

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

10036 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2001, de la Secretaría de Estado de Educación y Universidades-Presidencia de la Comisión Mixta Ministerio de Educación, Cultura y Deporte/Ministerio de Sanidad y Consumo, creada por el Real Decreto 1497/1999, de 26 de septiembre, por la que se publica acuerdo de delegación de competencias en el Director general de Universidades.*

En su reunión del día 4 de mayo de 2001, la Comisión Mixta creada por el Real Decreto 1497/1999, de 26 de septiembre, por el que se regula un procedimiento excepcional de acceso al título de Médico Especialista, ha adoptado el siguiente acuerdo: «De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, la Comisión Mixta acuerda delegar en el Director general de Universidades la competencia para resolver los recursos de reposición que se interpongan contra las resoluciones por ellas dictadas.

La presente delegación de competencias será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Madrid, 18 de mayo de 2001.—El Secretario de Estado, Julio Iglesias de Ussel.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10037 *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (código de Convenio número 9013462), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de SEA y SIECAN-GICA, en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 4 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente acuerdo constituye el primer Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (en adelante Caja Navarra o La Caja) y, anima su celebración conseguir una integración progresiva y ordenada del personal de las plantillas de las antiguas Caja de Ahorros de Navarra (C.A.N.) y Caja de Ahorros Municipal de Pamplona (C.A.M.P.), superando las diferencias de orden retributivo y profesional que actualmente les separan, contribuyendo a la homogeneización de las relaciones laborales en la nueva Institución de Ahorro, resultante de la fusión, tras la aprobación el 11 de noviembre de 1999 de la integración de ambas entidades acordada por los Consejos de Administración y la Junta de Gobierno, respectivamente, de ambas Cajas.

El texto que se inserta a continuación es el resultado de un largo y complicado proceso de negociación que se inicia en mayo de 2000, y que concluye con la suscripción el día 31 de enero de 2001 de un preacuerdo, como expresión del libre ejercicio de la autonomía y autorregulación que se confiere a los sujetos colectivos de la relación laboral.

La voluntad que ha presidido el devenir de la negociación ha sido la de contar en un único texto con la refundición y sustitución de toda la normativa precedente y que era de aplicación en los respectivos ámbitos de las Entidades que se vienen a integrar, constituyendo en alguno de los casos un auténtico y pleno ejercicio de acomodación de las condiciones existentes en cada una de las plantillas al objeto de buscar el mayor grado de identificación posible y, también, y en su caso, la normativa que se aprueba lo hace con proyección hacia el futuro, por constituir la regulación el texto articulado del estatus jurídico de las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados.

CAPÍTULO I

Alcance del Convenio Colectivo

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

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo de la fusionada Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (en adelante La Caja), tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 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 (en adelante TRLET), y son:

a) Por la parte económica: la Caja.

b) Por la parte social: las Secciones Sindicales integrantes de los Comités de Empresa de la Caja de Ahorros, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado por la Caja y de otro, por las Secciones Sindicales siguientes: Sindicato de Empleados de Ahorro (S.E.A.) y Sindicato Independiente de Empleados de la Caja de

Ahorros de Navarra-Grupo Independiente de Caja de Ahorros (SIECAN-GICA), ambas integrantes de los Comités de Empresa de la Caja. Por razón de la representatividad y legitimación que cada una de las organizaciones firmantes ostenta, que alcanza el 64,1%, el presente Convenio Colectivo goza de eficacia general.

Artículo 2. *Remisión al Estatuto de los Trabajadores.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el TRLET, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos de aquí.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados, quedando excluidos del mismo quienes lo estuvieran de conformidad al artículo 1.3 del TRLET.

2. En todo caso, quedan expresamente excluidos del presente Convenio Colectivo:

- a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de la Caja.
- b) El personal integrante de la plantilla de las empresas participadas por la Caja.
- c) El personal empleado en el Grupo Corporativo Empresarial de la «Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, Sociedad Anónima» y en la Fundación de la Obra Social de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.
- d) El personal de otras empresas cuyos servicios contrate la Caja.
- e) El personal titulado o pericial que no preste sus servicios de modo regular y preferente a la entidad.
- f) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza que no sean propios ni estén incluidos entre las actividades propias de la Caja, en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en la Caja y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se registrarán por las normas específicas de cada actividad.
- g) El personal que preste sus servicios a la Caja en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- h) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero general, Vocal del Consejo de Administración, excepto los Consejeros representantes de los trabajadores, y otros órganos de gobierno de la Caja.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2000. En aquellos otros puntos cuyas disposiciones específicas establezcan distintas fechas de entrada en vigor, se estará a lo allí dispuesto.

2. La duración pactada es de 4 años (2000, 2001, 2002 y 2003), finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2003, salvo aquellos puntos cuyas disposiciones específicas establezcan otro plazo.

3. La denuncia se realizará por escrito, con una antelación mínima de un mes respecto de su vencimiento. En caso de no mediar la denuncia con los requisitos enunciados, el Convenio Colectivo se considerará prorrogado en sus propios términos por períodos anuales.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

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 conformidad con lo dispuesto en su artículo 1.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio Colectivo 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.

Artículo 7. *Cláusula de garantía.*

El presente Convenio Colectivo regula y mejora globalmente las relaciones laborales preexistentes en cada una de las dos entidades de ahorro fusionadas, quedando sin efecto y sustituidas por éste, todas las normas convencionales que las venían rigiendo, teniendo las condiciones aquí establecidas el carácter de mínimas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, derechos y deberes del empleado

Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. Los empleados realizarán el trabajo convenido dentro del ámbito de organización y bajo la dirección de la Caja, en los términos establecidos por el TRLET.

2. La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente y el Convenio, es facultad exclusiva de los Órganos Rectores de la Caja y, por delegación de éstos, del Director General, que la ejercerá con arreglo a los fines establecidos en sus Estatutos.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los Órganos 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.

3. Corresponde a la Caja la dirección del proceso productivo de la forma más adecuada para promover el desarrollo y progreso de sus fines sociales, junto con el bienestar y la mejor formación profesional de los empleados. A tal efecto le compete:

- a) Promover, estimular y mantener la colaboración con los empleados como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de la Caja.
- b) Organizar el trabajo y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
- c) Fijar los índices, previo informe del Comité Intercentros, de productividad y calidad del trabajo.
- d) Exigir la vigilancia, atención y dedicación de todos los empleados dentro de las responsabilidades atribuidas a cada una de las categorías profesionales.
- e) Realizar la movilidad funcional y redistribución del personal de la Caja con arreglo a las necesidades del trabajo y a las evoluciones de mercado y tecnológicas que se produzcan.
- f) Establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad propia de la Caja.

4. Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes, la Caja procurará organizar los servicios, de forma que los Jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones y competencias legales de los representantes legales de los empleados.

Artículo 9. *Derechos y deberes de los empleados.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes, los derechos y deberes de la Caja y de sus empleados se entenderán siempre en 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.

2. Los empleados de la Caja tienen los derechos establecidos en el TRLET, en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo y, particularmente, los siguientes:

- a) En materia de despido improcedente, la indemnización establecida en el artículo 56.1.a) del TRLET se fija en ochenta y cinco días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y ocho mensualidades.
- b) En materia de movilidad geográfica, los empleados tienen derecho a no ser trasladados forzosamente a centros de trabajo situados fuera de Navarra, ni viceversa.
- c) 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 y Monte de Piedad de Navarra.
- d) 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 estipulase en esos futuros Convenios de distinto ámbito al presente, siempre que dicha escala y demás retribuciones fuesen más beneficiosas para el personal de Caja 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.

Asimismo, de producirse el supuesto fáctico mencionado en el párrafo anterior, las condiciones pactadas en este Convenio y referidas a jornada y horario, de ayudas para estudios de empleados, de préstamos y demás

condiciones previstas en el presente Convenio, se mantendrán para el personal de Caja Navarra, siempre que fuesen más beneficiosas que las que en el posible y futuro ámbito de negociación resultasen.

3. Son deberes de los empleados los establecidos legalmente y, de modo específico los siguientes:

- a) Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la Caja.
- b) Conocer y dominar los productos de la Caja, así como los medios que se poseen para la realización habitual del trabajo en la medida de su función y responsabilidad.

CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. *Grupos profesionales.*

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal Administrativo y de Gestión.
- b) Personal Informático.
- c) Personal Subalterno.
- d) Personal de Oficios y Actividades Varias.

2. Dentro de cada grupo se integran las categorías profesionales que se especifican en este mismo capítulo con los derechos laborales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 11. *Director general.*

1. El cargo de Director general de la Entidad es 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, excepto en el de los Consejeros Representantes de los Trabajadores, los Consejeros podrán ejercer el cargo de Director hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función.

2. 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.

Artículo 12. *Personal administrativo y de gestión.*

1. El personal administrativo y de gestión es el que dirige o realiza las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por la Caja. Dentro de este grupo el personal se distribuye en las siguientes clases o subgrupos:

- a) Jefes.
- b) Oficiales.
- c) Auxiliares.

2. 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.

Cada nivel de Jefes podrá dividirse en subniveles (A; B; C; etc).

3. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta, (Oficiales Superiores) los Oficiales se clasifican en Oficiales Primeros, Oficiales Segundos y Oficiales Terceros.

Oficial Primero: son los que, con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones técnicas o especializadas de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, desarrollan normalmente con la debida perfección cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.

Oficial Segundo: son los que poseen conocimientos prácticos de las funciones de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina y las desarrollan, normalmente, con la debida perfección.

Oficial Tercero: son quienes poseen conocimientos prácticos de la mayoría de las funciones de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, pero sin alcanzar, normalmente, el grado de la debida perfección de un Oficial Segundo.

Cada nivel de Oficiales podrá dividirse en subniveles (A, B, C, etc.).

4. Auxiliares.—Auxiliares son quienes colaboran con los Oficiales, realizando parcialmente cualesquiera de las funciones que constituyen la operatoria habitual de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, que les sean expresamente encomendadas y tendentes a la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para su acceso a categorías superiores. Podrán ser:

- Auxiliar Campañas.
- Auxiliar contrato primer año.
- Auxiliar contrato segundo año.
- Auxiliar a contrato
- Auxiliar primer año.
- Auxiliar segundo año.
- Auxiliar.

Artículo 13. *Personal informático.*

13.1 Organización del trabajo.

1. La Caja, 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 13.3 pueden existir en la Caja, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, la Caja 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.

13.2 Clasificación del personal.

1. El denominado Personal Informático comprenderá a todos los empleados de la Caja que realicen funciones específicas dentro 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 artículo.

13.3 Definición de puestos de trabajo y categorías.

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.

13.4 Otros puestos relacionados con informática.

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.

13.5 Sueldos y otras retribuciones.

1. Los sueldos correspondientes a los distintos niveles de las categorías que se definen en el artículo 13.3 son los que se señalen en cada momento en el 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.

13.6 Trienios.

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.

13.7 Ingreso y Acceso.

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

2. La Caja 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.

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

3. La Caja deberá establecer las condiciones y pruebas que estime 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.

13.8 Promoción.

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 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, a fin de acceder a puestos de la Escala Administrativa, a la que deberá incorporarse si obtuviese plaza.

13.9 Traslados.

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.
Operador de consola «A»	Oficial Primero.
Programador «C»	Oficial Segundo.
Programador «B»	Oficial Primero.
Programador «A»	Jefe de Quinta B.
Responsable de Sala «B»	Jefe de Quinta B.
Responsable de Sala «A»	Jefe de Quinta A.
Responsable de Planificación «B» ...	Jefe de Quinta B.
Responsable de Planificación «A» ...	Jefe de Quinta A.
Analista Orgánico «B»	Jefe de Quinta B.
Analista Orgánico «A»	Jefe de Quinta A.
Programador de Sistemas «B»	Jefe de Quinta B.
Programador de Sistemas «A»	Jefe de Quinta A.
Jefe de Producción «B»	Jefe de Quinta A.
Jefe de Producción «A»	Jefe de Cuarta B.
Analista Funcional «B»	Jefe de Quinta A.
Analista Funcional «A»	Jefe de Cuarta B.
Analista de Sistemas «B»	Jefe de Quinta A.
Analista de Sistemas «A»	Jefe de Cuarta B.
Jefe de Explotación	Jefe de Tercera C.
Jefe de Proyectos	Jefe de Tercera C.
Jefe de Estudios	Jefe de Tercera B.
Jefe de Informática	Jefe de Tercera B.

2. En el supuesto de que cumplidos los mínimos de permanencia en informática, establecidos en el punto 1 del presente apartado 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 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, 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 apartado.

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 anteriores 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 y 8 anteriores, deberán concederse por la Caja en un plazo máximo de tres meses.

13.10 Turnos.

1. De conformidad con las normas establecidas, la Caja 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.

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.

13.11 Formación.

1. La Caja 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 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.

13.12 Seguridad e higiene.

1. La Caja 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 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.

Artículo 14. *Personal subalterno.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Octava (Ordenanzas), pertenecen a este grupo profesional los Conserjes, Subconserjes y Ayudantes de ahorro.

2. Son Conserjes los que tienen a su cargo, con carácter general, las funciones subalternas de la empresa, así como la disciplina y vigilancia del personal que las realiza.

3. Son Subconserjes quienes bajo la dependencia de los Conserjes, realizan actividades similares y complementarias.

4. Son Ayudantes de ahorro quienes realizan las variadas labores de ayuda que son necesarias en el trabajo de oficina y demás dependencias tales como: transporte de correo, paquetes y efectos dentro y fuera del centro de trabajo, recados, registro, archivo y manejo de correspondencia, tarjetas, facturas y similares, pudiendo ayudarse en su trabajo de máquinas empaquetadoras, ensobradoras, contadoras, franqueadoras, etc. Asimismo cuidarán de la atención, orientación e información y vigilancia del público.

Artículo 15. *Personal de oficios y actividades varias.*

1. Se considera personal de Oficios y Actividades Varias a todos aquellos empleados 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, entre otras, a tareas de microfilmación, encuadernación, impresión, cartería y otras similares que prestan sus servicios en el Departamento de servicios generales.

2. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Séptima (Personal de Mantenimiento), las categorías en el grupo de Oficios y Actividades Varias son las de Oficial Primera, Oficial Segunda, Ayudante, Peón, Telefonista y Chófer.

a) Oficial Primera. Es quien, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud y con total dominio del oficio respectivo, realiza los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento adecuado y la máxima economía material, poseyendo capacidad de mando para organizar y controlar el personal a su cargo.

b) Oficial Segunda. Es quien, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud, posee conocimientos teóricos y prácticos del oficio adquiridos mediante su formación sistemática o con una larga práctica del mismo, realizando los trabajos corrientes del oficio con el rendimiento adecuado.

c) Ayudante. Es quien, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud, tiene conocimientos generales del oficio, adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilia a los oficiales de Primera y Segunda en el ejercicio de los trabajos propios de éstos y, efectúa aisladamente otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

d) Peón. Es quien realiza trabajos en los que predomina de forma principal el esfuerzo físico o de mera atención, sin que exija, para su correcta prestación conocimientos complejos sobre cualquier aparato o máquina. Puede también desarrollar tareas o labores de limpieza de todo tipo, para lo cual podrá ayudarse de herramientas o máquinas adecuadas.

e) Telefonista. Es quien desempeña las funciones propias de su actividad atendiendo a los requerimientos de la central telefónica en todo o en parte.

f) Chófer. Es quien conduce los vehículos, ya sea para el transporte de personas, de mercancías o de mensajería y tiene como responsabilidades la realización del servicio de chófer tanto para el personal propio, como para las visitas externas, además del control y mantenimiento del vehículo, y en general realiza aquellas otras funciones de naturaleza similar que le sean encomendadas por sus superiores.

SECCIÓN SEGUNDA: INGRESOS, ASCENSOS Y CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Artículo 16. *Ingreso y período de prueba.*

En todo lo relativo a ingreso en la Caja y período de prueba se estará a lo establecido en el TRLET.

Artículo 17. *Ascensos.*

1. El ascenso se realizará por antigüedad o por capacitación, conforme a lo establecido en los números 2 y 3 de este artículo y teniendo en cuenta asimismo lo previsto en la Disposición Transitoria Novena. También podrá tener lugar por libre decisión de la Caja.

2. A partir de la firma del presente Convenio, los ascensos obtenidos por el mero decurso del tiempo afectarán únicamente al recorrido desde Auxiliar primer año hasta Oficial tercero A, de la siguiente forma:

- Primer año: Auxiliar primer año.
- Segundo año: Auxiliar segundo año.
- Tercer y cuarto año: Auxiliar.
- Quinto año: Oficial tercero B.

Transcurridos diez años de permanencia en la escala administrativa, se alcanzará la categoría de Oficial tercero A.

También se obtendrán ascensos por el decurso del tiempo previsto en el sistema de Clasificación de Oficinas, regulado en el artículo siguiente, a los efectos de consolidación de la respectiva categoría laboral, en las condiciones y plazos que allí se especifican.

3. Los ascensos de categoría profesional por capacitación se producirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado, demostrada mediante las correspondientes pruebas de capacitación y/o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo, aplicándose los siguientes criterios:

El 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, ya realizada.

Para ello ya se ha procedido 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 por 100 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.

4. Promociones.

1. 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.

2. 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 Área a la que correspondan las vacantes y un cuarto miembro designado por el Comité Intercentros. Cada uno de ellos podrá delegar sus funciones con el visto bueno del resto del Tribunal.

3. El Tribunal valorará los siguientes aspectos:

- Años de servicio en la Caja.
- 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 aquellos de los aspectos relacionados más arriba, que decida valorar.

4. 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.

5. 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.

6. Se considerarán «no aptos» aquellos candidatos que no hayan alcanzado un mínimo de 50 puntos en total, o bien aquellos que habiendo obtenido una puntuación global superior, no alcanzaran el 50 por 100 de la puntuación parcial en los factores de valoración por el desempeño, pruebas de idoneidad y pruebas de conocimientos.

7. 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.

5. Retribuciones de los empleados que pasan del grupo de personal subalterno al grupo de personal administrativo y de gestión.

Seguirán percibiendo el mismo sueldo, si fuera superior, al que le correspondiese en la nueva categoría y lo conservará hasta que por antigüedad en este grupo sobrepase aquel sueldo.

El acceso al Grupo Administrativo y de Gestión, se realizará por la categoría de Auxiliar primer año.

Artículo 18. *Clasificación de oficinas.*

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

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

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

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

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

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

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

Los recursos administrados se obtendrán, como siempre, del sistema RENO.

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

La inversión de clientes se obtendrá, asimismo, y como siempre, del sistema RENO.

6.3 Margen ordinario: Se tomará el Margen Ordinario (margen financiero más comisiones) de cada oficina.

Para la primera aplicación del sistema que se pacta en el presente convenio, se obtendrá el margen ordinario por el sumatorio de los márgenes ordinarios de todos los clientes asignados a cada oficina en el asiento de apertura (ver disposición transitoria décima), acumulados desde mayo de 2000. En las aplicaciones sucesivas, se tomará el margen ordinario del sistema RENO acumulado hasta el mes correspondiente a la aplicación (junio o diciembre).

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

En cada uno de los factores considerados se obtendrá la «Media Teórica por Oficina», que se valorará con arreglo a las siguientes ponderaciones:

Recursos Administrados: 20 puntos.
Inversión de Clientes: 30 puntos.
Margen Ordinario: 50 puntos.

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

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

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

Clase A: Aquéllas cuya puntuación total sea superior a 325 puntos.
Clase B: Aquéllas cuya puntuación total esté comprendida entre 200 y 325 puntos.
Clase C: Aquéllas cuya puntuación total esté comprendida entre 125 y 200 puntos.
Clase D: Aquéllas cuya puntuación total esté comprendida entre 50 y 125 puntos.
Clase E: Aquéllas cuya puntuación total sea inferior a 50 puntos.

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

Tipo oficina	Dirección	Intervención
Oficina A	Jefe 5. ^a A	Oficial 1. ^o
Oficina B	Jefe 5. ^a B	Oficial 2. ^o
Oficina C	Oficial 1. ^a	Oficial 3. ^o A
Oficina D	Oficial 2. ^o	—
Oficina E	Oficial 3. ^o A	—

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 seis meses de carencia para recuperar su anterior nivel; transcurrido este periodo, si no lo hubiera recuperado, sus cargos quedarán asimilados a la nueva categoría y nivel retributivo, siempre que no hubiera consolidado la anterior. En caso de recuperar el nivel anterior, los seis meses de carencia computarán a efectos de consolidación de las categorías laborales.

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

Nivel	Puntos	Retrib. Director	Retrib. Interv.
1	De 0 a <50	Sal. base Of. 2. ^o +5 por 100	—
2	De 50 a <75	Sal. base Of. 1. ^o +5 por 100	—
3	De 75 a <100	Sal. base Of. 1. ^o +11 por 100	—
4	De 100 a <125	Sal. base Of. 1. ^o +14 por 100	—
5	De 125 a <150	Sal. base Of. 1. ^o +20 por 100	Sal. base Of. 1. ^o +3 por 100
6	De 150 a <200	Sal. base Of. 1. ^o +23 por 100	Sal. base Of. 1. ^o +5 por 100
7	De 200 a <250	Sal. base Of. 1. ^o +29 por 100	Sal. base Of. 1. ^o +11 por 100
8	De 250 a <325	Sal. base Of. 1. ^o +33 por 100	Sal. base Of. 1. ^o +14 por 100
9	Más de 325	Sal. base Of. 1. ^o +40 por 100	Sal. base Of. 1. ^o +20 por 100

Los niveles retributivos del Director e Interventor de oficinas indicados en la tabla anterior, comprenden la «categoría laboral» regulada en cada nivel y el «complemento de puesto», que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe de la categoría laboral y el importe del nivel retributivo correspondiente.

Este resultado positivo que conforma el complemento de puesto, se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.

En los casos en que el Director o Interventor de la oficina esté en periodo de consolidación de una categoría laboral superior de la que ostente el empleado, según lo regulado en este artículo, el complemento de puesto al que hace referencia el párrafo anterior, se calculará por la diferencia entre el importe correspondiente a la categoría laboral del empleado y el importe del nivel retributivo de la oficina.

Dicho complemento es de carácter funcional y no resultará consolidable, por lo que se dejará de percibir desde que, por cualquier causa, se dejen de desempeñar las funciones propias del puesto. Además será absorbible y compensable por la categoría laboral que ostente el empleado.

11. Consolidación de categorías en las oficinas. 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 año y medio por cada salto de categoría, hasta alcanzar la categoría que, por puntuación, corresponda a su oficina. Para el citado plazo de año y medio se tomará como fecha de referencia el primer uno de julio o uno de enero inmediato siguiente. Además de lo anterior, el trabajador que ocupe en cualquier oficina, durante un periodo de diez años, el puesto de Director, consolidará, como mínimo, la categoría de Oficial 2.^o

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 Recursos Humanos y la Subdirección Comercial, se den circunstancias que así lo aconsejen.

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

Cuando la vacante suponga promoción de categoría se seguirá el procedimiento de promoción regulado en el artículo 17, punto 4 del presente Convenio Colectivo.

13. La categoría mínima de un directivo de Oficina, sea cual sea ésta, será de Oficial 3.^o A. Las Oficinas de los tipos A, B y C contarán en su plantilla con un Interventor cuyas funciones serán las marcadas en cada momento por la Subdirección Comercial. Las demás Oficinas podrán tener asimismo un Interventor en su plantilla en aquellos casos que la Caja considere necesario.

14. Los responsables de Oficina de tarde, percibirán unos ingresos equivalentes al Nivel Retributivo del Interventor de la Oficina correspondiente. En el caso de que la Oficina no tuviera interventor, se le aplicará la retribución correspondiente al «Nivel 1» del Sistema de Clasificación de Oficinas, regulado en el apartado 10 del presente artículo.

15. Los niveles retributivos de las carteras de los Gestores Comerciales, se incrementarán en un 5 por 100 sobre su situación anterior al presente Convenio.

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

17. Siempre que se produzca el cese no voluntario del directivo de una Oficina será necesario, previamente, la elaboración de un informe por parte del Jefe de Zona al Jefe de RR. HH., quien lo pondrá en conocimiento del Comité Intercentros por medio de la Comisión de Personal.

Artículo 19. *Agencias.*

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

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

	Retribución total del responsable
Agencias con 2 empleados	Salario base Oficial 2. ^o +2,5 por 100
Agencias con 3 empleados	Salario base Oficial 2. ^o +5 por 100
Agencias con 4 empleados	Salario base Oficial 2. ^o +7,5 por 100
Agencias con 5 o más empleados ..	Salario base Oficial 2. ^o +10 por 100

La retribución del responsable a que hace referencia el párrafo anterior, comprende el importe correspondiente a la categoría laboral del empleado y el «complemento» de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe de la categoría laboral y el importe de la retribución total del responsable.

Si el resultado es positivo conformará el complemento de puesto y se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.

Dicho complemento es de carácter funcional y no resultará consolidable, por lo que se dejará de percibir desde que, por cualquier causa, se dejen de desempeñar las funciones propias del puesto. Además será absorbible y compensable por la categoría laboral que ostente el empleado.

El número de agencias quedará limitado a un porcentaje del 6 por 100 sobre el número de Oficinas de Caja Navarra.

SECCIÓN TERCERA: PLANTILLA

Artículo 20. *Determinación de la plantilla.*

1. La plantilla de la Caja será fijada según las necesidades objetivas de la Entidad, tanto con carácter general como por Oficinas y dependencias. La Caja publicará anualmente su plantilla, comprendiendo la clasificación de sus Oficinas y la relación del personal por grupos y categorías profesionales, haciendo entrega de los datos al Comité Intercentros a efectos de que por el mismo se formulen, en su caso, las observaciones que procedan.

2. La plantilla de la Caja se integra por el personal fijo y por el personal temporal. Personal fijo es el contratado por tiempo indefinido. Personal temporal es el contratado con arreglo a los contratos de tal naturaleza establecidos por la legislación vigente.

3. Si durante la vigencia de este Convenio, la Caja necesitara contratar personal bajo la modalidad de puesta a disposición (Empresas de Trabajo Temporal), deberá, antes de su contratación, obtener la conformidad de la mayoría de los representantes de la parte social firmante de este Convenio Colectivo.

Artículo 21. *Límites a la temporalidad.*

1. A partir de la vigencia de este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, los puestos estructurales cubiertos con personal temporal no podrán sobrepasar el 2,5 por 100 con respecto al personal activo en cada momento. La Entidad entregará a la representación social información suficiente sobre la plantilla con el fin de que pueda verificarse el cumplimiento de este porcentaje.

2. Para los casos de sustituciones (bajas, formación, períodos vacacionales), acumulación de tareas y trabajos coyunturales, los contratos serán de duración determinada. Estos contratos quedan expresamente excluidos del cómputo del 2,5 por 100 a que hace referencia el número anterior.

Artículo 22. *Contratación.*

1. Las categorías y niveles aplicables a los trabajadores incorporados a la Caja a partir del presente convenio en cualquier modalidad de contratos temporales o contrato indefinido, serán las siguientes:

a) Contratos temporales:

- Auxiliar campañas.
- Auxiliar a contrato de primer año.
- Auxiliar a contrato de segundo año.
- Auxiliar a contrato.

El nivel de Auxiliar a contrato se alcanzará por los trabajadores temporales a partir del tercer año de contrato.

b) Contrato indefinido:

- Auxiliar a contrato de primer año.
- Auxiliar a contrato de segundo año.
- Auxiliar.

El régimen de ascensos dentro de la categoría profesional de Auxiliar, viene establecido en el artículo 17, punto 2 del presente Convenio Colectivo.

Los diferentes salarios se establecen en consideración a criterios de promoción y carrera profesional, lo que justifica la progresión salarial en cada uno de los niveles en la categoría de Auxiliar.

Se acuerda establecer un tratamiento especial de los contratos temporales utilizados exclusivamente para labores de promoción derivadas de la puesta en marcha y lanzamiento o promoción de nuevos productos, tales como indicación a la clientela del funcionamiento de elementos de

autoservicio, entrega de obsequios e información rutinaria. La duración máxima será de 6 meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las labores de promoción. Este personal tendrá la categoría de Auxiliar Campañas.

Las cuantías a las que se hace mención en la tabla salarial se consideran referidas a cada año completo, reduciéndose su importe en la proporción equivalente cuando la duración del contrato temporal no alcanzase el período completo correspondiente al año.

2. 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 dos de agosto.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada máxima de trabajo en la Caja, definida en cómputo anual, será de mil quinientas diez horas.

Artículo 24. *Horarios.*

1. La jornada de trabajo se cumplirá mediante el horario de trabajo de aplicación general al personal desde las 8,05 a las 15 horas, de lunes a viernes. El horario de apertura al público para las oficinas y demás dependencias que cumplan este servicio será desde las 8,30 horas hasta las 14,15 horas, de lunes a viernes.

De lunes a viernes queda al criterio personal de cada trabajador la posibilidad de comenzar la jornada de trabajo después de las 8,05 y hasta las 8,20 horas, a condición de prolongar dicha jornada durante el mismo período de tiempo, entre las 15,00 horas y las 15,15 horas, sin que esto suponga alteración del horario de atención al público.

2. Para los departamentos de Servicios Centrales con horario de trabajo diferente al establecido con carácter general en el número anterior del presente artículo, la jornada de trabajo será de 6,55 horas, de lunes a viernes. Asimismo, de lunes a viernes queda al criterio de cada trabajador la posibilidad de retrasar hasta 15 minutos el comienzo de su jornada laboral, a condición de prolongar dicha jornada por tiempo idéntico a tal retraso.

3. Oficinas con horario singular: La Caja podrá abrir, además de en horario general, en horario singular hasta un 25 por 100 de las oficinas. Para atender este horario singular, a dichas oficinas se les asignará un mínimo de dos empleados, voluntarios y/o de nueva contratación, uno de los cuales tendrá responsabilidad operativa y un nivel retributivo en el que su sueldo base estará complementado, mediante un complemento funcional al puesto, hasta alcanzar el nivel retributivo del Interventor de la Oficina de que se trate, de manera que el sueldo base del empleado más el complemento funcional al puesto que le corresponda sea, como mínimo, igual al Nivel 1 del Sistema de Clasificación de Oficinas regulado en el apartado 10 del artículo 18.

Ningún empleado que preste sus servicios en horario de mañana podrá ser obligado a trabajar en horario de tarde ni al contrario.

Los empleados destinados en las oficinas con horario singular que presten sus servicios en horario de tarde, tendrán prioridad para ocupar las vacantes de contenido análogo que se puedan producir en el horario establecido con carácter general.

La jornada máxima de mil quinientas diez horas definida en cómputo anual, se cumplirá mediante el horario de trabajo que se establece a continuación:

Del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de octubre al 31 de diciembre, extremos incluidos:

- Empleados: De lunes a viernes de quince a veintiuna horas.
- Los sábados de nueve a catorce horas.
- Público: De lunes a viernes, de quince y quince a veinte treinta horas.
- Los sábados de nueve quince a trece treinta horas.

Del 1 de mayo al 5 de julio, ambos inclusive:

- Empleados: De lunes a viernes de quince a veintiuna horas.
- Público: De lunes a viernes de quince y quince a veinte treinta horas.

Del 6 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive:

- Empleados: De lunes a viernes, de ocho y cinco a quince horas.
- Público: De lunes a viernes, de ocho treinta a catorce quince horas.

Durante el período comprendido entre el 6 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, los empleados con horario singular de tarde, prestarán sus servicios en el horario de mañana establecido con carácter general, como apoyo, sin consideración de volantes, a las oficinas de su zona.

Para estos empleados el Sábado Santo será festivo.

4. Horario de las Oficinas establecidas fuera de la Comunidad Foral de Navarra.

El horario de trabajo de los empleados que presten sus servicios en las oficinas de la Caja abiertas fuera de la Comunidad 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 aquéllas.

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en las referidas provincias serán las señaladas en este Convenio Colectivo, pero incrementadas o disminuidas a prorrata, en la proporción en que la jornada fuese mayor o menor que la establecida en la Caja con carácter general.

Quedan excluidas de esta prorrata diez horas que se convertirán, para el personal afectado, en horas de libre disposición.

5. Durante las fiestas patronales de cada localidad se respetará el siguiente horario de trabajo en las oficinas y en aquellos centros ubicados en su demarcación:

De 8,45 horas a 12,30 horas.

Se aplicará una reducción horaria equivalente en todos los horarios diferentes al de aplicación general, que serán acordados entre la Caja y los interesados y conocidos por los representantes sindicales.

Se continuará en la libranza de la segunda fiesta patronal que tradicionalmente se viene guardando en cada localidad.

No obstante todo lo anterior, no afectará al cómputo de jornada máxima anual el horario de fiestas patronales que se establece.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 23. Para el reconocimiento de las mismas, será imprescindible que —con carácter previo— hayan sido ordenadas por el superior jerárquico correspondiente. Las horas así realizadas se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente.

La Caja podrá optar entre compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido, o, excepcionalmente, abonarlas en metálico con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en cada momento, al establecido por las disposiciones legales, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

A efectos de horas extraordinarias, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la ley.

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

Artículo 26. *Vacaciones anuales.*

1. Todo el personal de la Caja disfrutará anualmente de veintiocho días hábiles de vacaciones, sea cual fuere su categoría laboral y antigüedad. El personal que se incorpore o cese al servicio de la Caja en el transcurso del año, disfrutará del número de días que corresponda al tiempo trabajado.

2. El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el quince de enero y el quince de diciembre de cada año.

3. Se garantiza la posibilidad del disfrute de la mitad de los días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Para compatibilizar el más adecuado y regular funcionamiento de los servicios y los deseos del personal, se establecen como criterios prioritarios en casos de colisión de preferencias el de la mayor antigüedad

en la Caja, en segundo lugar, la mayor categoría laboral; y en tercer lugar, a las responsabilidades familiares para con los hijos en edad escolar, conforme a la definición de las autoridades educativas.

4. Las vacaciones no se verán afectadas por ninguna incidencia personal que pudiera sobrevenir (permiso, I.T., etc.), exceptuando el caso de que el empleado sufriera internamiento clínico durante el disfrute. Sólo en este supuesto, el empleado conservará el derecho a disponer de los días de vacaciones que hayan coincidido con el internamiento, días que se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO V

Excedencias, suspensiones del contrato y permisos

Artículo 27. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria se regulará, en cuanto a sus causas y efectos, por lo establecido en el TRLET, sin perjuicio de lo regulado en este artículo. La excedencia voluntaria se concederá, cuando concurren los requisitos preceptivos, en el plazo máximo de un mes a partir de su solicitud.

2. La excedencia voluntaria no da derecho a retribución ni a indemnización alguna y, en ningún caso, podrá utilizarse para pasar a otra Caja de Ahorros, Caja Rural, Banco o instituciones financieras y de crédito similares. Perderán el derecho de reingreso quienes no lo soliciten en el último mes de duración del período máximo de excedencia, incluidas las posibles prórrogas a que se refiere el número 3 siguiente.

3. El personal puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a 5 años. En casos justificados, la Caja concederá prórrogas del período inicial de excedencia voluntaria, sin que en su conjunto el período máximo de excedencia pueda superar los cinco años.

4. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término de disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes de plazo de duración de su situación, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos. Quien haya solicitado el reingreso en tiempo y forma reglamentarios, tendrá derecho a dicho reingreso antes de un año de haberlo demandado, una vez finalizado el plazo o periodo solicitado.

Artículo 28. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se regulará, en cuanto a sus causas y efectos, por lo establecido en el TRLET.

Artículo 29. *Permisos.*

1. Los permisos retribuidos a favor de los empleados de la Caja son los regulados en el TRLET.

2. Se reconoce a los empleados de la Caja con una antigüedad mínima de dos años el derecho a disfrutar de una excedencia por permiso no retribuido, por año natural, de una duración no superior a noventa días ni inferior a quince días, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

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

Si se produce una petición por un empleado de un departamento u oficina en el que ya exista otro empleado disfrutando de esta clase de permisos, será el departamento de Recursos Humanos quien determinará sobre la procedencia de la petición, con el objeto de que estén siempre debidamente cubiertos los servicios. Igualmente, la determinación de la prioridad del disfrute, en el caso de existir más de un peticionario, será competencia del departamento de Recursos Humanos.

Se concederá sin expresión de causa para el disfrute.

Una vez finalizado el permiso, la reincorporación del empleado será automática, al mismo puesto de trabajo, sin necesidad de ser advertido por la Caja de la finalización del período del permiso concedido. Igualmente, tampoco será necesario la presentación de solicitud para la reincorporación por parte del empleado.

El empleado, mientras que permanezca en esta situación, no será considerado como participe en suspenso en el Plan de Pensiones de empleados de Caja Navarra.

El empleado tiene la posibilidad de contratar con la Seguridad Social un convenio especial para mantenerse en alta durante dicho permiso no retribuido.

El período de permiso no retribuido no devengará derechos en cuanto a las gratificaciones extraordinarias ni en las vacaciones retribuidas y dará lugar a la interrupción del cómputo de la antigüedad del empleado.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 30. *Estructura salarial.*

1. El régimen de retribuciones de los empleados estará integrado por los siguientes conceptos.

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Percepciones extrasalariales.

2. Son complementos del salario base los siguientes:

- 2.1 Complemento de antigüedad.
- 2.2 Pagas extraordinarias (ya incluidas en la tabla salarial).
- 2.3 Plus de volante.
- 2.4 Plus de chófer.
- 2.5 Plus social.

3. Son percepciones extrasalariales las siguientes:

- a) Dietas y kilometraje.

Artículo 31. *Salario base.*

Como anexo I del presente Convenio Colectivo figura la tabla que especifica el salario base anual (12 mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias) aplicable a las diferentes categorías laborales de la Caja.

La nueva Tabla Salarial que figura en el anexo I del presente Convenio Colectivo, integra en el salario base las cuantías que en las Cajas de origen se venían percibiendo por los conceptos siguientes: Plus extrasalarial (CAN), Plus extrasalarial (CAMP) y Plus Compensación Horaria (CAMP).

La Tabla Salarial se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2001. En su cuantía ya tiene incorporado el incremento del 4 por 100 correspondiente al año 2000, además de un 2 por 100 de incremento a cuenta del IPC final del año 2001.

Para la regularización del año 2000 (abono de diferencias) se ha aplicado el IPC estatal (4 por 100) sobre las tablas salariales vigentes en ambas Cajas a 31 de diciembre de 1999. Asimismo, la misma regularización del I.P.C. del año 2000 (4 por 100) será aportada al Plan de Pensiones.

Para los demás años de vigencia del Convenio Colectivo 2001, 2002 y 2003, el incremento se aplicará sobre la tabla salarial unificada, incorporándose a cuenta un incremento del IPC previsto para cada anualidad y regularizándose en función del IPC estatal resultante publicado por el I.N.E. en el mes de enero de cada año siguiente, a las anualidades respectivas, girando el incremento, y en su caso la revisión, sobre el importe de la tabla a 31 de diciembre del año anterior. Como queda dicho, para el año 2001 la tabla ya tiene incorporado, de acuerdo con lo aquí establecido, un 2 por 100 de incremento a cuenta del IPC final del año 2001.

Todos los conceptos salariales y la aportación al Plan de Pensiones se incrementarán en los citados Índices de Precios al Consumo para cada anualidad.

Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

A partir del primero de enero de 2001, el complemento de antigüedad se regirá por las siguientes reglas:

1. Los empleados devengarán aumentos salariales por antigüedad, que consistirán en trienios por valor del cinco por ciento sobre el salario base anual correspondiente a la categoría que ostenten (tabla del anexo I) en el momento temporal en que se devengan.

2. Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal se actualizarán en todo momento a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldos que se halle en vigor.

3. Todos los empleados con derecho a trienios que asciendan de categoría percibirán el sueldo correspondiente a la nueva más el importe de los trienios que tuvieran devengados en las de procedencia.

4. 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.

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

6. 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.

7. La permanencia en las categorías de Auxiliar primer año y Auxiliar segundo año no genera derecho a la percepción del complemento personal

de antigüedad, por cuanto se ha pactado el cambio de categoría por el mero transcurso del tiempo. A partir del momento en el que el empleado alcance la categoría profesional de Auxiliar, le es de aplicación lo previsto en los apartados anteriores.

Este apartado 7 no será de aplicación a los empleados ingresados en la Caja con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

1. El salario anual pactado en este Convenio Colectivo (anexo D) se percibirá en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias, una a abonar en julio y la otra, en diciembre.

2. Las pagas extraordinarias, cuya cuantía viene, pues, establecida en la tabla anexo I, se verán incrementadas con el complemento personal de antigüedad.

3. Estas pagas se devengan con carácter semestral. El personal que ingrese o cese durante cada semestre percibirá las pagas de julio y diciembre en proporción al tiempo trabajado en dicho período temporal.

Artículo 34. *Plus de volante.*

1. Tendrán la consideración de volantes los empleados que de forma regular presten sus servicios en más de dos oficinas o quienes presten sus servicios como apoyo a un grupo de oficinas o para sustitución de otros empleados. No se considera volante a quien de modo coyuntural sustituya o apoye el trabajo en otras oficinas o dependencias de la Caja. Será facultad de la Entidad destinar al personal volante a oficinas o servicios determinados, perdiendo entonces la condición de volantes y en consecuencia el plus que por dicho concepto viniesen percibiendo.

2. La cuantía del plus de volante, para 2001, es la que sigue:

168.792 pesetas para los volantes asignados a las zonas urbanas (14.066 pesetas mensuales).

259.680 pesetas para los volantes asignados a las zonas rurales (21.640 pesetas mensuales).

2. Durante la vigencia del presente Convenio, cada año se incrementará con el mismo porcentaje de incremento que se aplique al salario base.

Artículo 35. *Plus de chófer.*

1. Se reconoce un plus de chófer, únicamente a los empleados que realicen esta función, devengado en doce mensualidades.

2. Su cuantía anual para 2001 será de 74.572 pesetas actualizable durante la vigencia de este Convenio, como lo haga el salario base.

Artículo 36. *Plus social.*

Se crea, por el presente Convenio Colectivo, el denominado Plus Social, como resultado de la valoración económica de los diversos Beneficios Sociales que venían establecidos en cada una de las dos Cajas concurrentes en el proceso de fusión. Para la mencionada valoración económica se han exceptuado los denominados préstamos de adquisición de viviendas, el crédito para atenciones varias, el seguro de vida y las ayudas de estudios de empleados.

Del resultado de la anterior valoración, calculado en su importe medio por empleado, e incrementado en un 4 por 100, correspondiente al IPC del año 2000, y en un 2 por 100 (a cuenta IPC del año 2001), por resultar más beneficioso el correspondiente a la CAN, su importe queda fijado en 260.000 pesetas anuales para el año 2001.

El Plus Social se abonará en la nómina del mes de agosto de cada año, y se extenderá a todos los empleados cuyo contrato de trabajo comprenda una duración superior a un año.

Por el establecimiento del plus que aquí se regula, quedan derogados los siguientes conceptos o beneficios sociales de ambas Cajas: Subsidio familiar y ayuda de estudios de hijos de CAN, y ayuda de estudios de hijos, póliza de hospitalización, paga de boda y bolsa de vacaciones de CAMP.

El Plus Social se actualizará anualmente en el mismo porcentaje en que se incremente el salario base.

Este plus se devenga con carácter anual, percibiéndose en proporción a la prestación efectiva de servicio en la Caja a lo largo del año.

Artículo 37. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de la Caja y por necesidades del servicio, tendrá derecho a que se le abone por la Caja el importe de los gastos justificables y justificados

que se le hayan podido originar como consecuencia de dicho desplazamiento.

2. En los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la Caja, tendrá derecho a que se le compense por kilómetro recorrido, en un importe equivalente al señalado como máximo exento a efectos fiscales por el Gobierno de Navarra.

Artículo 38. *Quebranto de moneda.*

Las diferencias de efectivo correrán a cargo de la Caja, sin perjuicio de poder exigir las responsabilidades profesionales que correspondan.

CAPÍTULO VII

Representación de los empleados

Artículo 39. *Representación unitaria y sindical.*

Todas las formas de representación, unitaria y sindical, de los empleados en la Caja quedan sujetas a lo dispuesto en el TRLET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las particularidades contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 40. *Comité de Empresa.*

1. El conjunto de horas laborales y mensuales reguladas en el artículo 68 Apartado e) del TRLET que, respectivamente, cada miembro de los Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo de la Caja dispone para el ejercicio de sus funciones como tal, podrá ser computado globalmente, de tal forma, que individualmente los topes de horas allí establecidos pudieran ser superados, pero nunca en el cómputo global de todas las horas correspondientes a la totalidad de los miembros de cada uno de los Comités. Este cómputo individual y global sólo podrá ser rebasado con carácter excepcional y no de forma regular.

La acumulación horaria aludida sólo se efectuará entre los miembros de los Comités pertenecientes a la misma Sección Sindical.

2. Los Comités de Empresa podrán utilizar siempre los medios del montaje, reproducción y distribución de documentos propios de la Caja, previa la autorización de los servicios de recursos humanos, autorización que se referirá únicamente a la disponibilidad de los citados medios.

3. A los Comités de Empresa se les entregará diariamente el Balance avanzado de la contabilidad de la Caja, así como el Balance consolidado a fin de cada mes. También se les hará entrega, con la periodicidad que se reciban en la Entidad, 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.

Artículo 41. *Comité Intercentros.*

1. Se acuerda la creación de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités existentes en la Caja.

2. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento, eligiendo de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, debiendo elaborar un reglamento de funcionamiento, cuya copia remitirá a la Caja.

3. En la constitución del Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, siempre que sea posible.

4. El Comité Intercentros tendrá las funciones que se les son reconocidas a los Comités de Empresa en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de los Estatutos de los Trabajadores (RDLeg, 1/95, de 24 de marzo). Ostentará la representación de los Comités de Empresa, y en todo caso, siempre que se trate de cuestiones que por su ámbito de aplicación excedan a la de cada uno de los Comités existentes en la Caja.

5. Sin perjuicio de lo que se establece en el punto anterior, cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que hubiera sido elegido.

6. Con periodicidad cuatrimestral, el Comité Intercentros se reunirá con los representantes de la Entidad que ésta designe, para tratar de aquellas cuestiones de su competencia.

7. El Comité Intercentros deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses, una vez proclamado el último Comité de Empresa de la Caja. Para esta primera ocasión, la constitución deberá llevarse a cabo dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. *Comisión de Personal.*

Para todos los asuntos que afecten a modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, valoración de puestos de trabajo, horas y trabajos

extraordinarios, bilingüismo, etc., funcionará una comisión mixta formada por el departamento de Recursos Humanos y el Comité Intercentros, que emitirá los correspondientes informes dirigidos a la dirección de la Entidad, informes que no tendrán carácter vinculante.

En los supuestos de subcontratación, la Caja explicará sus necesidades al Comité Intercentros, el cual se reserva el derecho de emitir informe dirigido al Consejo de Administración, previo a la decisión del Consejo, pero sin carácter vinculante para éste.

Esta Comisión regulará su composición, funcionamiento, periodicidad de las reuniones y cualquier otra materia de índole procedimental.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43. *Faltas de los empleados.*

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

2. Son faltas leves:

2.1 Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.

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

2.3 Las indiscreciones no dañosas.

3. Son faltas graves:

3.1 Las de asistencia injustificadas y no repetidas.

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

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

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

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

3.6 La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Son faltas muy graves:

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

4.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

4.15 La reincidencia en la comisión de faltas graves.

4.16 El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmedia-

tamente en conocimiento del Director General de la Entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

Artículo 44. Sanciones.

1. La potestad disciplinaria corresponde a la Caja.
2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas en:

2.1 Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

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

2.3 Por faltas muy graves: pérdida de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de categoría; pérdida definitiva 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 sanción 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; emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Caja, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución; 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; 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.

Artículo 45. Procedimiento sancionador.

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el TRLET y en el TRLPL. En los supuestos de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, la Caja dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, quien podrá alegar las pruebas y descargos que a su derecho convengan, siempre que no se perjudiquen los plazos legales y no se produzca preclusividad.

2. En orden a las sanciones impuestas a los representantes unitarios y sindicales de los empleados se aplicarán las garantías específicas legales para los mismos, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

Artículo 46. Cancelación 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 seis meses, en las graves a los dos años, y en las muy graves, a los tres años.

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

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Artículo 47. Uniformes y prendas de trabajo.

Las prendas del personal uniformado serán costeadas por la Caja, que determinará, con audiencia del Comité Intercentros cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación. Específicamente, el personal subalterno recibirá dos uniformes anuales, uno de verano y uno de invierno, las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo según el clima de las poblaciones en que radiquen las oficinas, a razón de una cada dos años.

CAPÍTULO X

Acción social

Artículo 48. Ayuda de estudios para empleados.

1. 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 Caja 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.

2. Las ayudas para estudios no específicamente citados y que puedan contribuir a la formación técnica y humana del empleado, que se recoge en el punto 1 del presente artículo, en ningún caso podrá superar las 250.000 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 en el nivel solicitado dentro de su programa de formación.

3. En aquellos casos en que sea necesario el pago por adelantado del importe íntegro del curso, la Caja 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.

Artículo 49. Anticipos sociales.

1. Los anticipos salariales se regulan por lo dispuesto en el TRLET.

2. Excepcionalmente la Caja podrá conceder a sus empleados anticipos reintegrables, sin interés, con objeto de atender necesidades plenamente justificadas, o de carácter perentorio, como lo son en los casos siguientes:

Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.

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.

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

4. La amortización se efectuará mediante el descuento mensual del 10 por 100 de sus haberes.

Artículo 50. Crédito para atenciones varias.

Los empleados de Caja Navarra cuyo contrato de trabajo comprenda una duración superior al plazo de amortización del presente crédito, tendrán derecho a un Crédito en las siguientes condiciones:

Producto: cuenta corriente de crédito.

Capital máximo disponible: hasta tres millones y medio de pesetas.

Tipo de interés: EURIBOR a un año.

Garantía: la personal del empleado.

Amortización de intereses: mensual.

Amortización de capital: anual, debiendo iniciarse la amortización como mínimo al cumplir la edad de 60 años, y quedando liquidado definitivamente antes de producirse la jubilación.

En el supuesto de no cancelación, la Caja procederá al embargo de sus bienes.

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

1. En el momento de la concesión se aplicará el último publicado, que estará vigente hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2. Revisión: el 1 de enero de cada año, en base al índice EURIBOR un año del interanual al mes de noviembre del año anterior, el cual estará vigente durante todo el año.

3. En el caso de que el índice referenciado EURIBOR dejara de estar vigente, se fijará el nuevo índice referencial por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

4. Lo dispuesto en este artículo se aplicará al día siguiente de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 51. Seguro de vida.

1. La Caja contratará un seguro de vida para todos sus empleados en activo cuyas coberturas serán las siguientes:

- 5.000.000 pesetas: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por cualquier causa.
- 10.000.000 pesetas: Fallecimiento derivado de accidente.
- 15.000.000 pesetas: Fallecimiento derivado de accidente de circulación.

2. La efectividad de estas coberturas, incompatibles entre sí, será a partir del mes siguiente de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 52. Préstamos para adquisición de vivienda.

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra facilitará el acceso a la propiedad de la vivienda de sus empleados, de acuerdo con las normas que se establecen en este artículo.

1. El prestatario deberá pertenecer a la plantilla de Caja Navarra, como empleado fijo y haber superado el período de prueba previsto por la Ley.

2. Los préstamos que la Caja conceda a sus empleados, habrán de ser destinados, necesariamente, a la adquisición de vivienda habitual, conforme a los requisitos establecidos en el Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas (IRPF).

3. 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 aquellas 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.

4. 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 en ningún caso, el importe máximo indicado en este artículo que es de 40 millones de pesetas.

5. Como valor de la vivienda se estimará el menor entre el precio pactado en el contrato de compraventa o 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 garaje 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.

6. En el supuesto de acceder a vivienda en construcción, el valor de la misma será el fijado en el contrato de compra-venta, el que conste en el proyecto visado por el Colegio de Arquitectos, o el precio de venta fijado en la Cédula de Clasificación Provisional, o en su caso, el coste justificado de su construcción.

7. El préstamo se devolverá mediante un sistema de liquidación de intereses y amortización del principal, con periodicidad mensual y cuota constante. Dicha cuota se descontará cada mes de los haberes que el empleado hubiera de percibir.

Los traspagos mensuales se realizarán directamente a la cuenta del préstamo, a los efectos, como se ha señalado, de cuota mensual comprensiva de amortización e intereses.

8. La disposición de fondos del préstamo concertado, se realizará previa justificación del pago y con la presentación del documento notarial o Certificación de Organismo Oficial que acredite la propiedad de la vivienda a 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 el punto 3 de este artículo.

9. El plazo de amortización del préstamo inicialmente fijado, podrá ser reducido después a instancia del beneficiario, quien podrá también efectuar amortizaciones anticipadas.

10. La garantía será personal, no precisando aval alguno de terceras personas, constituyéndose como garantía, además de la personal del prestatario la del sueldo como empleado de la Institución y formalizándose en Póliza de préstamo personal intervenida por fedatario público.

Para el supuesto de rescisión de Contrato Laboral, jubilación o fallecimiento del empleado y en los casos de separación o divorcio en los que la vivienda se asigna al otro cónyuge por decisión judicial firme, se incluirá en la póliza o pólizas una cláusula por la que el préstamo se extinga, teniendo derecho a la obtención de un nuevo préstamo por la cuantía del débito a la fecha de rescisión, con garantía hipotecaria y en las condiciones generales que rijan en ese momento, salvo en el supuesto de fallecimiento del empleado en el que se respetará el tipo de interés establecido en Convenio aplicándose únicamente el cambio de garantía personal a hipotecaria.

En el supuesto de no cancelación, la Caja ejecutará el embargo de dicha vivienda.

Siempre que se haya de constituir una garantía hipotecaria, los gastos que se originen serán a cargo del empleado.

11. 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 y Monte de Piedad 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.

12. Los gastos inherentes al préstamo serán a cargo del prestatario.

13. Los prestatarios vendrán obligados:

A vivir en la vivienda adquirida con el préstamo.

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

14. El empleado que solicite la concesión de un préstamo, deberá dirigir la pertinente solicitud, acompañada —en su caso— del contrato de compraventa, proyecto visado por el Colegio de Arquitectos o escritura pública de compra-venta, a la Caja, en la que se hará constar sus datos personales y la cuantía del préstamo que solicita debidamente justificada.

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

16. El préstamo quedará extinguido:

- a) Por devolución del principal e intereses devengados.
- b) Por incumplimiento de las obligaciones previstas en el punto 13.
- c) Si el prestatario no cumpliera cualquiera de las obligaciones a su cargo con arreglo al contrato del préstamo.
- d) Si el prestatario fuese objeto de despido, a tenor de lo preceptuado en las Leyes vigentes.
- e) Por otras causas establecidas en este artículo.

17. 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.

18. Las condiciones del préstamo serán las siguientes:

1) El plazo máximo de amortización será de veinticinco años, con cinco de ellos de carencia, siempre que no se sobrepase la fecha de jubilación, en cuyo supuesto, ésta será el límite.

2) La cantidad máxima a conceder será de 40 millones de pesetas, o la cuantía de la vivienda, si ésta es inferior a 40 millones, distribuidos en dos tramos que se formalizarán en dos pólizas independientes:

El primer tramo: hasta 25 millones de pesetas.

El segundo tramo: de 25 millones a 40 millones, que se formalizará en una segunda póliza.

3) Tipo de interés:

a) Cuando se solicite por primera vez el préstamo para adquisición de vivienda, el tipo de interés será:

Primer tramo: Pasivo CECA menos 1,5 por 100, no pudiendo ser el tipo de interés resultante en ningún momento de la vigencia del préstamo, inferior al 1,5 por 100 ni superior al 4,5 por 100.

Segundo Tramo: Euribor.

b) Para posteriores solicitudes, el tipo de interés será Euribor más 0,25 por 100.

No obstante, si en posteriores solicitudes el precio de tasación o venta (el mayor de los dos) de la vivienda anterior fuese inferior a 25 millones de pesetas, la diferencia hasta este importe se concederá al tipo de interés del primer tramo-primer solicitud. Asimismo, también podrán mantener las condiciones del primer tramo-primer solicitud, para los importes pendientes de amortizar, aquellos que en posteriores solicitudes tuvieran parte del mismo vigente.

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

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

2. Revisión: el 1 de enero de cada año, en base a los índices del coste de pasivo CECA y EURIBOR un año del interanual al mes de noviembre del año anterior, que estarán vigentes todo el año.

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

19. En los casos de separación o divorcio y cuando la vivienda se asigne al otro cónyuge por decisión judicial firme, el empleado de Caja 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.

20. En el caso de cambio de vivienda, los empleados podrán obtener un préstamo como primera o posteriores solicitudes:

1. Para calcular el importe a conceder en estos casos se aplicará la fórmula siguiente:

Determinar, debidamente justificado, el importe de tasación o venta de la anterior vivienda.

El importe del préstamo que concederá la Caja será por la diferencia entre el precio de compra o tasación de la nueva vivienda y el de venta o tasación indicado en el punto anterior, aplicándose al importe resultante al regulado en el apartado de tipo de interés y en el apartado 2 respecto al carácter acumulativo del capital pendiente de cancelación.

2. La cantidad máxima acordada en el punto 18, apartado 2 de este artículo (40 millones de pesetas), deberá comprender siempre el importe del nuevo préstamo más los importes pendientes de amortizar de préstamos anteriores, si los hubiera. En este último supuesto, si el anterior préstamo tuviera garantía hipotecaria, se respetarán todas sus anteriores condiciones, excepto la garantía, que pasará a ser personal, siempre que se reúnan las condiciones establecidas para estos casos.

21. 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.

22. En los supuestos de préstamos para adquisición de vivienda formalizados con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se registrarán por las condiciones establecidas en el momento de su concesión.

23. Aquellos empleados de la Caja que con anterioridad a su ingreso en la misma tuviesen concedido préstamo para acceso a la propiedad de vivienda, tanto en la Caja como en otra Entidad bancaria o de ahorro, podrán acceder al préstamo de vivienda en las condiciones establecidas para la primera solicitud, excepto el plazo que será de 25 años, con 5 de carencia, menos los ya transcurridos desde la formalización del que tuviera anteriormente.

En el caso de que el anterior préstamo hubiera sido concedido por Entidad de crédito distinta a la Caja, será la propia Caja la que se encargará de llevar a efecto la cancelación con el nuevo préstamo, que será del mismo importe que el debidamente justificado como pendiente de pago en el anterior.

24. Lo dispuesto en este artículo se aplicará al día siguiente de la firma del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

Previsión social complementaria

Artículo 53. *Norma general.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.º Tiene por objeto la regulación de los derechos y obligaciones de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de NAVARRA y de sus empleados en el ámbito de la previsión social complementaria, y en particular las

normas de funcionamiento de los Fondos Internos necesarios para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

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

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

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

III. Instrumentación del Sistema de Previsión Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Fondo Interno u otro instrumento de los contemplados en el Real Decreto 1588/1999, en adelante Fondo Interno Riesgo, que recogerá la cobertura de las pensiones causadas, a partir del 22 de diciembre de 1999 para los empleados procedentes de CAN, y a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo (22 de diciembre de 2000) para los empleados pro-

cedentes de CAMP, por fallecimiento de empleados en activo, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento de incapacitados, en las que la Caja, en los términos de este acuerdo, asuma la obligación de complementar las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

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

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

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

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

- Para la contingencia de Jubilación: Prestación de Jubilación.
- Para la contingencia de Incapacidad: Prestación de Incapacidad.
- Para la contingencia de fallecimiento del partícipe:

Prestación de Viudedad de activos.

Prestación de Orfandad de activos.

Prestación a favor de otros beneficiarios.

- Para la contingencia de Fallecimiento de beneficiarios:

Prestación a favor de beneficiarios de Jubilados.

Prestación de Viudedad de Incapacitados.

Prestación de Orfandad de Incapacitados.

Prestación a favor de otros beneficiarios de incapacitados.

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

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

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

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

Modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular:

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

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

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

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

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

En el supuesto de que el beneficiario de la prestación de incapacidad permanente total hubiese optado por la modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular y posteriormente volviese a adquirir la condición de empleado del promotor, se suspenderá el cobro de pres-

taciones. Si no hubiese optado por esta modalidad de pago, tampoco podrá hacerlo en el futuro para ninguna de las contingencias cubiertas en el Plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de orfandad por la Seguridad Social, hubiese optado en el Plan de Pensiones

de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de orfandad, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta temporal hasta que cumpla la edad de 21 años en las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta renta sólo será de aplicación si los beneficiarios han optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la modalidad de cobro en forma de «Renta Financiera Temporal Singular».

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

Asimismo, también se deducirá de las rentas excepcionales de invalidez, viudedad y orfandad mencionadas en este artículo, el importe percibido por estos mismos conceptos del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», mientras perduren los derechos económicos del beneficiario o existan cantidades asignadas para el empleado causante de la prestación en el Fondo Interno 60 y Fondo Interno Excesos o de sus beneficiarios.

12. Disposición del Fondo Interno 60 y del Fondo Interno Excesos en el supuesto de acaecimiento de las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, encontrándose el empleado en la situación de partícipe en suspenso según las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

En el supuesto de que la contingencia sea fallecimiento o invalidez, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

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

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

Años de servicio	Edades					
	60	61	62	63	64	65
30	80	82	84	86	92	100
31	82	84	86	88	92	100
32	84	86	88	90	92	100
33	86	88	90	92	94	100
34	88	90	92	94	96	100
35	90	92	94	96	98	100
36	92	94	96	98	100	100
37	94	96	98	100	100	100
38	96	98	100	100	100	100
39	98	100	100	100	100	100
40	100	100	100	100	100	100

Método de cálculo de la aportación inicial a 31 de diciembre de 1994

El importe de la aportación inicial se cuantificará mediante un método de cálculo financiero-actuarial cuyo proceso es el siguiente:

1. Salario pensionable.—Partiendo del salario a 31 de diciembre de 1994, y considerando la categoría laboral y las circunstancias personales y familiares en la fecha de firma del V Convenio Colectivo de CAN o del Convenio Colectivo 1995-1997 de CAMP, se obtiene el salario pensionable en la fecha de jubilación óptima, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Edad de Jubilación: Aquella en que, según el cuadro anterior, alcance el 100 por 100.

Para los empleados procedentes de CAN, en el salario pensionable se incluyen el sueldo base, antigüedad, plus extrasalarial y aquellos otros conceptos que debido a estipulaciones contractuales particulares o de Convenio no pueden eliminarse por voluntad unilateral de CAN.

Para los empleados procedentes de CAMP, en el salario pensionable se incluyen el sueldo base (incluyendo pagas extraordinarias), antigüedad, plus extrasalarial, plus compensación horaria y aquellos otros conceptos que debido a estipulaciones contractuales particulares o de Convenio no pueden eliminarse por voluntad unilateral de CAMP. No se incluyen como pensionables el plus jefatura o PVDET, plus jornada partida, plus equipo volante, plus chófer, plus esposa y plus Seguridad Social.

El salario proyectado incluye los trienios y los ascensos por antigüedad que debería devengar el empleado hasta la fecha de jubilación óptima. Esta proyección se realiza a nivel individual.

El sueldo pensionable se obtiene en cómputo anual tomando las percepciones devengadas del mes de jubilación y de los 11 meses anteriores.

La hipótesis de crecimiento salarial utilizada y no revisable, partiendo de la situación inicial, es:

Para los empleados procedentes de CAN:

Año 1994: 4 por 100.

Año 1995: 4 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.

Para los empleados procedentes de CAMP:

Año 1995: 3 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.

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

2.1 Pensión según bases de cotización: La pensión se obtiene mediante una simulación que reproduce el procedimiento de cálculo de la Seguridad Social existente en el año 1995, con las siguientes matizaciones e hipótesis:

Partiendo de las bases máximas de cotización del año 95 se incrementan a razón de un 3 por 100 anual.

Para los empleados procedentes de CAN el I.P.C. se fija en un 4 por 100 para el año 95 y un 3 por 100 para cada uno de los años restantes, con una hipótesis de crecimiento homogéneo en el transcurso del año. Para los empleados procedentes de CAMP, la hipótesis de IPC para 1995 se fija en el 3 por 100, manteniéndose el resto de condiciones de este punto.

Las bases se asignan a cada empleado en función de la categoría laboral actual y el tope máximo de su correspondiente tarifa de cotización.

En el cálculo de la pensión teórica según bases de cotización, no se tienen en cuenta las reducciones que aplica la Seguridad Social y, en con-

creto, el 2 por 100 por cada año que falte hasta completar los 35 de cotización y el 8 por 100 por cada año que resta hasta cumplir los 65 años de edad.

En el cálculo de la pensión no se tienen en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, puesto que la aportación inicial se determinó en el anexo 2 del V Convenio Colectivo firmado en 1995 con base en hipótesis pactadas y no susceptibles de modificación por cambios normativos posteriores.

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

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

3. Complemento de pensión y capital de cobertura en la fecha de jubilación óptima.

El complemento que la Caja debería abonar a cada empleado se obtiene por diferencia entre el salario pensionable y la pensión de la Seguridad Social.

La cuantificación del capital que cada empleado debe tener dotado en su fecha de jubilación se realiza de la siguiente forma:

El complemento mensual inicial será el resultado de dividir entre doce el complemento anual.

Se fija una renta vitalicia cuyo primer término será el complemento mensual a percibir en el mes siguiente al de jubilación.

La hipótesis de crecimiento del complemento es del 3 por 100 anual, aplicándose su revisión en el mes de enero de cada año.

El capital de cobertura de la prestación de jubilación se calcula como el valor actual actuarial de la renta cuyos términos estarán constituidos por los complementos mensuales anteriormente definidos.

El tipo de interés se establece en un 9,75 por 100 durante los 10 primeros años, contados desde la fecha de cálculo (31 de diciembre de 1994), y del 6 por 100 para el resto.

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

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

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

Tipo de interés del 9,75 por 100 durante los 10 primeros años (1995-2004) y 6 por 100 en el resto.

El valor actual actuarial de la prestación de jubilación óptima se obtiene como producto del capital de cobertura correspondiente y el factor de diferimiento actuarial, calculado a partir de la probabilidad de supervivencia del empleado.

El valor actual actuarial de las prestaciones derivadas de jubilación se obtiene como el producto de los capitales de cobertura correspondientes y el factor de diferimiento actuarial, calculado a partir de las probabilidades combinadas de supervivencia del empleado y beneficiario.

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

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

Incremento del 3 por 100 para años sucesivos.

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

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

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

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

6. Determinación de la aportación inicial.—La aportación inicial, valorada a la fecha de cálculo, es igual a la diferencia entre el valor actual

actuarial de las prestaciones y el valor actual actuarial de las aportaciones futuras.

7. Otras consideraciones:

Las tablas de supervivencia utilizadas son las GRM80-GRF80 adaptadas a flujos mensuales mediante simple interpolación lineal.

La probabilidad de fallecimiento se obtiene restando a la unidad la probabilidad de supervivencia.

La fijación de tipos de interés se entiende hecha en tipos efectivos o T.I.R.

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

Para los empleados procedentes de CAN, el importe inicial de este Fondo a 22 de diciembre de 1999 asignado a los empleados a los que corresponda, es el resultado de capitalizar su importe a 31 de diciembre de 1994 en función de la rentabilidad obtenida por los activos asignados al fondo global de previsión, contabilizados de forma separada en el balance de C.A.N., de acuerdo con la autorización expresa del Banco de España de fechas 29 de mayo de 1995 y 22 de diciembre de 1997 relativas a la cartera de renta fija y variable respectivamente.

La parte del fondo no invertida se remuneró a un tipo efectivo del 9,75 por 100, excepción hecha de la liquidez originada por desinversiones, cuya retribución se efectuó a un tipo de interés igual al de la rentabilidad media mensual de las cesiones temporales de Deuda Pública a plazo de un mes publicado por el Banco de España.

Para los empleados procedentes de CAMP, el importe inicial de este fondo, asignado a los empleados a los que corresponda, será el resultado de capitalizar a un tipo efectivo del 9,75 por 100 el importe a 31 de diciembre de 1994 hasta la fecha de exteriorización de sus compromisos por pensiones.

La penalización consistirá en una reducción gradual y proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de jubilación óptima a la fecha de jubilación real, sobre el valor del Fondo Interno 60 del empleado a esta última fecha, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Siendo:

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

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

dt: Días comprendidos entre la fecha de jubilación óptima y la fecha en que el empleado cumpla los 64 años para el caso de empleados procedentes de CAN, o 65 años para empleados procedentes de CAMP.

El importe de esta penalización revertirá a Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, que podrá detraerla del Fondo Interno 60 conforme se vaya retrasando la edad de jubilación respecto de la fecha de jubilación óptima.

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

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

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

3. Rescisión de contrato.—La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra rescindiré el contrato de trabajo, sin indemnización alguna por despido, a los empleados que, habiendo cumplido 65 años de edad, cumplan

asimismo con los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social, incluido el de la edad en el supuesto de que sufriera modificación, para que le sea reconocido el derecho a percibir pensión de jubilación a cargo de ésta.

4. Revisión de las prestaciones del personal pasivo causadas con anterioridad a la exteriorización de compromiso por pensiones del personal activo.—Las prestaciones por pensiones causadas con anterioridad al 22 de diciembre de 1999 para el personal pasivo procedente de CAN, y con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo (22 de diciembre de 2000), para el personal pasivo procedente de CAMP, se revisarán en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo, teniendo siempre como tope máximo el IPC.

5. Reserva de puesto de trabajo en el supuesto de invalidez permanente.—En el supuesto de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente que contempla el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, si la situación de invalidez fuera objeto de revisión por mejoría que permitiera la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá el compromiso de reincorporar al empleado dentro del plazo máximo de un año desde el momento de la petición de reincorporación. A su vez, dicha petición deberá ser realizada en el plazo de un año a contar desde la fecha de alta.

Este compromiso se mantendrá siempre que el empleado actúe de buena fe. Caso de producirse tal situación, se creará una comisión paritaria entre la parte social y empresarial, la cual resolverá sobre el buen o mal uso del referido acuerdo que, por tanto, podría ser denegado.

Disposición adicional.—Todo lo recogido en el presente texto tiene la consideración de contenido normativo a todos los efectos.

Disposición adicional primera.

Como concepto salarial «ad personam» y computando a los efectos del cálculo de la percepción anual garantizada, se reconoce a los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 2000, la cuantía bruta anual que tengan acreditada en concepto de antigüedad en la Caja de procedencia. A dicho importe se le añadirá, liquidándose en proporción al tiempo transcurrido, la fracción de trienio corrido desde el cumplimiento del último hasta el 31 de diciembre de 2000.

La cuantía que resulte, constará en el recibo de salarios con la denominación de «antigüedad fusión» y se actualizará con los incrementos que con carácter general se establezcan para la tabla salarial, no siendo compensable ni absorbible.

A partir del 1 de enero del año 2001, se devengarán los trienios correspondientes con arreglo a lo establecido en el Art. 32 del presente Convenio Colectivo, figurando en el recibo de salarios como «antigüedad».

En ningún caso, el reconocimiento de la antigüedad a que se refiere este punto alcanzará a otros derechos salariales o económicos distintos a los establecidos en el presente acuerdo.

Disposición adicional segunda.

El plan de incentivos de oficinas que Caja Navarra venía aplicando cada ejercicio se extenderá a los empleados que desarrollan su actividad en los Servicios Centrales y no ocupen puestos valorados por el sistema de valoración de puestos. Se cuantificarán en función de los resultados de la Entidad y de la evaluación por desempeño.

Disposición transitoria primera.

Con el objeto de dar cumplimiento a los fines del presente Convenio Colectivo, se crea un complemento que se denominará «Complemento de Homologación» y que sustituirá a los complementos personales acreditados por los empleados en cada una de las Entidades con anterioridad a la fusión y no regulados por Convenio Colectivo. Este complemento tendrá carácter absorbible, compensable y no revisable.

Los complementos que se sustituyen por el complemento que se crea, son los que siguen:

Plus especial discrecional, Plus plena dedicación, Plus estudios técnicos, Plus gestión comercial, Plus asistencia a Consejos, Plus dirección obras, Plus valoración, Gastos representación, Plus desempeño puesto de trabajo, Plus horario especial, Plus suplemento personal y Complemento de categorías.

Disposición transitoria segunda.

Con el objeto de contribuir a la integración de las plantillas procedentes de ambas Cajas, por efecto del ajuste laboral y económico que dicho proceso

conlleve, y como resultado de la aplicación de los objetivos del presente Convenio Colectivo, se abonará un pago anual único, denominado «Suplido de Integración», cada uno de los años 2001, 2002 y 2003, correspondientes al período de vigencia de este Convenio.

Este pago será de 250.000 pesetas anuales y se abonará a los empleados fijos que estén en activo en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo y continúen en activo en la fecha de los posteriores pagos y no hayan sido beneficiados con la homologación de la Tabla salarial. A aquellos empleados que les haya supuesto, por aplicación de dicha tabla salarial, un incremento por homologación por debajo del 5 por 100 del salario base que figura en la Tabla que figura como Anexo I de este Convenio Colectivo (cantidad estimada como incremento de referencia), se les abonará en la proporción correspondiente. El pago se realizará en la nómina del mes de abril.

Este suplido se devenga con carácter anual y se percibirá en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios en la Caja a lo largo del año.

Disposición transitoria tercera. *Plus de penosidad.*

Se reconoce, con carácter a extinguir, para el personal procedente de la Caja de Ahorros de Navarra y que hasta el 8 de agosto de 1984 venía percibiendo este plus, un plus de penosidad para operadores de teclado, entendiéndose por tales 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. El importe congelado de este plus es de 17.411 pesetas en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias establecidas en la Entidad. Dicha cuantía no se revisará en forma alguna en el futuro, quedando por tanto congelada.

Disposición transitoria cuarta.

Para facilitar la adaptación a la nueva estructura de beneficios sociales que se crea por el presente Convenio Colectivo, se acuerda respetar hasta su extinción, y para los empleados existentes en las plantillas de ambas Entidades al momento de la integración, los siguientes conceptos sociales:

1. «Suplido Social» a los empleados procedentes de la Caja de Ahorros de Navarra que venían cobrando el denominado «Subsidio Familiar», que pasan a percibir 160.000 pesetas anuales por cada hijo actual a partir del segundo menor de 21 años y hasta que éstos cumplan la citada edad.

2. Para facilitar igualmente la adaptación a la nueva estructura de beneficios sociales de Caja Navarra, se mantendrá por los empleados procedentes de la Caja de Ahorros de Navarra hasta su extinción, la Ayuda Familiar, que vinieran percibiendo al momento de la fusión, de cuantía no revisable y de carácter personal, a extinguir.

3. Los empleados procedentes de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Pamplona, e ingresados en la misma con anterioridad al 30 de junio de 1982, conservarán el plus que venían percibiendo, denominado de Seguridad Social, de cuantía no revisable, y de carácter personal a extinguir.

4. Los empleados procedentes de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Pamplona, e ingresados en la misma con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, conservarán el denominado Plus por esposa que tenían reconocido, en cuantía de 3.000 pesetas mensuales, no revisable, y de carácter personal a extinguir, y en las mismas condiciones establecidas para su percepción, esto es, para aquellos empleados que al 31 de diciembre de 1986 se encontraban de alta en la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Pamplona y en situación de percibir la Ayuda Familiar por Esposa según las normas de la Seguridad Social, y mientras reúnan las condiciones exigibles por la misma vigentes con anterioridad a la Ley 26/85 que suprimió el derecho. Igualmente se mantiene la condición establecida que si por modificación de alguna circunstancia se deja de reunir las condiciones para percibir esta ayuda, ésta no se recuperará en ningún caso.

5. Para los empleados procedentes de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Pamplona, que por razones históricas se encontraban vinculados al Montepío del Ayuntamiento, se les mantiene dicha condición en los mismos términos que la venían disfrutando, y con las obligaciones establecidas para la extinta Caja, en las que igualmente se subroga en la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y cuyo condicionamiento es el siguiente:

Por razones históricas y con carácter residual, existe un grupo de empleados procedentes de la Caja de Ahorros Municipal de Pamplona vinculados a la «Sociedad de Socorros Mutuos de empleados

municipales» (denominado Montepío). Dicho colectivo, mientras decida a nivel individual continuar asociado con la citada institución, tendrá las siguientes obligaciones y derechos:

Obligación de abonar la cuota correspondiente, que será detrída de la nómina y que, en la actualidad, consiste en el 2,869 por 100 del salario base más antigüedad correspondiente a la categoría del empleado en 14 pagas, dividido y abonado en 12 plazos mensuales.

Derecho a que la Caja aporte una cantidad equivalente, mientras el empleado esté de alta en el citado Montepío y en esta Entidad.

Derecho a percibir del Montepío las cantidades previstas actualmente en su Reglamento (o las que se prevean en el futuro) como pensión o prestación social derivadas de nacimiento de hijos, viudedad, orfandad, etc.

En cualquier caso, la Caja es responsable solamente del abono de su parte de cuota, pero nunca de las posibles modificaciones del Reglamento ni del cumplimiento de las obligaciones económicas contraídas entre la institución (Montepío) y sus partícipes.

Al perderse el carácter obligatorio de la adscripción al Montepío, los empleados afectados pueden desistir en cualquier momento, de continuar afiliados al mismo, cesando al propio tiempo la obligación correspondiente a la Caja.

6. Para la plantilla procedente de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Pamplona, los empleados y sus cónyuges (o, en su caso, parejas de hecho que estén suficientemente acreditadas, a estos solos efectos, ante la Caja) podrán acceder gratuitamente a las instalaciones de la Piscina Cubierta dependiente de la Obra Benéfica Social de la Caja, en las condiciones en que normalmente lo permita la organización del servicio de aquélla, como hasta la fecha.

Disposición transitoria quinta. *Personal titulado.*

1. Personal Titulado es el que, estando en posesión de título académico suficiente, sea designado y cualificado específicamente por el Consejo de Administración 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, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Para pertenecer al grupo de personal Titulado, será imprescindible el cumplimiento de los tres requisitos siguientes:

1.º Que sea indispensable la posesión del título para la contratación de los servicios del empleado.

2.º Que el empleado haya sido contratado precisamente en función de la posesión de ese título.

3.º Que la necesaria colegiación del empleado haya sido exigida, o sea exigida, por la Caja.

2. Se establece la incompatibilidad de estos puestos con el libre ejercicio profesional, de tal forma que la dedicación en el cargo será exclusiva a favor de la Institución.

3. En el grupo profesional de personal titulado, que se declara «a extinguir» tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo, únicamente se mantendrán aquellos que ostenten al momento de la firma de este convenio alguna de las categorías profesionales que más adelante se citarán, y como condición ad personam, respetándose igualmente el monto de sus retribuciones, y en el importe que figura en el apartado siguiente. De acuerdo con lo anterior, las categorías profesionales que se extinguen, no obstante conservar su actual denominación, son:

- a) Titulado superior A procedente de CAN.
- b) Titulado procedente de CAMP.
- c) Titulado superior A procedente de CAMP.
- d) Titulado medio A procedente de CAMP.

4. La tabla salarial que corresponde a los titulados expresados en el apartado anterior es:

1. Titulado superior A procedente de CAN: 8.557.519 pesetas.
2. Titulado procedente de CAMP: 6.326.147 pesetas.
3. Titulado superior A procedente de CAMP: 5.369.863 pesetas.
4. Titulado medio A procedente de CAMP: 4.446.163 pesetas.

Esta tabla salarial ya está incrementada con el 4 por 100 correspondiente al año 2000 más el 2 por 100 a cuenta del año 2001.

Los citados importes se incrementarán de la misma manera que se produzca en la Tabla salarial del anexo del presente convenio colectivo.

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria se estará a lo dispuesto en el propio Convenio Colectivo.

5. Los Titulados de Informática se rigen por lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria sexta. *Oficial superior.*

1. Oficial Superior: son los que poseen la competencia de los Oficiales Primeros, realizan las funciones que éstos tienen atribuidas y dirigen u organizan los trabajos parciales en los grupos de los citados Oficiales Primeros.

2. La categoría profesional de Oficial Superior se declara «a extinguir». Ello no obstante, conservarán su derecho a ascender a dicha categoría quienes tuvieran reconocido a título individual el derecho a promocionar por antigüedad a la misma. En este caso, y para estos empleados, la carrera profesional que se seguirá es la que viene establecida en la presente disposición.

3. La categoría profesional «a extinguir» de Oficial Superior se divide en los siguientes subniveles y con la Tabla salarial (anual) que asimismo se indica:

3.1 Personal administrativo y de gestión procedente de Caja de Ahorros de Navarra ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984:

Subnivel	Salario base/anual — Pesetas
Oficial superior A	6.058.000
Oficial superior B	5.874.016
Oficial superior C	5.689.174

3.2 Personal administrativo y de gestión procedente de Caja de Ahorros Municipal de Pamplona ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985:

Subnivel	Salario base/anual — Pesetas
Oficial superior D	5.437.321

La tabla salarial recogida en los apartados 3.1 y 3.2 está incrementada en el 4 por 100 correspondiente al año 2000 y en el 2 por 100 a cuenta del año 2001.

En el futuro, los salarios base de estas categorías profesionales se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas del anexo del presente convenio.

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria, se estará a lo dispuesto en el propio Convenio Colectivo.

4. Los ascensos por el mero decurso del tiempo a la categoría profesional de oficial superior, y a cualesquiera de los subniveles que se describen, para el personal al que se refiere esta Disposición Transitoria, se sujetarán a las siguientes reglas:

4.1 Personal administrativo y de gestión procedente de la Caja de Ahorros de Navarra, ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984:

Transcurridos treinta años desde el ingreso en la escala administrativa se ascenderá a Oficial Superior C. A los tres años de permanencia en Oficial Superior C, se ascenderá a Oficial Superior B y, finalmente, transcurridos tres años como Oficial Superior B, se alcanzará la categoría profesional de Oficial Superior A, que constituye la máxima alcanzable por el simple decurso del tiempo para este colectivo.

Quienes a la misma fecha fuesen fijos en otra escala o grupo profesional y se incorporen posteriormente a la escala administrativa, tendrán derecho a la evolución prevista para este colectivo.

4.2 Personal administrativo y de gestión procedente de la Caja de Ahorros Municipal de Pamplona ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985:

El personal de la escala administrativa y de gestión obtendrá cada tres años la categoría laboral inmediata superior, hasta alcanzar la de Oficial Primera. Y a los doce años de permanecer en esta categoría obtendrá la de Oficial Superior D, que constituye la máxima alcanzable por el simple decurso del tiempo para este colectivo.

Quienes a la misma fecha fueran fijos en otra escala o grupo profesional y se incorporen posteriormente a la escala administrativa, tendrán derecho a la evolución prevista para este colectivo.

Disposición transitoria séptima. *Personal de mantenimiento.*

1. Tendrán la consideración de personal de Mantenimiento todos aquellos empleados de nómina y plantilla de la Entidad que, sin estar incluidos en escalas especiales tales como Informática, personal Administrativo y de Gestión u otras de esa índole, tampoco llevan a cabo funciones típicas del negocio de la Caja conceptuadas globalmente como «administrativas», sino que su contratación haya 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.

2. Conservarán sus actuales denominaciones, niveles y subniveles, quienes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo ostenten alguno de los que se señalan en el apartado siguiente; declarándose «a extinguir», a partir de este momento, el presente grupo profesional.

3. El grupo profesional de Personal de Mantenimiento se divide en los siguientes subniveles, con los Sueldos Base (en cómputo anual) que, asimismo, se indican:

Subnivel	Salario base/anual — Pesetas
Encargado de Mantenimiento	5.320.663
Oficial Mantenimiento A	4.792.753
Ayudante Mantenimiento A	3.883.244

Estos salarios base están incrementados en el 4 por 100 correspondiente al año 2000 y en el 2 por 100 a cuenta del año 2001 y, en el futuro, se incrementarán en el porcentaje establecido para las tablas del anexo I.

El personal al que hace referencia esta Disposición podrá percibir cualesquiera otra retribución de las contempladas en el presente convenio colectivo, para el caso de reunir las condiciones necesarias para su percepción, con excepción únicamente del devengo de trienios que será de aplicación al Ayudante de Mantenimiento A, al Oficial de Mantenimiento A y al Encargado de Mantenimiento.

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.

Disposición transitoria octava. *Ordenanzas.*

1. Se declara «a extinguir» la categoría laboral de Ordenanza. No obstante, conservarán a título individual la actual denominación quienes a la entrada en vigor del presente Convenio y procedentes de alguna de las Cajas fusionadas, ostentaran la citada categoría.

2. La tabla salarial, en cómputo anual, es de 4.031.517 pesetas.

Este sueldo base está incrementado en el 4 por 100 correspondiente al año 2000 y en el 2 por 100 a cuenta del año 2001, y en el futuro se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas del anexo I.

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria y que pudiera corresponder a los antiguos Ordenanzas, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria novena. *Ascensos.*

Se respetará (hasta su extinción) el derecho a ascender por el mero transcurso del tiempo que pudiera corresponder a empleados procedentes de ambas Cajas fusionadas que, no perteneciendo en la actualidad al grupo de Personal administrativo y de gestión pudieran pasar al mismo en el futuro, sujetándose a las siguientes reglas:

A. Personal procedente de la Caja de Ahorros de Navarra ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984:

Ascensos:

1. El acceso al grupo profesional de Personal administrativo y de gestión se realizará con la categoría de Auxiliar C.
2. Tras un año de permanencia en la categoría de Auxiliar C, se pasará a la categoría de Auxiliar B.
3. Tras tres años de permanencia en la categoría de Auxiliar B se ascenderá a la categoría de Auxiliar A.
4. Tras tres años en la categoría de Auxiliar A se pasará a la categoría de Oficial 2.º B.
5. Tras un año de permanencia en la categoría de Oficial 2.º B se ascenderá a la categoría de Oficial 2.º A.
6. Tras tres años de permanencia en la categoría de Oficial 2.º A se ascenderá a la categoría de Oficial 1.º.
7. Tras treinta años de permanencia en el grupo de personal administrativo y de gestión se ascenderá a Oficial Superior C.
8. Tras tres años de permanencia en la categoría de Oficial Superior C se ascenderá a Oficial Superior B.
9. Tras tres años de permanencia en la categoría de Oficial Superior B se ascenderá a Oficial Superior A, de la cual ya no se ascenderá por el mero transcurso del tiempo sino por capacitación.

Sueldos.—Los salarios base, en cómputo anual, serán los siguientes:

Auxiliar C: 3.622.430 pesetas.
 Auxiliar B: 3.883.202 pesetas.
 Auxiliar A: 4.104.861 pesetas.
 Oficial 2.º B: 4.271.021 pesetas
 Oficial 2.º A: 4.661.327 pesetas
 Oficial 1.º: 5.321.017 pesetas.
 Oficial Superior C: 5.689.174 pesetas.
 Oficial Superior B: 5.874.016 pesetas.
 Oficial Superior A: 6.058.000 pesetas.

Estos salarios base están incrementados en el 4 por 100 correspondiente al año 2000 y en el 2 por 100 a cuenta del año 2001; y se incrementarán en el porcentaje establecido en cada convenio colectivo.

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria, se estará a lo dispuesto en el texto del propio Convenio.

B. Personal procedente de la Caja de Ahorros Municipal de Pamplona, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985:

El personal que ingrese en la escala administrativa y de gestión obtendrá cada tres años la categoría laboral inmediata superior hasta alcanzar la de Oficial 1.º Y, a los doce años de permanecer en esta categoría obtendrá la de Oficial Superior D, que constituye la máxima alcanzable por el simple decurso del tiempo.

Sueldo: La tabla salarial (salario base, en cómputo anual) será la siguiente:

Oficial Superior D: 5.437.321 pesetas.

Esta tabla de salario base está incrementada en el 4 por 100 correspondiente al año 2000 y en el 2 por 100 a cuenta del año 2001; y en el futuro se incrementará en el porcentaje establecido en cada convenio colectivo.

En cuanto al resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria, se estará a lo dispuesto en el texto del propio Convenio.

Disposición transitoria décima. *Clasificación de oficinas.*

El personal que, a la firma del presente Convenio Colectivo de Caja Navarra, se encuentre en vía de consolidación de categoría, según los anteriores Estudios de Clasificación de Oficinas de C.A.N. y C.A.M.P., se le entenderá consolidada, en el momento de la firma de dicho Convenio, aquella categoría en tramo de consolidación, no así las posteriores. Estarán incluidas también las que por pérdida de puntuación, al cierre del año 2000, hubiesen entrado en año de carencia.

El presente Sistema de Clasificación de Oficinas se aplicará a partir de la firma del presente Convenio, no obstante sus efectos salariales (niveles retributivos) tendrán aplicación desde el 1 de enero de 2001, con los resultados obtenidos de los datos del Asiento de Apertura a 1.1.01, una vez realizado el proceso de segmentación y carterización de los clientes de la antigua Caja Municipal, y los ajustes automáticos de fin de año.

Disposición transitoria undécima. *Prejubilaciones.*

Como desarrollo de lo estipulado en el preacuerdo del presente Convenio suscrito el 31 de enero de 2001, en relación con el Plan de Prejubilaciones, y supeditado a su aprobación definitiva por parte del Consejo de Administración de la Caja, se acuerdan las siguientes condiciones:

1. El Plan no será discriminatorio, respetando la voluntariedad por parte de aquellos empleados que puedan acogerse al mismo.
2. Podrán acogerse al Plan aquellos empleados nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1946.
3. El empleado suscribirá un convenio especial con la Seguridad Social, tomando como base de cotización la media de las cotizadas en los doce meses anteriores a la fecha de prejubilación.
El coste que se devengue como consecuencia del convenio especial a suscribir, será soportado por la Caja y el empleado en los mismos porcentajes actualmente establecidos para empresa y trabajador (23,6 por 100 y 4,7 por 100, respectivamente).
4. El empleado que se acogiera a este Plan y pudiese acceder por edad y año de inicio en la cotización a la Seguridad Social al Sistema de jubilaciones anticipadas regulado por ésta (es decir a partir de los 60 años de edad), se acogerá a esta jubilación anticipada siempre y cuando la Caja así se lo requiera.

Llegada la nueva situación de jubilación anticipada, la Caja, si procediera, estará obligada a completar la pensión de jubilación de la Seguridad Social, de forma vitalicia, para seguir garantizando el compromiso de retribución que en este Plan de Prejubilaciones se adquiere.

5. El empleado, una vez que pase a la situación de prejubilación, percibirá el 85 por 100 de los conceptos de salario base y complemento de antigüedad en la fecha de prejubilación, conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo. Este importe en cómputo anual será distribuido en 12 mensualidades. Estas prestaciones se revisarán en función de lo que establezcan los futuros Convenios Colectivos de la Caja para el personal activo, teniendo siempre como tope máximo el I.P.C., hasta los 64 años. A partir de los 64 años la prestación por prejubilación será la que le correspondiera por pensión de la Seguridad Social, sin tener en cuenta la posible reducción por jubilación anticipada.

6. La respuesta al ofrecimiento de prejubilación que haga la Caja, deberá efectuarse entre el 2 de mayo y el 15 de junio del año 2001, ambos inclusive.

7. La no aceptación por el empleado de la oferta de prejubilación, dentro del periodo establecido en el punto anterior, le excluirá de las futuras ofertas que se puedan llevar a cabo en años posteriores.

8. La Caja deberá hacer efectiva la prejubilación del colectivo de empleados nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1945, a lo largo del presente año 2001, y para el colectivo nacido en el año 1945, entre enero y marzo del año 2002. No obstante, la Caja se reserva la posibilidad de llevar a efecto todas las prejubilaciones durante el presente año, siempre que sus facultades organizativas lo permitan.

9. Asimismo, también podrán considerarse casos singulares no acogidos al Plan de Prejubilaciones al que se hace referencia en esta disposición transitoria, cuyas condiciones serán pactadas singularmente, en condiciones similares a las establecidas con carácter general.

Disposición transitoria duodécima.

Como órgano de interpretación, resolución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria integrada por 4 representantes de la Caja y 4 representantes de las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo, que son:

Por la parte económica:

Rodolfo López Hernández.
 Emilio Del Portillo Basterra.
 Joaquín Esquíroz Fernández.
 Ricardo Pradas Montilla.

Por la parte social:

Gorka Elola Ancizu.
 Alfredo Saraldi Peinado.
 Pedro Tabar Oneca.
 Jesús Ruiz de Gauna Echave.

Todos ellos con voz y voto.

En caso de cualquier ausencia, cada representación designará los sustitutos necesarios.

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

- a) A través de la Caja de Ahorros.
- b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
- c) Directamente a la Comisión.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, Convocatoria, Secretaría y Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

ANEXO I

Tabla salarial Caja

Categoría	Salario 99		Caja Navarra		
	CAN	CAMP	Categoría		Salario base 2001 (*)
Jefe 1. ^a	—	—	Jefe 1. ^a	—	15.322.617
Jefe 2. ^a CAN	10.103.753	—	Jefe 2. ^a A	10.103.753	10.718.061
Jefe 2. ^a CAMP	—	6.852.030	Jefe 2. ^a B	8.300.000	8.804.640
Jefe 3. ^a A	8.297.857	—	Jefe 3. ^a A	8.297.857	8.802.367
Jefe 3. ^a B	7.676.544	—	Jefe 3. ^a B	7.676.544	8.143.278
Jefe 3. ^a C	7.090.056	—	Jefe 3. ^a C	7.090.056	7.521.131
Jefe 3. ^a CAMP	—	5.924.838	Jefe 3. ^a D	6.700.000	7.107.360
Jefe 4. ^a A	6.644.425	—	Jefe 4. ^a A	6.644.425	7.048.406
Jefe 4. ^a B	6.263.311	—	Jefe 4. ^a B	6.263.311	6.644.120
Jefe 4. ^a CAMP	—	5.369.220		—	—
Jefe 5. ^a A	5.823.938	—	Jefe 5. ^a A	5.823.938	6.178.033
Jefe 5. ^a B-5. ^a CAMP	5.363.275	5.130.786	Jefe 5. ^a B	5.363.275	5.689.362
Oficial 1. ^a	5.016.042	4.705.718	Oficial 1. ^a	5.016.042	5.321.017
Oficial 2. ^a A CAN	4.355.910	—		—	—
Oficial 2. ^a B CAN	4.026.227	—		—	—
Oficial 2. ^a	4.026.227	—		—	—
Oficial 2. ^a A CAMP	—	4.394.162		—	—
Oficial 2. ^a B CAMP	—	4.235.122	Oficial 2. ^a	4.394.162	4.661.327
Oficial 3. ^a	3.583.331	—		—	—
Oficial 3. ^a A CAMP	—	3.877.884	Oficial 3. ^a A	3.877.884	4.113.659
Oficial 3. ^a B CAMP	—	3.753.550	Oficial 3. ^a B	3.753.550	3.981.766
Auxiliar A CAN	3.869.590	—		—	—
Auxiliar A CAMP	—	3.485.926		—	—
Auxiliar B CAMP	—	3.079.856		—	—
Auxiliar C CAMP	—	2.659.310		—	—
Auxiliar D	2.981.576	—	Auxiliar	3.200.000	3.394.560
Auxiliar segundo año	2.763.768	—	Auxiliar segundo año	2.763.768	2.931.805
Auxiliar primer año	2.610.279	—	Auxiliar primer año	2.610.279	2.768.984
Auxiliar a contrato	3.075.487	—	Auxiliar a contrato	3.200.000	3.394.560
Auxiliar contrato segundo año	2.763.768	—	Auxiliar contrato segundo año	2.763.768	2.931.805
Auxiliar contrato primer año	2.610.279	—	Auxiliar contrato primer año	2.610.279	2.768.984
Auxiliar Campañas	2.098.716	—	Auxiliar Campañas	2.098.716	2.226.318
Conserje	4.146.699	4.066.758	Conserje	4.146.699	4.398.818
Subconserje	3.977.884	—	Subconserje	3.977.884	4.219.739
Ordenanza A 1. ^a	3.800.450	3.753.550	Ordenanza	3.800.450	4.031.517
Ordenanza CAMP	—	3.707.140		—	—
Chófer A	3.800.450	—	Chófer	3.800.450	4.031.517
Ayudante de Ahorro	3.098.999	3.386.777	Ayudante de Ahorro	3.386.777	3.592.693
Telefonista CAN	3.414.810	—	Telefonista	3.753.550	3.981.766
Telefonista CAMP	—	3.753.550		—	—
Extremador/a	620.463	—	Extremador/a	620.463	658.187
Oficial 1. ^a Oficios Varios	—	3.106.260	Oficial 1. ^a Oficios Varios	3.106.260	3.295.120
Oficial 2. ^a Oficios Varios	—	2.951.882	Oficial 2. ^a Oficios Varios	2.951.882	3.131.356
Ayudante Oficios Varios	—	2.680.702	Ayudante Oficios Varios	2.680.702	2.839.208
Peón Oficios Varios	—	2.352.962	Peón Oficios Varios	2.352.962	2.496.022
Jefe Informática	8.835.273	—	Jefe Informática	8.835.273	9.372.458
Jefe Estudios	8.297.863	—	Jefe Estudios	8.297.863	8.802.373
Jefe Proyectos	7.231.975	—	Jefe Proyectos	7.231.975	7.671.679
Jefe Explotación	7.231.975	—	Jefe Explotación	7.231.975	7.671.679
Analista Sistemas A	6.263.311	—	Analista Sistemas A	6.263.311	6.644.120
Analista Funcional A	6.263.311	—	Analista Funcional A	6.263.311	6.644.120
Jefe Producción A	6.263.311	—	Jefe Producción A	6.263.311	6.644.120
Analista Sistemas B	5.823.938	—	Analista Sistemas B	5.823.938	6.178.033
Analista Funcional B	5.823.938	—	Analista Funcional B	5.823.938	6.178.033
Jefe Producción B	5.823.938	—	Jefe Producción B	5.823.938	6.178.033
Programador Sistemas A	5.823.938	—	Programador Sistemas A	5.823.938	6.178.033
Analista Orgánico A	5.823.938	—	Analista Orgánico A	5.823.938	6.178.033
Responsable Planificación A	5.823.938	—	Responsable Planificación A	5.823.938	6.178.033
Responsable Sala A	5.823.938	—	Responsable Sala A	5.823.938	6.178.033
Programador Sistemas B	5.362.744	—	Programador Sistemas B	5.362.744	5.688.799
Analista Orgánico B	5.362.744	—	Analista Orgánico B	5.362.744	5.688.799
Responsable Planificación B	5.362.744	—	Responsable Planificación B	5.362.744	5.688.799
Responsable Sala B	5.362.744	—	Responsable Sala B	5.362.744	5.688.799
Programador A	5.362.744	—	Programador A	5.362.744	5.688.799
Operador Consola A	5.186.176	—	Operador Consola A	5.186.176	5.501.496
Programador B	5.018.738	—	Programador B	5.018.738	5.323.877
Operador Consola B	4.682.936	—	Operador Consola B	4.682.936	4.967.659
Programador C	4.355.909	—	Programador C	4.355.909	4.620.748

(*) Incremento del 4 por 100 correspondiente al año 2000 y del 2 por 100 a cuenta del año 2001.