

## **CAPÍTULO II**

### **Organización del Trabajo**

#### **Artículo 8. Facultades organizativas.**

1. Los empleados realizarán el trabajo convenido dentro del ámbito de organización y bajo la dirección de la Caja, en los términos establecidos en 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 de productividad y calidad de trabajo.
- d) Exigir la vigilancia, atención y dedicación de todos los empleados dentro de las responsabilidades atribuidas a cada uno de los niveles 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 responsables de cualquier nivel profesional 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 de los trabajadores.

#### **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 periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y ocho mensualidades.

- b) 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.
- c) 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.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:

- El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.
- En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.
- La Institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.  
El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.
- Los órganos internos de la Institución competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata de trabajo si se estima un riesgo de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por los representantes de los empleados conforme lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

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.