios a la Caja de Ahorros de Navarra en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

f) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero general, Vocal del Consejo de Administración y otros órganos de gobierno.

AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Estatuto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Las disposiciones del presente Estatuto serán de aplicación general en todo el territorio por el que se extiende la actividad de la Caja de Ahorros de Navarra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo de este Estatuto.

VINCULACION A LA TOTALIDAD

El artículo del presente Estatuto forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CLAUSULA DE GARANTIA

El presente Estatuto regula y mejora las relaciones laborales existentes en la Caja de Ahorros de Navarra teniendo las condiciones de trabajo aquí establecidas carácter de mínimas; sin perjuicio de la legalidad vigente.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO, DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO

Art. 2 R.N.: ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Para su nueva redacción se cogen como referencia los Arts. 6 y 7 del Estatuto del Personal de Kutxa y los Arts. 8, 9, 10 y 11 del Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros.

KUTXA

DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

El empleado realizará el trabajo convenido dentro del ámbito de organización, y bajo la dirección, del empresario o de persona en quien éste delegue, en los términos establecidos por el Estatuto del Trabajador.

DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO.

Los derechos y deberes básicos del empleado ante la Caja de Ahorros serán los establecidos para el trabajador en el presente Estatuto, Estatuto del Trabajador y disposiciones que lo desarrollan.

CECA.

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los Organos Rectores de la Caja y, por delegación de éstos, del Director General, que lo ejercerán con arreglo a los fines establecidos en los Estatutos de la Institución.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los Organos Rectores, o las personas al efecto delegadas, podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Caja como entidad financiera y social.

Los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo que se adopten, no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria en las posibilidades y adecuaciones actuales.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes, los derechos y deberes de las Entidades y de sus empleados, establecidos en la vigente normativa, se entenderán siempre en estricta relación con la naturaleza propia y especificidad de los servicios y fines institucionales de la Caja, de acuerdo con el principio de la buena fe.

1. Los empleados tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.
- f) Participación en las entidades.

En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene de tal forma que:

El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la entidad, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Organos o Centros especializados, competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

La institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad de higiene a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la Institución competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los empleados que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente: ésta si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75% de los representantes de los empleados en Entidades con proceso discontinuo y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

e) Al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del de los demás empleados, dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un representante legal de los empleados o, en su ausencia del Centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

2. Los empleados tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

2. Observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene que se adopten.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.

4. No concurrir con la actividad de la Institución.

5. Contribuir a la mejora de la productividad.

6. Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

CAPITULO III DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA: CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Art. 3 R.N.: CLASIFICACION DEL PERSONAL

Redefinición de los grupos profesionales: Introducir "Personal de Informática" y el grupo de "Empleados" denominarlo "Personal Administrativo y de Gestión". Se coge como referencia el Art. 8º. de KUTXA.

CLASIFICACION DEL PERSONAL.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, se clasificará en los siguientes grupos:

1. Personal Administrativo y de Gestión.
2. Personal Titulado.
3. Personal Informático.
4. Personal Subalterno.
5. Personal de Oficios y actividades varias.

Dentro de cada grupo se integran las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes de este capítulo.

La enumeración de grupos y categorías que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni de tener cubiertas todas las categorías mientras el servicio no lo requiera.

Art. 10 R.N. PARRAFO 9º CARGO DE DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCION E INCOMPATIBILIDADES DE LOS CONSEJEROS. Se coge como referencia el Art. 13º. del Estatuto de los empleados de las Cajas de Ahorros.

El cargo de Director General de la Institución será de libre nombramiento del Consejo de Administración, que podrá elegirlo, bien de entre el personal de la Entidad, o bien fuera de ella. En ningún caso, los Consejeros podrán ejercer el cargo de Director hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, ni el de Delegado de Sucursal que será designado de entre sus empleados, sin perjuicio de lo establecido en el Decreto 2290/77, de 27 de Agosto, por el que se regulan los órganos de gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorro. Ello, no obstante, los Consejeros de Administración podrán elegir libremente para los expresados cargos a las personas que hayan de ocuparlos, aunque no sean empleados, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen, en beneficio de la propia Institución y de su mayor crédito. El Director General ostenta la superior categoría del personal de la Entidad, siendo su primer Jefe Administrativo y órgano de relación entre el Consejo de Administración y el resto del personal.

Art. 20 VII Sector EMPLEADOS (Art. 4 de la R.N.) Definición de Jefes: Art. 11 KUTXA.

Empleados son los que dirigen o realizan las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por estas Entidades o auxilian en las mismas.

Dentro de este grupo se distinguen las siguientes clases:

- 1- Jefes
- 2- Oficiales
- 3- Auxiliares.

Son Jefes de Primera, segunda, tercera, cuarta y quinta, los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en la Caja, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus organismos, departamentos, servicios u oficinas, de cuya marcha y responsabilidad son directamente responsables:

El nombramiento de Jefes será facultad discrecional de la Caja.

Las Cajas que lo consideren necesario establecerán la categoría de Oficiales superiores quedando en consecuencia el personal administrativo integrado por las siguientes categorías: Oficiales superiores, Oficiales primeros, Oficiales segundos y Auxiliares.

Son oficiales superiores los que poseyendo la competencia de los Oficiales primeros y dentro de las funciones que tienen éstos atribuidas, dirigen u organizan los trabajos parciales en el grupo de ellos, que se considere de rango intermedio entre los Oficiales primeros y los Subjefes.

Oficiales son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones técnicas o especializadas de un Departamento (Servicio, Sección o Negociado), desarrollan normalmente con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.

Art. 21 VII Sector SUBALTERNOS (Art. 5 de la R.N.)

Subalternos.- Pertenecen a este grupo los Conserjes, Vigilantes, Ordenanzas y Botones o Recaderos. Se asimilan, a los efectos económicos de Ordenanzas, a los Colocadores de Almacén de efectos pignorados, cuando realicen dicha función en jornada normal completa.

Los Ordenanzas, con seis años de servicio en la categoría, serán de primera.

Las Cajas podrán crear la categoría de Subconserje, si lo consideran conveniente.

Art. 13 X Sector RECALIFICACION DE BOTONES

Recalificación de los Botones.- Los Botones, cumplidos los dieciocho años de edad y dos de servicio, ascenderán automáticamente a Ordenanzas.

Anexo. 4 II C.A.N. BORRADOR DEL PROYECTO DE REGULACION DEL PERSONAL DE OFICIOS VARIOS DE SERVICIOS GENERALES

Definición.

Se considera personal de Oficios varios de servicios generales a todos aquellos empleados de nómina y plantilla que sin estar incluidos en otras escalas, no llevan a cabo tareas típicas del negocio de la Caja, pero cuya función es complementaria de las propiamente administrativas. Se hallan incluidos en este grupo aquellos que se dedican a tareas de microfilmación, encuadernación, cartería y otros similares que prestan sus servicios en el Departamento de servicios generales.

Escala salarial.

Se crean las siguientes categorías laborales con las retribuciones que se indican, referidas al 1 de Junio de 1981.

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Asignación</u>
Encargado de servicios generales	67.427	9.838
Oficial de servicios generales	62.638	9.081
Ayudante de servicios generales	56.593	8.126
Peón de servicios generales	46.599	6.594

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta escala, se estará a lo dispuesto en los textos legales pertinentes que afecten a la totalidad de la plantilla, a excepción del devengo de trienios, aspecto al que tendrán derecho todos ellos desde su ingreso en la escala de servicios generales.

Ingreso y promoción.

Al no requerirse titulación alguna para cubrir los puestos de esta escala, el ingreso podrá efectuarse directamente a cualquiera de las categorías, previa la superación de los oportunos ejercicios, que, en todo caso, versarán sobre aspectos prácticos relacionados con el trabajo concreto a desarrollar en el puesto que se quiera cubrir, además de las otras condiciones que se puedan exigir por el Departamento de Personal.

Ninguna de las categorías mencionadas se podrá alcanzar por antigüedad, siendo premiada ésta por el devengo de trienios, tal como queda establecido en el apartado correspondiente.

No obstante, todo el personal de la escala de servicios generales, cualquiera que sea su categoría, tendrá opción a presentarse a cuantas pruebas sean convocadas con carácter interno para proveer plazas en cualquiera de las escalas existentes, siempre que hayan cumplido el período de prueba.

En todo caso y por lo que respecta a la formación específica de este personal, la Caja dará facilidades sea posible de cara a la asistencia a cursos relacionados con la mejora de su cualificación profesional, sin perjuicio de lo que en un futuro se establezca en el Reglamento de la Escuela de Formación.

Al personal que actualmente viene desempeñando estas funciones, se le aplicará a la entrada en vigor de estas normas, una de las categorías establecidas en el estudio, sin tener en cuenta los requisitos previstos, previo informe del Jefe del Departamento y atendiendo las necesidades del servicio. Esta categorización surtirá efectos económicos desde primero de Enero del año en curso.

Anexo. 3 II C.A.N. BORRADOR DEL PROYECTO DE REGULACION DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Definición.

Se considera Personal de Mantenimiento a todos aquellos empleados de nómina y plantilla de la Institución que, sin estar incluidos en escalas especiales tales como Informática, Personal titulado u otras de esa índole, tampoco llevan a cabo funciones típicas del negocio de la Caja conceptuadas globalmente como "administrativas", sino que su contratación ha estado motivada por la posesión de una capacitación técnica o profesional relacionada con alguna rama de la Formación Profesional, o que se puedan englobar dentro del concepto genérico de Oficios.

Tienen cabida en este grupo los electricistas, pintores, fontaneros, calefactores, y otros similares, cuyos servicios profesionales sean necesarios para el mantenimiento y conservación de los edificios y bienes de la Institución.

Escala salarial.

Se crean las siguientes categorías laborales con las retribuciones que se indican, referidas a la escala vigente en 1981.

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Asignación</u>
Encargado de mantenimiento	77.713	11.462
Oficial de mantenimiento A	70.000	10.143
Oficial de mantenimiento B	62.290	9.026
Ayudante de mantenimiento A	56.593	8.126
Ayudante de mantenimiento B	49.563	7.016
Peón de mantenimiento	46.599	6.594

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta escala, se estará a lo dispuesto en los textos legales pertinentes que afecten a la totalidad de la plantilla, a excepción del devengo de trienios, aspecto al que tendrán derecho el Encargado de mantenimiento, el oficial de mantenimiento A, el Ayudante de mantenimiento A y el Peón de mantenimiento.

Ingreso y promoción.

Para acceder a la categoría de Oficial de mantenimiento, se deberá estar en posesión del título de Maestría Industrial expedido por una Escuela Profesional. La categoría de entrada será de Oficial de mantenimiento B, alcanzando la de Oficial de mantenimiento A al cabo de seis años de servicios.

Asimismo, para acceder a la categoría de Ayudante de mantenimiento se deberá estar en posesión del título de Oficialía Industrial, expedido por una Escuela Profesional. La categoría de entrada será de Ayudante de mantenimiento B, alcanzando la de Ayudante de mantenimiento A al cabo de seis años de servicios.

La categoría de Peón de mantenimiento queda reservada para personal sin cualificación profesional, y llevará a cabo tareas auxiliares y de apoyo al grupo en que está integrado.

Los títulos exigidos en los apartados precedentes lo serán, como es obvio, para aquellos oficios cuya capacitación esté comprendida entre las que componen la Formación Profesional.

El paso de Peón de mantenimiento a Ayudante de mantenimiento, así como el del Ayudante de mantenimiento a Oficial de mantenimiento, no se llevará a cabo en ningún caso por antigüedad, ya que para alcanzar esas categorías se necesita una determinada cualificación académica, por lo que estos puestos sólo podrán ser cubiertos por capacitación o por personal de nuevo ingreso.

Tampoco será cubierta por antigüedad la plaza de Encargado de mantenimiento, sino por los mismos procedimientos previstos en el párrafo anterior. En cualquier caso, cuantas vacantes se produzcan en esta escala, serán ofrecidas en primer lugar mediante concurso o concurso-oposición, al personal de la Caja de Ahorros de Navarra.

No obstante, lo establecido en los apartados precedentes, todo el personal de mantenimiento, cualquiera que sea su categoría, tendrá opción a presentarse a cuantas pruebas sean convocadas con carácter Interno para proveer plazas en cualesquiera de las escalas existentes, siempre que hayan cumplido el período de prueba.

En todo caso y por lo que respecta a la formación específica de este personal, la Caja dará cuantas facilidades sea posible de cara a la asistencia a cursos relacionados con la mejora de su cualificación profesional, sin perjuicio de lo que en un futuro se establezca en el Reglamento de la Escuela de Formación.

Al personal que actualmente viene desempeñando estas funciones, se le aplicará a la entrada en vigor de estas normas una de las categorías previstas en el estudio, sin tener en cuenta los requisitos previstos, previo informe del Jefe del Departamento y atendiendo las necesidades del servicio. Esta categorización surtirá efectos económicos desde primero de enero del año en curso.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del II Convenio Colectivo Sindical de la "Caja de Ahorros de Navarra", que dice textualmente: "Comisión de Personal.- Con Independencia de las atribuciones previstas en el artículo 20º. del I Convenio Colectivo de la "Caja de Ahorros de Navarra" para esta Comisión, se encarga expresamente a la misma la elaboración de un estudio acerca de la problemática específica de los grupos de "personal titulado" y "personal de oficios varios", que deberá concluirse en el plazo de seis meses. Asimismo, se encomienda a esta Comisión la regulación definitiva de los casos contemplados en el artículo 9º. del I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra, dicha Comisión de Personal, una vez estudiada la problemática y situación de personal titulado de la Institución, ha llegado al acuerdo siguiente:

CLASIFICACION DEL "PERSONAL TITULADO"

Categorías profesionales

Las normas de determinación y delimitación de funciones que rigen en la prestación de servicios del personal titulado en la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro, quedan modificadas por los preceptos siguientes, manteniéndose en lo restante el contenido de la citada Reglamentación.

Definición de "personal titulado"

Personal titulado es el que estando en posesión de título académico suficiente, sea designado y cualificado específicamente por el Consejo para estos cargos y categorías y presta en la Entidad los servicios propios de su profesión de modo regular y con dedicación plena, durante la jornada laboral.

Se ratifica la Incompatibilidad de estos puestos con el libre ejercicio profesional, de tal forma que la dedicación en el cargo será exclusiva en favor de la Institución.

Asimismo, la Caja de Ahorros podrá exigir la colegiación de dicho personal.

El grupo se divide en dos subgrupos:

Titulados de grado superior:

Son titulados de grado superior los letrados, médicos, ingenieros, arquitectos, economistas y cualesquiera otros profesionales que ocupen puestos para los que sea condición necesaria la posesión de un título académico de grado superior.

Titulados de grado medio:

Son los ayudantes técnicos sanitarios, aparejadores o arquitectos técnicos, ingenieros técnicos y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas funciones requieran necesariamente la posesión de un título facultativo de grado medio.

A su vez cada subgrupo tendrá dos categorías laborales:

Titulado A:

Los que con el adecuado nivel de preparación desempeñen las funciones propias de su titulación con el máximo grado de responsabilidad y extienden su competencia y actividad a todos los asuntos propios de su especialidad profesional.

Titulado B:

Se asigna a aquellos titulados que desempeñan funciones concretas que constituyan un aspecto parcial y de menor complejidad de la actividad profesional, sin asumir la total responsabilidad de la misma.

Sin perjuicio de la facultad de libre designación atribuida a la Entidad, se comunicará en primer lugar al personal la creación de vacante de estas categorías profesionales, con objeto de que quienes reúnan los requisitos exigidos en cada caso tengan opción a solicitarlas.

Escala salarial en 12 pagas a 27-11-1981:

Asignación Individual

Titulado superior A	1.416.000	194.328
Titulado superior B	1.022.000	136.445
Titulado medio A	909.000	120.786
Titulado medio B	684.000	88.884

Este sistema, establecido de mutuo acuerdo entre las partes, Caja y Empleados, y que será firmado por los componentes de la Comisión Negociadora del citado II Convenio, derogará todo lo anteriormente establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas de Ahorros en materia de personal titulado. Asimismo la tabla de salarios de la Institución, en lo concerniente a este personal, deberá modificarse con arreglo a lo anteriormente señalado en materia económica.

Quedan excluidos de estas normas los titulados de Informática, por estar regulados específicamente por Convenio.

El personal titulado tendrá opción a concursar para cubrir cuantas vacantes haya en las restantes escalas, siempre que las categorías ostentadas sean equivalentes o inferiores en sus percepciones a los puestos que se convoquen.

No se atenderán peticiones de traslado a otros puestos que sean cursadas por este personal.

Pamplona, 27 de Febrero de 1981.- Comisión Mixta Paritaria para asuntos de Personal.

Art. 11 V C.A.N PLUS DE VOLANTE (Definición e Importe)

Plus de Volante.

Tendrán la consideración de volante los empleados a quienes se les destine como apoyo a un grupo de oficinas o para sustitución de otros empleados.

No tendrán la consideración de volantes los empleados cuyo destino esté compartido permanentemente por dos o más oficinas, o que en situaciones coyunturales puedan apoyar a varias oficinas.

Será facultad de la entidad destinar a este personal a oficinas o servicios, perdiendo entonces la condición de volantes y en su consecuencia el plus que por dicho concepto viniesen percibiendo.

La cuantía de este concepto se establece en 12.000 pesetas mensuales para todo el período de vigencia de este Convenio Colectivo.

La efectividad para el inicio del abono del plus de volante será el 1 de Enero de 1994.

ANEXO 4. V C.A.N. PERSONAL INFORMÁTICO

ORDEN MINISTERIAL 7 DE NOVIEMBRE DE 1.977

Orden de 7 de Noviembre de 1977 por la que se aprueba la Normativa Reguladora de las Condiciones de Trabajo del Personal de los Centros de Proceso de Datos de las Cajas de Ahorros.

Organización del Trabajo.

Artículo 1.

1. La Caja de Ahorros de Navarra, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada, fijará la estructura, composición y clasificación del personal de la Escala Técnica de Informática.

2. Los puestos que se definen en el artículo 3 pueden existir en la Caja de Ahorros de Navarra, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, la Caja de Ahorros de Navarra no está obligada a adjudicarlos en su totalidad, sino que deberá ir reconociéndolos en su propio organigrama a medida que el crecimiento o mejora del sistema informático lo requiera.

3. Será determinante para la creación de un nuevo puesto el desempeño regular por una o varias personas de las funciones descritas para dicho puesto.

Clasificación del personal.

Artículo 2.

1. El denominado personal informático comprenderá a todos los empleados de la Caja de Ahorros de Navarra que realicen funciones específicas del Centro de Proceso de Datos de la misma.

2. Además del Convenio Colectivo vigente, que le es aplicable, este grupo profesional se regulará por las normas desarrolladas en el presente texto.

Definición de puestos de trabajo y categorías.

Artículo 3.

1. Jefe de Informática.- Es el responsable máximo de todas las actividades de tratamiento de la información, incluyendo proceso de datos, soporte técnico, metodología y aplicaciones. Su autonomía comprende también los aspectos básicos de personal y administración pertenecientes a su área de actividad.

2. Jefe de Estudios.- Participa en las decisiones de la dirección en lo que concierne a los sistemas informáticos, estudiando las posibilidades de realización de nuevos proyectos a través de los medios informáticos, estableciendo los procedimientos estandarizados en función de las necesidades de la empresa y del fin perseguido. Aconseja y guía a sus colaboradores, distribuyendo los trabajos y controlando su ejecución.

3. Jefe de Proyectos.- Planifica, organiza, controla y se responsabiliza de la realización del proyecto o proyectos que le sean encomendados para el establecimiento de nuevos sistemas o la actualización de los procedimientos de tratamiento de la información. Se encarga de la distribución y asignación de trabajos al personal a sus órdenes.

4. Analista de sistemas.- Cuidará de que se utilicen al máximo los recursos de los ordenadores en función de los sistemas operativos utilizados. Aconseja técnicamente a todos aquellos niveles informáticos en que sea requerido. Adapta los sistemas operativos, monitores de teletratamiento y bases de datos al "hardware" y "software" de la propia instalación.

5. Analista funcional.- Desarrolla o colabora en los estudios de viabilidad de construcción de sistemas o subsistemas, propone soluciones y realiza, orientando al problema, el diseño lógico de los mismos, organizando el sistema o subsistema en tratamientos lógicos, ocupándose de que quede debidamente establecida la retroalimentación de los mismos. Documenta el análisis, de acuerdo con las normas y estándares de la instalación, siendo responsable de la prueba del sistema.

6. Programador de Sistemas.- Participa en la gestión del sistema operativo. Escribe módulos, particularmente delicados o de utilización general, participando en la búsqueda de incidencias en el funcionamiento de los ordenadores y asesora la programación sobre utilización del sistema operativo, lenguajes de programación y rutinas de utilidad.

7. Analista Orgánico. - Diseña y detalla las soluciones definidas por el Analista Funcional, adaptando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Documenta el resultado de su diseño, según las normas y estándares de la instalación. Esta documentación será utilizada por los programadores. Es responsable de que los resultados de su diseño, orientado a la máquina, coincidan con el comportamiento del sistema previsto por el Analista Funcional.

8. Programador.- Traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación realizada por el Analista Orgánico. Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

9. Jefe de Explotación.- Planifica, organiza y controla el área de explotación, responsabilizándose de todas las actividades relativas a la explotación y producción del ordenador u ordenadores. Asigna al personal según las diferentes necesidades del área, dando normas para la realización de las correspondientes tareas.

10. Jefe de Producción. - Es el más próximo colaborador del Jefe de Explotación que le confía ciertas partes de su misión, principalmente aquellas relacionadas directamente con la producción, la preparación y el control de ejecución de tareas.

11. Responsable de Sala.- Es responsable del funcionamiento de los ordenadores durante su jornada de trabajo y de coordinar la ejecución de las tareas con los otros turnos que existan, asumiendo por delegación las funciones necesarias para el funcionamiento del área de explotación en los turnos no coincidentes con el horario normal de la Caja.

12. Responsable de Planificación, Control y Preparación de Tareas.- Es responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo del ordenador u ordenadores y cumplir con los plazos

de entrega convenidos, controlando los resultados de la ejecución y la entrada y salida de información en el área de explotación.

13. Operador de Consola.- Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuenta del conjunto de incidentes y paradas, determinando si estos últimos son imputables al "software" del usuario, al sistema operativo, al "hardware" o a errores de manejo.

14. Existen otros puestos y denominaciones que pueden encontrar un nivel adecuado en algunas de las categorías precedentes, siendo tarea de la Caja el definir las en función de sus necesidades.

Otros puestos relacionados con informática.

Artículo 4.

1. Operador de Periféricos.- Realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por el operador de consola.

2. Operador de Teclado.- Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables, o por conexión directa con el mismo, con dedicación principal a este tipo de trabajo.

3. Los puestos de operador de periféricos serán desempeñados, indistintamente, por el personal Administrativo, Subalterno o de Oficios Varios.

4. Los Operadores de Teclado tendrán la consideración de personal administrativo.

5. En ningún caso tendrán consideración de personal informático aquellos empleados que en su puesto de trabajo se ayuden de elementos conectados al ordenador, como son terminales, pantallas, etc.

Sueldos y otras retribuciones.

Artículo 5.

1. Los sueldos correspondientes a los distintos niveles de las categorías que se definen en el artículo 3 son los reflejados en el anexo I al presente Convenio Colectivo.

2. En concepto de plus de penosidad, los Operadores de Teclado percibirán, en las mensualidades y en las gratificaciones, tanto reglamentarias como extraordinarias, la cantidad equivalente al 15 por 100 del salario base correspondiente al Auxiliar de Entrada, que se señale en cada momento, en el Convenio Colectivo.

Trienios.

Artículo 6.

1. A excepción del nivel C de la categoría de Programador, todos los niveles de las distintas categorías devengarán trienios de antigüedad a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha del nombramiento o ascenso.

2. Al obtener un nivel o categoría superior se conservarán los trienios devengados en las situaciones anteriores, a los que procederá añadir, si existe, la fracción del último trienio no vencido.

Ingreso y Acceso.

Artículo 7.

1. Para cubrir cualquier vacante de la Escala Técnica de Informática, la Caja abrirá concurso entre todo su personal.

2. La Caja de Ahorros de Navarra podrá proveerse de personal ajeno a la propia entidad, para cubrir vacantes de informática, cuando los empleados que lo soliciten no alcancen el grado de aptitud adecuado a juicio de la Caja de Ahorros de Navarra.

Para que la concurrencia, dentro de lo posible, se efectúe en igualdad de condiciones, la Caja de Ahorros de Navarra habilitará los mecanismos de formación profesional adecuados a cada circunstancia.

3. La Caja de Ahorros de Navarra deberá establecer las condiciones y pruebas que estimen convenientes para el personal ajeno que ingrese directamente a informática.

4. Aunque no es preceptiva la posesión de títulos académicos, se evaluarán tanto éstos como los méritos adquiridos por los candidatos cuando estos candidatos se hallen en igualdad de condiciones.

Promoción.
Artículo 8.

1. La incorporación a cualquiera de las categorías se efectuará siempre por el nivel más bajo.
2. Para ser titular de una categoría determinada será necesario haber accedido a la misma cumpliendo las condiciones que la Caja de Ahorros de Navarra tenga establecidas.
3. Se ascenderá automáticamente al nivel A de todas las categorías una vez transcurridos cuatro años de permanencia, como máximo, en el nivel B de la propia categoría.
4. Al nivel B de la categoría de Programador, ascenderán automáticamente los que ostentan la categoría de Programador C, al año de su permanencia en esta última situación.
5. El personal de la Escala Técnica de Informática podrá participar en los concursos y pruebas que convoque la Caja de Ahorros de Navarra, a fin de acceder a puestos de la Escala Administrativa, a la que deberá incorporarse si obtuviese plaza.

Traslados.
Artículo 9.

1. El personal de informática, transcurridos nueve años de permanencia en el grupo y tres en el nivel de la categoría que ostente, podrá solicitar el pase a la plantilla administrativa, excepto el del puesto de Operador de Consola, al que sólo le serán necesarios siete años de permanencia.

La Caja reconocerá, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de la fecha de su traslado, la categoría profesional según el siguiente detalle:

<u>Categoría informática que ostenta</u>	<u>Categoría administrativa que se reconoce</u>
Operador de consola "B"	Oficial Segundo B.
Operador de consola "A"	Oficial Primero.
Programador "B"	Oficial Primero.
Programador "A"	Oficial Superior.
Responsable de Sala "B"	Oficial Superior.
Responsable de Sala "A"	Oficial Superior.
Responsable de Planificación "B"	Oficial Superior.
Responsable de Planificación "A"	Oficial Superior.
Analista Orgánico "B"	Oficial Superior.
Analista Orgánico "A"	Oficial Superior.
Programador de Sistemas "B"	Oficial Superior.
Programador de Sistemas "A"	Oficial Superior.
Jefe de Producción "B"	Oficial Superior.
Jefe de Producción "A"	Jefe de Quinta.
Analista Funcional "B"	Oficial Superior.
Analista Funcional "A"	Jefe de Quinta.
Analista de Sistema "B"	Oficial Superior.
Analista de Sistema "A"	Jefe de Quinta.
Jefe de Explotación	Jefe de Cuarta.
Jefe de Proyectos	Jefe de Cuarta.
Jefe de Estudios	Jefe de Tercera.
Jefe de Informática	Jefe de Tercera.

2. En el supuesto de que cumplidos los mínimos de permanencia en informática, establecidos en el punto 1 del presente artículo no llevase tres en la última situación, podrá igualmente solicitar el traslado. En este caso, la clasificación en la Escala Administrativa se hará reconociéndosele la categoría administrativa correspondiente al nivel de la categoría técnica que desempeñase con anterioridad a la que ostente en el momento de solicitar el traslado, de conformidad con las equivalencias del apartado anterior.

3. Cuando se solicite el traslado a la Escala Administrativa sin haber cumplido la permanencia en la Escala Técnica de siete años el Operados de Consola o nueve el resto de categorías, y la Caja de Ahorros de Navarra hallare justa la motivación de la solicitud, el empleado quedará incorporado a la plantilla administrativa, con la categoría y el tiempo de

servicio que le hubiese correspondido en dicha Escala Administrativa, como si hubiere cumplido toda su antigüedad en la institución dentro de la misma.

4. Los tiempos mínimos que se fijan en los apartados anteriores para que un empleado pueda solicitar el traslado no serán exigidos en los casos en que éste sea promovido a interés de la Caja de Ahorros de Navarra, o como resultado de dictamen médico que determine su traslado.

En estos casos se respetará al empleado la categoría administrativa que resulte de la aplicación del supuesto del punto 1 del presente artículo.

5. Todos los empleados de la Escala Técnica de Informática que pasen a la Escala Administrativa, además del sueldo que le corresponda en función de la nueva categoría a la que acceden, conservarán los trienios que tuviesen reconocidos por sus servicios prestados en informática computados hasta la fecha de su traslado.

6. Los ascensos de categoría por antigüedad o los trienios en la Escala Administrativa comenzarán a contarse desde la fecha de su incorporación a la misma.

7. Siempre que el traslado fuese consecuencia de la aplicación de los casos comprendidos en los apartados 1, 2 y 4 del presente artículo y que el salario base constituido en la nueva situación resultare inferior al que venía percibiendo como informático, el empleado conservará a título personal el complemento necesario hasta igualar el sueldo anterior, que únicamente podrá absorberse en futuras promociones que no respondan a ascensos automáticos por años de servicio. Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios de su categoría laboral.

8. El operador de Teclado, del grupo de empleados administrativos, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo a los cinco años de permanencia en la función.

9. Los traslados que solicite el personal de informática, amparado en lo previsto en los apartados 1, 2, 4 u 8 del presente artículo, deberán concederse por la Caja en un plazo máximo de tres meses.

Turnos.

Artículo 10.

1. De conformidad con las normas establecidas, la Caja de Ahorros de Navarra podrá implantar turnos de trabajo de tarde o de noche, fuera del horario normal señalado en el Convenio, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada máxima que está fijada para el resto del personal de la Caja de Ahorros de Navarra.

Las plantillas de estos turnos podrán ser dotadas con personal contratado expresamente para un turno determinado, o bien en régimen de turnos por rotación.

2. En el caso de turnos por rotación, éstos serán programados por un período mínimo de tres meses, de forma que cualquier empleado no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno.

Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos los interesados con la antelación mínima de diez días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.

3. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán sobre todos los emolumentos que devenguen por su categoría un complemento del 5 por 100 de su importe global. Este complemento será incrementado hasta el 25 por 100 sobre el salario base en las fechas en que se realice el turno de noche, que será aquel comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Formación.

Artículo 11.

1. La Caja de Ahorros de Navarra se compromete a impulsar, dentro de los cauces que las leyes establezcan en cada momento en materia de formación profesional y/o universitaria, la correspondiente titulación del personal de la Escala Técnica de Informática, dentro de sus cometidos específicos.

2. La Caja de Ahorros de Navarra facilitará a todos los empleados de informática el acceso a algún curso anual, cuando menos, relacionado con temas de informática, de duración adecuada al objeto que con el mismo se desee cubrir.

El personal deberá asistir activamente a uno de estos cursos. Durante la permanencia en el curso obligatorio quedará eximido de su jornada laboral.

Seguridad e higiene.

Artículo 12.

1. La Caja de Ahorros de Navarra está obligada a mantener las instalaciones del área informática en las condiciones adecuadas de climatización, nivel de ruidos, iluminación, etc., con objeto de lograr el mejor ambiente de trabajo.

2. Los trabajadores de la Escala Técnica de Informática y los operadores de Teclado se someterán anualmente como mínimo, o antes si el servicio médico de empresa observara anomalías justificadas, a una revisión médica, en razón de la función que desempeña, efectuada por especialistas en Oftalmología, Otorrinolaringología, Traumatología, Psicología, Psiquiatría y Oncología.

Estas revisiones se llevarán a cabo dentro del sistema de servicios médicos que la Caja tenga establecido como una prolongación de los mismos, y no sustituyen a las obligatorias que estén señaladas para todo el personal.

3. De darse el caso que la recuperación de una dolencia motivada por prestación del trabajo no estuviese atendida por la Seguridad Social, los servicios médicos de la Caja de Ahorros de Navarra se harán cargo de todo el proceso de recuperación que fuere necesario adoptar.

4. En ningún turno de trabajo podrá permanecer bajo ningún concepto la sala de ordenadores al cuidado o vigilancia de una sola persona.

SECCION SEGUNDA: INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 26 VII Sector ASCENSOS ANTIGÜEDAD (Art. 14 de la R.N.)

Ascensos.- Los Auxiliares pasarán automáticamente a Oficiales segundos a los seis años de servicios y a primeros a los doce; sin embargo, antes de cumplir los períodos de tiempo anteriormente establecidos, y siempre que acrediten la debida capacidad, podrán ascender a Oficiales primeros los Auxiliares y Oficiales segundos, y a esta última categoría los Auxiliares. Pueden solicitar estos ascensos los Auxiliares y Oficiales segundos que lleven al menos un año de servicio como empleados, contándose a estos efectos el período de prueba. También podrán solicitar el ascenso a Oficiales primeros y segundos por capacitación los subalternos que lleven como mínimo dos años de servicios en la Entidad.

La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacidad se harán en la forma que determine el Reglamento de Régimen Interior, cuidando de evitar esfuerzos memorísticos que puedan resultar inútiles y conciliando los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, que deben darse a conocer con la debida anticipación y de asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.

La selección y pruebas se efectuarán por Tribunales designados en la forma que se establece en el artículo 10º. En el caso de que se haga selección previa para determinar quienes pueden acudir a las pruebas, se comunicará la resolución adoptada a cada uno de los concursantes, los cuales podrán pedir que se les manifiesten las causas o motivos de su eliminación y recurrir ante el propio Tribunal contra la resolución adoptada.

El derecho reconocido al personal de pasar a la clase de oficiales por capacitación ha de entenderse sin perjuicio del que le corresponde para concurrir a las pruebas de ingreso directo a la categoría de Oficial primero a que se refiere el artículo 10º.

Como consecuencia de reducir el plazo para acceder a las categorías de Oficial segundo y primero, queda sin efecto el sueldo establecido en la escala de la Reglamentación Nacional para el Auxiliar de seis años.

A efectos de reajustes de plantillas por aplicación del presente Convenio se procederá de la forma siguiente:

Los empleados de escala administrativa con seis años de servicios en la misma y menos de nueve serán clasificados automáticamente como oficiales segundos; los de nueve años y menos de doce, como Oficiales segundos con tres años los de doce años y menos de quince, Oficiales primeros, y a los de más de quince años se les reconocerá un trienio de Oficial primero.

Los Oficiales segundos por capacitación se clasificarán con el mismo criterio que los Oficiales segundos por antigüedad. Asimismo se reconocerá un trienio de Oficial primero a los Oficiales primeros por capacitación. Oficiales Superiores, Subjefes y restantes categorías de Jefes.

Art. 12 IV C.A.N. ASCENSOS: CATEGORIA Y ANTIGÜEDAD

Ascensos, Categorías y Antigüedad.

En cumplimiento del mandato del artículo 18 del II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra por el cual se aprobó la derogación de Ascensos por Antigüedad, siempre que se sustituyera por otro sistema de Ascensos por Capacitación que debería ser aprobado por las partes representadas, en el presente Convenio se acepta como válido el sistema que presenta la Comisión que ha llevado a cabo el Estudio y se derogan definitivamente los Ascensos por Antigüedad y se sustituye por el sistema que queda regulado en el Anexo 1 de este Convenio.

ANEXO 1 IV C.A.N. ASCENSOS POR CAPACITACION

1.- Introducción.

1.1 El nuevo sistema de promociones por Capacitación tiene como soporte fundamental una nueva estructura funcional de las Unidades de la Caja, basada en la jerarquización de las tareas, realizada recientemente.

Para ello, a partir de la entrada en vigor del IV Convenio, se procederá a configurar Puestos de Trabajo en todas las Unidades, procurando, en la medida de lo posible, que la categoría laboral del titular del Puesto coincida con la categoría del Puesto.

La configuración del Puesto de Trabajo viene dada por el conjunto de una serie de tareas encomendadas al titular, de tal manera que al menos un 70% de su tiempo de trabajo (en cómputo mensual) lo dedique el titular al desempeño de tareas de una determinada categoría; esta categoría dominante será la que determina la categoría del Puesto de Trabajo correspondiente.

2.- Estructura salarial y de categorías

2.1 El grupo de empleados administrativos estará compuesto por las siguientes categorías, con sus salarios correspondientes:

Auxiliar	55.000 Ptas.
Oficial 3º	67.612 Ptas.
Oficial 2º	83.164 Ptas.
Oficial 1º	103.754 Ptas.

Las categorías vigentes en la actualidad de la Escala Administrativa, quedarán extinguidas a medida que los empleados actuales vayan ascendiendo por antigüedad.

Asimismo, los actuales empleados de los grupos de Subalternos, Choferes, Vigilantes Jurados, Servicios Generales, Mantenimiento e Informática, podrán ascender por antigüedad en las mismas condiciones vigentes hasta ahora, en el caso de que accedieran a la Escala Administrativa.

El nuevo personal que ingrese en la Entidad a partir de la entrada en vigor del IV Convenio, lo hará con la categoría de Auxiliar, a excepción de aquéllos que accedan a Puestos ya categorizados por otras vías (Directores e Interventores de Oficina, Informática, etc.).

La categoría de Auxiliar será ostentada por un período de dos años, al cabo del cual se alcanzará la categoría de Oficial 3º, de la cual ya no se ascenderá por antigüedad sino por capacitación, igual que ocurre con los Oficiales 2º y 1º.

La antigüedad se devengará a razón de un 5% del Sueldo Base correspondiente a cada categoría, cada tres años.

Por coherencia con estas disposiciones, se eliminan las categorías de Oficial Superior para el personal que ingrese a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El Sueldo Base de los Auxiliares a Contrato, pasa a ser de 60.500 pesetas.

2.2 En los grupos de Subalternos, Choferes y Vigilantes, se suprimen las categorías existentes en la actualidad, quedando una sola categoría para cada uno de los grupos mencionados, y cuya denominación será, respectivamente, Ayudante de Ahorro, Chófer y Vigilante Jurado, manteniéndose la de Botones para aquellos Ayudantes con menos de 18 años.

Estas categorías devengarán antigüedad desde el momento de causar alta en las mismas, a razón de un 5% del Sueldo Base correspondiente, cada tres años.

Los Sueldos Base serán los siguientes:

Botones	31.472 Ptas.
Ayudante	61.000 Ptas.
Chófer	61.000 Ptas.
Vigilante Jurado	61.000 Ptas.

Todos los Sueldos Base mencionados, incluidos los de la Escala Administrativa, se incrementarán en el porcentaje establecido en el presente Convenio, teniendo en cuenta que a primeros de Enero pasado se procedió a una revisión a cuenta del 5%.

3.- Promociones

3.1 El personal de nueva entrada de los Grupos de Ayudantes de Ahorro, Choferes, vigilantes, de Servicios Generales y de Mantenimiento, podrán presentarse a vacantes de la Escala Administrativa e Informática, en convocatorias abiertas o restringidas y en las condiciones establecidas en las Bases en cada caso. El acceso en la Escala Administrativa se realizará a la categoría de Auxiliar.

3.2 El personal Administrativo podrá presentarse a vacantes:

- de su propia escala, a niveles superiores.
- de Director e Interventor de Oficina.
- de la Escala de Informática.
- de Jefes, siempre que sean convocadas por la Entidad.

Las condiciones de acceso a plazas de promoción, serán las fijadas en cada caso en las Bases correspondientes, bien entendido que se establece el criterio básico de que toda promoción llevará aparejado el cambio de Puesto de Trabajo, a no ser que la promoción venga dada por una nueva valoración del Puesto.

3.4 Una vez aprobadas las vacantes por el Consejo de Administración, se constituirá el Tribunal que ha de regir el proceso, que estará compuesto por un miembro del Consejo, que hará las funciones de Presidente del Tribunal, el Jefe de Personal, que hará las funciones de Secretario, el Subdirector del Area a la que correspondan las vacantes y un cuarto miembro designado por el comité de Empresa. Cada uno de ellos podrá delegar sus funciones con el visto bueno del resto del Tribunal.

3.5 El Tribunal valorará los siguientes aspectos:

- Años de servicio en la Caja de Ahorros de Navarra.
- Experiencia en Puestos de Trabajo relacionados con la vacante que se trate de cubrir.
- Valoración por el desempeño.
- Asistencia a Cursos de Capacitación.
- Pruebas de idoneidad.
- Pruebas de conocimiento
- Entrevista de selección.

El máximo de puntuación que se podrá alcanzar será de 100 puntos, que serán distribuidos por el tribunal entre aquéllos de los aspectos relacionados más arriba, que decida valorar.

3.6 Una vez fijadas las puntuaciones, el Tribunal redactará las Bases y dará difusión a la Convocatoria dando un plazo de al menos 10 días para la presentación de candidatos.

En las Bases se recogerán, si es el caso, el temario de materias sobre las que versarán las pruebas de conocimiento, con sus puntuaciones correspondientes.

3.7 Una vez concluido el proceso, el Tribunal mantendrá una reunión de valoración en la que a cada candidato se le otorgarán las puntuaciones parciales en cada uno de los aspectos a valorar. Una vez acumuladas todas las puntuaciones parciales, se obtendrá una relación de todos los candidatos con sus puntuaciones correspondientes, siendo asignadas las plazas a aquellos candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

3.8 Se considerarán “no aptos” aquellos candidatos que no hayan alcanzado un mínimo de 50 puntos en total, o bien aquéllos que habiendo obtenido una puntuación global superior, no alcanzaran el 50% de la puntuación parcial en los factores de valoración por el desempeño, pruebas de idoneidad y pruebas de conocimientos.

3.9 Aquellos candidatos que habiendo aprobado no hayan obtenido plaza, conservarán la opción al puesto durante el plazo de un año, de tal manera que si en ese plazo vuelve a producirse la vacante, será ocupada por el siguiente en la relación de aprobados.

4.- Disposiciones finales.

4.1 Se mantiene lo establecido en Convenios anteriores para la promoción del personal de Informática, de Mantenimiento y de Servicios Generales.

4.2 Con el fin de que el personal de nuevo ingreso tenga mayor oportunidad de promoción, la Caja convocará en el plazo de seis años el número de plazas necesario para que al finalizar este período existan un 5% de Oficiales 1º y un 10% de Oficiales 2º. Ambos porcentajes se tomarán sobre el total de Auxiliares que ingresen en la Institución a lo largo de este período de seis años, período que dará comienzo con la publicación del presente Convenio.

4.3 Los empleados de la Escala Administrativa que se encuentren desempeñando sus funciones a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán desempeñar indistintamente cualquiera de las actividades y tareas objeto del presente Estudio, incluidas las de Oficial 2º.

4.4 La normativa presente anula y deja sin efecto todas las disposiciones anteriores que se le opongan y ratifica todas aquéllas que la complementan.

Art. 27 VII Sector VACANTES JEFES (Art. 15 de la R.N.)

Las vacantes de Jefes, con la sola excepción de los Directores y Delegados de sucursal, se proveerán libremente por las Cajas entre su personal.

Las plazas de Subjefes y Oficiales Superiores serán cubiertas mediante pruebas de aptitud o concurso de méritos, con preferencia entre el personal de la plantilla de cada Institución.

De cada cuatro plazas de Jefes exceptuados los Directores y Delegados de sucursales que queden vacantes, podrá designarse uno por concurso-oposición entre el personal que no pertenezca a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto, en igualdad de las demás condiciones, el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Los empleados que aspiren a las plazas indicadas en los párrafos anteriores presentarán sus instancias antes de producirse las vacantes, en las épocas que cada Entidad señale, y podrán solicitar una o varias localidades determinadas o simplemente la categoría, sin consignar la plaza en que deseen servirla.

Las Instituciones tendrán en cuenta estas solicitudes cuando se produzcan las vacantes y deberán resolverlas atendiendo no sólo a los conocimientos propios de las funciones que se realicen en estas Entidades, sino a la cultura general, acreditada por estudios oficiales o particulares debidamente demostrados y de solvencia; asimismo tratarán de armonizar el deseo de los solicitantes con su propio interés y necesidades.

El hecho de solicitar o la antigüedad en la solicitud no establecen preferencia alguna ni impiden a la Entidad convocar en cualquier momento los concursos parciales que estime convenientes y a los cuales también podrá acudir el personal que lo hubiera solicitado anteriormente.

Cada Institución podrá establecer en su Reglamento Interior un período de prueba de seis meses para cada una de las categorías de Jefes; cumplidos satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría si se volviese a ella, bien en la nueva si se le confirmara.

Anexo. 5 II C.A.N. “ESTUDIO SOBRE SUCURSALES”

Introducción.

El sistema de clasificación de oficinas que figura a continuación debe entenderse como un sistema abierto, en el que la experiencia indicará si sobra alguna de las variables consideradas, o por el contrario debe introducirse algún factor no contemplado. Las dificultades de recogida de datos para esta primera clasificación quizás obliguen a no tener en cuenta todas las variables, e incluso a aceptar el que alguna de ellas no esté contemplada con la perfección deseada, la cual se irá logrando paulatinamente.

El presente estudio abarca todas las oficinas de la Caja de Ahorros de Navarra, excluyendo la Oficina Principal de Pamplona. Quedarán asimismo excluidas de clasificación las oficinas que puedan abrirse en un futuro en capitales de provincias diferentes de Navarra.

La clasificación de oficinas se realizará anualmente durante el primer trimestre del año, con los datos referidos al 31 de Diciembre del año anterior, salvo las variables Pasivo, Activo y Préstamos Descentralizados, en los que se tomarán, cuando sea posible, los respectivos saldos medios diarios, con aplicación desde primero de Enero, comunicándose los resultados a todas las oficinas.

A estos efectos, el Departamento de Personal cursará el oportuno expediente solicitando el correspondiente informe de la Jefatura de Sucursales.

Las oficinas de nueva apertura se clasificarán por primera vez con los datos al 31 de diciembre del primer año completo en el que operen a excepción de la primera clasificación en la que se contemplarán todas las oficinas abiertas durante el año 1980.

Factores.

La clasificación de cada oficina se efectuará mediante la valoración de los factores siguientes.

1. Pasivo.- Se valorarán los recursos de cuentas de Pasivo de cada oficina, en relación con el total de las oficinas.

2. Volumen de capitales.- Se valorará el total de movimientos de cargos y abonos realizados por cada oficina durante el año, calculados por el procesador.

3. Activo.- Se valorará el saldo dispuesto de las cuentas de Activo en forma de línea de descuento y de créditos (51-52-53-5900) de cada oficina, en relación con el total de las oficinas, pero bien entendido que para el cálculo de esta variable solamente se tendrán en cuenta los créditos formalizados a partir del día 31 de Octubre de 1977.

4. Préstamos descentralizados.- Se valorará el saldo dispuesto de cada oficina en relación con el total de las oficinas.

5. Volumen de cartera.- Se valorará el Importe total de efectos negociados y cobrados en cada oficina durante el año.

6. Número de operaciones.- Se valorará el número de operaciones, facilitado por el C.P.D., de cada oficina en relación con el total de las oficinas.

El número de operaciones se incrementará además con el número de préstamos descentralizados ponderado por 100.

7. Número de cuentas activadas.- Se valorará el número de cuentas actividades de pasivo de cada oficina en relación con el total de las oficinas, considerándose cuenta activada aquella que registre, al menos, una operación anual que no sea de capitalización.

Ponderación.

En cada una de las variables consideradas se obtendrá la "Media teórica por Oficina", que será igual a 100 puntos, excepto los factores de pasivo, número de operaciones y cuentas activadas en los cuales la media teórica por oficina será igual a 200 puntos.

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

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

Tipos de oficinas.

Aplicando el método de valoración establecido en el apartado anterior, las oficinas quedarán clasificadas del modo siguiente:

Clase especial.- Aquellas cuya puntuación total sea superior al 350 por 100 de la media.

Clase A.- Aquellas cuya puntuación total esté situada entre el 200 por 100 y el 350 por 100 de la media.

Clase B.- Aquellas cuya puntuación total esté situada entre el 125 por 100 y el 200 por 100 de la media.

Clase C.- Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre el 75 por 100 y el 125 por 100 de la media.

Clase D.- Aquellas cuya puntuación total esté entre el 50 por 100 y el 75 por 100 de la media.

Clase E.- Aquellas cuya puntuación total sea inferior al 50 por 100 de la media.

Categorización.

La categoría que ostentará el personal directivo de las distintas oficinas, una vez cumplidos los requisitos que más adelante se señalan, será la siguiente:

	<u>Delegado</u>	<u>Interventor</u>
Oficina especial	Jefe de 4ª.A	Jefe de 5ª.A
Oficina A	Jefe de 4ª.B	Jefe de 5ª.B
Oficina B	Jefe de 5ª.A	Oficial 1º.
Oficina C	Jefe de 5ª.B	Oficial 2º.
Oficina D	Oficial 1º	
Oficina E	Oficial 2º	

Los Delegados que ostenten la representación o dirección de las oficinas clasificadas como especiales, podrán ser promovidos a categorías superiores, siempre que así lo considerase el Consejo de Administración.

No obstante, podrán estar al frente de las oficinas de cualquiera de las mencionadas clases, empleados con categoría laboral inferior o superior a la asignada como tipo a cada oficina, sin que tenga que modificarse la clasificación de la oficina y sus efectos.

Las oficinas que como consecuencia del descenso de puntuación debieran bajar en su clasificación, tendrán un año de carencia para recuperar su anterior nivel; transcurrido este período, si no lo hubiera recuperado, sus cargos quedarán asimilados a la nueva categoría, incluso en el aspecto económico, siempre que no hubiera consolidado la anterior.

En aquellas oficinas que por razones especiales la puntuación alcanzada estuviese claramente distorsionada, el Consejo de Administración podrá variar la categoría laboral de su personal directivo, contando siempre con el informe de la Comisión de Personal.

Consolidación de categorías.

Para alcanzar en firme la categoría que corresponde al cargo desempeñado en una oficina, si el empleado designado no la tuviere, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Cuando el empleado designado lleve cuatro años o más desempeñando cargos directivos en Oficinas (Delegado o Interventor), consolidará la categoría inmediata superior a los dos años, por cada salto de categoría.

b) Si el empleado designado no lleve cuatro años desempeñando cargos directivos en oficinas, precisará completar este período de cuatro años para poderle aplicar los supuestos previstos en el apartado anterior.

El empleado designado para cubrir cargos directivos en oficinas cuya categoría sea superior a la que en este momento ostentará, en tanto no la consolide de acuerdo con los requisitos antes señalados, percibirá los haberes correspondientes a la categoría del puesto que ocupe en dicha oficina.

En la primera clasificación que se realice, la consolidación de las nuevas categorías que pudieran corresponder, se llevará a efecto a los dos años por cada salto de categoría, con arreglo a lo previsto en el apartado correspondiente a Categorización sin requerirse la experiencia previa de cuatro años en puestos directivos.

Provisión de plazas en las oficinas.

Siempre que se produzca la apertura de una oficina o la vacante de un cargo directivo de oficina, el Consejo de Administración establecerá en cada caso el procedimiento a seguir para cubrirla.

Las oficinas de los grupos A y Especiales, contarán en su plantilla con un Interventor cuyas funciones serán las propias de su cargo. Las oficinas de los grupos B y C podrán tener asimismo un Interventor en su plantilla en aquellos casos que la Caja considere necesario.

En cualquier caso, la categoría que ostenten los Interventores de Oficinas, será la señalada en el apartado de categorizaciones.

Se considera "opción a Interventor" la situación a que pueden acceder los empleados que superen las pruebas correspondientes; no obstante, la obtención de dicha cualidad no confiere derecho alguno a ocupar plaza de Interventor, ni otros de tipo económico, pero es requisito indispensable para optar a concurso de plazas de Interventor en oficinas, aparte de la posible designación directa por la Caja.

Formación y promoción.

La Caja establecerá un sistema general de formación y promoción en el que se contemplará específicamente las variables necesarias para el personal de Sucursales.

Disposiciones finales.

Los Delegados de las oficinas de la "Caja de Ahorros de Navarra", en tanto estén desempeñando dicha función, podrán utilizar a los efectos de gestión la denominación de Director de la oficina que se trate, sin que ello signifique asignación de categoría especial, manteniendo a todos los efectos la categoría laboral que le corresponda.

A los empleados que a la entrada en vigor de las presentes normas se hallen al frente de sus oficinas y posean categoría laboral igual o superior a la fijada como tipo en la Clasificación de Oficinas, se les confirmará o acoplará a una oficina de su categoría.

Los resultados de la Clasificación de Oficinas, realizada en base a los datos de 1980, surtirá efecto desde el primero de Enero de 1981, siendo procedimiento a seguir en años sucesivos el especificado en el capítulo de Consolidación de Categorías.

Quedan suprimidos los pluses de Delegados vigentes en la actualidad, quedando absorbidos y compensados por las mejoras económicas que se produzcan por la aplicación del presente estudio.

En los casos en que dichas mejoras no alcancen a compensar o a absorber los pluses de Delegados, se conservarán transitoriamente en la diferencia a título de complemento personal. Cuando, por aplicación de este Estudio en años sucesivos, tenga lugar un aumento de categoría para algún Delegado a quien la primera aplicación no le haya supuesto la desaparición total del plus, éste le quedará definitivamente absorbido por la promoción que tenga lugar en ese momento.

La aplicación del presente estudio, determinante de la asignación funcionarial que se establece y por el que el Delegado de oficina detenta una categoría profesional sin consolidar, en relación directa con la importancia cualitativa y cuantitativa de la oficina, modifica los artículos 4, 14 y 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas en la medida en que queden afectados por las presentes normas y en relación con la clasificación y promoción del personal.

La naturaleza de esta regulación será de general vinculación cuando se incorpore e integre en el II Convenio Colectivo. No obstante, y entre tanto, se aplicarán con carácter provisional hasta su aprobación e inclusión definitiva en Convenio.

Art. 21 IV C.A.N. CLASIFICACION DE OFICINAS

Estudio de Clasificación de Sucursales.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 22º del III Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra, se ha modificado el Estudio de Clasificación de Sucursales vigente hasta el momento, procediéndose a una nueva redacción del mismo que anula la anterior y que queda incorporada al presente Convenio, disponiéndose su publicación como Anexo nº 2.

ANEXO 2 IV C.A.N. ESTUDIO CLASIFICACION DE SUCURSALES

INTRODUCCION

El sistema de Clasificación de Oficinas que figura a continuación, debe entenderse como un sistema abierto, en el que la experiencia indicará si sobra alguna de las variables consideradas, o por el contrario, debe introducirse algún factor no contemplado.

El presente Estudio abarca todas las Oficinas de la Caja de Ahorros de Navarra, excluyendo la Oficina Principal de Pamplona y la Oficina de Lesaca. Quedan asimismo excluidas de clasificación, las oficinas abiertas, o que puedan abrirse en un futuro, en capitales de provincias diferentes de Navarra.

Estas exclusiones se producen porque en estas Oficinas se dan circunstancias especiales que aconsejan no tenerlas en cuenta, de momento, en el Estudio. No obstante, en futuras revisiones podrá cuestionarse nuevamente su inclusión, en el caso de que desaparezcan o se modifiquen esas circunstancias.

La Clasificación de las Oficinas se realizará anualmente durante el primer trimestre del año con los datos referidos al 31 de Diciembre del año anterior, salvo las variables Pasivo, Activo y Préstamos Descentralizados, en los que se tomarán, cuando sea posible, los respectivos saldos medios diarios, con aplicación desde primero de Enero, comunicándose los resultados a todas las Oficinas.

A estos efectos, el Departamento de Personal cursará el oportuno expediente solicitando el correspondiente informe de la Subdirección de Gestión.

Las Oficinas de nueva apertura se clasificarán por primera vez con los datos al 31 de Diciembre del primer año completo en el que operen. De la misma manera, cuando un nuevo directivo de Oficina se haga cargo de su puesto en fecha diferente del primero de Enero, la puntuación que se tomará como referencia a efectos de consolidación de categorías, será la que obtenga la Oficina a 31 de Diciembre de ese año.

FACTORES

La clasificación de cada oficina se efectuará mediante la valoración de los factores siguientes:

1- Pasivo

Se valorarán los recursos de cuentas de Pasivo de cada oficina, en relación con el total de las Oficinas.

2- Activo

Se valorará el saldo dispuesto de las cuentas de Activo en forma de líneas de descuento y de créditos (51-52-53-5900), de cada Oficina, en relación con el total de las Oficinas.

3- Préstamos Descentralizados

Se valorará el saldo dispuesto de los planes 5114, 5210, 5240, 5282, 5283 y Grupo 54, de cada Oficina, en relación con el total de las Oficinas. Asimismo, se incluirán en este factor cuantos planes puedan abrirse en un futuro con este carácter.

4- Volumen de Cartera

Se valorará el importe total de efectos negociados y al cobro en cada Oficina durante el año, en relación con el total de las Oficinas.

5- Número de Operaciones

Se valorará el número de operaciones, facilitado por el C.P.D., de cada Oficina en relación con el total de las oficinas.

El número de operaciones se incrementará, además, con el número de préstamos descentralizados ponderado por 100.

6- Número de Cuentas Activadas

Se valorará el número de cuentas activadas de Pasivo de cada Oficina en relación con el total de las Oficinas, considerándose Cuenta Activada aquélla que registre, al menos una operación anual que no sea de capitalización.

PONDERACION

En cada una de las variables consideradas se obtendrá la "Media Teórica por Oficina", que se valorará con arreglo a las siguientes ponderaciones:

Pasivo	250 Puntos
Activo	100 Puntos

Préstamos Descentralizados	150 Puntos
Volumen de Cartera	100 Puntos
Número de Operaciones	200 Puntos
Cuentas Activadas	200 Puntos

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

La puntuación Total alcanzada por una Oficina, se obtendrá sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores, y dividiendo dicha suma por diez.

TIPOS DE OFICINAS

Aplicando el método de valoración establecido en el apartado anterior, las oficinas quedarán clasificadas del modo siguiente:

Clase Especial - Aquéllas cuya puntuación total sea superior al 350% de la media.

Clase A - Aquéllas cuya puntuación total esté situada entre el 200% y el 350% de la media.

Clase B - Aquéllas cuya puntuación total esté situada entre el 125% y el 200% de la media.

Clase C - Aquéllas cuya puntuación total esté comprendida entre el 75% y el 125% de la media.

Clase D - Aquéllas cuya puntuación total se halle entre el 50% y el 75% de la media.

Clase E - Aquéllas cuya puntuación total sea inferior al 50% de la media.

CATEGORIZACIÓN

La categoría que ostentará el personal directivo de las distintas Oficinas, una vez cumplidos los requisitos que más adelante se señalan, será la siguiente:

	<u>DIRECTOR</u>	<u>INTERVENTOR</u>
Oficina Especial	Jefe 4ª. A	Jefe 5ª.
Oficina A	Jefe 4ª. B	Jefe 5ª. B
Oficina B	Jefe 5ª. A	Oficial 1º.
Oficina C	Jefe 5ª. B	Oficial 2º.
Oficina D	Oficial 1º.	
Oficina E	Oficial 2º.	

Los Directores de las Oficinas clasificadas como Especiales, podrán ser promovidos a categorías superiores, siempre que así lo considere el Consejo de Administración.

No obstante, podrán estar al frente de las Oficinas de cualquiera de las mencionadas clases, empleados con categoría laboral inferior o superior a la asignada como tipo a cada Oficina, sin que tenga que modificarse la clasificación de la Oficina y sus efectos.

Las Oficinas que como consecuencia del descenso de puntuación debieran bajar en su clasificación, tendrán un año de carencia para recuperar su anterior nivel; transcurrido este período, si no lo hubiera recuperado, sus cargos quedarán asimilados a la nueva categoría, incluso en el aspecto económico, siempre que no hubiera consolidado la anterior. En caso de recuperar el nivel anterior, el año de carencia computará a efectos de consolidación de las categorías laborales.

En aquellas Oficinas que por razones especiales la puntuación alcanzada estuviese claramente distorsionada, el Consejo de Administración podrá variar la categoría laboral de su personal directivo, contando siempre con el informe de la Comisión de Personal.

CONSOLIDACION DE CATEGORIAS

El empleado designado para un puesto directivo en Oficinas, irá consolidando categorías superiores a la que tuviera en el momento de la designación, en sucesivos plazos de dos años por cada salto de categoría, hasta alcanzar la categoría que, por puntuación, corresponda a su Oficina.

Los Directores e Interventores de aquellas Oficinas cuya categoría sea superior a la ostentada por aquéllos en tanto no la consoliden de acuerdo con la forma antes señalada percibirán los haberes correspondientes a la categoría del puesto que ocupen en dicha oficina.

No obstante lo previsto sobre plazos necesarios para ir consolidando sucesivas categorías laborales, el Consejo de Administración podrá consolidar, antes de los plazos previstos, la categoría del personal directivo de las Oficinas cuando, a propuesta de la Jefatura de Personal y la Subdirección de Gestión, se den circunstancias que así lo aconsejen.

Cuando por aplicación de este Estudio se consolide una categoría laboral superior a Oficial 2º A, se computará a efectos de antigüedad, el período de tiempo transcurrido desde su nombramiento como directivo de Oficina o desde su anterior consolidación. El trienio y/o fracción resultante, se calculará de acuerdo con la categoría que se consolide y comenzará a devengarse a partir de esa fecha. No se percibirán atrasos.

Si dentro del período mencionado se produjera el vencimiento de un trienio, únicamente se computará a efectos del cálculo previsto en el párrafo anterior, el tiempo transcurrido desde dicho vencimiento hasta la consolidación.

PROVISION DE PLAZAS EN LAS OFICINAS

Siempre que se produzca la apertura de una Oficina o la vacante de un cargo directivo de Oficina, el Consejo de Administración establecerá en cada caso el procedimiento a seguir para cubrirla.

En cualquier caso, cuando esté aprobado el nuevo sistema de Promoción y Ascensos que derogue los ascensos por antigüedad, la categoría mínima de un directivo de Oficina, sea cual sea ésta, será de Oficial 2º.

Las Oficinas de los Grupos A y Especiales; contarán en su plantilla con un Interventor cuyas funciones serán las marcadas en cada momento por la Subdirección de Gestión. Las Oficinas de los grupos B y C, podrán tener asimismo un interventor en su plantilla en aquellos casos que la Caja considere necesario. En cualquier caso, la categoría que ostenten los Interventores de Oficinas, será la señalada en el apartado de categorizaciones.

Se considera "Opción a Interventor" la situación a que pueden acceder los empleados que realicen el Curso de Capacitación de Interventores. No obstante, la obtención de dicha cualidad no confiere derecho alguno a ocupar plaza de Interventor, ni otros de tipo económico, pero es requisito indispensable para optar a Concursos para proveer plazas de Interventor en Oficinas, aparte de la posible designación directa por la Caja.

FORMACION Y PROMOCION

La Caja establecerá un sistema general de formación y promoción en el que se contemplarán específicamente las variables necesarias para el personal de Sucursales.

DISPOSICIONES FINALES

Los Delegados de las Oficinas de la Caja de Ahorros de Navarra, en tanto estén desempeñando dicha función, podrán utilizar a los efectos de gestión, la denominación de Director de la Oficina que se trata, sin que ello signifique asignación de categoría especial, manteniendo a todos los efectos la categoría laboral que le corresponda.

Quedan suprimidos los pluses de Delegados vigentes en la actualidad, quedando absorbidos y compensados por las mejoras económicas que se hayan producido o se produzcan por la aplicación del presente Estudio.

En los casos en que dichas mejoras no alcancen a compensar o a absorber los Pluses de Delegados, se conservarán transitoriamente en la diferencia a título de complemento personal. Cuando, por aplicación del Estudio en años sucesivos, tenga lugar un aumento de categoría para algún Delegado a quien la primera aplicación no le haya supuesto la desaparición total del plus, éste le quedará definitivamente absorbido por la promoción que tenga lugar en ese momento.

La aplicación del presente Estudio, determinante de la asignación funcional que se establece y por el que el Directivo de oficina detenta una categoría profesional sin consolidar en relación directa con la importancia cualitativa y cuantitativa de la oficina, modifica los artículos 4,14 y 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas en la medida en

que quedan afectados por las presentes normas y en relación con la clasificación y promoción del personal.

El presente Estudio, en todos aquellos aspectos que se han visto modificados con respecto al aplicado a partir del año 1980, entrará en vigor a partir del primero de Enero de 1984.

Art. 16 VII Sector SEPARACION DEL PERSONAL

Separación del Personal.- Los empleados de las Cajas que sean separados de sus funciones no perderán su categoría laboral a no ser que la causa fuera la comisión de falta muy grave, a tenor del artículo 43 de la Reglamentación Nacional.

Art. 16 R.N.: FORMACION PROFESIONAL

Se recoge un acuerdo de voluntades en el sentido de que la Empresa impulsará, potenciará, fomentará ...

Redacción propia:

FORMACION PROFESIONAL

La Caja atenderá, por sí o mediante la asistencia a los Centros de Formación pertinentes, la formación profesional, actualización técnica y de conocimientos de sus empleados, facilitando la asistencia a cursos y realización de estudios referentes a las nuevas tecnologías cuya utilización se implante en la Caja.

Los empleados están obligados a formarse continuamente con el fin de poder atender perfectamente el puesto de trabajo que realicen.

SECCION TERCERA: PLANTILLA

Art. 27 V C.A.N. PLANTILLA

Plantilla.

A fecha 31 de Diciembre de 1996, la Caja de Ahorros de Navarra habrá contratado, desde la fecha de la firma de este Convenio, como mínimo, 25 trabajadores con contrato indefinido, de los que un mínimo de 10 habrán sido contratados antes del 31 de Diciembre de 1995. Todos ellos lo serán de acuerdo con la escala salarial del V Convenio Colectivo.

A partir de la vigencia de este Convenio los puestos estructurales cubiertos con personal eventual no podrán sobrepasar el 5 por 100 con respecto al personal activo en cada momento. Anualmente la entidad entregará a la representación social información sobre la plantilla con el fin de garantizar que no se sobrepase el número máximo de eventuales fijado.

Para los casos de sustituciones (bajas, formación, períodos vacacionales), acumulación de tareas, lanzamiento de nuevas actividades, trabajos coyunturales y casos similares, los contratos serán de duración determinada. Estos contratos quedan expresamente excluidos del cómputo del 5 por 100 a que hace referencia el párrafo anterior.

Art. 28 V C.A.N. CONTRATOS EVENTUALES

Contratos eventuales.

La Caja reconocerá la antigüedad a todos los efectos, a todos los empleados fijos que, previamente a su contratación indefinida, hubiesen prestado sus servicios en la Caja con contratos eventuales, a partir de la Ley 32/1984, de 2 de Agosto.

CAPITULO IV
JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS

Art. 30 VII Sector VACACIONES (Normativa) (Art. 36 de la R.N.)

Vacaciones.- Quedará redactado así:

Tanto los empleados como los subalternos tendrán anualmente dieciocho, veintidós o veintiséis días hábiles de vacaciones, según lleven, respectivamente, hasta diez, veinte o más de veinte años de servicio. Para el cómputo de servicios se tendrán en cuenta los prestados en cualquier grupo, clase o categoría.

Los menores de veintiún años y los Jefes de Grupo o Empresa disfrutarán de veinte días laborales de vacaciones, de conformidad con las Ordenes de 29 de diciembre de 1945 (R.1946.64 y Diccionario 4817 nota) y 30 de abril de 1948 (R. 585 y Diccionario 4829 nota).

Las Entidades establecerán para cada oficina el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencia, dentro de la categoría a la antigüedad en la Institución.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero y el 15 de diciembre.

En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita se hará un cuadro por sección sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

El reglamento de Régimen Interior desarrollará lo dispuesto en los párrafos anteriores

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en el mes de Diciembre a razón de cuatro días por trimestre servido. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que por servicio militar u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los trimestres que hubiera efectuado la jornada legal.

El personal que preste servicios en las islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península tendrá una ampliación de cinco días naturales, en su período de vacaciones.

Art. 16 X Sector VACACIONES

Vacaciones.- Se modifica el artículo 9º. del IX Convenio Colectivo, cuya redacción será la siguiente:

El personal de las Cajas disfrutará anualmente de veintitrés o veintiséis días hábiles de vacaciones, según lleve, respectivamente, menos o más de quince años de servicio.

Para el cómputo de servicios se tendrá en cuenta los prestados en cualquier grupo, clase o categoría.

Queda sin efecto el segundo párrafo del artículo 30 del VII Convenio Colectivo (artículo 36 de la R.N.)

Asimismo, se modifica el párrafo séptimo del artículo 30 del VII Convenio Colectivo, dándosele la siguiente redacción:

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en el mes de Diciembre y en proporción a total de días trabajados en el año.

Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por servicio militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera efectuado la jornada legal.

Art. 12 I C.A.N. VACACIONES (Condicionado Artículos de. Convenios Sector)

Vacaciones.- Todo el personal de esta Institución disfrutará anualmente de 28 días hábiles de vacaciones, sea cual fuere su categoría laboral y antigüedad; pero garantizándose el disfrute de la mitad de ellas en el período comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre.

Art. 28 VII Sector JORNADA (Art. 32 de la R.N.)

Jornada.- Queda establecida en todas las localidades la jornada continuada durante todo el año.

El horario de trabajo estará comprendido entre las ocho y las quince horas, redistribuyéndose el total de las horas de trabajo que en 1 de Junio de 1967 mantenía cada Caja.

Se tendrá en cuenta la experiencia adquirida sobre el rendimiento y la productividad, así como el estudio comparado con otras Entidades de ahorro y crédito, en orden a la jornada continuada.

Quedan excluidos de este horario el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas se considere necesario para trabajos administrativos o de simple desplazamiento.

Con el personal indispensable se atenderá al público en la forma y modo seguidos por cualesquiera otros establecimientos y organismos que practiquen, dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus diversas formas si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimasen conveniente las Cajas, previo acuerdo con el personal que se destine al efecto.

No obstante lo establecido en el párrafo 1º. y en base de los mutuos intereses y mejor armonía de cada Institución, podrá alterarse la jornada y horario convenidos, bien a propuesta de las Cajas o a petición del personal respectivo y de común acuerdo, pero sujetándose, en todo caso, a las normas de procedimiento siguientes:

1. Sistema de elección entre los empleados del centro de trabajo de que se trate, con intervención en el escrutinio de los representantes sindicales.

2. Necesidades de una mayoría del 70 por 100 de los empleados afectados cuando la solicitud se concrete a una sola oficina de la Caja o si afectare a todos los centros de trabajo de la misma.

Las horas extraordinarias que puedan devengarse se liquidarán, en todo caso, con los recargos legales, quedando, por tanto, sin efecto el del 100 por 100 previsto en el artículo 33 de la Reglamentación Nacional.

Los turnos que, para trabajos de mecanización u otros especiales, también en forma continuada, existen en la actualidad o pueden implantarse en el futuro, no tendrán la consideración de horas extraordinarias mientras no se rebase el límite de las normales que realmente corresponden en cada caso.

Quedan suprimidas las jornadas reducidas de los sábados e intensiva de los meses de verano.

Art. 14 V C.A.N. JORNADA Y HORARIOS

Jornada y horarios.

1. Extensión de la jornada.- La jornada máxima de trabajo en la Caja de Ahorros de Navarra, definida en cómputo anual, será de mil quinientas cuarenta horas.

2. Horario.- La mencionada jornada se cumplirá mediante el horario de trabajo de aplicación general al personal que se establece a continuación:

De 8,30 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

De 8,30 horas a 14,00 horas los sábados.

El horario de apertura al público para las oficinas y demás dependencias que cumplan este servicio, será el siguiente:

De 9,00 horas a 14,15 horas de lunes a viernes.

De 9,00 horas a 13,30 horas los sábados.

De lunes a viernes queda al criterio personal de cada trabajador la posibilidad de comenzar la jornada laboral después de las 8,30 horas y hasta las 8,45 horas, a condición de prolongar dicha jornada durante el mismo período de tiempo entre las 15,00 horas y las 15,15 horas.

3. Libranza de sábados.- Será festivo el Sábado Santo.

A partir de 1 de Enero de 1995 se librarán todos los sábados del período comprendido entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre, ambos inclusive. Además, el resto del año, cada

empleado librará un sábado al mes en los meses comprendidos de Octubre a Abril, ambos inclusive, completando un total de siete al año.

Los departamentos y oficinas, tratando de complacer en lo posible la conveniencia de los empleados, planificarán la libranza de los sábados no estivales de forma rotatoria y sin que se rebase nunca, salvo imponderables, el 35 por 100 de ausencias en los servicios y oficinas.

4. Proporcionalidad del disfrute correspondiente a la libranza de los sábados.- Se disfrutarán en proporción a la prestación efectiva de servicio en la Caja de Ahorros de Navarra a lo largo del año, de modo que los períodos no trabajados, correspondientes a excedencias voluntarias, permisos no retribuidos así como a cualesquiera otras licencias voluntarias sin derecho a remuneración concedidas a solicitud del empleado, supondrán una reducción proporcional del disfrute de los mencionados sábados.

Queda sustituida la regulación de eficacia general precedente al presente Convenio Colectivo sobre libranza de sábados, la cual volverá a su vigor si, cualquiera de las entidades siguientes: Las Cajas de Ahorros Confederadas o la banca privada o la Caja Municipal de Pamplona o la Caja Rural de Navarra o Caja Laboral Popular en Navarra, volvieran a abrir sus oficinas los sábados de verano con carácter general, y la Caja de Ahorros de Navarra determinase no aplicar este artículo 14, lo cual será posible por decisión de la misma si se da la referida apertura.

Art. 15 V C.A.N. HORARIO DE LAS OFICINAS ESTABLECIDAS FUERA DE NAVARRA

Horario de las oficinas establecidas fuera de Navarra.

El horario de trabajo de los empleados que presten sus servicios en las oficinas de la Caja de Ahorros de Navarra abiertas fuera de la provincia de Navarra, y todas las que pudieran abrirse en el futuro, será el que con carácter general tenga establecido la mayoría de las Cajas de Ahorros Confederadas en la provincia en las que se ubiquen las sucursales.

Se respetará en todos los casos la jornada intensiva durante todo el año salvo pacto en contrario de las partes.

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en las referidas provincias serán las señaladas en este Convenio, pero incrementadas o disminuidas a prorrata, en la proporción en que la jornada fuese mayor o menor que la establecida en la Caja de Ahorros de Navarra con carácter general. Quedan excluidas de esta prorrata las diez horas de reducción horaria anual que se producen por efecto de este Convenio Colectivo, que se convertirán para los empleados de las oficinas ubicadas fuera de la Comunidad Foral de Navarra en diez horas de libre disposición.

CAPITULO V EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Art. 36 VII Sector SERVICIO MILITAR (Art. 55 de la R.N.)

Servicio militar.- El personal de Cajas de Ahorro, durante el tiempo normal de Servicio Militar o en caso de movilización, devengará el 60 por 100 de su sueldo, pluses y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de Complemento estuvieran en el período de prácticas en los Regimientos percibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrán derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente a horas normales y trabajar, al menos, durante cien horas mensuales, así como en el caso de movilización general por causa de guerra, tendrán derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si la Caja tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado se procurará adscribirle a ella siempre que pueda hacer compatible los deberes con la Patria y la Institución.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida en el capítulo 4º. de la Reglamentación Nacional. Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El Personal que voluntariamente anticipe o prorrogue su servicio en filas tiene los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutarán de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre el servicio normal.

El personal que durante el período del Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales libremente apreciados por la Dirección y autorizados por ésta podrá realizarse dicho trabajo fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

El personal que ingrese a partir de la fecha de publicación de esta Reglamentación deberá contar, como mínimo, con un tiempo de servicio a la Entidad de dos años, para tener derecho al devengo económico señalado durante la prestación del Servicio Militar.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad en la Caja le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que se cumplan los dos años de antigüedad mencionados.

Art. 12 IX Sector SERVICIO MILITAR

Servicio militar.- El segundo párrafo del artículo 36 del VII Convenio Colectivo Sindical se sustituye por: Siempre que las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40 por 100 de una mensualidad. En caso de movilización general, por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldos.

Art. 14 I C.A.N. SERVICIO MILITAR

Servicio militar.- Se mantiene el importe a percibir en el período de duración del servicio militar, sin que para el disfrute de dicho importe se exija antigüedad alguna.

Esta retribución se aplicará igualmente a quienes sustituyen el servicio militar por un servicio civil.

Art. 11 IX Sector EXCEDENCIAS

Excedencias.- El personal de plantilla con más de cinco años de servicios puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá por una sola vez y sin sueldo, y no podrá utilizarse para pasar a otra

Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares: si así lo hicieran perderán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen en conjunto los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

Art. 16 V C.A.N. PERMISO NO RETRIBUIDO

Permiso no retribuido.

A los empleados con contrato indefinido se les reconoce el derecho a disfrutar de “permisos no retribuidos” por una duración no superior a noventa días, ni inferior a quince días, siempre que:

Simultáneamente no se encuentre en esta situación más del 5 por 100 de los empleados fijos de la Caja.

Cuando coincida que este permiso lo solicite más de un empleado de un mismo servicio u oficina, será el Departamento de Personal quien determinará sobre la procedencia de tales concesiones en función de la cobertura de los servicios y, en su caso, la prioridad del disfrute entre los peticionarios.

Se concederá sin expresión de causa para el disfrute.

La reincorporación del empleado será inmediata a la finalización del disfrute, al mismo puesto de trabajo.

CAPITULO VI RETRIBUCIONES

Art. 5 VII Sector REGIMEN RETRIBUCIONES (Estructura Salarial)

El régimen de retribuciones de los empleados estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Sueldos.
- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones del 18 de Julio y Navidad.
- d) Paga o pagas reglamentarias de beneficios y de estímulo a la producción.
- e) Ayuda familiar o prestación similar.
- f) Gratificaciones, asignaciones complementarias y pluses.

Art. 7 V C.A.N. SALARIO

Salario.

Como anexo número 1 figura la tabla que especifica el salario base anual (19,5 pagas) aplicable a las diferentes categorías laborales, durante el año 1994.

Esta tabla es el resultado de incrementar en seis mil pesetas por cada una de las 19,5 pagas (117.000 pesetas anuales), el sueldo base correspondiente a las categorías profesionales cuya escala salarial vigente el 31 de Diciembre de 1993 era igual o inferior a Oficial tercera, y posteriormente, con carácter general, para toda la escala salarial resultante de la modificación anterior, incrementar ésta en el 4 por 100 desde el 1 de Enero de 1994.

Para el año 1995 se incrementarán los salarios en el mismo porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística (INE) reconozca como incremento de precios al consumo (IPC) para dicho año 1995 (es decir, desde el 31 de Diciembre de 1994 al 31 de Diciembre de 1995) menos 0,50 por 100.

Desde el 1 de Enero de 1995 se elevarán los salarios a cuenta del IPC definitivo de dicho año, en el porcentaje del IPC previsto menos 0,50 por 100, regularizándose los salarios con efectos del 1 de Enero de 1995 cuando se constate la subida definitiva del IPC.

ANEXO 1. V C.A.N. TABLA SALARIAL

Tabla salarial en cuantías anuales a 31 de Diciembre de 1994.
(Incluidas pagas extras).

<u>Categoría</u>	<u>Salario Base / Pesetas</u>
Jefe de Primera	11.317.937
Jefe de Segunda	8.991.177
Jefe de Tercera A	7.375.719
Jefe de Tercera B	6.819.950
Jefe de Tercera C	6.295.322
Jefe de Cuarta A	5.896.683
Jefe de Cuarta B	5.555.765
Jefe de Quinta A	5.162.742
Jefe de Quinta B	4.750.668
Oficial Superior A	5.061.518
Oficial Superior B	4.906.376
Oficial Superior C	4.750.512
Oficial Primero	4.440.072
Oficial Segundo A	3.849.554
Oficial Segundo B	3.554.655
Oficial Segundo	3.554.655
Oficial Tercero	3.158.454
Auxiliar A	3.414.528
Auxiliar B	3.227.601

Auxiliar C	3.007.719
Auxiliar D	2.620.176
Auxiliar a Contrato	2.704.182
Auxiliar a Contrato Prácticas	2.704.182
Conserje	3.662.412
Subconserje	3.511.385
Ordenanza A	3.352.674
Ordenanza Chófer A	3.352.674
Vigilante A	3.352.674
Ordenanza B	3.196.635
Ordenanza Chófer B	3.196.635
Vigilante B	3.196.635
Ordenanza C	3.101.007
Ordenanza Chófer C	3.101.007
Vigilante C	3.101.007
Ordenanza D	2.946.080
Ordenanza Chófer D	2.946.080
Vigilante D	2.946.000
Ayudante de Ahorro	2.725.203
Chófer	2.725.203
Vigilante	2.725.203
Botones	1.460.720
Titulado Superior A	7.169.253
Asesor	7.169.253
Titulado Superior B	5.165.082
Titulado Medio A	4.592.484
Titulado Medio B	3.450.837
Encargado de Servicios Generales	3.848.013
Encargado de Mantenimiento	4.439.741
Oficial de Servicios Generales	3.574.623
Oficial de Mantenimiento A	3.994.595
Oficial de Mantenimiento B	3.554.655
Ayudante de Servicios Generales	3.227.640
Ayudante de Mantenimiento A	3.227.640
Ayudante de Mantenimiento B	2.945.885
Peón de Servicios Generales	2.776.956
Peón de Mantenimiento	2.776.956
Telefonista	3.007.719
Extremadora	508.095
Jefe de Informática	7.856.453
Jefe de Estudios	7.375.719
Jefe de Proyectos	6.422.267
Jefe de Explotación	6.422.267
Analista de Sistemas A	5.555.765
Analista Funcional A	5.555.765
Jefe de Producción A	5.162.742
Analista de Sistemas B	5.162.742
Analista Funcional B	5.162.742
Jefe de Producción B	5.162.742
Programador de Sistemas A	5.162.742
Analista Orgánico A	5.162.742
Responsable de Planificación A	5.162.742
Responsable de Sala A	5.162.742
Programador de Sistemas B	4.750.200
Analista Orgánico B	4.750.200
Responsable de Planificación B	4.750.200
Responsable de Sala B	4.750.200
Programador A	4.750.200
Operador de Consola A	4.592.270
Programador B	4.442.471
Operador de Consola B	4.142.073
Programador C	3.849.554

Art. 7 VII Sector TRIENIOS (Arts. 18, 19, 20, 21 y 24 de la R.N.)

Trienios.- El importe anual de los trienios establecidos en dichos artículos, más los correspondientes a las categorías de Subjefe, Oficial Superior, Subconserje, personal de oficios varios y mujeres de limpieza, se obtendrá aplicando el coeficiente del 5 por 100 sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes a la categoría respectiva.

Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal que los disfruta se actualizarán en todo momento a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldos que se halle en vigor, incluidos los incrementos de los artículos 19 y 28 de la Reglamentación Nacional.

Las reglas que establecen los artículos 19 y 26 de la Reglamentación Nacional para fijar los nuevos sueldos en caso de ascenso de categoría se sustituirán por las siguientes:

a) Los Oficiales primeros, los Oficiales Superiores, los Subjefes y los Jefes de cuarta, tercera y segunda que asciendan de categorías percibirán el sueldo correspondiente a la nueva más el importe de los trienios que tuvieran devengados en la procedencia.

b) Igual trato recibirán los Subalternos y el personal de Oficios Varios que accedan a la escala administrativa.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de ésta efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Los trienios en la nueva categoría comenzarán a devengarse desde la fecha del ascenso.

Los trienios del personal de Oficios Varios se computarán desde la fecha de su ingreso en este grupo.

Art. 8 V C.A.N. TRIENIOS (Art. 7º del VII Cc SECTOR)

Trienios.

La regulación sobre trienios será la recogida en el artículo 7 del VII Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorros y Monte de Piedad de ámbito estatal, aplicable a la entidad. Asimismo, el importe anual de los mismos se obtendrá de la misma manera que la establecida en dicho artículo 7.

Art. 27 R.N.: MOMENTO DE PERCIBIR LOS AUMENTOS

Se recoge tal y como viene en el artículo 27 de la R.N.

MOMENTO DE PERCIBIR LOS AUMENTOS

Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al en que se cumplan.

La antigüedad de los Ordenanzas procedentes de Botones se contará desde el mes siguiente a aquel en que hubieran cumplido veinte años.

Art. 26 R.N.: RETRIBUCIONES PASE SUBALTERNO A EMPLEADO

Se recoge tal y como viene en el Artículo 26 de la R.N.

RETRIBUCIONES SUBALTERNO - EMPLEADO

El subalterno que pase a empleado seguirá percibiendo el mismo sueldo si fuere superior al que le correspondiese como tal empleado, y lo conservará hasta que, por antigüedad en este grupo, sobrepase aquel sueldo.

Los aumentos por ascenso se devengarán desde el día en que se produzca la vacante que lo motiva.

Art. 8 VII Sector GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

- Julio y Navidad.
- 1 Paga de Productividad.

Gratificaciones reglamentarias.- El personal percibirá las pagas del 18 de Julio y Navidad.

Asimismo a la vista de los resultados administrativos del ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, las Cajas concederán a su personal una participación consistente en el importe de una mensualidad y media o de dos mensualidades y media, según que dichos resultados representen menos o más del 0,50 por 100 de la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances de 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado.

En concepto de estímulo a la producción, el personal percibirá una mensualidad, que se hará efectiva, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.

Art. 5 VIII Sector 1 / 2 PAGA DE PRODUCTIVIDAD

Estímulo a la producción.- La medida retributiva de este estímulo fijado en el último párrafo del artículo 8º. del VII Convenio Colectivo se amplía en media mensualidad.

Art. 6 X Sector 1 / 2 PAGA DE PRODUCTIVIDAD

Estímulo a la producción.- La retribución por este concepto se amplía en media mensualidad.

Art. 18 X Sector PAGAS DE BENEFICIOS

Gratificaciones reglamentarias.- Se modifica el segundo párrafo del artículo 8º. del VII Convenio Colectivo que quedará redactado de la siguiente forma:

Asimismo, a la vista de los resultados administrativos del ejercicio aprobados por los respectivos Consejos y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances a 31 de Diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:

Una mensualidad y media, si los resultados representan menos del 0,50 por 100 de dicha base.

Dos mensualidades y media, si representan desde el 0,50 por 100 al 2 por 100.

Tres mensualidades, si fueran iguales o superiores al 2 por 100.

Art. 6 I C.A.N. CONSOLIDACION PAGAS DE BENEFICIOS (2,5)

Consolidación de pagas de beneficios.- Se establece el criterio de consolidación con carácter mínimo, de dos mensualidades y media, en el concepto previsto en el artículo 18 del X Convenio Colectivo Sindical de ámbito nacional, sin perjuicio de su posible mayor número si ello procediere con arreglo a los también dispuesto en el mencionado artículo.

Art. 11 IV C.A.N. PAGAS DE BENEFICIOS ENERO (1)

Paga Extraordinaria.

En relación con la paga extraordinaria que se ha venido haciendo efectiva por acuerdos del Consejo de Administración en razón de resultados singulares alcanzados, las partes que intervienen en el presente acto, convienen en darle carácter consolidado y sin condicionarla a resultados.

Esta paga se cobrará en el mes de Enero siguiente a la finalización del ejercicio en que se devenga, con los mismos criterios de aplicación que la de Beneficios.

Art. 25 R.N.: ULTIMO PARRAFO: PARTE PROPORCIONAL PAGAS

Se recoge la proporcionalidad de las pagas.

PROPORCIONALIDAD PAGAS

El personal que ingrese o cese durante cada semestre percibirá la paga extraordinaria en proporción al tiempo servido.

Art. 9 X Sector PLUS DE NOCTURNIDAD

Plus de nocturnidad.- Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las ocho horas del día siguiente devengarán este plus, cuantificado en el 10 por 100 de los conceptos retributivos incluidos en el artículo 4º. de este Convenio Colectivo.

Aquellos cuyo horario de trabajo esté comprendido parcialmente en dicho período de tiempo percibirán el plus en proporción a las horas de trabajo incluidas en el aludido período.

Los que, de manera periódica o circunstancial, se encuentren en alguna de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos.

Lo anteriormente dispuesto no afectará a la regulación de las horas extraordinarias.

D.A. 6ª IV C.A.N. PLUS EXTRASALARIAL

Se acuerda crear un Plus Extrasalarial por importe de 19.200 pesetas anuales para todo el personal fijo de nómina y plantilla de la Institución. Este Plus se actualizará en el mismo porcentaje que aumente el Sueldo Base y se hará efectivo en 12 pagas.

Art. 9 V C.A.N. PLUS EXTRASALARIAL

Plus Extrasalarial.

El plus extrasalarial creado por la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de la CAN, se actualiza para 1994 estableciéndose en 50.088 pesetas anuales (12 pagas) para dicho año.

Para el año 1995 se incrementará de la misma forma y en el mismo porcentaje acordado con carácter general, que el artículo 7 de este Convenio establece para el salario base.

Art. 7 I C.A.N. AYUDA FAMILIAR

Ayuda familiar.- Los subsidios y ayudas familiares que tuviere establecidos la Caja por sí misma o por el régimen de la Seguridad Social, serán de aplicación a los hijos naturales que estén a cargo del empleado.

Art. 7 II C.A.N. AYUDA FAMILIAR (Cantidades)

Ayuda Familiar.- Para aquellos empleados que hubieran ingresado en la Institución con anterioridad al día 18 de Octubre de 1979, la Caja complementará las ayudas previstas en los artículos 4º. y 7º. del XI Convenio Colectivo Nacional y I Convenio Colectivo de "La Caja de Ahorros de Navarra", respectivamente, hasta alcanzar las cantidades de 1.269 pesetas por esposa y 635 por hijo o ascendiente con derecho reconocido por la Seguridad Social.

Asimismo, para los empleados ingresados con posterioridad a la fecha indicada en el párrafo anterior, las ayudas se complementarán hasta alcanzar 1.117 pesetas por esposa y 559 pesetas por hijo o ascendiente reconocido por la Seguridad Social.

Quedan excluidos de la normativa expuesta en el presente artículo aquellos empleados que por estar acogidos al sistema antiguo de "puntos" tienen reconocidas cantidades superiores a la reseñadas en los párrafos anteriores.

Art. 6 III C.A.N. SUBSIDIO FAMILIAR

Subsidio familiar.- Se derogan todas las disposiciones en Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro, Convenios Colectivos anteriores y Acuerdos del Consejo de Administración de la "Caja de Ahorros de Navarra", que regulan esta materia en

su aspecto económico, la cual, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se regirá por las normas siguientes:

Los empleados con hijos menores de veintiún años, percibirán por cada uno de ellos y cada mes natural (esto es, doce veces al año), la cantidad de 4.750 pesetas. Esta cantidad se revisará e incrementará automáticamente, actualizándose en la misma forma y porcentaje que se aplique al salario base.

Aquellos que por aplicación de esta nueva normativa viesen disminuida su prestación por subsidio familiar, percibirán en concepto de suplido, sin derecho a revisión, la diferencia hasta alcanzar las cantidades que venían percibiendo en 1981 (comparándose siempre las situaciones en condiciones homogéneas y por los hijos de edad inferior a los veintiún años).

Quedan excluidos de estas ayudas aquellos hijos que aun encontrándose en las edades indicadas, perciban remuneraciones como contraprestación a su trabajo.

Art. 10 V C.A.N. SUBSIDIO FAMILIAR

Subsidio Familiar.

El subsidio familiar creado por el artículo 6 del III Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra, se actualiza para 1994 estableciéndose en 140.520 pesetas anuales (12 pagas), de acuerdo con lo que establece el artículo citado.

Para el año 1995 se actualizará el valor de este concepto retributivo aplicándosele el mismo incremento acordado con carácter general que el salario base, en la forma que establece el artículo 7 de este Convenio Colectivo.

Art. 6 IV C.A.N. PLUS DE PENOSIDAD PARA OPERADORES DE TECLADO

Plus de Penosidad para Operadores de Teclado.

A) Será Operador de Teclado el personal que realice el manejo de máquinas vinculadas al Ordenador a través de la obtención de soportes procesables o por conexión con el mismo, con dedicación exclusiva a este tipo de trabajo. No tendrá consideración de Operador de Teclado aquel personal que dedique su jornada de trabajo a terminales Sica, Compensación, Domiciliaciones, Ventanillas y/o cualquier otro trabajo de análoga naturaleza.

B) A los empleados que en el momento de la firma del presente Convenio perciban este Plus, se les satisfará la cantidad de 12.500 pesetas en cada una de las doce mensualidades y en las gratificaciones y pagas extraordinarias establecidas en esta Institución.

Este Plus no se revisará en forma alguna en el futuro, quedando su cuantía congelada.

C) A los empleados que en el momento de la firma de este Convenio perciban este Plus, se le mantendrá la cuantía indicada en el punto B) mientras desempeñen las actividades que hasta la fecha realizan.

No se podrá trasladar al personal que ahora percibe el referido Plus a otras actividades distintas, sin el consentimiento previo de la Comisión de Personal.

Art. 11 V C.A.N. PLUS DE VOLANTE (Definición e Importe)

Plus de Volante.

Tendrán la consideración de volante los empleados a quienes se les destine como apoyo a un grupo de oficinas o para sustitución de otros empleados.

No tendrán la consideración de volantes los empleados cuyo destino esté compartido permanentemente por dos o más oficinas, o que en situaciones coyunturales puedan apoyar a varias oficinas.

Será facultad de la entidad destinar a este personal a oficinas o servicios, perdiendo entonces la condición de volantes y en sus consecuencias el plus que por dicho concepto viniesen percibiendo.

La cuantía de este concepto se establece en 12.000 pesetas mensuales para todo el período de vigencia de este Convenio Colectivo.

La efectividad para el inicio del abono del plus de volante será el 1 de Enero de 1994.

Art. 38 VII Sector COMISIONES (Art.57 de la R.N.)

Comisiones.- Los viajes a que den lugar las comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, estableciéndose las dietas mínimas siguientes.

	<u>Pesetas</u>
Jefe y personal titulado	600
Oficiales y Auxiliares	500
Subalternos y oficios varios	400

Si el viaje comprende horas en que tenga lugar una comida principal del día o simplemente se pernocte fuera del domicilio, se devengará media dieta.

Los viajes serán en primera, sin distinción de categoría laboral. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro, cuando las comisiones de servicio se realicen por el empleado en el vehículo propio.

El Reglamento de Régimen Interior deberá fijar las condiciones en que han de desempeñar las comisiones y señalará el recargo transitorio que hayan de tener aquellas dietas; según circunstancias de la plaza en que se realicen y el tiempo invertido, siempre que esté justificado por la carestía de vida.

Las Comisiones de servicio no podrán prolongarse más de dos meses, sin antes conceder al personal afectado, ocho días de vacaciones con la exclusiva finalidad de visitar a la familia con la que ordinariamente conviva, siendo de cuenta de la Caja los gastos de locomoción.

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Entidad no podrá ser designado obligatoriamente para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrán encomendársele contra su voluntad, hasta después de transcurridos tres años desde el cese de dichos cargos, a menos que la permanencia en ésta hubiera sido inferior a un año.

Art. 9 I C.A.N. DIETAS (Vigente a la Primera Parte)

Dietas.- En relación con las gestiones propias de la Caja, realizadas en comisión de servicio, se sufragará a los empleados todos los gastos que justifiquen en las cuentas individualizadas que se abran al respecto.

Anexo. 1 II C.A.N. DIETAS Y KILOMETRAJE

1º.El kilometraje se abonará a todos los empleados que efectúen desplazamientos con vehículo propio en comisión de servicio para la Institución.

2º. Siempre que se pueda hacer uso de la autopista, en los casos de desplazamiento Indicados en el punto anterior, la Caja satisfará los peajes de la misma.

3º.Queda derogado el pago de la media dieta para todos los posibles supuestos que no estén comprendidos en el siguiente apartado:

Se abonará media dieta a todo el personal que prestando sus servicios en oficina distinta a la que está adscrito durante el horario habitual de la Caja, deba regresar por la tarde a dicha oficina cuando algún trabajo extraordinario así lo requiera, bien a juicio del Delegado, o en su defecto, del suyo propio, en cuyo caso se precisará el consentimiento del Jefe de Zona.

4º. Tendrán derecho a justificar gastos de comida todos los empleados que superen un recorrido de 30 kilómetros entre el trabajo y su oficina de asignación.

En el supuesto de que hubiera que volver a trabajar por la tarde, no se tendrá en cuenta la distancia mencionada en el apartado anterior.

Art. 8 IV C.A.N. DIETAS (Importes)

Dietas.

La cantidad a percibir en concepto de media dieta para los casos contemplados en el artículo 9º de I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra y siempre y cuando no se contravenga la normativa que sobre esta materia se aprobó por Anexo del II Convenio Colectivo, será de 1.900 pesetas.

Art. 12 V C.A.N. KILOMETRAJE (Importe)

Kilometraje.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los viajes realizados en comisión de servicios, en el supuesto de que el desplazamiento se realice en vehículo particular del empleado, darán lugar al pago del kilómetro recorrido, por parte de la Caja de Ahorros de Navarra, en un importe equivalente al señalado como máximo exento a efectos fiscales por el Gobierno de Navarra, para tal suplido.

La efectividad para el inicio de abono del kilometraje será el mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Art. 7 X Sector QUEBRANTO DE MONEDA (Definición)

Quebranto de moneda.- Salvo en las Instituciones en que las diferencias de efectivo de Caja vayan a cargo de la Entidad, la compensación económica por "quebranto de moneda" al personal que efectúe cobros o pagos en ventanillas y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor, será la siguiente:

Oficinas con saldo de ahorro medio anual inferior a 50.000.000 de pesetas, 8.000 pesetas al año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual de 50.000.000 a 100.000.000 de pesetas, 9000 pesetas al año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual superior a 100.000.000 de pesetas, 10.000 pesetas al año.

Art. 9 XI Sector QUEBRANTO DE MONEDA (Importe)

Quebranto de moneda.- El contenido determinado por el artículo 7º. del X Convenio conserva en su contexto plena virtualidad, salvo la cuantificación que se incrementa en cada supuesto establecido en un 40 por 100.

Art. 13 V C.A.N. DEROGACION DE LOS ARTICULOS 5 DEL I CONVENIO Y 7 DEL III CONVENIO DE LA CAJA DE AHORROS DE NAVARRA.

Derogación de los artículos 5 del I Convenio de la Caja de Ahorros de Navarra y 7 del III Convenio de la Caja de Ahorros de Navarra.

Las partes consideran derogados definitivamente el artículo 5 del I Convenio Colectivo Sindical de la Caja de Ahorros de Navarra en el que se regulaban los conceptos retributivos denominados "Asignación Individual" y "Descuento Individual", y el artículo 7 del III Convenio Colectivo Sindical de la Caja de Ahorros de Navarra en el que se regulaba el "Suplido Sustitutorio Cuota Obrera de la Seguridad Social".

A estos solos efectos, la regulación contenida en el artículo 6 sobre "Asignación Individual y Suplido Cuota Obrera" y en el artículo 7 sobre "Antigüedad y Trienio en tramo de adquisición" del Pacto Colectivo de eficacia limitada de fecha 24 de Noviembre de 1990 (publicado en el "Boletín Oficial de Navarra" el día 20 de Febrero de 1991) se considera parte integrante de este Convenio, aplicable desde su entrada en vigor a todos los trabajadores de la Caja de Ahorros de Navarra.

En el caso de los trabajadores que no se adhirieron al citado pacto de eficacia limitada, la sustitución y compensaciones establecidas en el artículo 6 del mismo se aplicarán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, pero retro trayendo los efectos económicos al día 1 de Enero de 1994, practicándose la oportuna regularización y liquidación antes de la aplicación al sueldo base de la actualización salarial correspondiente al citado año 1994.

Tanto el cálculo de la compensación de los conceptos indicados como la inclusión en el sueldo base del 36 por 100 de la asignación individual, como las oportunas liquidaciones de intereses que se practicarán para ambas partes, se liquidarán y regularizarán con fecha valor 1 de Enero de 1994. El pago de las compensaciones se efectuará por la totalidad correspondiente de una sola vez.

CAPITULO VII
REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS

Art. 18 I C.A.N. ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Asamblea de trabajadores.

A) Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en horas de trabajo, fuera del horario establecido para atención al público, y siempre con conocimiento de la Dirección.

B) A tal efecto, la Caja proporcionará local adecuado.

Art. 19 I C.A.N. COMITE DE EMPRESA

Comité de Empresa.

A) El conjunto de 40 horas laborales y mensuales que cada miembro del Comité dispone para el ejercicio de sus funciones como tal, podrá ser computado globalmente, de tal forma, que individualmente tal tope de 40 horas pudiera ser superado, pero nunca en el cómputo global de todas las horas correspondientes a la totalidad de los miembros del Comité. Este cómputo individual y global sólo podrá ser rebasado con carácter excepcional y no de forma regular.

B) El comité de Empresa podrá utilizar siempre los medios del montaje, reproducción y distribución propios de la Caja, previa la autorización de la Jefatura de Personal: autorización que se referirá únicamente a la disponibilidad de los citados medios.

C) Al Comité de Empresa se le entregará diariamente el Balance avanzado de la contabilidad de la Institución, así como el Balance consolidado a fin de cada mes.

También se le hará entrega, con la periodicidad que se reciban en la Institución, de todas y cada una de las circulares enviadas por la Confederación Española de Cajas de Ahorro o por el Organismo que pudiera sustituir a la misma.

Art. 21 I C.A.N. DELEGADOS DE ASAMBLEA

Los Delegados de Asamblea tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Art. 22 I C.A.N. LEY SINDICAL

Las normas recogidas en el presente capítulo serán de aplicación en tanto en cuanto no contradigan la Ley Sindical.

CAPITULO VIII **FALTAS Y SANCIONES**

Arts. 43º, 44º y 47º R.N.: FALTAS, SANCIONES, ABUSO AUTORIDAD

Se recogen tal y como vienen en el Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros: Arts. 78, 79, 80, 81, 82, y 83.

FALTAS DEL EMPLEADO

1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Estatuto y, en general, cualquier incumplimiento contractual; esto no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves. Son leves:

2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.

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

2.3. Las indiscreciones no dañosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.

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

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

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

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

3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

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

4.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

4.4. La transgresión de la buena fe contractual.

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

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

4.7. El abandono de destino.

4.8. El fraude.

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

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

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

4.12. Violación del secreto profesional.

4.13. Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.

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

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

4.16. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

ABUSO DE AUTORIDAD

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

SANCIONES

1. La potestad disciplinaria corresponde a las Cajas.

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

2.1. Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

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

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

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 78 y la reincidencia en faltas muy graves.

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

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Normas generales. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en los artículos 55, 58 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, en relación con el artículo 103 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, la Caja dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral y Ley 8/1980, de 10 de Marzo, y no se produzca preclusividad.

2. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. En materia de imposición de sanciones a los Delegados del personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en el artículo 68 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, en relación con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES

Las notas desfavorables, que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves, a los dos años, en las graves a los cuatro años, y en las muy graves, a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado. La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar.

PRESCRIPCION

La prescripción de faltas laborales del empleado, tendrá lugar: para las faltas leves a los diez días; para las graves a los veinte días; y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 31 VII Sector PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES (Art. 45 de la R.N.)

Prescripción, sanciones.- Cuando se trate de sanciones por faltas graves, la Institución podrá imponer las que correspondan, pero deberá acordarlas, previa instrucción, en el plazo máximo de tres meses, del oportuno expediente en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga.

El inculpado podrá recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Si la sanción fuese por falta muy grave, el acuerdo de la Entidad tendrá carácter de propuesta, que se elevará con el expediente instruido por los requisitos anteriormente expresados al Magistrado de Trabajo; éste, previa audiencia del interesado, que también podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan resolverá por auto dentro de los diez días siguientes.

Contra la resolución que dicte la Magistratura sólo se podrán interponer, cuando proceda, los recursos legales. De toda resolución en que se imponga alguna de estas sanciones se dará cuenta al Ministerio protector, a los efectos oportunos.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Institución podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse. En tal caso, el Magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas de tal medida.

El expediente por faltas leves, que se instruirá también y resolverá la Entidad, será sumario.

La Institución dará cuenta inmediata al Enlace Sindical de la iniciación de todo expediente por faltas graves o muy graves.

Las notas desfavorables que constan en los expedientes personales de los empleados por faltas reglamentarias cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, a los dos años; en las faltas graves, a los cuatro años; en las faltas muy graves, a los ocho años.

La prescripción estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo en caso muy destacado, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado.

Esta prescripción no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

La anulación de estas notas desfavorables se hará con tramitación de expediente, a petición del interesado, quien, por otra parte, debe haber observado buena conducta en dicho período.

CAPITULO IX **SEGURIDAD E HIGIENE**

Art. 37 VII Sector UNIFORMES (Art. 56 de la R.N.)

Uniformes.- Las prendas del personal uniformado serán costeadas por las Entidades, que determinarán con la intervención del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales, cuando se relacione con la adquisición, uso y conservación. Anualmente, se proveerá al personal Subalterno de uniforme completo, alternando el de verano con el de invierno, de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en el Reglamento de Régimen Interior, según el clima de las poblaciones en que radiquen las oficinas, y cuya duración será determinada por la Institución y Jurado de Empresa.

Asimismo, anualmente el personal de oficios varios tendrá las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

Art. 10 VIII Sector UNIFORMES

El personal subalterno recibirá dos uniformes anuales, además de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado, establecidos en el artículo 37 del VII Convenio Colectivo Sindical.

CAPITULO X ACCION SOCIAL.

Art. 19 VII Sector AYUDA ECONOMICA PARA ESTUDIOS

Ayuda económica para estudios.- La ayuda económica para estudios durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará de la siguiente forma:

a) Enseñanza Primaria.- A partir del momento en que los hijos de los empleados cumplan la edad de cuatro años y se acredite que se les está proporcionando formación docente, tanto en Centros oficiales como privados, la Caja abonará al empleado la cantidad de 3.000 pesetas anuales, en las condiciones que mas adelante se especifican.

b) Enseñanza Media.- Del mismo modo, tendrán derecho los empleados a percibir por cada hijo que se halle cursando estudios de Enseñanza Media la cantidad de 5.800 pesetas anuales, mientras no rebase la edad de diecinueve años.

c) Enseñanza Técnica y asimiladas.- La enseñanza de carácter técnico y asimiladas, también de grado medio, darán derecho al empleado por cada hijo, a una ayuda de 7.500 pesetas anuales hasta los veinticinco años inclusive.

d) Enseñanza Superior.- Los hijos que cursen enseñanzas de grado superior, mientras no excedan de la edad de veinticinco años, darán derecho a una ayuda económica de 10.000 pesetas anuales.

Si los estudios que se expresan en los apartados b), c) y d) se cursan permanentemente fuera del domicilio habitual del empleado, la ayuda económica establecida será incrementada automáticamente en un 50 por 100.

Si el hijo del empleado únicamente se desplazara de su domicilio en la época de exámenes, la cantidad a percibir se incrementará en 1.300 pesetas.

e) Extensión de la ayuda.- Disfrutarán también de estos beneficios en cualquiera de las modalidades anteriormente expresadas los hijos de empleados fallecidos o jubilados, pero dentro de las condiciones establecidas, con carácter general, para percibirla.

f) Ayuda a empleados.- A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, universitarios y técnicos de grado superior y medio, la Caja les abonará el 80 por 100 de libros y matrículas.

El personal disfrutará también de ayuda, en la cuantía de 10.000 pesetas anuales, por cada hijo subnormal matriculado en Centros de reeducación de esta especialidad.

g) Familias numerosas.- En los casos en que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, estas ayudas serán incrementadas en un 5 por 100 en familias de primera categoría y en un 10 por cien en las de segunda.

h) Condiciones para percibir la ayuda:

1- No rebasar los límites de edad que se fijan en los apartados anteriores.

2- Acreditar en todos los casos, de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, la realidad del hecho de recibir formación docente.

3- En las enseñanzas técnicas y asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado. En los demás casos, será protestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada.

Este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones de ayuda escolar para tomar parte en oposiciones.

Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre tal o tales percepciones y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio.

y) Forma de pago.- La ayuda o ayudas anteriormente reguladas se percibirán en su totalidad durante el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

Cuando el hijo del empleado cumpla la edad para la iniciación de esta ayuda dentro del curso escolar, se le prorrateará su pago proporcionalmente a los meses de escolaridad.

j) Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios.- La pérdida de tres cursos alternos o dos consecutivos dará lugar a la pérdida definitiva de la ayuda económica, salvo casos justificativos de fuerza mayor.

En los casos de preuniversitario, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades será protestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

k) Reducción de la ayuda.- Cuando los fondos que cada Caja asigna para obra social no permitan la aplicación de las cantidades de ayuda que se señalan, podrán ser reducidas por su Consejo de Administración en la medida que sea preciso.

Art. 7 IX Sector AYUDA ECONOMICA PARA ESTUDIOS

Ayuda económica para estudios.- La Ayuda económica para estudios en favor de los hijos de los empleados y siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente, tanto en centros estatales como no estatales, se establece en las siguientes cuantías y para las enseñanzas que se relacionan en adecuación a la vigente normativa en materia de educación:

A) Enseñanza preescolar:

De dos a seis años, inclusive, 5.000 pesetas anuales.

B) Enseñanza General Básica, Bachillerato, PREU y COU:

Del 1º. al 4º. curso, ambos inclusive, de Enseñanza General Básica, 6.000 pesetas anuales.

Del 5º. al 8º. curso, ambos inclusive, de Enseñanza General Básica y Bachiller elemental, 7000 pesetas anuales.

Bachillerato superior y Bachillerato unificado polivalente, 8.000 pesetas anuales.

PREU y COU, 10.000 pesetas anuales.

C) Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y asimilados:

Doce mil pesetas anuales.

D) Enseñanza Superior:

Catorce mil pesetas anuales.

E) Ayuda a empleados:

A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitarios y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Caja les abonará el 90 por 100 de libros y matrículas. Los que cursen el COU podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos que estudien este mismo curso.

Por cada hijo subnormal matriculado en centros de reeducación de esta especialidad, el empleado o sus derechohabientes beneficiarios de la pensión que causan percibirán 16.000 pesetas anuales.

Art. 11 X Sector AYUDA ECONOMICA PARA ESTUDIOS

Ayuda económica para estudios.- La ayuda económica para estudios en favor de hijos de empleados, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente, tanto en Centros estatales como no estatales y para las enseñanzas que se relacionan a continuación, se fijan en las siguientes cuantías:

a) Enseñanza Preescolar:

De dos a seis años, inclusive, 6.000 pesetas anuales.

b) Enseñanza General Básica, Bachiller y C.O.U.:

Del 1º. al 4º. curso, ambos inclusive, de E.G.B., 7.500 pesetas anuales.

Del 5º. al 8º. curso, ambos inclusive, de E.G.B., 8.500 pesetas anuales.

Bachiller Superior o Bachiller unificado polivalente, 10.000 pesetas anuales.

C.O.U., 12.000 pesetas anuales.

c) Formación Profesional:

De primer grado, 10.000 pesetas anuales.

De segundo grado, 12.000 pesetas anuales.

d) Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas: 15.000 pesetas anuales.

e) Enseñanza Superior: 17.000 pesetas anuales.

Estas ayudas se incrementarán en un 75 por 100 si los estudios de E.G.B., a partir del 5º. curso, Bachiller Superior y Bachiller Unificado Polivalente, C.O.U., Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimilada y Enseñanza Superior, tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernectando fuera de él.

Por cada hijo matriculado en Centros de Reeducación para Subnormales o asimilados, el empleado o sus derechohabientes, beneficiarios de la pensión que causen, percibirán 30.000 pesetas anuales.

La cuantía de las anteriores ayudas se incrementará en un 10 por 100 para el curso 1976,77.

Pérdida del derecho de la ayuda económica para estudios.- Se modifica el párrafo primero del apartado j) del artículo 19 del VII Convenio Colectivo (citado), sustituyéndose por el siguiente:

La pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor.

La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

Art. 5 XI Sector AYUDA ECONOMICA PARA ESTUDIOS

Ayuda económica para estudios.- El artículo 11 del décimo Convenio se modifica en los siguientes términos:

a) Se extiende la ayuda en la enseñanza preescolar a los menores de dos años para atender los gastos justificados de guardería infantil o jardín de infancia.

b) Se incrementan los importes de ayudas para estudios en un 30 por 100. Estas ayudas podrán limitarse a la cuantía de los gastos realizados.

c) Salvo probada justificación de exigencia y necesidad, las Cajas de Ahorro no quedan obligadas a conceder ayudas para adquirir nuevos textos a los empleados que repitan curso.

d) Los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasionen la educación especial a minusválidos totales físicos o minusválidos psíquicos serán atendidos en todo caso hasta un importe máximo de 100.000 pesetas anuales, y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

Art. 20 V C.A.N. AYUDA PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE EMPLEADOS

Ayuda para estudios de hijos de empleados.

A partir del año 1995 se aplicarán las siguientes condiciones:

A) Estudios que sean cursados con arreglo a los antiguos planes. Se establecen en las cantidades anuales siguientes:

Guardería-preescolar: 46.815 pesetas.

1º. a 4º. de EGB: 42.609 pesetas.

5º. a 8º. de EGB: 46.815 pesetas.

Bachiller Superior o BUP: 52.909 pesetas.

COU: 65.119 pesetas.

Formación Profesional de primer grado: 52.909 pesetas.

Formación Profesional de segundo grado: 65.199 pesetas.

Enseñanzas Técnicas de grado medio y asimiladas: 78.729 pesetas.

Enseñanza superior: 89.029 pesetas.

B) Estudios que se ajusten a los nuevos planes.- La estructura de tramos y cantidades serán las siguientes.

Educación infantil: 46.815 pesetas.

Educación primaria: 44.006 pesetas.

Educación secundaria: 49.856 pesetas.

Bachillerato: 59.014 pesetas.

Formación Profesional grado medio: 59.014 pesetas.

Formación Profesional grado superior: 78.729 pesetas.

Diplomaturas universitarias: 78.729 pesetas.

Licenciaturas universitarias: 89.029 pesetas.

Estudios universitarios de segundo ciclo: 89.029 pesetas.

En los casos de familia numerosa de primera categoría, estas cantidades se aumentarán en un 5 por 100. Si la familia numerosa es de segunda categoría, se aumentarán en un 10 por 100.

Si se realizan los estudios fuera de la plaza de residencia, pernoctando, las citadas cantidades se aumentarán un 75 por 100.

Estas ayudas se abonarán siempre que los hijos cursen estudios y se justifique este hecho.

Los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la educación especial de minusválidos físicos o psíquicos, serán a cargo de la Caja por el coste real de su tratamiento, pero con una limitación máxima de 344.547 pesetas cada año por minusválido, y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

Art. 21 V C.A.N. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS

Ayuda de estudios para empleados.

a) La ayuda de estudios se dispensará a los empleados para las siguientes enseñanzas: EGB, BUP, enseñanza universitaria, técnicas de grado medio y superior, idiomas, marketing, informática, estudios sociales, enseñanza profesional y otros no enumerados que pudieran contribuir a la formación técnica y humana del empleado, se cursen o no en centros oficiales.

La ayuda consistirá en el 90 por 100 del importe de matrícula y libros entendiendo que en el concepto de matrícula deben integrarse los distintos pagos que se puedan hacer a través del curso escolar, cuando éstos se realicen diferidamente y no de una sola vez.

Si a la Institución le interesase, podrá proporcionar los libros de estudio excluyéndolos de la ayuda económica y en tal caso, dichos libros serán facilitados al cien por cien.

b) Las ayudas para estudios no específicamente citados y que pueden contribuir a la formación técnica y humana del empleado, que recoge el punto a) del presente artículo, en ningún caso podrán superar las 215.000 pesetas anuales por empleado, corriendo a cargo del empleado el exceso sobre la citada cifra, y siempre que la formación deseada no fuese facilitada por la Caja de Ahorros de Navarra en el nivel solicitado dentro de su programa de formación.

En aquellos casos en que sea necesario el pago por adelantado de importe íntegro del curso, la Caja de Ahorros de Navarra abonará esta ayuda de la siguiente manera:

El 50 por 100 de la ayuda en el momento de la formalización de la matrícula.

El 50 por 100 restante se hará efectivo una vez finalizado el curso, mediante justificación de asistencia regular al mismo emitida por el centro donde se hayan cursado los estudios.

Art. 14 IV C.A.N. ANTICIPOS SOCIALES

Anticipos Sociales.

La Caja de Ahorros de Navarra concederá a su personal anticipos reintegrables, sin interés, con objeto de atender necesidades plenamente justificadas, como lo son en los casos siguientes:

A) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.

B) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.

C) Gastos ocasionados por traslado de residencia que tengan su origen en convocatorias de plazas internas que efectúe la Caja o en traslados forzosos de personal, siempre que se lleve implícita la movilidad geográfica.

D) Incendios, robos, siniestros o circunstancias similares que causen daño en la vivienda permanente del peticionario.

E) Para aquellos empleados que estando en comisión de servicio para la Caja sufrieran daños materiales en su vehículo causados por accidente de circulación, se les facilitará un anticipo por un importe equivalente a la factura de reparación del vehículo accidentado o por el importe de la valoración pericial del coche siniestrado antes del accidente, si hubiera de adquirirse otro nuevo vehículo, pero descontado el importe de la venta del siniestrado.

La cuantía no será superior a seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueva la solicitud.

La amortización se efectuará mediante la entrega mensual del 10% de sus haberes.

Art. 19 V C.A.N. PRESTAMOS SOCIALES

Préstamos sociales.

Para necesidades varias se establece un único modelo de préstamo para los empleados de acuerdo con las condiciones siguientes:

El capital máximo será del 30 por 100 de las retribuciones anuales que perciba el empleado por los conceptos siguientes: Sueldo base, antigüedad, subsidio familiar, ayuda familiar y plus extrasalarial.

No obstante lo anteriormente expuesto, y con independencia de las retribuciones, cualquier empleado podrá acceder, como mínimo, a un préstamo de hasta dos millones de pesetas.

Plazo máximo: Cinco años.

Tipo de interés: 9 por 100 TAE.

Garantías: Hasta 2.000.000 de pesetas, la personal del empleado. A partir de 2.000.000 de pesetas, se establecerán por la Caja.

En caso de fallecimiento del prestatario, se mantendrán las mismas condiciones al cónyuge e hijos mientras mantengan su condición de pensionistas.

Art. 15 IV C.A.N. PRESTAMOS ADQUISICION DE VIVIENDA

Préstamos para adquisición de vivienda.

La Caja de Ahorros de Navarra facilitará el acceso a la propiedad de la vivienda de sus empleados, de acuerdo con las normas que se establecen en los párrafos siguientes:

A) La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda incrementado con los gastos inherentes a la adquisición de la misma y los de formalización del presente préstamo, no sobrepasando el importe de cuatro anualidades de percepción salarial e integrando en las mismas los conceptos retributivos determinados en el artículo 5º del VII Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorro.

Como valor de la vivienda se estimará el que determine el perito nombrado al efecto por esta Institución, incluyendo en dicha valoración a los efectos del otorgamiento de este préstamo, los anejos como garage y cuarto trastero, siempre que estén situados en el mismo edificio y sea propietario el vendedor; extendiéndose el importe del préstamo, por tanto, a la cifra resultante de la valoración pericial de todo ello, vivienda y anejos citados.

En el supuesto de acceder a vivienda en construcción, el valor de la misma será el fijado en el contrato privado de compra-venta, el que conste en el proyecto visado por el Colegio de Arquitectos, o el precio de venta fijado en la Célula de Calificación Provisional.

Las condiciones en cuanto a plazo e interés del referido préstamo serán las siguientes:

a) Cuando la cantidad a conceder sea igual o inferior al producto de multiplicar el factor fijo 120 por el módulo aplicable a las viviendas promovidas al amparo del Real Decreto Ley 31/1978 de 31 de Octubre, o el que le sustituya, vigente en cada momento y que en la actualidad asciende a 47.614 pesetas (Area geográfica A 1) más un 10% de dicho producto, el préstamo se concederá al 6% de interés y plazo de amortización de 20 años para los solicitados a partir de la vigencia de este Convenio y durante el año 1984 y al 6,5% de interés e idéntico plazo, a partir de primero de Enero de 1985.

b) Si el préstamo fuese superior a la cuantía estipulada en el apartado anterior, al exceso, se formalizará en una segunda póliza al interés libre preferencial que en cada momento rija en la Entidad para compra de vivienda de sus clientes en la modalidad de préstamo.

B) La garantía será personal, no precisando aval alguno de terceras personas, constituyéndose como única la del sueldo como empleado de la Institución y formalizándose en Póliza de préstamo personal intervenida por Corredor de Comercio.

Para el supuesto de rescisión de Contrato Laboral, se incluirá en la póliza o pólizas una cláusula por las que el préstamo se extinguirá, teniendo derecho a la obtención de un nuevo préstamo por la cuantía del débito a la fecha de la rescisión, con garantía hipotecaria y en las condiciones generales que rijan en ese momento.

Si tal rescisión fuera por fallecimiento del empleado, se subrogarán el cónyuge o sus derechohabientes en los derechos y obligaciones del prestatario, siempre y cuando disfruten

pensión de la propia Institución, sin obligación, por tanto, de elevarlo a escritura pública mientras sean beneficiarios de tal pensión.

C) La disposición de fondos del préstamo concertado, será total al formalizarse el mismo, previa presentación del documento notarial o certificación de Organismo Oficial que acredite la propiedad de la vivienda en favor del empleado.

En el supuesto de acceso a vivienda en construcción, la disposición será parcial mediante justificación del pago a efectuar al contratista o promotor, certificación parcial de obra o cualquier otro documento que acredite el pago adelantado, disponiendo del resto cuando se finalice la obra y se otorgue la oportuna escritura pública de propiedad.

D) Aquellos empleados de la Institución que con anterioridad a su ingreso en la misma tuviesen concedido préstamo para acceso a la propiedad de vivienda, tanto en la Caja de Ahorros de Navarra como en otra Entidad bancaria o de ahorro, podrán acceder a uno o dos préstamos nuevos, según sea la cuantía, en las condiciones siguientes.

Interés.- Será de aplicación lo estipulado en los puntos a) y b) del apartado A) del presente artículo.

Plazo.- 20 años, menos los ya transcurridos desde la formalización del que tuviese anteriormente.

Importe.- El debidamente justificado como pendiente de pago en el anterior vigente.

En el caso de que dicho préstamo anterior hubiera sido concedido por Entidad de Crédito distinta a esta Institución, será la propia Caja la que se encargará de llevar a efecto la cancelación con el nuevo préstamo que se ha hecho mención anteriormente.

E) Los empleados de esta Institución podrán obtener un nuevo préstamo para adquisición de otra vivienda, siempre que destinen íntegramente el producto de la venta de la anterior a la cancelación del préstamo vigente y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.

Las condiciones en cuanto a cuantía, plazo, interés, garantía y disposición, serán las recogidas en los apartados A), B) y C) del presente artículo.

No obstante lo anteriormente expuesto, los empleados que cambien de vivienda y no soliciten un nuevo préstamo para acceder a ella, se les mantendrá el que venían disfrutando antes del cambio y en las mismas condiciones.

F) En los supuestos de solicitud de préstamo por cambio de vivienda motivados por traslado forzoso o voluntario de puesto de trabajo, que lleven implícita la movilidad geográfica del empleado, regirán las mismas condiciones anteriores y además no tendrá obligación de vender su anterior vivienda, en cuyo caso se aplicaría la fórmula siguiente:

a) Se tasará la vivienda que posea.

b) El préstamo que concederá la Caja será por la diferencia entre la tasación indicada en el punto anterior, menos la deuda del préstamo que disfrutaba, hasta el precio de compra de la nueva vivienda.

G) Las Bases que regirán en la concesión de préstamos a los empleados de la Caja de Ahorros de Navarra para la compra de sus viviendas, serán las siguientes:

Primera.- Los préstamos que la Entidad conceda a sus empleados, habrán de ser destinados, necesariamente, a la adquisición de viviendas para residir en ellas.

Segunda.- Los empleados que soliciten un préstamo para adquirir una vivienda, deberán justificar:

A) Que esté libre de arrendatarios u ocupantes.

B) Que esté libre de toda carga, excepto aquéllas que se establezcan al amparo de disposiciones oficiales.

C) En el supuesto de existir alguna carga hipotecaria por importe inferior al préstamo solicitado, se accederá a la concesión del mismo y una vez formalizado, la disposición de fondos será inicialmente por la cantidad suficiente para proceder a la cancelación de la carga antes citada, reteniendo el resto hasta la justificación registral de la liberación de la misma.

Tercera.- Si la edad del solicitante del préstamo excediera de 60 años en la fecha en que la operación hubiera de formalizarse, será objeto de especial estudio por parte del Consejo de Administración de esta Caja de Ahorros con respecto a la garantía, el cual

adoptará la decisión que estime procedente, habida cuenta las circunstancias que concurran.

Cuarta.- El plazo de amortización del préstamo inicialmente fijado, podrá ser reducido después a instancia del beneficiario, quien podrá también anticipar anualidades al vencimiento de las mismas.

Quinta.- El capital del préstamo, incrementado con el importe de los intereses, se distribuirá entre el número de anualidades que comprenda el plazo de amortización convenido y anualidad a pagar se dividirá entre los doce meses del año, determinando así la cantidad líquida que mensualmente ha de ser satisfecha por el beneficiario y que la Entidad descontará cada mes de la suma de los haberes líquidos que hubiera de percibir.

Sexta.- La disposición de fondos del préstamo concertado será total al formalizarse el mismo, previa presentación del documento notarial o certificación de Organismo oficial que acredite la propiedad de la vivienda en favor del empleado.

En el supuesto de acceso a vivienda en construcción, la disposición será parcial, mediante justificación del pago a efectuar al contratista o promotor, certificación parcial de obra, o cualquier otro documento que acredite el pago adelantado, disponiendo del resto cuando se finalice la obra y se otorgue la oportuna escritura pública de propiedad.

Para estos casos también será de aplicación la Base Segunda.

Séptima.- El empleado prestatario se obligará a tener asegurada la vivienda, de estar construida, contra el riesgo de incendios, y a pagar puntualmente las primas del seguro, quedando facultada la Caja, en caso de incumplimiento, para hacerlas efectivas en nombre del beneficiario y a descontar su importe de la nómina como empleado. En la Póliza del seguro se estipulará la subrogación de la Caja de Ahorros de Navarra en los derechos del asegurado, para caso de siniestro, mientras estuviere en vigor el préstamo. Una copia de la póliza del seguro se unirá al expediente correspondiente.

Octava.- Los gastos inherentes al préstamo serán a cargo del prestatario.

Novena.- Serán condiciones precisas para la concesión de un préstamo:

A) Que el prestatario pertenezca a la plantilla de la Caja de Ahorros de Navarra, como empleado fijo y haya superado el plazo de prueba previsto por la ley.

B) Que la vivienda de que se trate, está enclavada en la publicación donde el peticionario preste sus servicios. A estos efectos, se considerará como vivienda en la misma población, a cualquiera que se encuentre a menos de 15 kilómetros de distancia.

C) Que el peticionario adquiera la vivienda para ocuparla personalmente.

Décima.- No podrán solicitar préstamos para primera vivienda:

A) Los que vivan en casa propia.

B) Los que son propietarios de viviendas en la localidad en que desempeñen sus funciones.

Decimoprimera.- El empleado al solicitar un préstamo para cambio de vivienda, deberá manifestar por escrito el precio que va a percibir por la venta de su anterior vivienda, que abandona, teniendo un derecho de tanteo la Caja de Ahorros de Navarra para adquirirla con preferencia a cualquier otro tercero por el mismo precio manifestado por el prestatario, si así lo estimare oportuno.

Decimosegunda.- Los prestatarios vendrán obligados:

A) A vivir en la vivienda adquirida con el préstamo, salvo en el caso que, por razón de su cargo, esté obligado a ocupar una vivienda propiedad de la Institución.

B) A no ceder, arrendar, ni gravar, la vivienda en ningún caso.

Decimotercera.- El empleado que aspire a la concesión de un préstamo deberá dirigir la pertinente solicitud, acompañada del contrato privado, proyecto visado por el Colegio de Arquitectos o escritura pública de compra-venta, a la Caja, en la que se hará constar:

A) Sus datos personales.

B) La categoría, destino y retribuciones que disfrute en la Entidad.

C) La cuantía del préstamo que solicita.

Decimocuarta.- Si se trata de una adquisición de vivienda por razón del ejercicio de un derecho de tanteo o de retracto, será condición indispensable acompañar la solicitud del préstamo la notificación de la venta del inmueble que se trata de retraer.

Decimoquinta.- El préstamo quedará extinguido:

A) Por devolución del principal e intereses devengados.

B) Por incumplimiento de las obligaciones previstas en la Base decimosegunda

C) Si el prestatario no cumpliera cualquiera de las obligaciones a su cargo con arreglo al Contrato de préstamo.

D) Si el prestatario fuese objeto de despido por causa justa, a tenor de lo preceptuado en la vigente Ley de Relaciones Laborales y Reglamentación Nacional y Convenios Colectivos de Cajas de Ahorros.

E) Por fallecimiento del prestatario sin que queden derechohabientes beneficiarios de su pensión o, si los tuviere, cuando éstos pierdan la condición de pensionistas, pudiendo, en tal caso, optar por un préstamo con garantía hipotecaria por un importe equivalente al débito existente a la fecha de rescisión laboral, y en las condiciones generales que rijan en el momento.

Decimosexta.- En los casos de excedencia del empleado voluntaria o forzosa, las condiciones del préstamo no sufrirán modificación, salvo las garantías y forma de amortización que serán fijadas por la Caja.

El presente Artículo 15º, sustituye y deroga todos los artículos de Convenios Colectivos anteriores que regulan los préstamos para adquisición de viviendas y Bases para la concesión de los mismos y en especial los artículos 14 del II y III Convenio Colectivo y el artículo 15 del I Convenio de la Caja de Ahorros de Navarra.

Art. 18 V C.A.N. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDA

Préstamos para adquisición de vivienda.

Los préstamos para adquisición de vivienda que regula el artículo 15 del IV Convenio de la Caja de Ahorros de Navarra mejoran sus condiciones y normas reguladoras en los extremos que a continuación se detallan:

A partir de la vigencia del presente Convenio se modifica el párrafo primero del apartado A) y el punto a) del apartado A) del artículo 15 del IV Convenio, que se sustituyen del siguiente tenor:

“ A) La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda incrementado con los gastos inherentes a la adquisición de la misma y los de formalización del presente préstamo, no sobrepasando el importe de cinco anualidades de percepción salarial, e integrando en las mismas los conceptos retributivos determinados en el artículo 5 del VII Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorros. No obstante se establece un límite de 30.000.000 de pesetas.

a) Las condiciones del referido préstamo, serán las siguientes:

Plazo de amortización: Veinticinco años, con cinco de carencia para los préstamos solicitados a partir de la vigencia de este Convenio.

Importe:

Primer tramo: Hasta 16 millones de pesetas.

Segundo tramo: De 16 a 30 millones de pesetas, que se formalizará en una segunda póliza.

Tipo de interés: Dos opciones:

1. Tipo de interés variable:

Préstamo para el acceso a la propiedad de la vivienda:

Hasta 16 millones: Índice coste de pasivo CECA menos un punto.

De 16 a 30 millones: Índice MIBOR un año.

Préstamo para cambio de vivienda:

Hasta 16 millones: Índice coste de pasivo CECA.

De 16 a 30 millones: Índice MIBOR un año más un punto.

2. Tipo de interés fijo:

Préstamo para el acceso a la propiedad de la vivienda:

Hasta 16 millones: 5,50 por 100 TAE.

De 16 a 30 millones: Interés libre preferencial que en cada momento rija en la entidad para compra de vivienda de sus clientes en la modalidad de préstamo.

Préstamo para cambio de vivienda:

Hasta 16 millones: 6,50 por 100 TAE.

De 16 a 30 millones: Interés libre preferencial que en cada momento rija en la entidad para compra de vivienda de sus clientes en la modalidad de préstamo.

El tipo de interés variable al que hace referencia este apartado será TAE y se fijará de la siguiente manera:

a) En el momento de la concesión, el último publicado que estará vigente hasta el 31 de Diciembre.

b) Revisión: El 1 de Enero de cada año, en base a los índices del coste de pasivo CECA y MIBOR un año del interanual al mes de noviembre del año anterior, que estarán vigentes todo el año.

c) En el caso de que los índices antes referenciados (CECA y MIBOR) dejen de estar vigentes, se fijarán los nuevos índices referenciales por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

En los casos de separación o divorcio y cuando la vivienda se asigne al otro cónyuge por decisión judicial firme, el empleado de Caja de Ahorros de Navarra tendrá derecho a que el valor de la tasación, en la fecha de la sentencia judicial firme, que se le considere para cambio de vivienda, sea el 50 por 100 del total."

Asimismo, el párrafo tercero del apartado D) que hace referencia al plazo quedará redactado de la forma siguiente:

"Plazo: Veinticinco años, con cinco años de carencia, menos los ya transcurridos desde la formalización del que tuviese anteriormente."

También a partir de la entrada en vigor del V Convenio, se modifica la base novena del apartado G que quedará regulada de la forma siguiente:

"Novena: Serán condiciones precisas para la concesión de un préstamo:

a) Que el prestatario pertenezca a la plantilla de la Caja de Ahorros de Navarra, como empleado fijo, y haya superado el período de prueba previsto por la ley.

b) Que el prestatario adquiera la vivienda para ocuparla personalmente como residencia habitual."

Además, a partir de la vigencia del presente Convenio, en los préstamos que se formalicen para compra de vivienda, se realizarán los traspasos mensuales directamente a la cuenta de préstamo, a los efectos de cuota mensual comprensiva de amortización e intereses.

En los supuestos de préstamos para compra de vivienda formalizados con anterioridad a la vigencia de este Convenio, en los que se estableció cuota anual de capital e intereses, se seguirá con el mismo procedimiento de cuota anual, pero se aplicará a la libreta exclusiva abierta o que se abra para traspasos mensuales, el mismo tipo de interés que el empleado tenga estipulado en su préstamo para compra de vivienda.

Quedan por tanto modificadas las cláusulas o párrafos sobre concesiones de préstamos y especialmente la que exigía que la residencia estuviese enclavada a menos de 15 kilómetros de distancia de la población donde el empleado preste sus servicios.

Art. 26 V C.A.N. SEGURO DE VIDA

Seguro de Vida.

La Caja de Ahorros de Navarra contratará un seguro de vida para todos sus empleados de nómina y plantilla, cuyas coberturas actualizadas serán:

Muerte por cualquier causa: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 3.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 3.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

La efectividad de estas coberturas será a partir de la firma del presente Convenio.

CAPITULO XI **PREVISION SOCIAL**

Art. 30 IV Sector PREVISION (Artículo 38 de la R.N.)

Las pensiones de jubilación ó invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tengan derecho a pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualesquiera otras establecidas ó que puedan establecerse en favor del personal afectado por esta Reglamentación, se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas o que en lo sucesivo se establezcan por el Estatuto del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión.

Las Instituciones de Ahorro tendrán facultad de jubilar a los empleados que alcancen la edad de 65 años, siempre que aseguren a estos la percepción anual de la diferencia hasta el 90 por 100 de sus ingresos reglamentarios entendiéndose por tales los que a continuación se expresan:

- Las doce mensualidades que normalmente se perciben cada año.
- Las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.
- Las establecidas en la disposición adicional segunda de la Reglamentación.
- La establecida con motivo de la firma del Convenio Colectivo.

En cuanto al Plus Familiar el número de "Puntos" a que se tendrá derecho en cada momento será el mismo que si el jubilado estuviera en activo siendo la cuantía del "Punto" la que tuviere en el momento de la jubilación.

Para fijar los ingresos anuales se tendrán en cuenta los percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación del empleado.

Los empleados que alcancen la edad de 65 años tendrán facultad de obtener su jubilación en las condiciones económicas establecidas en los párrafos anteriores y siempre que lleven al menos 25 años de servicio en las Instituciones de Ahorro afectadas por la Reglamentación Nacional.

Cuando la inutilidad o defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo o por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución completará el importe que se asigne en concepto de pensión de jubilación, viudedad o de orfandad a favor de sus derechohabientes 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 70 años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio 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 del Trabajo o por cualquier 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.

Art. 30 V Sector PREVISION (Artículo 38 de la R.N.)

Las pensiones de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tengan derecho a pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualesquiera otras establecidas o que puedan establecerse en favor de personal afectado por esta Reglamentación se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas, o que en lo sucesivo se establezcan por el Estatuto del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión.

Jubilación.- El empleado que se jubile a partir de los 65 años de edad tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que perciba por la Mutualidad hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que determina el artículo 5º. del presente Convenio.

Si una vez cumplidos los 70 años de edad la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusare, perderá el derecho a la pensión complementaria convenida en este acuerdo.

Viudedad y orfandad.- Las pensiones de viudedad y orfandad serán completadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Mutualidad Laboral sobre las retribuciones determinadas en el artículo quinto de este Convenio.

El aludido complemento será igualmente de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados.

Base para fijar las pensiones.- Para fijar los ingresos anuales a que se alude en el párrafo segundo de este artículo, se tendrán en cuenta los percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación o el fallecimiento del empleado.

Revisión de pensiones.- Anualmente, las Cajas revisarán las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad, aumentándolas en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística haya cifrado el incremento del costo de vida en el año anterior.

Cuando la inutilidad o defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo o por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución completará el importe que se asigne en concepto de pensión de jubilación, viudedad o de orfandad, a favor de sus derecho-habientes, hasta el 100 por 100 de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que les faltase para alcanzar la edad de 70 años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida en su caso la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier 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.

Art. 7 VI Sector PREVISION

Previsión.

a) Se consideran incluidos en las normas sobre jubilación establecidas en el artículo 30 del V Convenio los casos de invalidez permanente o gran invalidez aunque la misma no ocurra como consecuencia de accidente de trabajo.

b) Se hace extensiva a las pensiones causadas con anterioridad al 1 de Enero de 1967 la revalorización anual establecida en el artículo 30 del V Convenio.

c) Viudedad.- Las pensiones de viudedad serán completadas en la forma ya fijada en el artículo 30 del V Convenio hasta alcanzar el porcentaje del 50 por 100, salvo las viudas menores de 40 años sin hijos, para las que la pensión será del 45 por 100, siéndoles de aplicación las demás normas referentes al resto de las viudas.

Art. 32 VII Sector PREVISION (Arts. 38 y 39 de la R.N.)

Previsión.- Las pensiones de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad, así como las prestaciones de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, indemnizaciones especiales para quienes no tenga derecho a la pensión de jubilación, socorro por fallecimiento, premios a la nupcialidad y a la natalidad y cualesquiera otras establecidas o que puedan establecerse en favor del personal afectado por la Reglamentación Nacional, se otorgarán de acuerdo con las normas establecidas o que en lo sucesivo se establezcan, por el Estatuto del Montepío Laboral de Empleados de Ahorro y Previsión

Jubilación.- El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad, tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que perciba por la Mutualidad, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones que determina el artículo 5º del presente Convenio.

Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusare, perderá el derecho a la pensión complementaria y convenida en este acuerdo.

El personal en quien concurren las circunstancias de la disposición adicional transitoria de la Ley de Seguridad Social aprobada por Decreto de 21 de Abril de 1966 (R.734, 997 y Apéndice 1951-66,12860), podrá jubilarse a partir de los sesenta años de edad y cuarenta de servicios, prestados o reconocidos en las Cajas de Ahorros, con el 95 por 100 de la base fijada en este artículo.

Viudedad.- Las Cajas complementarían las pensiones de viudedad que se perciban del Mutualismo Laboral, hasta alcanzar el 50 por 100 de las bases que se fijan en este artículo.

Las viudas menores de cuarenta años sin hijos, que no tienen derecho a pensión del Mutualismo Laboral, percibirán íntegramente de las Cajas la pensión que se establece en el párrafo anterior para las viudas mayores de cuarenta años, siempre que concurren en ellas las condiciones exigidas en el régimen general de la Seguridad Social para el disfrute de estas pensiones.

Orfandad.- Las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Mutualidad Laboral sobre la base que se señala en este artículo.

Los complementos de viudedad y orfandad serán igualmente de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados.

Incapacidad permanente o gran invalidez.- En caso de incapacidad permanente o gran invalidez, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las bases establecidas en este artículo.

Incapacidad permanente o defunción en acto de servicio.- Cuando la incapacidad permanente o gran invalidez, así como la defunción, de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución 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.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que, por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio, percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, o por cualquier otro sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Institución. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por 100 del mismo.

Base para fijar las pensiones.- La base para el cálculo de las pensiones estará constituida por los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente, gran invalidez o el fallecimiento del empleado, según los conceptos del artículo 5º. de este Convenio.

Revisión de pensiones.- Anualmente, las Cajas revisarán todas las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente o gran invalidez causadas, aumentándolas en el porcentaje en el que el Instituto Nacional de Estadística haya cifrado el incremento del costo de vida en el año anterior.

Art. 7 VIII Sector PREVISION

Previsión.

a) Orfandad.- El complemento de pensión de orfandad establecido en el artículo 30 del V Convenio Colectivo (R.1967, 1482), y en los porcentajes a que hace relación el artículo 32 del VII Convenio se extenderá hasta que el beneficiario cumpla la edad de veinte años.

b) Incapacidad Laboral transitoria e invalidez provisional.- Las percepciones a cargo de las Instituciones de ahorro estipuladas en el párrafo 2º. del artículo 40 de la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorro y Montes de Piedad (citada), para el segundo y tercer año de incapacidad laboral transitoria quedan fijadas, respectivamente, en el 87,50 por 100 y 75 por 100 de las bases citadas en aquel artículo.

En el supuesto de invalidez provisional, esto es, hasta durante veinticuatro meses a partir del día en que concluye la incapacidad laboral transitoria, la prestación a cargo de las Instituciones será también del 75 por 100 de la base reguladora.

c) Complemento de pensiones para las no afectadas por anteriores Convenios.- Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a las fechas en que respectivamente se establecieron por el Convenio Colectivo Sindical los complementos de pensiones a cargo de cada Caja serán complementadas en los porcentajes establecidos y a bases señaladas para su fijación en el artículo 32 del VII Convenio Colectivo Sindical, si bien estos complementos estarán referidos a los ingresos percibidos por el empleado en la época que motivo el derecho a la prestación, aplicándose, en todo caso, a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio lo establecido en el apartado b) del punto 7º. del VI Convenio Colectivo Sindical (R.1969, 1149).

d) El personal que ingrese en las Instituciones de ahorro, a partir de la fecha de firma de este Convenio deberá contar, cuando menos, con veinticinco años de servicios prestados como empleado en las Entidades a que se refiere el ámbito de aplicación de este Convenio para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en el artículo 32 del VII Convenio Colectivo Sindical.

Art. 10 IX Sector PREVISION

Previsión.

Establecimiento de pensión mínima.- Se fija un mínimo de 70.000 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas, para el total de las pensiones y complementos originadas o que se originen por el mismo hecho causante que diera lugar a pensiones de la Seguridad Social.

Pensiones en favor de familiares.- Las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Mutuality Laboral sobre la base que se señala en el artículo 32 del VII Convenio.

Art. 14 X Sector PREVISION

Previsión.- Orfandad; El último párrafo de este apartado del artículo 32 del VII Convenio Colectivo quedará así:

Los complementos de viudedad y orfandad serán igualmente de aplicación a las situaciones causadas por el empleado jubilados o en estado de invalidez absoluta o de gran invalidez.

Incapacidad permanente, gran invalidez; este apartado del artículo 32 del VII Convenio Colectivo se desglosa en los dos siguientes:

Incapacidad permanente.- En caso de incapacidad permanente, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las bases establecidas en este artículo.

Gran invalidez.- En caso de gran invalidez, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 150 por 100 de las bases establecidas en este artículo.

Art. 17 I C.A.N. JUBILACIONES

Jubilaciones.- La jubilación y pensiones correspondientes a la misma se mantendrán como hasta la fecha han venido subsistiendo.

Sin embargo, los empleados que así lo desearan podrán optar libremente por el amparo y acogimiento a la siguiente escala.

<u>Años de servicio</u>	<u>Edades</u>					
	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

Estas pensiones se incrementarán anualmente en el porcentaje en que el Instituto Nacional de Estadística haya cifrado el incremento del coste de la vida en el año anterior.

En los casos de incapacidad laboral transitoria se completarán estas percepciones hasta el 100 por cien de remuneración, prolongándose esta atención hasta la incapacidad laboral permanente.

Art. 15 III C.A.N. JUBILACIONES

Jubilaciones.- Para la fijación de las pensiones por jubilación se mantendrá el mismo sistema que ha venido rigiendo hasta la fecha, es decir, que se complementará la pensión fijada por la Seguridad Social hasta la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje correspondiente sobre todo lo percibido en los doce últimos meses.

En el supuesto de que cualquier empleado venga percibiendo o perciba en el futuro cualquier otra pensión o pensiones por jubilación o invalidez, la "Caja de Ahorros de Navarra" reducirá el importe de su complemento en una cantidad igual al importe de ésta o éstas, con la única excepción de aquellas prestaciones que procedan de seguros de vida o accidentes contratados por el empleado con compañías mercantiles privadas.

Las pensiones se incrementarán en la forma siguiente:

a) El tramo económico no dependiente de la "Caja de Ahorros de Navarra" se revisará en la forma y cuantía que en cada caso establezca el organismo que lo soporte.

b) La diferencia o complemento a cargo de la "Caja de Ahorros de Navarra", se incrementará en la misma forma y cuantía que en cada Convenio Colectivo resulte incrementado el salario base del personal en activo, teniendo siempre como tope máximo el IPC.

En los casos que comprobase ocultación por parte del jubilado de que es poseedor de otras percepciones generales por jubilación o invalidez, ajenas a la Institución dará lugar a la pérdida total del complemento a cargo de la "Caja de Ahorros de Navarra".

En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, se complementarán estas percepciones hasta alcanzar el 100 por 100 de las remuneraciones, prolongándose esta atención hasta la incapacidad laboral permanente.

Art. 16 III C.A.N JUBILACIONES ANTICIPADAS Y PROMOCION DE EMPLEO

Jubilación anticipada y promoción de empleo.- De conformidad con el Real Decreto Ley 14 /81 de 20 de Agosto, la "Caja de Ahorros de Navarra" concederá la jubilación a los sesenta y cuatro años, sustituyendo al jubilado como indica dicha disposición, siempre que la Seguridad Social reconozca los derechos de quien se jubile como si tuviera sesenta y cinco años.

Art. 16 IV C.A.N. JUBILACION PERSONAL NUEVO INGRESO

Jubilaciones del personal de nuevo ingreso.

El personal de nuevo ingreso, a partir de la publicación del presente Convenio, no tendrá derecho a la pensión de jubilación dimanante del actual sistema de previsión que

aplica a sus empleados la Caja de Ahorros de Navarra, ni a los complementos que otorga sobre la prestación de jubilación que reconoce y abona la Seguridad Social.

No obstante, la Caja de Ahorros de Navarra se compromete a presentar durante el periodo de vigencia del actual Convenio, varias alternativas al sistema actual, de las cuales, una de ellas se aplicará obligatoriamente al personal de nuevo ingreso con el fin de mejorar sus pensiones de jubilación que les otorgue la Seguridad Social.

La alternativa que se implante en su día, deberá ser aprobada por la Mesa Negociadora del presente Convenio y formará parte del mismo como Anexo, acogiendo a todo el personal que ingrese en la Institución a partir de la publicación del IV Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra.

ANEXO 3. IV C.A.N. JUBILACION DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

De conformidad con el párrafo 2º del artículo 16 del IV Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra (Resolución de 6 de Abril de 1984, "Boletín Oficial del Estado" número 189, de 8 de Agosto), la Comisión Negociadora de dicho Convenio acuerda como anexo al mismo, en relación con los empleados ingresados en la Institución a partir del día 8 de Agosto de 1984 y con el fin de que perciban prestaciones complementarias a las que les otorgue en su día la Seguridad Social, a que se refiere dicho artículo 16, lo siguiente:

a) La Caja de Ahorros de Navarra aportará anualmente la cantidad de 60.000 pesetas por empleado ingresado a partir del 8 de Agosto de 1984.

b) La cuantía indicada en el apartado anterior podrá ser objeto de revisión en futuros Convenios Colectivos o en sus revisiones económicas, no obstante, esta cantidad se revisará, al menos, en el mismo porcentaje de incremento que se pacte para el sueldo base.

c) Dichas aportaciones o las que resulten de futuras revisiones, se destinarán a un Fondo de Pensiones que se acomodan cuando entre en vigor, a la Ley de Fondos de Pensiones y a su normativa de desarrollo, de tal forma que tenga la consideración o gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades.

En prueba de conformidad, ambas partes, lo firman en Pamplona a 3 de Junio de 1987.

Art. 17 IV C.A.N. FONDO DE PENSIONES

Fondo de pensiones.

A) Una vez atendidas las obligaciones legales y reglamentarias que afecten a la distribución de los resultados de cada ejercicio, la Caja de Ahorros de Navarra destinará al "Fondo de pensiones" que ahora se crea, las cantidades que resulten precisas para garantizar el pago de los compromisos adquiridos, en materia de pensiones, con los actuales empleados.

B) La provisión del Fondo sólo podrá ser utilizada para atender los complementos de Pensión de Jubilación de los empleados que hubieran ingresado en la Institución antes de la publicación del presente Convenio.

C) La acción financiera de provisión se enmarcará de tal forma que tenga la consideración de gasto deducible, estableciéndose, por el momento, de la siguiente manera:

a) Creación de un Patronato para la administración y control de los Fondos de Previsión Social.

b) Aprobación de unos Estatutos reguladores de dicho Patronato.

c) La composición de la Junta Directiva, dadas sus funciones y objetivos, tendrá un número de miembros que oscilará entre 8 y 12, y será paritaria entre representantes de los trabajadores con derecho a la actual pensión de jubilación y representantes libremente designados por el Organismo de Gobierno de la Entidad.

d) Entre los miembros de la Junta Directiva se elegirá un Presidente, el cual, hasta la aprobación del nuevo sistema de pensiones, será un representante del Organismo de Gobierno de la Entidad y tendrá voto de calidad en caso de empate. Una vez aprobado el nuevo sistema, el Presidente será nombrado por la Junta y no tendrá voto de calidad.

D) Cuando entre en vigor la normativa reguladora de los Fondos de Pensiones, se estará a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentaciones que resulten de obligada aplicación.

Art.18 IV C.A.N. JUBILACIONES ESPECIALES

Jubilaciones especiales.

A los empleados de nómina y plantilla que, habiendo ingresado en la Institución en el período comprendido entre el 24 de Febrero de 1972 y la fecha de publicación del presente Convenio, no tuvieran derecho a complemento de la pensión que en su día les sea fijada por la Seguridad Social, se le confiere, con carácter excepcional, derecho a complemento de pensión de jubilación que abonará la Entidad de acuerdo con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establecen:

65 años de edad - 24 años de servicios:	70%
65 " " " - 23 " " "	68%
65 " " " - 22 " " "	66%
65 " " " - 21 " " "	64%
65 " " " - 20 " " "	62%
65 " " " - 19 " " "	60%
65 " " " - 18 " " "	58%
65 " " " - 17 " " "	56%
65 " " " - 16 " " "	54%
65 " " " - 15 " " "	52%
65 " " " - 14 " " "	50%
65 " " " - 13 " " "	48%
65 " " " - 12 " " "	46%
65 " " " - 11 " " "	44%
65 " " " - 10 " " "	42%
65 " " " menos 10 años servicios	40%

Estos porcentajes se aplicarán sobre el complemento que la Caja abonaría a un jubilado de su categoría laboral, con la limitación prevista en el párrafo siguiente.

Para los afectados por este artículo que en el momento de la jubilación tuvieran una categoría profesional y/o retribución superior a la de Oficial 1º de la Escala Administrativa, se tomará como tope máximo para el cálculo de su pensión, el Sueldo Base del citado Oficial 1º más un 20%.

Art.19 IV C.A.N. INVALIDEZ

Invalidez.

La Caja de Ahorros de Navarra complementará la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Permanente únicamente a los empleados actuales que de haber seguido en activo durante su vida laboral pudieran haber llegado a los 25 años de servicio en la Entidad antes de cumplir 65 años de edad.

Los afectados por el artículo 18º del presente Convenio, únicamente tendrán derecho a que el Complemento de pensión por incapacidad permanente, sea proporcional a los años de servicio efectivo en la Institución y de acuerdo con la tabla y condiciones del citado artículo. Se exceptúan aquellas incapacidades derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que sí se les complementará hasta el 100 por 100.

Los complementos sobre pensiones por Incapacidad Permanente para el personal que ingrese en la Caja de Ahorros de Navarra a partir de la publicación de este Convenio, se establecerán en el Estudio del sistema de Pensiones que se cree para este colectivo.

Art. 22 V C.A.N. PLAN Y FONDO DE PENSIONES

Plan y Fondo de Pensiones.

Una vez formalizado, legalizado y constituido a todos los efectos el plan de pensiones pactado en el presente Convenio, cuyos términos y condiciones previos se incluyen como anexo número 2, dotado efectivamente el fondo de pensiones correspondiente, y constituidas las Comisiones de Control del Plan de Pensiones y de su fondo, todo ello de acuerdo con lo previsto por la Ley 8/1987, entrará en vigor el nuevo régimen de previsión social derivado de dicho anexo, y se derogará el sistema de previsión social vigente hoy en

la Caja de Ahorros de Navarra que fue establecido por la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorros (Orden de 27 de septiembre de 1950) y desarrollado en posteriores convenios colectivos de aplicación en la Caja de Ahorros de Navarra.

La derogación se producirá en la misma fecha de inicio de los efectos del nuevo sistema de previsión.

ANEXO 2. V C.A.N. SISTEMA DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Sistema de previsión social complementaria.

1. Prestaciones.

Transformación del actual sistema de previsión en otro con las siguientes prestaciones:

Jubilación.- La prestación consistirá en el derecho al capital acumulado hasta la fecha de jubilación.

Fallecimiento antes de la jubilación.- En el caso de que existan cónyuge e/o hijos, se establece una doble opción, a elección del beneficiario, entre:

Prestación definida de viudedad y/u orfandad en las condiciones actuales.

Capital acumulado hasta la fecha de fallecimiento.

Si no existen cónyuge e/o hijos, el beneficiario designado tendrá derecho al capital acumulado.

Fallecimiento después de la jubilación.- El beneficiario tendrá derecho a percibir el capital acumulado que exista en la fecha de fallecimiento.

Invalidez.- Para el colectivo ingresado con anterioridad al 8 de Agosto de 1984 se fija también una doble opción, a la elección del beneficiario, entre:

Prestación definida de invalidez en las condiciones actuales.

Capital acumulado hasta la fecha de invalidez.

2. Instrumentación.

La Instrumentación definitiva del nuevo sistema de previsión social se realizará mediante la constitución de un fondo de pensiones acogido a la Ley 8/1987, reguladora de planes y fondos de pensiones y demás normas legales de aplicación, para lo cual será necesaria la aprobación de la ley de supervisión de los seguros privados, actualmente en trámite parlamentario, y su posterior desarrollo reglamentario que permitirá la externalización de los fondos internos constituidos sin las limitaciones actuales.

El plan de pensiones cubrirá las contingencias siguientes:

Jubilación.

Prejubilación, en su caso.

Viudedad, orfandad e invalidez en período pasivo.

Viudedad, orfandad e invalidez en período activo en el caso de opción por el capital acumulado.

Las contingencias de viudedad, orfandad e invalidez en período activo, en el caso de opción por la prestación definida, serán cubiertas directamente por la CAN.

La opción por la prestación definida de viudedad, orfandad o invalidez en período activo supondrá la renuncia a los derechos consolidados del plan de pensiones.

3. Período transitorio.

Desde la firma de un preacuerdo del V Convenio Colectivo, al que este documento se incorpora como anexo, hasta la constitución oficial del fondo externo de empleados CAN, se mantendrá provisionalmente el actual sistema de prestación definida y, por tanto, cuando se produzcan en este período transitorio las contingencias que generen el derecho a prestación (jubilación, viudedad, orfandad e invalidez), se seguirán cubriendo como en la actualidad.

4. Incorporación del acuerdo al Convenio Colectivo.

El acuerdo de modificación del actual sistema de previsión social complementario se incorporará al V Convenio Colectivo de la CAN derogándose el citado sistema de previsión

en el momento de la constitución oficial del plan de pensiones de empleados CAN y de la transmisión efectiva, al fondo de pensiones, de los activos comprometidos.

5. Determinación de la aportación inicial.

La modificación del sistema de previsión supone el reconocimiento y cuantificación de los derechos que constituirán la aportación inicial que la CAN asignará a cada empleado en el momento de la externalización. El Cálculo de esta aportación inicial se realizará de la siguiente forma:

5.1 Empleados ingresados hasta el 8 de Agosto de 1984.- El importe de la aportación inicial se cuantificará mediante un método de cálculo financiero-actuarial cuyo proceso es el siguiente:

A) 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, se obtiene el salario pensionable en la fecha de jubilación, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Fecha de jubilación: En general a los 64 años. A los empleados a quienes la Seguridad Social reconoce el derecho a jubilarse a partir de los 60 años, se les fija como fecha de jubilación aquella en que de acuerdo con la tabla del artículo 17 del I Convenio Colectivo de la CAN alcanzaría una pensión total del 100 por 100 del salario (jubilación óptima).

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.

El salario proyectado incluye los trienios y los ascensos por antigüedad que debería devengar el empleado hasta la fecha de jubilación.

El sueldo pensionable se obtiene en cómputo anual tomando las percepciones del mes de jubilación y de los once meses anteriores.

Las hipótesis de crecimiento salarial utilizada y no revisable, partiendo de la situación actual, es:

Año 1994: 4 por 100.

Año 1995: 4 por 100.

Resto (hasta jubilación): 3 por 100.

B) 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:

B.1 Pensión según bases de cotización: La pensión se obtiene mediante una simulación que reproduce el procedimiento actual de cálculo de la Seguridad Social 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.

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.

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, un 8 por 100 por cada año que resta hasta cumplir los 65 años y un 2 por 100 por cada año que falte hasta completar los 35 de cotización.

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

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

C) Complemento de pensión y prima única en la fecha de jubilación: El complemento que la CAN deberá abonar a cada empleado se obtiene por diferencia entre el salario pensionable y la pensión de la Seguridad Social.

En los empleados afectados por el artículo 18 (jubilaciones especiales) del IV Convenio Colectivo, se tendrán en cuenta en el cálculo de la aportación inicial, la limitación salarial pensionable y los porcentajes sobre el complemento asignado en función de los años de servicio en la CAN.

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.

La prima de jubilación es 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 diez 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 actual, se calculará una prima de viudedad actualizando la renta que revestiría 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.

D) Prima única en la fecha de cálculo (31 de Diciembre de 1994): Una vez obtenida la prima única en la fecha de jubilación se actualiza a la fecha de cálculo en la forma que se describe y con las siguientes hipótesis:

Tipo de interés del 9,75 por 100 durante los diez primeros años (1995-2004) y 6 por 100 en el resto.

En la actualización de la prima de jubilación se tiene en cuenta la probabilidad de muerte del empleado.

En la actualización de la prima de viudedad se considera la probabilidad combinada de muerte del empleado y su cónyuge.

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

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

Incremento del 3 por 100 para años sucesivos.

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

Tipo de interés del 9,75 por 100 en los diez 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 del empleado.

F) Determinación de la aportación inicial: La aportación inicial, valorada a la fecha de cálculo, es igual al importe de la prima única en esa fecha menos el valor actual de la aportación futura.

G) Otras consideraciones:

Las tablas de supervivencia utilizadas son las GRM80-GRF80 adaptadas a flujos mensuales mediante simple interpolación lineal.

La probabilidad de mortalidad se obtiene restando a la unidad la probabilidad de supervivencia.

A los empleados con opción de jubilación óptima inferior a los sesenta y cuatro años, se les efectuará un doble cálculo modificando la fecha de jubilación.

Jubilación a los sesenta y cuatro años. La aportación resultante será la que se incorporará al fondo externo.

Jubilación en fecha de jubilación óptima. El exceso de aportación inicial sobre el obtenido en la hipótesis anterior permanecerá en un fondo interno en garantía de que la jubilación se produzca en la fecha estimada y penalizándose en el supuesto contrario. La penalización consistirá en una reducción gradual y proporcional al tiempo que se demore la jubilación a partir de la fecha de jubilación óptima y hasta cumplir los sesenta y cuatro años.

La retribución aplicada al fondo interno de este colectivo será igual a la rentabilidad que obtenga el fondo externo.

El importe asignado en la fecha en que se produzca la externalización será el resultado de capitalizar la aportación inicial y las aportaciones del período transitorio con los tipos de interés fijados en el punto siguiente.

En tanto no se vinculen inversiones, la CAN retribuirá la aportación a un tipo de interés del 9,75 por 100. A partir de la vinculación, la retribución se establecerá en función de las inversiones materializadas.

La fijación de tipos de interés se entiende hecha en tipos efectivos o T.I.R.

5.2 Empleados ingresados a partir del 8 de Agosto de 1984.- La CAN revisará las aportaciones realizadas entre los años 1984-1994 y su periodicidad, así como la rentabilidad aplicada de acuerdo con la siguiente tabla:

Año	Importe anual	Pesetas	Rentabilidad (T/efectivo)	Periodicidad
1984	116.245		13,17	Mensual
1985	125.777		12,69	Mensual
1986	136.216		12,07	Mensual
1987	142.482		11,75	Mensual
1988	150.746		11,45	Mensual
1989	161.148		11,67	Mensual
1990	171.622		12,30	Mensual
1991	181.062		12,49	Mensual
1992	190.658		12,15	Mensual
1993	200.000		11,90	Mensual
1994	225.000		9,27	Mensual

La aportación inicial a 31 de Diciembre de 1994 será el resultado de capitalizar las aportaciones con los tipos de interés indicados.

Esta aportación se capitalizará en el período transitorio de la misma forma y con idéntica rentabilidad que la señalada para el colectivo de empleados ingresados con anterioridad al 8 de Agosto de 1984.

6. Aportaciones futuras.

Se establece una aportación de 250.000 pesetas anuales por empleado a partir del año 1995. Las aportaciones se realizarán de forma homogénea a lo largo del año.

El incremento de las aportaciones en los años siguientes se determinará mediante acuerdo en convenio colectivo.

Adicionalmente, y en función de los correspondientes estudios actuariales, se realizarán las aportaciones necesarias en fondo interno para la cobertura de las prestaciones de viudedad, orfandad e invalidez en período activo.

7. Cláusula cautelar demanda artículo 17

En el supuesto de que en el período transitorio estuviese resuelta de manera definitiva y sin posibilidad de recurso la demanda planteada en relación con el artículo 17 del I Convenio Colectivo de la CAN, y la citada resolución lo fuese en el sentido de considerar que el mencionado artículo es aplicable a todos los empleados ingresados en la Caja con anterioridad al 8 de Agosto de 1984, con independencia de que hubiesen cotizado a la Seguridad Social o a alguna mutualidad laboral antes del 1 de Enero de 1967, no supondrá la asunción por la CAN del citado criterio en el cálculo de la aportación inicial.

En todo caso, la CAN seguirá manteniendo su propuesta en los mismos términos y con los mismos criterios que en la actualidad. Cualquier modificación de estos criterios supondría la iniciación de un nuevo proceso de negociación quedando sin efecto alguno el presente acuerdo de pensiones.

8. Comisión interpretativa.

Al objeto de dilucidar las posibles controversias que puedan surgir en la aplicación de este acuerdo de modificación del sistema de previsión, se creará una comisión paritaria

compuesta por miembros de la parte empresarial y de la parte social, con la finalidad de solucionar los problemas sometidos a su interpretación.

Art. 23 V C.A.N. APORTACIONES FUTURAS

Aportaciones futuras.

Dentro del nuevo régimen de previsión social al que hace referencia el artículo anterior, se establece una aportación de 250.000 pesetas anuales por empleado, a partir del año 1995. Esta aportación quedará condicionada, solamente en el caso de los empleados ingresados en la Caja de Ahorros de Navarra antes del 8 de Agosto de 1984, a la efectiva modificación del sistema de previsión y a la aceptación individual del plan de pensiones que les sea ofrecido.

Art. 24 V C.A.N. PREVISION INVALIDEZ INGRESADOS CON POSTERIORIDAD AL 8-8-84

Previsión de invalidez para el personal ingresado en la entidad con posterioridad a la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo de la CAN (8 de agosto de 1984).

Se registrará por el sistema que figura en el anexo número 3 de este Convenio.

ANEXO 3. V C.A.N. SISTEMA PREVISION INVALIDEZ PERSONAL INGRESADO CON POSTERIORIDAD AL 8-8-84

Sistema de previsión social complementario para la contingencia de invalidez en el personal ingresado en CAN con posterioridad a la entrada en vigor del IV Convenio Colectivo de la CAN (8 de Agosto de 1984).

El artículo 19 del IV Convenio Colectivo de la CAN limitó la prestación complementaria por incapacidad permanente a los empleados ingresados en la Caja con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio (8 de Agosto de 1984). No obstante, el último párrafo del citado artículo proveía el establecimiento de algún sistema que complementase las pensiones por Incapacidad permanente para el personal de nuevo ingreso, dejando su desarrollo pendiente de un posterior estudio.

En el marco de las negociaciones del V Convenio Colectivo de la CAN, se ha suscitado la falta de desarrollo del citado sistema, incluyéndose en la "propuesta de la Comisión de Pensiones a la mesa negociadora del V Convenio Colectivo de la CAN" una referencia en la que al detallar las prestaciones del nuevo sistema de previsión se contempla el estudio, desarrollo e implantación, antes de la firma definitiva del V Convenio Colectivo, de un sistema que otorgue algún tipo de prestación de invalidez, en línea con lo tratado en la Comisión de Pensiones, para los empleados ingresados a partir del 8 de Agosto de 1984.

Dentro de los trabajos de la Comisión, no se ha realizado un análisis pormenorizado de este tema, pero sí se han apuntado algunas ideas para el estudio del sistema complementario de invalidez que se implante. En concreto, se indicaron los siguientes aspectos a tener en cuenta:

Las prestaciones deberán ser más igualitarias, sin que tengan una relación absolutamente directa con el salario que se percibe como empleado en activo.

En la determinación del importe de la prestación se valorará la gravedad de la incapacidad.

De conformidad con estas premisas, se acuerda la implantación de un sistema de previsión complementario para la prestación de invalidez con las siguientes características:

Ambito personal de aplicación.- Este sistema será aplicable a los empleados ingresados en la CAN con posterioridad al 8 de Agosto de 1984 que en el momento de producirse la invalidez origen de la prestación, estén en situación laboral de trabajador en activo con contrato de trabajo indefinido.

Contingencias cubiertas.- El hecho causante que dará derecho a la percepción de la prestación será la invalidez concedida por la Seguridad Social en las modalidades de incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Prestaciones.- Se establece una doble opción, a elección del beneficiario, entre:

Capital acumulado, hasta la fecha de concesión de la invalidez, en el sistema de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, viudedad y orfandad en período pasivo.

Prestación definida de invalidez en los términos y por la cuantía que se define en el punto siguiente.

Prestación definida de invalidez.- En el supuesto de que el empleado elija esta opción, tendrá derecho a una renta mensual vitalicia cuyo primer término se determinará aplicando un porcentaje variable en función del tipo de invalidez al sueldo base, en cómputo anual, de un Oficial Tercera en el año en que se conceda la incapacidad, y dividiendo este importe entre doce.

La renta mensual así calculada se incrementará anualmente en el porcentaje que se fije en convenio colectivo para el personal pasivo.

Los porcentajes aplicables a cada tipo de invalidez se establecen en:

Incapacidad permanente total: 30 por 100.

Incapacidad permanente absoluta: 40 por 100.

Gran invalidez: 60 por 100.

Prestaciones de viudedad y orfandad por reversión de la prestación de invalidez.- En el caso de fallecimiento en la situación de incapacitado y siempre que el empleado hubiese optado en su día por la prestación definida, se generarán, en su caso, complementos de pensiones de viudedad y orfandad en las siguientes condiciones:

La viuda o viudo tendrá derecho a un complemento vitalicio equivalente al 50 por 100 del importe que percibía el cónyuge fallecido.

Los hijos percibirán un complemento temporal hasta cumplir los 20 años, por un importe igual al 20 por 100 de la cantidad que percibía el padre o madre fallecido.

La suma de prestaciones de viudedad y orfandad no podrá superar el 100 por 100 del complemento de incapacitado.

Instrumentación.- La contingencia de invalidez, en el caso de opción por la prestación definida, será cubierta directamente por la CAN. Implicará la renuncia por parte del empleado a los derechos consolidados que pudiera tener en el plan de pensiones que se cree de conformidad con la propuesta de la Comisión de Pensiones que se incorpora como anexo al V Convenio Colectivo de la CAN.

Entrada en vigor y período transitorio.- Este sistema de previsión complementario de invalidez para los empleados ingresados con posterioridad al 8 de Agosto de 1984 entrará en vigor en la fecha de firma definitiva del V Convenio Colectivo de la CAN.

En tanto no se constituya el plan de pensiones acogido a la Ley 8/1987 el empleado deberá optar entre la prestación definida y el capital acumulado que el empleado tuviese asignado conforme a los criterios acordados en la Comisión de Pensiones.

Incorporación al convenio colectivo y resolución de conflictos.- El presente acuerdo se incorporará como anexo al V Convenio Colectivo de la CAN.

Las posibles controversias que pudieran surgir se resolverán en el seno de la Comisión Interpretativa que se cree al amparo de lo previsto en la propuesta de la Comisión de Pensiones.

Art. 25 V C.A.N. REVISION DE LAS JUBILACIONES.

Revisión de las jubilaciones.

El tramo a cargo de la Caja de Ahorros de Navarra a que hace referencia el punto b) del artículo 15 "jubilaciones" del III Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra, se incrementará, por efecto de este Convenio, en los siguientes porcentajes:

Año 1994: El 4 por 100.

Año 1995: El IPC menos 0,50 por 100.

Es decir, el mismo incremento que con carácter general se aplica a las retribuciones de los empleados en activo.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 23 I C.A.N. FUSION O ABSORCION

En caso de fusión o absorción de Cajas se garantizará el puesto de trabajo y derechos adquiridos a los empleados de la Caja de Ahorros de Navarra.

Art. 25 I C.A.N. CONDICION MAS BENEFICIOSA EN CASO DE CAMBIO DEL AMBITO DEL CONVENIO.

A) Si el ámbito de posteriores Convenios fuera distinto al presente, la escala salarial resultante de este Convenio así como las retribuciones económicas pactadas o ratificadas en el mismo, serán el punto de partida para la aplicación de lo que se estipulare en esos futuros Convenios de distinto ámbito al presente, siempre que dicha escala y demás retribuciones fuesen más beneficiosas para el personal de la Caja de Ahorros de Navarra, sin que esas futuras mejoras establecidas en posteriores Convenios puedan ser reabsorbidas por las condiciones más beneficiosas existentes para los empleados de la Caja.

B) Asimismo, de producirse el supuesto fáctico mencionado en el apartado A) de este artículo, las condiciones pactadas en este Convenio y referidas a los capítulos de jornada y horario, de ayudas para estudios, de préstamos, y demás condiciones previstas en el presente Convenio, se mantendrán para el personal de la Caja de Ahorros de Navarra, siempre que fuesen más beneficiosas que las que en el posible y futuro ámbito de negociación resultasen.

Art. 17 II C.A.N. DESPIDO IMPROCEDENTE

Despido improcedente.- En caso de despido, si éste fuera declarado improcedente por la Instancia oportuna, la Caja quedará obligada a la inmediata readmisión del empleado.

Art. 17 III C.A.N. MOVILIDAD GEOGRAFICA

Movilidad geográfica de plantilla.- No podrá trasladarse forzosamente a ningún empleado a centros de trabajo situados fuera de Navarra.