

### III. Otras disposiciones

## MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR

**20416** REAL DECRETO 1432/1995, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Acuerdo transaccional entre el Estado y don Juan Negrín Jr.

A propuesta del Ministro de Justicia e Interior, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 1995, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley General Presupuestaria y de acuerdo con el Consejo de Estado,

#### DISPONGO:

#### Artículo único.

Se aprueba la siguiente propuesta de transacción de la Secretaría General de Justicia del Ministerio de Justicia e Interior.

«1. El Estado y don Juan Negrín Jr., con base en las recíprocas y mutuas concesiones que en esta propuesta se contienen, convienen en celebrar el presente Acuerdo transaccional, al objeto de resolver definitivamente las cuestiones suscitadas por el segundo al primero y evitar toda controversia o litigio judicial que llevaría implícitas evidentes y grandes dificultades.

2. El Estado abonará a don Juan Negrín Jr., como representante de la comunidad de herederos de don Juan Negrín Cabrera, integrada por don Juan Negrín Jr., nacido Juan Heriberto Negrín Fidelman, don Rómulo Negrín Fidelman y don Miguel Heriberto Negrín Fidelman, la cantidad de 287.000.000 de pesetas, como compensación total por los daños y perjuicios que se hayan podido producir como consecuencia de la incautación y administración judicial de los bienes integrantes de la herencia de don Juan Negrín Cabrera, durante el tiempo en que estuvieron en esta situación por aplicación de la Ley de Responsabilidades Políticas.

Dicha cantidad se hará efectiva de la forma siguiente: 180.000.000 de pesetas en el presente ejercicio, con cargo a las dotaciones consignadas en los Presupuestos Generales del Estado para 1995; los restantes 107.000.000 de pesetas se abonarán en 1996, con cargo a las dotaciones de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

3. Como contraprestación por la indemnización mencionada, don Juan Negrín Jr., en el concepto en que interviene, renuncia expresa y formalmente tanto a la reclamación que tiene formulada al Estado como a cualquier otra anterior o posterior que pueda presentarse o haber sido presentada ante cualquiera de las Administraciones Públicas del Estado español, incluidas las corporaciones e instituciones públicas sometidas a su tutela, o sus órganos, empresas y demás personas jurídicas públicas, en las que pudiera exigirse algún tipo de responsabilidad patrimonial, ya lo sea por haber obrado por mediación de agente especial o por el funcionamiento normal o anormal de sus servicios.

4. En consecuencia con la estipulación anterior, el señor Negrín da por finiquitada la reclamación que tiene formulada ante el Ministerio de Justicia e Interior y cualquier otra de las comprendidas en el apartado anterior.

5. Las partes prestan expresamente su conformidad a esta propuesta de transacción que como acuerdo preliminar suscriben condicionando su efectividad definitiva a su aprobación por el Consejo de Ministros.»

Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia e Interior,  
JUAN ALBERTO BELLOCH JULBE

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20417** RESOLUCION de 14 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa Caja de Ahorros de Navarra.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa Caja de Ahorros de Navarra (código de Convenio número 9000772), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la organización sindical SIECAN y las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y LAB, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en e correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

### V CONVENIO COLECTIVO DE LA CAJA DE AHORROS DE NAVARRA

#### TITULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.*

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo 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 Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por la Caja de Ahorros de Navarra, y de otro, por las organizaciones sindicales 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. Por razón de la representatividad y legitimación que cada una de las organizaciones firmantes ostenta, la presente normativa goza de eficacia general.

Artículo 2. *Ratificaciones.*

1. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a la normativa pos-

teriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos de aquél.

2. El presente Convenio Colectivo incorpora la normativa vigente de los once primeros Convenios Colectivos interprovinciales de Cajas de Ahorros y Montes de Piedad de ámbito estatal, aplicables a la CAN hasta el 31 de diciembre de 1978, y los cuatro Convenios Colectivos de la CAN de los años 1979, 1980-1981, 1982-1983 y 1984-1985, textos que se incorporan al presente Convenio, dándose todos ellos por reproducidos, junto con sus correspondientes anexos y añadidos, y adquiriendo la consideración de contenido propio de este Convenio, primando lo acordado en el de fecha más reciente sobre lo anterior.

3. El presente Convenio Colectivo incorpora, como anexo número 4, la Orden de 7 de noviembre de 1977 que aprueba la Normativa Reguladora de las condiciones de trabajo del personal de los Centros de Procesos de Datos de las Cajas de Ahorros. Todas aquellas modificaciones aprobadas en los cuatro Convenios Colectivos de Empresa de la CAN, que afecten a las materias reguladas en la Orden de fecha 7 de noviembre de 1977, le serán de aplicación, primando lo acordado en el de fecha más reciente sobre lo anterior.

4. Por el presente Convenio se prorroga la vigencia de la Reglamentación Nacional de las Cajas Generales de Ahorro Popular de fecha 27 de septiembre de 1950 hasta el 31 de diciembre de 1995.

5. El presente Convenio Colectivo sustituye y nova cuantas materias incorpora en la medida que introduce alteraciones.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo 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.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

El presente Convenio Colectivo finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1995 y se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no se promueve denuncia del mismo, por cualquiera de las partes, antes del último mes de su período de vigencia, o del de cualquiera de sus prórrogas, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

#### Artículo 5. *Ámbito territorial y funcional.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo 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 1 de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

## TÍTULO II

### Del personal

#### CAPÍTULO I

##### Contenido económico

#### Artículo 7. *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.

#### Artículo 8. *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.

#### Artículo 9. *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.

#### Artículo 10. *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 al salario base, en la forma que establece el artículo 7 de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 11. *Plus de volante.*

Tendrán la consideración de volantes 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.

#### Artículo 12. *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.

**Artículo 13. 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 retrotrayendo 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 a dicho 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 II

### Jornada, vacaciones y permisos

**Artículo 14. 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.

**Artículo 15. 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 tengan 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.

**Artículo 16. 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 III

### Excedencias

**Artículo 17. Excedencias.**

El personal que durante la vigencia de este Convenio se encuentre en situación de excedencia y solicitase su reingreso en el tiempo y forma reglamentarios tendrá derecho a dicho reingreso en la misma zona o localidad y turno en la que trabajaba anteriormente y en el plazo máximo de doce meses, a partir de la finalización de dicha excedencia.

## CAPITULO IV

### Ayudas, préstamos y anticipos

**Artículo 18. 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.

Los empleados que actualmente tuviesen un préstamo al amparo de convenios anteriores, podrán acogerse a la opción variable de tipo de interés. Si no se acogen a esta opción mantendrán el tipo de interés fijo que hasta la fecha se les venía aplicando. Para el ejercicio de la opción de tipo variable se respetarán las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Que ejerzan la opción una sola vez y antes del 31 de diciembre de 1995.

2.<sup>a</sup> Que sea el préstamo total (los dos tramos, si los hubiera).

3.<sup>a</sup> Caso de producirse algún gasto por novación de contrato, será a cargo del empleado.

4.<sup>a</sup> Tipo de interés:

Hasta 16 millones: Índice coste de pasivo CECA..

De 16 a 30 millones: Índice MIBOR un año.

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.

**Artículo 19. Préstamo social.**

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.

**Artículo 20. 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.

1.º a 4.º de EGB: 42.609 pesetas.

5.º a 8.º 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.

**Artículo 21. 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; entendiéndose 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.

## CAPITULO V

### Previsión social

#### Artículo 22. *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.

#### Artículo 23. *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.

#### Artículo 24. *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 regirá por el sistema que figura en el anexo número 3 de este Convenio.

#### Artículo 25. *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.

#### Artículo 26. *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 VI

### Plantilla

#### Artículo 27. *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.

#### Artículo 28. *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.

#### Disposición adicional.

Como norma general, sin perjuicio de lo expresamente estipulado en el presente Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas, que cualquier empleado afectado por este Convenio disfrute antes de su entrada en vigor.

#### Disposición transitoria primera. *Comisión de elaboración del texto del Reglamento de Empleados de la Caja de Ahorros de Navarra.*

1. Se crea una Comisión entre las partes que tendrá por objeto la elaboración del Reglamento de Empleados de Caja de Ahorros de Navarra.

2. Esta Comisión será de composición paritaria, estando integrada por una representación designada por la Dirección de la Caja de Ahorros de Navarra y otra representación designada por las organizaciones sindicales.

3. Esta Comisión tratará todos y cada uno de los puntos derogados, entre otros, de la Reglamentación Nacional de las Cajas de Ahorros.

4. La Comisión regulará su funcionamiento, periodicidad de las reuniones y cualquier otra materia de índole procedimental, debiendo concluir sus trabajos antes del 31 de octubre de 1995.

5. Los acuerdos que la Comisión pueda alcanzar deberán, necesariamente, abarcar la totalidad y el conjunto del texto.

#### Disposición transitoria segunda. *Estudio de clasificación de sucursales.*

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a estudiar y revisar el «Estudio de Clasificación de Sucursales» recogido en el anexo número 2 del IV Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra.

#### Disposición transitoria tercera. *Normativa a aplicar al personal volante.*

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a elaborar un estudio relativo a la definición y condiciones del personal volante y a sus compensaciones correspondientes.

#### Disposición transitoria cuarta. *Estudio de los horarios diferentes al definido con carácter general.*

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a elaborar un estudio de todos los horarios que no se ajustan al definido en el artículo 13 de este Convenio, y de sus condiciones de aplicación, particularmente los referentes a turnos de tarde y oficinas extraprovinciales.

#### Disposición transitoria quinta. *Comisión Mixta Interpretativa.*

Como órgano de interpretación, resolución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria integrada por cuatro representantes de la Caja de Ahorros de Navarra y cuatro de las organizaciones sindicales signatarias del presente Convenio, que son:

Por la parte económica:

Don José Manuel Arlabán Esparza.

Don Rodolfo López Hernández.

Don Emilio del Portillo Basterra.

Por la parte social:

Don Francisco Javier Aristu Aramburu.

Don Francisco Javier Cabodevilla Iribarren.

Don Juan Jesús Esevenri Abentin.  
Don Alfredo García Barrios.

Todos ellos con voz y voto.

En caso de cualquier ausencia, las partes designarán los sustitutos necesarios.

La Comisión Mixta Interpretativa recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

- A través de la Caja de Ahorros de Navarra.
- A través de las organizaciones sindicales signatarias.
- Directamente a la Comisión.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría y Presidencia.

#### ANEXO I

**Tabla salarial en cuantías anuales a 31 de diciembre de 1994**  
(incluidas pagas extras)

Categorías	Salario base Pesetas
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

Categorías	Salario base Pesetas
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	5.555.765
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

#### ANEXO II

##### 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 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 (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.

La 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 debería 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 asignados 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 revertiría en forma de pensión de viudedad (50 por 100) y teniendo en cuenta la probabilidad combinada de muerte del empleado y supervivencia de su cónyuge a partir de la fecha de jubilación.

También se considera, en su caso, la posibilidad de generación de pensión de orfandad (20 por 100) a partir de la jubilación.

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 aportación
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.

### ANEXO III

**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 preveía 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 implanta. 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:

**Ámbito 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 21 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 del 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.

#### ANEXO IV

### 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, orientado 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 tec-

nología 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 definirlos 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:

Categoría informática que ostenta	Categoría administrativa que se reconoce
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 Operador 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 periodo 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 su 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.

**20418** RESOLUCION de 14 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las «Industrias de Elaboración del Arroz».

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las «Industrias de Elaboración del Arroz» (Código de Convenio número 9900335), que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1995, de una parte por ALIEA-PYMEV y ANFA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ

##### Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas, sociedades cooperativas, y empresas agrícolas dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

##### Artículo 2. *Ambito territorial.*

Afectará a todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado español, así como todas aquellas que se establezcan en el futuro.

##### Artículo 3. *Ambito personal.*

Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

##### Artículo 4. *Ambito temporal.*

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 1995, finalizando la misma el 31 de diciembre de 1995.

##### Artículo 5. *Vigencia y prórroga.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1995, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes de antelación como mínimo. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las Centrales Sindicales o Agrupaciones Empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones, en el mes de marzo.

##### Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo con anterioridad a este convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al primero de abril del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente convenio.

##### Artículo 7. *Clasificación del personal.*

7.1 La clasificación del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de las, y percibirá la mayor retribución que corresponda en este convenio al trabajo que desempeña.

7.2 El personal que preste sus servicios en las industrias del ámbito funcional del convenio se clasificará en atención a la función que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales.

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
- Personal de Producción.
- Personal de oficios varios.
- Personal subalterno.

7.3 Dentro de los grupos descritos en el apartado anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

- Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
  - Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.
  - Oficial de primera administrativo o comercial.
  - Oficial de segunda administrativo o comercial.
  - Auxiliar administrativo.
  - Botones de dieciséis a diecisiete años.
- Personal de Producción.
  - Encargado de Sección.
  - Molero.
  - Ayudante de Molero.
  - Oficial especializado.
  - Peón especialista.
  - Peón.
  - Conductor.

- Personal de oficios varios.
  - Oficial de primera.
  - Oficial de segunda.
  - Oficial de tercera.

- Personal subalterno.
  - Vigilante o Vigilante jurado.
  - Portero o Conserje.
  - Personal de Limpieza.
  - Ordenanza.

##### Artículo 8. *Definición de las categorías.*

- Personal técnico, administrativo y comercial.

1.º Jefe de Sección administrativa, Comercial o Técnica: Es el empleado que bajo la dependencia inmediata de la dirección, asume el mando