

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8588 *Resolución de 18 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (Código de Convenio n.º 9013462) que fue suscrito, con fecha 12 de marzo de 2010 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales UGT, CCOO, SEA y GTB, en representación de los trabajadores afectados, 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. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de mayo de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente acuerdo constituye el II convenio colectivo de Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra (en adelante Caja Navarra o la Caja), toda vez que el anteriormente denominado II convenio colectivo, con vigencia para los años 2004 a 2008, tenía carácter de pacto extraestatutario.

El texto que se inserta a continuación es el resultado de un proceso de negociación iniciado en fecha 17 de diciembre de 2008 con la constitución de la comisión negociadora del mismo y que concluyó el 19 de febrero de 2010 con la firma de un preacuerdo de convenio entre la dirección de la Caja y los sindicatos UGT, CCOO, SEA y Agrupación de trabajadores de Barcelona (GTB), conformadores de un 93,55% de la representatividad social en la Caja.

CAPÍTULO I

Alcance del convenio colectivo

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del convenio colectivo.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo son:

- Por la parte económica: La Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra.
- Por la parte social: La sección sindical de la Unión general de trabajadores (UGT) en Caja Navarra, la sección sindical de Comisiones obreras (CCOO) en Caja Navarra, la

sección sindical del Sindicato de empleados de ahorros (SEA) y Agrupación de trabajadores de Barcelona (GTB), todas ellas integrantes de los comités de empresa de Caja Navarra.

Por razón de la representatividad y legitimación de las organizaciones firmantes, que alcanza el 93,55%, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del TRLET, 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 aquél.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados.

2. Quedan expresamente excluidas del presente convenio colectivo las personas que lo estuvieran de conformidad con el artículo 1.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

- 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 regirán 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 y/o miembro de la comisión de control y los asesores de sus comités y comisiones, excepto los vocales del consejo general y del consejo de administración y la comisión de control, elegidos en representación de los trabajadores, y otros órganos de gobierno o dirección de la Caja.

Artículo 4. *Ámbito temporal 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 2009. 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 (2009, 2010, 2011 y 2012) finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2012, 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 periodos 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, 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

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.

CAPÍTULO III

Del personal

Sección Primera. Clasificación del personal

Artículo 10. *Naturaleza de la regulación en el presente convenio colectivo en materia de estructura profesional de la Caja.*

Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los trabajadores, las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente convenio colectivo sobre clasificación profesional constituyen un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias.

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2. El personal de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo profesional 1.—Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de la Caja y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión y administrativas.

El trabajador que se designe para realizar habitualmente las funciones de dirección de oficina o departamento, o superiores, accederá como mínimo, al nivel X en los términos y plazos que correspondan, conforme se especifica en este convenio.

Grupo profesional 2.—Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, ajenos a la actividad financiera crediticia y cualquier otra específica de la Caja, tales como: conserjería, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento y otros servicios de naturaleza similar o análoga tales como: ayuda a oficinas o departamentos en la clasificación y transporte del correo, de paquetes y efectos, dentro y fuera del centro de trabajo, archivo, reprografía y encuadernación y otros similares. Además, forman parte de este grupo, los chóferes, que transportarán personas, mercancías, mensajería, etc. y se ocuparán del control y mantenimiento de los vehículos.

3. Las funciones que se asignan a cada grupo profesional son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

4. Las distintas unidades organizativas que existan o puedan existir en la Caja tendrán los puestos que la dirección determine en cada momento.

Artículo 12. *Niveles profesionales.*

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveles profesionales, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto del nivel profesional inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este convenio colectivo.

– El grupo profesional 1 contará con 15 niveles profesionales, denominados con los ordinales I a XV.

– El grupo profesional 2 contará con 5 niveles profesionales, denominados con los ordinales I a V.

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un grupo profesional o a cualquier nivel superior por decisión de la Caja.

Artículo 13. *Movilidad y polivalencia funcional.*

El personal de la Caja podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su grupo profesional, con las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo, garantizando, en cualquier caso, el mantenimiento del nivel salarial consolidado.

No será preciso desempeñar la totalidad de las funciones que están descritas en cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la movilidad funcional, establecida en el presente convenio colectivo, a los empleados que desempeñando funciones de dirección de oficinas o departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, pasarán a desempeñar funciones que resulten adecuadas a su nivel de cualificación y experiencia profesional acumulada al servicio de la Caja. En consecuencia, no podrán encomendárseles la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su grupo profesional, conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Siempre que se produzca el cese no voluntario de un directivo de oficina o departamento, se elaborará previamente un informe del jefe de zona o superior correspondiente.

Estos informes estarán depositados en Desarrollo de personas para que la comisión de desarrollo profesional, en el ámbito de sus competencias y sujeta a la necesaria reserva sobre su contenido, pueda tener acceso a los mismos.

Artículo 14. *Cargo de Director general.*

El Director general de la Caja será nombrado de conformidad con los estatutos de la entidad y la normativa vigente en cada momento.

Las competencias del Director general serán las establecidas en los estatutos de la Caja y aquellas otras que pudieran encomendarle sus órganos de gobierno.

Sección Segunda. Ingresos, formación y promoción profesional y económica. Clasificación de oficinas. Asesores financieros. Técnicos

Artículo 15. *Ingreso y periodo de prueba.*

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

Artículo 16. *Formación y promoción profesional y económica.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente convenio colectivo.

La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional regulado en este convenio colectivo, se producirá teniendo en cuenta los criterios de libre designación, experiencia, capacitación y clasificación de oficinas.

1. Promoción a instancia de la Caja.

Con el fin de priorizar la promoción interna en aquellos procesos que lleven aparejado un cambio de puesto, los empleados podrán mostrar, a través del sistema y en la forma que se habilite para ello por la comisión de desarrollo profesional, sus preferencias profesionales de promoción y desarrollo de carrera.

En estas promociones Caja Navarra valorará:

- a) Las competencias y habilidades adquiridas, el bagaje formativo y, en su caso, las preferencias profesionales mostradas por los empleados.
- b) Los informes de evaluación del desempeño.
- c) El informe de idoneidad del responsable que proponga la cobertura del puesto.

2. Promoción por experiencia dentro del grupo profesional I.

Con efectos 1 de enero de 2009, la promoción por el mero decurso del tiempo afectará únicamente a los siguientes supuestos:

- a) El personal que tenga reconocido el nivel XV, promocionará al nivel XIV una vez transcurrido un año de permanencia en el citado nivel XV de la Caja.
- b) El personal que tenga reconocido el nivel XIV, promocionará al nivel XIII una vez transcurrido un año de permanencia en el citado nivel XIV de la Caja.
- c) El personal que tenga reconocido el nivel XIII, promocionará al nivel XII una vez transcurridos dos años de permanencia en el citado nivel XIII de la Caja.
- d) El personal que tenga transcurridos diez años de permanencia en el grupo profesional 1 de la Caja, promocionará al nivel XI.
- e) El personal que tenga transcurridos dieciocho años de permanencia en el grupo profesional 1 de la Caja, promocionará al nivel X.

Cuando en los apartados precedentes se dice permanencia en el nivel profesional o grupo profesional se refiere, también, al tiempo transcurrido en las categorías de la escala administrativa existente hasta la firma del presente convenio colectivo.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

3. Formación.

Se considera la formación una herramienta necesaria para la capacitación profesional, por lo que la Caja promoverá la formación entre sus empleados bajo los principios de transparencia e igualdad de oportunidades.

Todos los empleados tendrán acceso al contenido del plan de formación de Caja Navarra y podrán mostrar, a través del sistema y en la forma que se habilite para ello por la comisión de desarrollo profesional, sus demandas y preferencias formativas con el fin de que puedan ser valoradas y gestionadas adecuadamente por la empresa.

La Caja analizará las demandas formativas que pudieran realizarse, valorando la consistencia y coherencia de tales demandas con el perfil profesional del empleado y, en su caso, con las preferencias profesionales mostradas. En todo caso, este análisis deberá ceñirse a las limitaciones consustanciales a la planificación y ejecución del plan de formación.

La conciliación de la vida laboral y familiar, conjuntamente con el principio del esfuerzo compartido, serán tenidos en cuenta en la planificación y ejecución del plan de formación.

Sin perjuicio de lo anterior, la asistencia a las acciones formativas que, bien por venir exigidas normativamente, o bien porque se definan como obligatorias en el plan de formación, se considerarán tiempo de trabajo y computarán dentro de la jornada anual.

4. Retribuciones de empleados que pasan del grupo profesional 2 al grupo profesional 1.

Seguirán percibiendo el mismo salario base, si fuera superior, al que le correspondiese en el nuevo grupo y nivel y lo conservarán hasta que por promoción en el grupo profesional 1 sobrepasen aquel sueldo.

El acceso al grupo profesional 1 de los empleados del grupo profesional 2 se realizará por el nivel XV.

Artículo 17. *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 les 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 o del que le sustituya.

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 o del que le sustituya.

6.3 Margen ordinario:

Se tomará el margen ordinario (margen financiero más comisiones) de cada oficina, del sistema reno o del que le sustituya, 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. Las clases 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. El nivel clasificatorio que ostentará el personal directivo de las distintas oficinas, una vez cumplidos los requisitos que más adelante se señalan, será el siguiente:

Clase de oficina	Dirección	Subdirección
Oficina A	Nivel VI	Nivel VIII
Oficina B	Nivel VII	Nivel IX
Oficina C	Nivel VIII	Nivel X
Oficina D	Nivel IX	–
Oficina E	Nivel X	–

No obstante, podrán estar al frente de las oficinas de cualquiera de las mencionadas clases, empleados con nivel profesional inferior o superior al asignado 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 clasificatorio; transcurrido este periodo, si no lo hubiera recuperado, sus cargos quedarán asimilados al nuevo nivel clasificatorio, siempre que no hubiera consolidado el anterior. En caso de recuperar el nivel clasificatorio anterior, los seis meses de carencia computarán a efectos de consolidación de niveles profesionales.

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 retributivos que se relacionan a continuación:

Nivel retributivo	Puntos	Retribución director	Retribución subdirector
1	De 0 a < 25	Sal. base nivel X + 5 por 100	–
2	De 25 a < 50	Sal. base nivel X + 10 por 100	–
3	De 50 a < 75	Sal. base nivel IX + 5 por 100	–
4	De 75 a < 100	Sal. base nivel IX + 11 por 100	–
5	De 100 a < 125	Sal. base nivel IX + 14 por 100	–
6	De 125 a < 150	Sal. base nivel IX + 20 por 100	Sal. base nivel IX + 3 por 100
7	De 150 a < 175	Sal. base nivel IX + 23 por 100	Sal. base nivel IX + 5 por 100
8	De 175 a < 200	Sal. base nivel IX + 27 por 100	Sal. base nivel IX + 8 por 100
9	De 200 a < 250	Sal. base nivel IX + 30 por 100	Sal. base nivel IX + 11 por 100
10	De 250 a < 300	Sal. base nivel IX + 33 por 100	Sal. base nivel IX + 14 por 100
11	Más de 300	Sal. base nivel IX + 40 por 100	Sal. base nivel IX + 20 por 100

Las retribuciones del director y del subdirector de oficinas indicados en la tabla anterior, comprenden el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en dicha tabla.

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

En los casos en que el director o subdirector de la oficina esté en periodo de consolidación de un nivel profesional superior al 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 al nivel profesional 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 el nivel profesional que ostente el empleado.

11. Consolidación de niveles profesionales en las oficinas. El empleado designado para un puesto directivo en oficinas, irá consolidando niveles profesionales superiores al que tuviera en el momento de la designación, en sucesivos plazos de año y medio por cada salto de nivel profesional hasta alcanzar el 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, el nivel profesional IX.

No obstante lo previsto sobre plazos necesarios para ir consolidando sucesivos niveles profesionales, el consejo de administración o quien tenga delegadas atribuciones, podrá consolidar, antes de los plazos previstos, el nivel profesional 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 o quien tenga delegadas atribuciones, determinará el procedimiento a seguir para cubrirla.

13. El nivel profesional mínimo que ostentarán los directivos de oficinas, sea cual sea ésta, será el X. Las oficinas de los tipos A, B, y C, contarán en su plantilla con un subdirector cuyas funciones serán las marcadas en cada momento por la Caja. Las demás oficinas podrán tener asimismo un subdirector en su plantilla en aquellos casos que la Caja considere necesario.

14. Los responsables de oficinas de tarde, denominadas de horario singular, ostentarán, desde el momento de su nombramiento, el nivel profesional X y percibirán

unos ingresos equivalentes al nivel retributivo del subdirector de la propia oficina. En el caso de que la oficina no tuviera subdirector se le aplicará una retribución complementaria hasta que alcance la correspondiente al nivel profesional IX.

Artículo 18. *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:

Agencia con 2 empleados: Salario base nivel profesional X + 2,5 por 100.

Agencia con 3 empleados: Salario base nivel profesional X + 5,0 por 100.

Agencia con 4 empleados: Salario base nivel profesional X + 7,5 por 100.

Agencia con 5 empleados o más: Salario base nivel profesional X + 10,0 por 100.

La retribución del responsable a que hace referencia el párrafo anterior, comprende el importe correspondiente al nivel profesional del empleado y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional 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 deje de desempeñar las funciones propias del puesto. Además será absorbible y compensable, hasta el límite de su cuantía, por el nivel profesional que ostente el empleado.

El empleado que desempeñe, en cualquier agencia durante un periodo de tres años, el puesto de responsable de agencia, consolidará el nivel profesional XI.

Transcurridos 10 años de desempeño en el puesto de responsable de agencia, se consolidará nivel profesional X. El tiempo de desempeño en la función de técnico o asesor financiero computará a los efectos de esta promoción.

El número de agencias quedará limitado a un porcentaje del 8 por 100 sobre el número de oficinas de Caja Navarra.

Se podrá incrementar este límite por acuerdo alcanzado en la comisión de clasificación de oficinas regulada en la disposición transitoria octava del presente convenio.

Artículo 19. *Asesores financieros.*

Con el fin de potenciar las acciones comerciales de la entidad, en los diferentes segmentos del mercado financiero y crediticio, se crea la función de asesor financiero.

En aquellas unidades organizativas en las que la Caja decida tener asesores financieros, al personal que se le asignen estas funciones, se le reconocerá a criterio de la Caja, uno de los dos niveles que a continuación se refieren, considerando factores como la experiencia, trayectoria profesional y nivel de capacitación.

Asesor financiero junior.

Asesor financiero senior.

Los empleados que se incorporen al nivel junior se les promocionará a nivel senior una vez transcurrido un año y medio desempeñando el nivel de junior.

Transcurrido un año y medio en el nivel senior se le promocionará al nivel profesional XI del grupo profesional 1.

El personal que se incorpore directamente al nivel senior se le promocionará al nivel profesional XI una vez transcurridos tres años desempeñando las funciones del puesto.

Transcurridos diez años en el desempeño de las funciones del puesto de asesor financiero se promocionará a nivel profesional X del grupo profesional 1. El tiempo de desempeño en la función de técnico o responsable de agencia computará a los efectos de esta promoción.

1. Sistema retributivo de asesores financieros de oficinas:

La retribución de los asesores financieros de toda la red de oficinas de Caja Navarra, a excepción de los que pudieran estar asignados a las oficinas principales, dependerá cada semestre de la puntuación total alcanzada por la oficina a la que estén adscritos y para ello se establecen los siguientes niveles retributivos.

Nivel	Puntos oficina	Retribución
1	De 0 a < de 25	–
2	De 25 a < de 50	–
3	De 50 a < de 75	–
4	De 75 a < de 100	Nivel XI
5	De 100 a < de 125	Nivel XI + 5%
6	De 125 a < de 150	Nivel XI + 10%
7	De 150 a < de 175	Nivel XI + 15%
8	De 175 a < de 200	Nivel XI + 15%
9	De 200 a < de 250	Nivel XI + 20%
10	De 250 a < de 300	Nivel XI + 20%
11	Más de 300	Nivel XI + 20%

Estas retribuciones comprenden el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en esta tabla.

No obstante lo anterior, durante el periodo de permanencia en el nivel de asesor financiero junior, el importe del complemento de puesto será el 50% de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en dicha tabla.

2. Sistema retributivo de asesores financieros de oficinas principales:

Se establecen los siguientes niveles retributivos mínimos para los asesores financieros de las oficinas principales:

Nivel	Nivel retributivo
1	Nivel IX-30%
2	Nivel IX-18%
3	Nivel XI+20%

El nivel 1 o de entrada será de aplicación durante los 18 primeros meses desde el nombramiento, transcurridos los cuales se alcanzará el nivel 2.

Transcurridos 36 meses en el nivel 2, se alcanzará el nivel 3.

Estas retribuciones comprenden el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en esta tabla.

Será igualmente de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior relativo a la retribución para el periodo de permanencia en el nivel de asesor financiero junior, si bien en relación con estos niveles retributivos.

La Caja podrá establecer niveles retributivos superiores a los aquí determinados.

3. Sistema retributivo de asesores financieros en otras unidades organizativas:

En el supuesto que se decida tener asesores financieros en otras unidades organizativas distintas a la oficina, les serán de aplicación los sistemas retributivos que apruebe la Caja, que en ningún caso tendrán unas condiciones inferiores a las del sistema de asesores financieros de oficinas.

La representación legal de los trabajadores conocerá los sistemas retributivos que en cada caso apruebe la Caja.

Artículo 20. *Técnicos.*

En aquellas unidades organizativas en las que la Caja decida tener técnicos, al personal que se le asignen estas funciones se le reconocerá a criterio de la Caja, uno de los cuatro niveles que a continuación se refieren, considerando factores como la experiencia, trayectoria profesional y nivel de capacitación.

- Técnico junior.
- Técnico senior.
- Técnico senior experimentado.
- Técnico especializado.

Desde el nivel junior se promocionará al nivel senior por la prestación efectiva de servicios durante dos años en el nivel junior, siempre que no conste informe de desempeño desfavorable del responsable

Desde el nivel senior se promocionará a nivel senior experimentado por la prestación efectiva de servicios durante dos años en el nivel senior, siempre que no conste informe de desempeño desfavorable del responsable.

En el supuesto de que conste informe desfavorable y no se proceda a la promoción se informará a la comisión de desarrollo profesional.

Transcurridos diez años de prestación de servicios en el puesto de técnico se consolidará nivel X. El tiempo de desempeño en la función de asesor financiero o responsable de agencia computará a los efectos de esta promoción.

Al nivel de técnico especializado solo se podrá acceder por designación directa de Caja Navarra.

Los niveles retributivos y nivel profesional teórico asignados a cada nivel para el año 2010, una vez efectuado el incremento del 1% a cuenta para 2010 establecido en el artículo 31 del presente convenio, son los siguientes:

Nivel	Nivel retributivo	Nivel profesional teórico
Técnico junior	30.000€	XIII
Técnico senior	34.500€	XII
Técnico senior experimentado	39.000€	XI
Técnico especializado	44.000€	X

El nivel retributivo comprende el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en esta tabla.

A partir de 1 de enero de 2011, se incrementará el nivel retributivo, cada uno de los años de vigencia restantes, en el mismo porcentaje que el sueldo base.

Sección Tercera. Plantilla

Artículo 21. *Determinación de la plantilla.*

1. La plantilla de la Caja se fijará 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 profesionales y niveles.

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.

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 temporales, a partir de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

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 22. *Límite a la contratación temporal y fomento de empleo.*

1. Los puestos estructurales cubiertos con personal temporal no podrán sobrepasar el 2,5 por 100 con respecto al personal activo en cada momento. No obstante, cuando concurren circunstancias especiales, tales como expansión, prejubilaciones, etc., se podrá excepcionar la aplicación de dicho límite. Con esta última finalidad se reunirá, al menos, una vez al año la comisión de desarrollo profesional que se crea en el artículo 45 de este convenio colectivo, con objeto de resolver sobre el límite del 2,5 por 100 de contrataciones temporales en función de las perspectivas de cada año. Los acuerdos se adoptarán en el seno de la comisión por mayoría simple de sus integrantes.

2. Para los casos de sustituciones (bajas, formación, periodos 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 apartado anterior.

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.*

Los horarios de trabajo que rigen para el personal de la Caja son los siguientes:

1. Horario de aplicación general.

Empleados: de lunes a viernes desde las 08,05 horas hasta las 15,00 horas.

Público: de lunes a viernes desde las 08,30 horas hasta las 14,15 horas.

De lunes a viernes queda a criterio de cada trabajador la posibilidad de comenzar la jornada de trabajo después de las 08,05 horas y hasta las 08,20 horas, a condición de prolongar dicha jornada durante el mismo periodo de tiempo, entre las 15,00 horas y las 15,15 horas, sin que esto suponga alteración del horario de atención al público.

Ningún empleado que preste sus servicios en este horario podrá ser obligado a trabajar en horario singular.

2. Horario en departamentos de servicios centrales con horario diferente.

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:

Empleados: de lunes a viernes completarán una jornada diaria de 06,55 horas.

Asimismo, de lunes a viernes queda a 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.

En los departamentos de servicios centrales: negocio internacional, valores, grandes empresas y banca privada, en los que se ha considerado conveniente prestar servicio de atención a clientes o a oficinas en un horario más amplio que el regulado con carácter general, se podrá establecer un horario partido. En el caso de que la Caja considere conveniente superar el actual número de personas en este horario, lo hará previa justificación de las circunstancias que lo exigieran y previa conformidad de la comisión de desarrollo profesional definida en este convenio, entendiéndose que deberá prestarse el servicio en este horario con el mínimo de personas necesario para la adecuada prestación del mismo.

En estos supuestos, la jornada referida con anterioridad se prestará en el siguiente horario:

Del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de lunes a viernes desde las 09,05 hasta las 13,00 horas y desde las 15,00 horas a las 18,00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre: de lunes a viernes desde las 08,05 a las 15,00 horas.

Los empleados que tengan horario partido estipulado en contrato de trabajo, percibirán a partir de la firma del presente convenio y exclusivamente durante el tiempo en el que realicen efectivamente el citado horario partido, el plus de horario partido regulado en el artículo 37 del presente convenio.

La adopción de jornada partida no tendrá influencia alguna en las medidas a las que el empleado pudiera acogerse, en virtud de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Específicamente en el área de mercados y tesorería, por las necesidades específicas requeridas por el Banco de España y los Mercados, se podrán establecer los turnos de trabajo y otros horarios diferentes necesarios para atender estas específicas necesidades. En estos supuestos se informará a la representación legal de los trabajadores de los mismos así como de la compensación retributiva por esta circunstancia que en ningún caso será inferior al plus de horario partido regulado en el artículo 37 del presente convenio.

En el supuesto de que por necesidades del servicio, fuera preceptivo el trabajo en alguno de los festivos oficiales, se compensarán en tiempo de descanso, a razón del 200%.

La Caja informará a la comisión de desarrollo profesional de las personas adscritas a estos horarios especiales.

3. Oficinas con horario singular.

La jornada máxima de mil quinientas diez horas definida en cómputo anual se cumplirá con el siguiente horario.

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

Empleados: de lunes a viernes desde las 15,00 horas hasta las 21,00 horas.

Empleados: los sábados de 09,00 horas hasta las 14,00 horas.

Público: de lunes a viernes desde las 15,15 horas hasta las 20,30 horas.

Publico: los sábados de 09,15 horas hasta las 13,30 horas.

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

Empleados: de lunes a viernes desde las 15,00 horas hasta las 21,00 horas.

Público: de lunes a viernes desde las 15,15 horas hasta las 20,30 horas.

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

Empleados: de lunes a viernes desde las 08,05 horas hasta las 15,00 horas.

Público: de lunes a viernes desde las 08,30 horas hasta las 14,15 horas.

Durante este último periodo 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.

La Caja, además del horario general, podrá abrir en horario singular hasta un 20 por 100 de sus oficinas.

Ningún empleado que preste sus servicios en este horario podrá ser obligado a trabajar en horario general.

Los empleados destinados a oficinas que tengan asignado horario singular tendrán prioridad para ocupar las vacantes de contenido análogo que se puedan producir en el horario de aplicación general.

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. Las condiciones laborales, para el responsable de la oficina en el horario singular están establecidas en el apartado 14 del artículo 17 de este convenio colectivo.

Para los empleados con horario singular el sábado santo será festivo.

4. Oficinas con otros horarios singulares:

Dentro de los marcos horarios general y singular podrán establecerse otros horarios distintos previo acuerdo entre la dirección y la representación legal de los trabajadores, computando todos ellos a efectos del 20% de oficinas en horario singular.

A tal efecto se acuerda incorporar al presente convenio como contenido normativo del mismo:

El horario singular adaptado regulado en el anexo II del presente convenio colectivo.

El horario de centros comerciales regulado en el anexo III del presente convenio colectivo.

5. Horario partido:

De 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

Empleados: de lunes a jueves desde las 09,30 horas hasta las 14,00 horas.

Empleados: de lunes a jueves desde las 16,30 horas hasta las 19,15 horas.

Empleados: los viernes de 09,30 horas hasta las 15,00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre:

Empleados: de lunes a viernes desde las 08,05 horas hasta las 15,00 horas.

La realización de este horario estará limitado a un máximo de 120 asesores financieros, con contrato de trabajo indefinido, cuya adhesión será voluntaria y condicionada a retornar al horario de procedencia, avisando con tres meses de antelación con objeto de no producir problemas organizativos. Si pasados los tres meses de preaviso, no hubiera vacante de asesor financiero, en el horario de aplicación general, el trabajador podrá optar por esperar

a que se produzca una vacante o pasar a éste horario en calidad de gestor operativo, en espera de que se produzca una vacante de asesor financiero.

La Caja concretará y distribuirá las plazas de asesores financieros por unidades de negocio y/o por zonas. Sobre la distribución acordada por la Caja se informará a la comisión de desarrollo profesional.

El personal que realice este horario se le compensará con el plus de horario partido establecido en el artículo 37 de este convenio colectivo.

6. Horario de oficinas establecidas fuera de la comunidad Foral de Navarra.

Empleados: El que con carácter general tenga establecido la mayoría de las cajas de ahorros confederadas en la provincia en las que se ubiquen.

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en la 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.

7. Disposiciones comunes a los diferentes horarios:

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:

Empleados: Desde las 08,45 horas hasta las 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.

El horario general de apertura al público de las oficinas los días 24 y 31 de diciembre será de 8,30 a 13,00 horas. En las oficinas de horario singular o singular adaptado se aplicará sobre el horario de apertura al público una reducción horaria proporcional a la establecida con carácter general.

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 trabajado 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:

- a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por periodos 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 en Ley.

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 uno de enero y el treinta y uno de diciembre de cada año.

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

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 periodo 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 cuatro meses ni superior a cinco años. En casos justificados, la Caja concederá prórrogas del periodo inicial de excedencia voluntaria, sin que en su conjunto el periodo máximo de excedencia pueda superar los cinco años.

4. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes 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.

Se acuerda la equiparación de las parejas de hecho –debidamente inscritas en los registros oficiales– con los matrimonios, únicamente a los efectos del disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3b) del TRLET.

El derecho de reducción de jornada por guarda legal previsto en el artículo 37.5 del TRLET por cuidado directo de menor de 8 años, se podrá ampliar hasta que el menor cumpla 12 años.

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 100 de los empleados 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 periodo del permiso concedido. Igualmente tampoco será necesaria la presentación de solicitud para la reincorporación por parte del empleado.

El empleado, mientras 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 periodo 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

Sección Primera. Estructura salarial

Artículo 30. *Conceptos salariales.*

La estructura salarial en la Caja quedará configurada de la forma siguiente:

- A) Sueldo o salario base.
- B) Complementos del sueldo o salario base.
 - 1. Antigüedad.
 - 2. Pagas extraordinarias (incluidas en la tabla salarial).
 - 3. Plus de volante.
 - 4. Plus de chofer.
 - 5. Plus social.
 - 6. Plus horario partido

Sección Segunda. Salario o sueldo base

Artículo 31. Salario o sueldo base.

Año 2009:

La tabla salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2008, que especifica el salario base anual (12 mensualidades ordinarias más 2 pagas extraordinarias), se incrementará en un 1%, con efectos 1 de enero de 2009 y para el periodo 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009. La nueva tabla, resultante de la indicada aplicación, servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Se adjunta como anexo I la tabla salarial del año 2009, una vez hecha la transposición al nuevo sistema de clasificación del personal.

Año 2010:

La tabla salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2009, que especifica el salario base anual (12 mensualidades ordinarias más 2 pagas extraordinarias), se incrementará en un 1%, con efectos de 1 de enero de 2010 y para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010.

Revisión salarial: en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto nacional de estadística, registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 1%, con efectos 1 de enero de 2010, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2009, y sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2011.

Año 2011:

La tabla salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2010, que especifica el salario base anual (12 mensualidades ordinarias mas 2 pagas extraordinarias), se incrementará en un 1%, con efectos de 1 de enero de 2011 y para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011.

Revisión salarial: en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto nacional de estadística, registrase a 31 de diciembre de 2011 un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 1%, con efectos 1 de enero de 2011, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2010, y sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2012.

Año 2012:

La tabla salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2011, que especifica el salario base anual (12 mensualidades ordinarias mas 2 pagas extraordinarias), se incrementará en un 1%, con efectos de 1 de enero de 2012 y para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

Revisión salarial: en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto nacional de estadística, registrase a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado 1%, con efectos 1 de enero de 2012, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2011, y sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 2013.

Sección Tercera. Complementos salariales

Artículo 32. Complemento de antigüedad.

Desde el 1 de enero de 2006, el complemento de antigüedad se rige por las siguientes reglas:

- a. Los empleados devengarán aumentos salariales por antigüedad, que consistirán en trienios por valor del 4 por 100 sobre el salario base anual correspondiente al nivel profesional que ostenten en el momento temporal en el que se devengan.
- b. Los trienios adquiridos en cada nivel profesional 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.
- c. Todos los empleados con derecho a trienios que asciendan de nivel profesional percibirán el sueldo correspondiente al nuevo más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los niveles profesionales de procedencia.
- d. Si en el momento de ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de ésta efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al nivel profesional de procedencia, computándose por fracciones mensuales.
- e. Los trienios en el nivel profesional comenzarán a devengarse desde la fecha del ascenso.
- f. 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.
- g. La permanencia en los niveles retributivos XV y XIV no genera derecho a la percepción del complemento personal de antigüedad, por cuanto se ha pactado el cambio de nivel profesional por el mero transcurso del tiempo. A partir del momento en el que el empleado alcance el nivel profesional XIII, le es de aplicación lo previsto en los apartados anteriores.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

1. El salario anual pactado en este convenio colectivo se percibirá en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias, una a abonar en julio y la otra, en diciembre.
2. Las pagas extraordinarias, incorporadas en la tabla salarial, se verán incrementadas con el complemento personal de antigüedad y con el plus personal de antigüedad.
3. Estas pagas se devengarán 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 periodo 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 considerará 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.

Las cuantías del Plus de volante para 2009, son las siguientes:

Volantes asignados a las zonas urbanas: 1.285,81 euros anuales (107,15 euros mensuales).

Volantes asignados a las zonas rurales: 1.978,23 euros anuales (164,85 euros mensuales).

2. A partir de 1 de enero de 2010 y durante la vigencia del presente convenio, cada año se incrementarán 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.

El importe anual para 2009 es de 567,94 euros anuales (47,33 euros mensuales).

2. A partir de 1 de enero de 2010, cada año, el plus de chofer se incrementará en el mismo porcentaje que el sueldo base.

Artículo 36. *Plus Social.*

1. El plus social, creado en el artículo 36 del I convenio colectivo como compensación a la eliminación de diversos beneficios sociales, 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.

El importe anual para 2009, es de 1.980,65 euros anuales.

El plus social se percibirá en proporción a la prestación efectiva de servicio en la Caja a lo largo del año.

2. A partir de 1 de enero de 2010, cada año, el plus social se incrementará en el mismo porcentaje que el sueldo base.

Artículo 37. *Plus horario partido.*

Los asesores financieros que se acojan al horario partido regulado en el artículo 24.5 de este convenio colectivo percibirán, únicamente durante el tiempo en el que realicen efectivamente el citado horario partido, un plus con esta denominación.

El importe de este plus de horario partido a partir de la firma del presente convenio, será de 2.800,00 euros anuales pagaderos en las doce mensualidades ordinarias a razón de 233,34 euros.

El importe reseñado con anterioridad lleva incorporado el incremento a cuenta del 1% para 2010 de acuerdo con dispuesto en el artículo 31 del presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2011 y durante la vigencia del presente convenio, cada año, este plus se incrementará en el mismo porcentaje que el sueldo base.

Sección Cuarta. Conceptos no salariales

Artículo 38. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando un 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 un 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 39. *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 empleadosArtículo 40. *Representación unitaria y sindical.*

Todas las formas de representación, unitaria y sindical, de los empleados de 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 41. *Delegados sindicales.*

De conformidad con el artículo 10.2 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, las partes acuerdan tomar como unidad de referencia la empresa para determinar el ámbito de cada sección sindical y número de delegados sindicales que corresponde a las mismas.

Artículo 42. *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 cada centro 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 solo podrá ser rebasado con carácter excepcional y no de forma regular.

La acumulación horaria sólo se efectuará entre los miembros de los comités y delegados sindicales, perteneciente a la misma sección sindical.

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

Con respecto al uso de medios informáticos se estará a lo dispuesto en el protocolo de uso de medios informáticos que se pacte.

Artículo 43. *Comité intercentros. Competencias del comité intercentros.*

1. El comité intercentros, contará 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 emitirá a la Caja.

3. En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y agrupaciones de trabajadores según los resultados electorales considerados globalmente.

4. El comité intercentros tendrá las funciones que les son reconocidas a los comités de empresa en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del estatuto 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. Además de las competencias determinadas en el artículo 64 del TRLET (RDLeg, 1/95, de 24 de marzo) el comité intercentros tendrá las siguientes competencias:

- 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 los criterios señalados en el artículo 25 de este convenio, la Caja y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

- La Caja informará de los supuestos de subcontratación, reservándose el comité intercentros el derecho a emitir informe no vinculante.

- Trimestralmente se le entregará el balance mensual consolidado.

- Trimestralmente se le entregará la cuenta de resultados.

- Semestralmente se le entregará la clasificación de las oficinas.

- Mensualmente se le entregará relación del personal de la Caja, con los datos que seguidamente se indican, a los efectos que formule, en su caso, las observaciones que procedan:

- número de empleado.
 - apellidos y nombre.
 - fecha de ingreso.
 - nivel profesional.
 - puesto
 - grupo de cotización.
 - destino.
 - identificación de fijo o eventual.

- Anualmente se le entregará las memorias consolidadas.

Artículo 44. *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, no vinculantes, dirigidos a la dirección de la Entidad.

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

Artículo 45. *Comisión de desarrollo profesional.*

Con el propósito general de desarrollar los principios y cuestiones enunciadas en el artículo 16 con relación a la formación y promoción profesional, a la firma del presente convenio se constituirá una comisión de naturaleza paritaria, denominada comisión de desarrollo profesional, integrada por un máximo de ocho representantes, a designar por las partes firmantes del presente convenio, que se reunirá con una periodicidad mínima trimestral y en todo caso a instancia de una de las partes, y que contará con las siguientes competencias:

- Conocer el plan de formación, con carácter previo a su aprobación definitiva por Caja Navarra y desarrollar el método y las herramientas que, tal y como se ha señalado anteriormente, permitan que dicho plan sea conocido y accesible por todos los empleados de la Entidad.

- Conocer las necesidades formativas específicas que en cada caso se determinen, para capacitar a los profesionales en el desempeño de su trabajo.

- Conocer los requisitos de acceso a las distintas acciones formativas.

- Realizar un seguimiento de la ejecución del plan de formación, especialmente sobre la adecuación entre las solicitudes efectuadas y las acciones formativas realmente ejecutadas.

- Conocer el mapa de competencias de cada puesto definido por CAN.
- Realizar un seguimiento de las promociones a instancia de Caja Navarra que se produzcan en la entidad.
- Realizar cuantas propuestas y aportaciones entiendan procedentes en las materias propias de esta comisión sobre las que tenga competencia.

Artículo 46. *Comisión de igualdad.*

En el plazo máximo de un mes a contar desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión mixta de carácter paritario, integrada por un máximo de cuatro miembros a designar por el comité intercentros, y un número igual de miembros a designar por la dirección de la Caja, que tendrá como competencias elaborar un plan de igualdad en Caja Navarra.

Sin perjuicio del resultado de la negociación del plan de igualdad, este convenio colectivo ha introducido cuestiones avanzadas en materia de igualdad, como lo dispuesto en los artículos 29.1 relativo a permisos retribuidos y 54 relativo a conciliación de la vida familiar.

La comisión del plan de igualdad abordará el análisis de la viabilidad técnica y coste de implantación de una propuesta de reducción de jornada en cómputo quinquenal así como el estudio de las excedencias por permiso no retribuido.

Artículo 47. *Comité de seguridad y salud laboral.*

Se acuerda la constitución de un único comité de seguridad y salud laboral en el ámbito de la empresa, que tendrá la consideración de órgano paritario y asumirá las funciones de consulta y participación de los trabajadores en todas las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

Dada la gran dispersión de centros de trabajo y con el fin de garantizar la cobertura de todos los empleados de Caja Navarra y el mejor cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, la representación de este comité se circunscribe a todo el ámbito de la entidad, por lo que sus acuerdos o decisiones podrán afectar a todos los centros de trabajo de Caja Navarra siendo vinculantes y de obligado cumplimiento en toda la organización.

Este comité asumirá todas las competencias que el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales atribuye a los comités de seguridad y salud que se pudieran constituir a nivel de centros, ejerciendo con los delegados de prevención las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la LPRL.

El comité de empresa de seguridad y salud laboral estará integrado, por la representación de los trabajadores, por 5 delegados de prevención elegidos por y entre los delegados de prevención designados por los comités de empresa, en la forma en que la representación legal de los trabajadores en la empresa acuerde.

Los miembros de la representación empresarial en dicho comité serán designados por la empresa en el mismo número.

Los delegados de prevención elegidos en cada uno de los comités de empresa al amparo de lo dispuesto en la vigente ley 31/1995 de 8 de noviembre, mantendrán las competencias, facultades y garantías atribuidas a los mismos en los artículos 36 y 37 de la mencionada ley y en su normativa de desarrollo, teniendo como función específica el control, seguimiento y vigilancia en el ámbito de su centro de trabajo, de todas las actividades de prevención asumidas por el comité de seguridad y salud, actuando por delegación de éste y sus propuestas se canalizarán a través del mismo.

El comité de seguridad y salud laboral, que será único en el ámbito de Caja Navarra, asumirá todas las competencias y facultades de información, consulta y participación en las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en el ámbito de Caja Navarra y específicamente las que adicionalmente se pudieran acordar en el reglamento de funcionamiento del propio comité.

Para un mejor funcionamiento y desarrollo de las funciones de los delegados de prevención, cada delegado de prevención podrá disponer sin imputación al crédito horario previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, de un crédito horario de 7 horas

mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones atribuidas por la Ley de prevención de riesgos laborales.

Caja Navarra abonará los gastos de locomoción, y estancia en su caso, de los delegados de prevención con motivo de su asistencia a las sesiones del comité de seguridad y salud laboral previa justificación de los mismos y con los límites que se establezcan con carácter general.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 48. *Faltas de los empleados.*

1. Son faltas de los empleados 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 inculpado.

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 del trabajo normal o pactado.

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

4.7 El abandono de destino.

4.8 El fraude.

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

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

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

4.12 Violación del secreto profesional.

4.13 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 inmediatamente en conocimiento del director general de la entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

4.17 El acoso moral o sexual, cualquiera que sea su motivación u origen.

Artículo 49. 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 nivel profesional superior.

2.3 Por faltas muy graves: pérdida de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de nivel profesional; pérdida definitiva de nivel profesional, con descenso al inmediatamente anterior; 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 notario; 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 servicios 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 50. Procedimiento sancionador.

1. En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el TRLET y el TRLPL. En los supuesto 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 51. *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 52. *Movilidad geográfica.*

1. En materia de movilidad geográfica, los trabajadores tienen derecho a no ser trasladados forzosamente a más de 25 kilómetros de donde tengan fijado su actual centro de trabajo. Por tanto, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de trabajo.

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro al que estaba adscrito el trabajador en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Asimismo para los trabajadores en situación de comisión de servicios a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por su parte, los trabajadores incorporados a la Caja a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

Estos cambios del lugar de trabajo no se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, la Caja sólo podrá trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.

3. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Artículo 53. *Uniformes y prendas de trabajo.*

Las prendas del personal uniformado serán costeadas por la Caja, que determinará 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 54. *Conciliación de la vida laboral.*

Las madres, o padres, a elección en el caso de que ambos trabajen, que tengan a su cuidado legal hijos entre 0 y 3 años, disfrutarán, durante un periodo de 12 meses, de una reducción de la jornada diaria de trabajo de 2 horas, sin reducción de salario.

A los efectos del disfrute de esta reducción de jornada en los supuestos de adopción, se equipara la fecha de adopción con la fecha de nacimiento.

El disfrute se llevará a cabo incorporándose al trabajo una hora más tarde y ausentándose del trabajo una hora antes que el resto de la plantilla del centro de trabajo donde se presten los servicios.

Artículo 55. *Ayuda de estudios para empleados.*

1. La ayuda de estudios se dispensará a los empleados para las siguientes enseñanzas: enseñanza universitaria, técnicas de grado medios 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.

2. La ayuda consistirá en el 90 por 100 de matrícula y libros, sin que en ningún caso pueda superar los 2.000 euros 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.

Se aplicará el tope de 2.000 euros, a los estudios que tengan su desarrollo lectivo en un curso escolar, entendiéndose por tal el que comprenda parte de dos años naturales.

A estos efectos se entiende 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.

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 56. *Anticipos sociales.*

1. Los anticipos sociales 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.

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.

3. Los empleados de Caja Navarra cuyo contrato de trabajo comprenda una duración superior al plazo de amortización necesario para amortizar el presente anticipo, tendrán derecho a un anticipo de hasta 6.000 (seis mil) euros, reintegrables sin interés y sin necesidad de alegar causa alguna en su solicitud.

4. La amortización de los anticipos referidos en los apartados 2 y 3 del presente artículo se efectuará mediante el descuento mensual del 10 por 100 de sus haberes. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el empleado deberá devolver el importe pendiente de amortizar, pudiendo la Caja detraer de la liquidación de

haber es hasta su límite, la parte del anticipo que el empleado tuviera pendiente de amortizar. Todo ello sin perjuicio del ejercicio de acciones legales en el supuesto de no devolución.

Artículo 57. Crédito para atenciones varias.

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

- Producto: cuenta corriente de crédito.
- Capital máximo disponible: hasta 30.000 euros.
- 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 a partir del día siguiente a la firma del convenio colectivo.

Artículo 58. Seguro de vida.

La Caja contratará un seguro de vida, para todos sus empleados en activo, cuya cobertura será la siguiente:

- 48.000,00 euros. Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por cualquier causa.
- 96.000,00 euros. Fallecimiento derivado de accidente.
- 144.000,00 euros. Fallecimiento derivado de accidente de circulación.

Artículo 59. 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 la vivienda habitual y o la rehabilitación de la misma 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 y/o rehabilitación de la misma, 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 300.000,00 €.

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.

En el supuesto de acceder a la financiación que comprenda compra de vivienda más rehabilitación, además de lo regulado para la adquisición en el párrafo anterior, el valor de la rehabilitación será el que conste en el proyecto visado por el colegio de arquitectos.

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. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 24 de este artículo, 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 extinción del contrato laboral, incluyendo los supuestos de incapacidad permanente, 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 extinción, 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 aplicándosele 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, salvo que la hipoteca se constituya a favor de la Caja.

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 treinta 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 300.000,00 euros, o la cuantía de la vivienda, si ésta fuera inferior, distribuidos en dos tramos que se formalizarán en dos pólizas independientes:

- El primer tramo: hasta 200.000,00 euros.
- El segundo tramo: de 200.000,00 a 300.000,00 euros, se formalizará en 2ª póliza.

3) Tipo de interés:

a) Cuando se solicite por primera vez el préstamo para adquisición de vivienda:

- Primer tramo: 65% del euribor.
- Segundo Tramo: euribor.

b) Para posteriores solicitudes, el tipo de interés será euribor más 0,25%.

No obstante, si en posteriores solicitudes el precio de tasación o venta (el mayor de los dos) de la vivienda anterior fuese inferior a 200.000,00 euros, la diferencia hasta este

importe se concederá al tipo de interés del primer tramo-primerasolicitud. Asimismo, también podrán mantener las condiciones del primer tramo-primerasolicitud, para los importes pendientes de amortizar, aquellos que en posteriores solicitudes tuvieran parte del mismo vigente.

No obstante, se tendrá derecho a solicitar la diferencia actualizada entre el primer tramo del préstamo anterior y los diferentes tramos del nuevo préstamo. La citada actualización se llevará a cabo en base al crecimiento de los precios del sector inmobiliario (referido a la media nacional) habido desde la concesión del préstamo anterior hasta la fecha de concesión del actual.

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 al índice del euribor a un año del interanual al mes de noviembre del año anterior, que estará vigente todo el año.

3. En el caso de que el índice antes referenciado euribor dejara de estar vigente, se fijará el nuevo índice referencial por los representantes de los trabajadores y 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% del total.

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

Como primera solicitud se concederá en las condiciones estipuladas en el punto 18.1), 2) y 3) a) y c).

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 lo 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 (300.000,00 euros) 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 regirán por las condiciones establecidas en el momento de su concesión. No obstante, los trabajadores que lo deseen podrán adaptar el tipo de interés de su préstamo, antes de un año a contar desde la fecha de firma del convenio a las siguientes condiciones, sin tope máximo ni mínimo:

- si el préstamo vigente fue para primera solicitud, al 65% del euribor para el primer tramo de hasta 200.000€ y al euribor para el segundo tramo hasta 300.000€.
- si el préstamo vigente fue para posterior solicitud, al tipo euribor más 0,25.

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 30 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. Con el fin de poder financiar la vivienda al 100 por 100, a todos los trabajadores en las condiciones de este convenio colectivo, y dentro de los límites de 300.000,00 euros establecidos en este artículo como máxima financiación, en los casos de separación de bienes o cuando no exista relación legalmente reconocida entre el empleado y su pareja, se exigirá al no empleado firmar como avalista en la propia póliza de concesión del préstamo al empleado, por el 50 por 100 del valor de la vivienda, o hipoteca de ese valor.

25. Lo dispuesto en este artículo se aplicará al día siguiente de la firma del convenio colectivo.

CAPÍTULO XI

Previsión social complementaria

Artículo 60. *Norma general.*

I. Antecedentes del sistema de previsión social de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra.

Con fecha 17 de enero de 2000 se produjo la fusión de la Caja de ahorros de Navarra, en adelante CAN, y de la Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona, en adelante CAMP, mediante la absorción de CAMP por parte de CAN, modificándose la denominación social de la entidad resultante por la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, «la Caja».

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

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

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

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

Además del acuerdo de modificación anterior, el V convenio colectivo, cumpliendo lo acordado en el artículo 19 del IV convenio, estableció el sistema de previsión social

complementario para la contingencia de invalidez en el personal ingresado con posterioridad al 8 de agosto de 1984.

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

– El sistema de previsión social de CAMP tienen su origen en la Reglamentación nacional de cajas ahorro, convenios interprovinciales y demás convenios colectivos de distinto ámbito (primero de Federación Vasco Navarra de Cajas de Ahorro y finalmente de empresa), estando configurado como un sistema de prestación definida en todas las contingencias cubiertas para los empleados fijos ingresados en la Caja de ahorros municipal de Pamplona antes del 1 de enero de 1985, amparados por el ámbito de aplicación personal, temporal y funcional de tal convenio en dicha fecha, y siempre que cumplieran los requisitos estipulados en aquel momento, entre otros, el de llevar un mínimo de 25 años de prestación de servicios en la Caja a la fecha de cumplimiento de los 65 años de edad.

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

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

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

II. Objeto y vigencia del acuerdo de previsión social complementaria de 22 de diciembre de 2000.

1.º Tiene por objeto la regulación de derechos y obligaciones de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y de sus empleados en el ámbito de la previsión social complementaria, y en particular las normas de funcionamiento de los fondos internos necesarios para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

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 la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra con sus empleados en esta materia se instrumentará de la siguiente forma:

a) Plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, acogido a la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los planes y fondos de pensiones.

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

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

La Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra realizará las dotaciones necesarias, a este fondo interno, para dar cobertura a las obligaciones contraídas con este colectivo, de acuerdo con los criterios financiero-actuariales fijados por el Banco de España o por las autoridades competentes en esta materia.

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

La Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra retribuirá este fondo a una tasa de rentabilidad idéntica a la obtenida por el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra. En caso de que la misma resultare negativa, la Caja recuperará el exceso de dotación originado.

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

La Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra retribuirá este fondo a una tasa de rentabilidad idéntica a la obtenida por el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra. En caso de que la misma resultare negativa, la Caja recuperará el exceso de dotación originado.

e) Fondo interno u otro instrumento de los contemplados en el Real decreto 1588/1999, en adelante fondo interno riesgo, que recogerá la cobertura de las pensiones causadas, a partir del 22 de diciembre de 1999 para los empleados procedentes de CAN, y a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo (22 de diciembre de 2000) para los empleados procedentes de CAMP, por fallecimiento de empleados en activo, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento de incapacitados, en las que la Caja, en los términos de este acuerdo, asuma la obligación de complementar las prestaciones derivadas del Plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra.

La Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra únicamente asumirá los compromisos citados cuando los beneficiarios por fallecimiento o incapacidad opten, en el plan de

pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, por el cobro de la prestación en forma de renta financiera temporal singular.

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

IV. Prestaciones del sistema de previsión social de Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra.

Las prestaciones del sistema de previsión de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra serán las que se señalan a continuación:

- a) Para la contingencia de jubilación: prestación de jubilación.
- b) Para la contingencia de incapacidad: prestación de incapacidad.
- c) Para la contingencia de fallecimiento del partícipe:
 - Prestación de viudedad de activos.
 - Prestación de orfandad de activos.
 - Prestación a favor de otros beneficiarios.
- d) Para la contingencia de fallecimiento de beneficiarios:
 - Prestación a favor de beneficiarios de Jubilados.
 - Prestación de viudedad de Incapacitados.
 - Prestación de orfandad de Incapacitados.
 - Prestación a favor de otros beneficiarios de incapacitados.

1. Prestación de jubilación.–La prestación de jubilación consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 32 de sus especificaciones.

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

2. Prestación de incapacidad.–La prestación de incapacidad consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 33 de sus especificaciones.

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

- Modalidad de pago en forma de «Renta financiera temporal singular»:

El empleado que, teniendo reconocida por la seguridad social pensión de incapacidad total, absoluta, o gran invalidez, hubiese optado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de incapacidad, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 33-4-B-c de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y será abonado al incapacitado con cargo a sus derechos económicos en el citado plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el plan de pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismo términos y condiciones con cargo, por este orden, al fondo interno excesos, fondo interno 60 y, por último, con cargo al fondo interno riesgos. Esta prestación tendrá carácter vitalicio.

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

En el supuesto de que el beneficiario de la prestación de incapacidad permanente total hubiese optado por la modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular y posteriormente volviese a adquirir la condición de empleado del promotor, se suspenderá el cobro de prestaciones. Si no hubiese optado por esta modalidad de pago, tampoco podrá hacerlo en el futuro para ninguna de las contingencias cubiertas en el plan.

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

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

3. Prestación de viudedad de activos.—La prestación de viudedad de activos consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 34 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el empleado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo será también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

– Modalidad de pago en forma de «Renta financiera temporal singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de viudedad por la seguridad social, hubiese optado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de viudedad, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 34-4-B-c de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra para el personal pasivo.

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

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

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

4. Prestación de orfandad de activos.—La prestación de orfandad de activos consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 35 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el empleado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

– Modalidad de pago en forma de «Renta financiera temporal singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de orfandad por la seguridad social, hubiese optado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de orfandad, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta temporal hasta que cumpla la edad de 21 años en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 35-4-B-c de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el plan de pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al fondo interno excesos, fondo interno 60 y, por último, con cargo al fondo interno riesgos.

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

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

5. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de activos.—Esta prestación consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 36 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del empleado fallecido en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos, en

forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el empleado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

6. Prestación a favor de beneficiarios de jubilados.—Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del jubilado, de los derechos económicos del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra que el jubilado tuviera en el momento de su fallecimiento, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 37 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el jubilado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

7. Prestación de viudedad de incapacitado.—La prestación de viudedad de incapacitado consistirá en la disposición de los derechos económicos que el incapacitado tuviese en la fecha de su fallecimiento en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 38 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

– Modalidad de pago en forma de «Renta financiera temporal ingular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de viudedad por la seguridad social, hubiese optado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de viudedad de incapacitado, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 38-4-B-c de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el plan de pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al fondo interno excesos, fondo interno 60 y, por último, con cargo al fondo internos riesgos.

3) Si al fallecimiento del incapacitado no existiesen derechos económicos en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, el importe inicial mensual de la renta será igual al 50 por 100 de la renta mensual que estuviese percibiendo el incapacitado en la fecha de su fallecimiento, con cargo, por este

orden, al fondo interno excesos, fondo interno 60 y, por último, con cargo al fondo interno riesgos. Esta prestación tendrá carácter vitalicio.

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

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

8. Prestación de orfandad de incapacitados.—Las prestación de orfandad de incapacitados consistirá en la disposición de los derechos consolidados del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 39 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el Plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

– Modalidad de pago en forma de «Renta financiera temporal singular»

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de orfandad por la seguridad social, hubiese optado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de orfandad de incapacitado, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal singular», tendrá derecho a la percepción de una renta temporal hasta que cumpla la edad de 21 años, en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 39-4-B-c de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el plan de pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al fondo interno excesos, fondo interno 60 y, por último, con cargo al fondo interno riesgos.

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

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

9. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de incapacitados.—Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del incapacitado, de los derechos económicos del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra que el incapacitado tuviera en el momento de su fallecimiento, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 40 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

10. Prestación por fallecimiento a favor de beneficiarios de otros beneficiarios que previamente no hayan sido partícipes.—Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del beneficiario precedente, de los derechos económicos del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra que el beneficiario precedente tuviera en el momento de su fallecimiento, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 41 de sus especificaciones.

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

Los beneficiarios designados por el beneficiario precedente en el plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el fondo interno 60 y en el fondo interno excesos.

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

Esta renta sólo será de aplicación si los beneficiarios han optado en el plan de pensiones de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra por la modalidad de cobro en forma de «Renta financiera temporal singular».

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

Asimismo, también se deducirá de las rentas excepcionales de invalidez, viudedad y orfandad mencionadas en este artículo, el importe percibido por estos mismos conceptos del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, bajo la modalidad de «Renta financiera temporal singular», mientras perduren los derechos económicos del beneficiario o existan cantidades asignadas para el empleado causante de la prestación en el fondo interno 60 y fondo interno excesos o de sus beneficiarios.

12. Disposición del fondo interno 60 y del fondo interno excesos en el supuesto de acaecimiento de las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, encontrándose el empleado en situación de partícipe en suspenso según las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra.

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

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

V. Cálculo de la asignación por servicios pasados en el fondo interno 60.—Aquellos empleados ingresados antes del 8 de agosto de 1984 en CAN o antes del 1 de enero

de 1985 (que alcanzasen 25 años de servicio al cumplir 65 años de edad) en CAMP, a quienes la seguridad social reconoce el derecho a jubilarse a partir de los 60 años, por concurrir en ellos las circunstancias de la disposición transitoria segunda del Decreto 907/1966, de 21 de abril, se les fija como fecha de jubilación aquella en la que alcancen una pensión del 100 por 100, según el cuadro que se indica a continuación (jubilación óptima).

Años de servicio	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 del cálculo financiero-actuarial cuyo proceso es el siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

Para los empleados procedentes de CAN:

Año 1994: 4 por 100.

Año 1995: 4 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.

Para los empleados procedentes de CAMP:

Año 1995: 3 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.

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

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

Partiendo de las bases máximas de cotización del año 1995 se incrementan a razón de un 3 por 100 anual.

Para los empleados procedentes de CAN el IPC se fija en un 4 por 100 para el año 1995 y un 3 por 100 para cada uno de los años restantes, con una hipótesis de crecimiento homogéneo en el transcurso del año.

Para los empleados procedentes de CAMP, la hipótesis de IPC para 1995 se fija en el 3 por 100, manteniéndose el resto de condiciones de este punto.

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

En el cálculo de la pensión teórica según bases de cotización, no se tienen en cuenta las reducciones que aplica la seguridad social y, en concreto, el 2 por 100 por cada año que falte hasta completar los 35 de cotización y el 8 por 100 por cada año que resta hasta cumplir los 65 años de edad.

En el cálculo de la pensión no se tienen en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 24/1997, de consolidación y racionalización del sistema de seguridad social, puesto que la aportación inicial se determinó en el anexo 2 del V convenio colectivo firmado en 1995 con base en hipótesis pactadas y no susceptibles de modificación por cambios normativos posteriores.

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

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

3. Complemento de pensión y capital de cobertura en la fecha de jubilación óptima.—El complemento que la Caja debería abonar a cada empleado se obtiene por diferencia entre el salario pensionable y la pensión de la seguridad social.

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, y cuando proceda en función de la situación familiar en la fecha de la firma del V Convenio Colectivo de CAN y del Convenio Colectivo 1995-1997 de CAMP,

según proceda, se calculará el capital de cobertura de viudedad derivada de jubilación actualizando la renta que revertiría en forma de pensión de viudedad (50 por 100) y teniendo en cuenta la probabilidad combinada de muerte del empleado y supervivencia de su cónyuge a partir de la fecha de jubilación.

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

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

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

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

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

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

- Fijación de la aportación para el año 1995: 250.000,00 pesetas
- Incremento del 3 por 100 para años sucesivos.

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

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

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

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

6. Determinación de la aportación inicial.—La aportación inicial valorada a la fecha de cálculo, es igual a la diferencia entre el valor actual actuarial de las prestaciones y el valor actual actuarial de las aportaciones futuras.

7. Otras consideraciones:

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

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

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

8. Cuantificación del fondo interno 60.—El cálculo realizado con las hipótesis anteriormente mencionadas, da lugar a un exceso de aportación inicial a 31 de diciembre de 1994 sobre el obtenido por aplicación del régimen transitorio de reconocimiento de servicios pasados de las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, el cual permanecerá en el fondo interno 60 en garantía de que la jubilación se produzca efectivamente en la fecha denominada como jubilación óptima o anterior y penalizándose en caso contrario según el método que posteriormente se detalla.

Para los empleados procedentes de CAN, el importe inicial de este fondo a 22 de diciembre de 1999 asignado a los empleados a los que corresponda, es el resultado de capitalizar su importe a 31 de diciembre de 1994 en función de la rentabilidad obtenida por

los activos asignados al fondo global de previsión, contabilizados de forma separada en el balance de CAN, de acuerdo con la autorización expresa del Banco de España de fechas 29 de mayo de 1995 y 22 de diciembre de 1997 relativas a la cartera de renta fija y variable respectivamente.

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

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

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

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

Siendo:

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

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

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

El importe de esta penalización revertirá a la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, que podrá detraerla del fondo interno 60 conforme se vaya retrasando la edad de jubilación respecto de la fecha de jubilación óptima.

VI. Jubilaciones anticipadas y promoción de empleo, incapacidad temporal, revisión de las prestaciones del personal pasivo causadas con anterioridad a la exteriorización del plan de pensiones de empleados y reserva de puesto de trabajo en el supuesto de invalidez permanente.

1. Jubilaciones anticipadas y promoción de empleo.—De conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo sustituya en el futuro, la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra concederá la jubilación a los 64 años, sustituyendo al jubilado como indica dicha disposición, siempre que la seguridad social reconozca los derechos de quien se jubile como si tuviera 65 años.

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

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

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

4. Reserva de puesto de trabajo en el supuesto de invalidez permanente.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de

incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional.

Excepto los acuerdos adoptados por periodos concretos o para la vigencia del convenio, todo lo recogido en el presente texto tiene la consideración de contenido normativo a todos los efectos.

Disposición adicional primera.

A la entrada en vigor del presente convenio quedará sustituido el anterior sistema de clasificación profesional por el sistema que se establece en el presente convenio.

La efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, dentro del mes siguiente al de publicación del convenio en el boletín oficial del estado.

La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta:

Clasificación anterior Categorías				Nueva clasificación Niveles
Grupo profesional 1				
Jefe 1. ^a				I
Jefe 2. ^a A				II
Jefe 2. ^a B				III
Jefe 3. ^a A				III
Jefe 3. ^a B	Jefe informática	Jefe estudios		IV
Jefe 3. ^a C	Jefe proyectos	Jefe explotación		IV
Jefe 3. ^a D				V
Jefe 4. ^a A				V
Jefe 4. ^a B	Analt. sist. A	Analt. func. A	Jefe produc. A	VI
Jefe 5. ^a A	Analt. sist. B	Analt. func. B	Jefe produc. B	VII
Id.	Progr. sist. A	Analt. org. A	Res. planif. A	VII
Id.	Resp. sala A			VII
Jefe 5. ^a B	Progr. sist. B	Analt. org. B	Res. planif. B	VIII
Id.	Resp. sala B	Programad. A		VIII
Oficial 1.º	Programad. B	Oper. cons. A		IX
Oficial 2.º	Programad. C	Oper. cons. B		X
Oficial 3.º A				XI
Oficial 3.º B				XII
Auxiliar (tercer y cuarto año)				XIII
Auxiliar (segundo año)				XIV
Auxiliar (primer año)				XV

Clasificación anterior Categorías				Nueva clasificación Niveles
Grupo profesional 2				
Conserje				I
Subconserje				I
Chofer.				I
Telefonista				II
Ayudante de ahorro				II
Oficial 1.º oficios varios				III
Oficial 2.º oficios varios				III
Ayudante oficios varios.				IV
Personal de limpieza				V

Disposición adicional segunda.

1. En el cambio de las actuales categorías a niveles se garantiza que no se producirá reducción salarial alguna, para lo que se establecerán, en los casos que resulten necesarios, complementos personales al salario base, no compensables ni absorbibles y actualizables en el futuro en los mismos términos que el salario base, al que se asimilarán a todos los efectos.

2. Cuando como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo el trabajador perciba, en concepto de salario base, una cantidad inferior a la que tenía derecho a percibir, por el mismo concepto, por aplicación del convenio colectivo precedente, mantendrá la diferencia, como plus personal, y con el mismo tratamiento jurídico aplicable al mismo, es decir, tendrá los mismos incrementos que el sueldo base, y se tomará como base para los incrementos por antigüedad (trienios).

3. La diferencia de salario base a que se hace referencia en el número anterior será absorbible con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de nivel profesional.

Disposición adicional tercera.

La Caja extinguirá el contrato de trabajo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, sin derecho a indemnización alguna, cuando alcancen la edad ordinaria de jubilación, actualmente 65 años, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia necesario para acceder a la pensión de jubilación de la seguridad social.

La medida anterior es coherente con los objetivos de política de empleo en la empresa. En particular, Caja Navarra se compromete a contratar un número superior al de los trabajadores que se hayan jubilado forzosamente en aplicación de esta disposición durante la vigencia del convenio.

Disposición adicional cuarta.

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 adicional quinta.

Las partes, bajo el presupuesto compartido de considerar que el desempeño con plena dedicación de la función de representación unitaria de los trabajadores no debe producir

situaciones de pérdida de oportunidades de carrera profesional, han considerado la conveniencia de concretar un sistema retributivo y de consolidación de aplicación a los representantes unitarios en los que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, concurren las siguientes circunstancias:

- 1.º Ser representantes unitarios de los trabajadores liberados al 100% de su jornada por vía de acumulación del crédito horario, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 del presente convenio.
- 2.º Con un mínimo de dos años de liberación sindical al 100% de jornada.
- 3.º Y un mínimo de trece años de permanencia en CAN

Siempre que concurren las tres circunstancias anteriormente descritas, se podrá consolidar nivel X y el nivel retributivo correspondiente será el equivalente a nivel IX+11%.

Siempre que concurren las circunstancias reseñadas en los apartados 1.º y 2.º precedentes, a los 20 años de ingreso en CAN se podrá consolidar nivel IX y el nivel retributivo correspondiente será nivel IX+14%.

Estas retribuciones comprenden el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del nivel profesional y el importe de la retribución fijada en esta tabla.

Anualmente, en la primera quincena del mes de enero, se comunicará por parte de las organizaciones sindicales los nombres de los delegados de personal que se vayan a liberar al 100% en el año.

Este sistema retributivo se aplicará únicamente durante el ejercicio de la función descrita en las circunstancias expuestas.

Disposición adicional sexta.

Los miembros de la comisión de control del plan de pensiones de empleados de Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, podrán disfrutar, cada uno de los años de su mandato, de dos días adicionales de vacaciones, como compensación por la dedicación a las funciones previstas en las especificaciones del plan.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

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, entendiendo 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 104,64 euros 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 segunda.

Para facilitar la adaptación a la nueva estructura de beneficios sociales que se creó en el I convenio colectivo de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, se acordó respetar hasta su extinción, y para los empleados existentes en las plantillas de las extintas Caja de ahorros de Navarra y Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona, al momento de la integración, los siguientes conceptos sociales:

1. «Suplido social».—Los empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros de Navarra que venían cobrando, en el momento de la fusión, el denominado «Subsidio familiar» seguirán percibiendo 961,68 euros anuales, pagaderos en las doce mensualidades ordinarias, por cada hijo actual a partir del segundo menor de 21 años y hasta que éstos cumplan la citada edad. Este concepto no está sujeto a revisión.

2. «Ayuda familiar».—Los empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros de Navarra seguirán cobrando, hasta su extinción, la «Ayuda familiar» que se les venía abonado hasta el momento de la fusión. Este concepto, de carácter personal, no se revisará hasta su extinción.

3. «Plus seguridad social».—Los empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona, que ingresaron con anterioridad al 30 de junio de 1982 conservarán el «Plus seguridad social» que percibían antes de la fusión. Este plus, de carácter personal, no se actualizará en forma alguna hasta su extinción.

4. «Plus por esposa».—Los empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona, ingresados con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, y que en el momento de la fusión tenían reconocido y percibían la ayuda familiar por esposa, de conformidad con las normas de la seguridad social, y mientras reúnan las condiciones exigibles por dicho organismo, vigentes con anterioridad a la Ley 26/85 que suprimió el derecho. Si por cualquier circunstancia se dejara de reunir las condiciones para percibir esta ayuda, éste no se recuperará en ningún caso. El citado plus por esposa se cifra en 18,03 euros mensuales que permanecerán congelados hasta su extinción.

5. Para los empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros y monte de piedad municipal 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 la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra y cuyo condicionado es el siguiente:

Por razones históricas y con carácter residual, existe un grupo de empleados procedentes de la extinta Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona vinculado 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 sería detraída 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 catorce pagas, dividido y abonado en doce plazos mensuales.

Derecho a que la Caja aporte una cantidad equivalente, mientras el empleado este 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 extinta Caja de ahorros y monte de piedad municipal 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 benéfico social de la Caja, en las condiciones en que normalmente lo permita la organización del servicio de aquella, como hasta la fecha.

Disposición transitoria tercera.

1. Los empleados que tuvieran derecho a acceder a la categoría a extinguir de Oficial superior, o que ostenten actualmente dicha categoría, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del I convenio colectivo de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, mantendrán los mismos derechos regulados en dicha disposición, sin perjuicio de su adscripción al nivel IX del grupo profesional 1, conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo.

2. En su consecuencia, el personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros de Navarra ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984 tendrá los siguientes niveles salariales

Niveles salariales	Salario base anual
Nivel IX-Oficial superior A.	46.151,00 €
Nivel IX-Oficial superior B.	44.749,47 €
Nivel IX- Oficial superior C.	43.341,38 €

3. De igual forma, el personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985 tendrá el siguiente nivel salarial:

Nivel salarial	Salario base anual
Nivel IX-Oficial superior D	41.422,51 €

Estos salarios base se han actualizado en la misma forma que las tablas salariales incluidas en el Anexo I.

4. En el futuro, los salarios base regulados en los puntos 2 y 3, precedentes, se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas del anexo I 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.

5. Los ascensos por el mero decurso del tiempo entre los niveles salariales referenciados, para el personal a que se refiere esta disposición transitoria, se sujetarán a las siguientes reglas:

5.1 Personal vinculado a la actividad financiera procedente de la Caja de ahorros de Navarra, ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984:

a) Transcurridos 30 años desde la fecha de ingreso en el grupo profesional vinculado a la actividad financiera y crediticia se mantendrá en el nivel profesional IX y accederá al nivel salarial IX establecido para el Oficial superior C en el punto 2 de esta disposición transitoria.

b) Transcurridos 3 años de permanencia en el nivel salarial IX, previsto para el Oficial superior C, se promocionará al nivel salarial IX previsto para el Oficial superior B en el punto 2 de esta disposición transitoria.

c) Transcurridos 3 años de permanencia en el nivel salarial IX, previsto para el Oficial superior B, se promocionará al nivel salarial IX señalado para el Oficial superior A en el punto 2 de esta disposición transitoria. Este nivel salarial constituye el máximo alcanzable por el simple decurso del tiempo para este colectivo.

Quienes a la misma fecha fuesen fijos en otro grupo profesional y se incorporen posteriormente al grupo 1, correspondiente a la actividad financiera y crediticia, tendrán derecho a la evolución prevista en este apartado.

5.2 Personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985.

Dicho personal 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 hijos 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 cuarta.

1. En el I convenio colectivo de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra se declaró a extinguir la categoría laboral de Ordenanza. No obstante, también se estableció que conservarían dicha denominación quienes a la entrada en vigor de dicho convenio y procedentes de alguna de las caja fusionadas ostentaban la citada categoría.

2. La tabla salarial, en cómputo anual para 2009, es de 30.712,90 euros.

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

Disposición transitoria quinta.

1. Los empleados que tuvieran derecho a ascender a las categorías de Auxiliar, Oficial 2.º, Oficial 1.º y Oficial superior, o que ostenten en la actualidad cualquiera de ellas, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria novena del I convenio colectivo de la Caja de ahorros y monte de piedad de Navarra, mantendrán los mismos derechos regulados en dicha disposición, sin perjuicio de su adscripción a los niveles profesionales que seguidamente se indicarán, del grupo profesional 1, conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo.

2. El personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros de Navarra ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984 tendrá los siguientes niveles salariales:

Niveles salariales	Salario base
Nivel XV- Auxiliar C.	28.135,48 €
Nivel XIV-Auxiliar B.	30.160,88 €
Nivel XIII- Auxiliar A	31.882,40 €
Nivel X- Oficial 2.º B	32.537,49 €
Nivel X-Oficial 2.º A.	35.510,80 €
Nivel IX-Oficial 1.º	40.536,58 €
Nivel IX-Oficial superior C	43.341,38 €
Nivel IX-Oficial superior B.	44.749,47 €
Nivel IX-Oficial superior A.	46.151,00 €

3. El personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1985 tendrá los siguientes niveles salariales:

Niveles salariales	Salario base
Nivel XV- Auxiliar de entrada	28.135,48 €
Nivel XIV-Auxiliar de 3 años.	30.160,88 €
Nivel X-Oficial 2.ª B	32.537,49 €
Nivel X-Oficial 2.º A.	35.510,80 €
Nivel IX-Oficial 1º	40.536,58 €
Nivel IX-Oficial superior D	41.422,51 €

4. En el futuro, los salarios base de los niveles salariales regulados en los puntos 2 y 3 se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas del anexo I del presente convenio.

El resto de percepciones no contempladas en esta disposición transitoria, se estará a lo dispuesto en el propio convenio colectivo.

5. Los ascensos por el mero decurso del tiempo entre los niveles salariales referenciados, para el personal al que se refiere esta disposición transitoria, se sujetarán a las siguientes reglas:

5.1 Personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros de Navarra ingresado con anterioridad al 8 de agosto de 1984:

- a) El acceso al grupo profesional 1, de la clasificación profesional creada en este convenio, se realizará por el nivel profesional XV establecido para el Auxiliar C.
- b) Transcurrido un año de permanencia en el nivel profesional XV, establecido para el Auxiliar C, se promocionará al nivel profesional XIV establecido para el Auxiliar B.
- c) Transcurridos tres años de permanencia en el nivel profesional XIV, regulado para el Auxiliar B, se promocionará al nivel profesional XIII establecido para el Auxiliar A.
- d) Transcurridos dos años de permanencia en el nivel profesional XIII, previsto para el Auxiliar A, se promocionará al nivel profesional X establecido para el Oficial 2.º B.
- e) Transcurrido un año de permanencia en el nivel profesional XIII, establecido para el Oficial 2.º B, se promocionará al nivel profesional X establecido para el Oficial 2.º A.
- f) Transcurridos tres años de permanencia en el nivel profesional X, previsto para el Oficial 2.º A, se promocionará al nivel profesional IX establecido para el Oficial 1.º.
- g) Transcurridos 30 años desde el ingreso en el grupo profesional vinculado a la actividad financiera y crediticia ascenderá al nivel IX previsto para el Oficial superior C.
- h) Transcurridos tres años en el nivel IX, regulado para el Oficial superior C, se promocionará al nivel IX establecido para el Oficial superior B.
- i) Transcurridos tres años en el nivel IX, previsto para el Oficial superior B, se promocionará al nivel IX establecido para el Oficial superior A, del que no se promocionará por el mero decurso del tiempo sino por capacitación.

5.2 Personal vinculado a la actividad financiera y crediticia procedente de la Caja de ahorros y monte de piedad municipal de Pamplona ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1985:

- a) El acceso al grupo profesional 1, de la clasificación profesional creada en este convenio, se realizará por el nivel profesional XV establecido para el Auxiliar de entrada.
- b) Transcurridos tres años de permanencia en el nivel profesional XV previsto para el auxiliar de entrada se promocionará al nivel XIV establecido para el auxiliar de tres años.
- c) Transcurridos tres años de permanencia en el nivel profesional XIV, previsto para el Auxiliar de tres años, se promocionará al nivel X establecido para el Oficial 2.º B.
- d) Transcurridos tres años de permanencia en el nivel profesional X, previsto para el Oficial 2.º B se promocionará al nivel X establecido para el Oficial 2.º A.
- e) Trascrridos tres años de permanencia en el nivel profesional X, previsto para el Oficial 2.º A, se promocionará al nivel IX establecido para el Oficial 1.º.
- f) Transcurridos doce años de permanencia en el nivel profesional IX, previsto para el Oficial superior D, se promocionará al nivel IX establecido para el Oficial superior D.

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.

Respecto al resto de las percepciones no contempladas en esta disposición transitoria, se estará a lo dispuesto en el texto del propio convenio.

Todos los salarios base regulados en esta disposición se han actualizado en la misma forma que las tablas salariales incluidas en el Anexo I y absorberán los incremento a cuenta del convenio aplicados por la Caja.

Disposición transitoria sexta.

Los empleados que en la actualidad ostenten categorías profesionales del grupo profesional «Personal informático» se integrarán en el nuevo grupo profesional 1 de niveles con arreglo al cuadro de transposición anexo, limitándose, no obstante su movilidad funcional no voluntaria a puestos distintos que los propios del actual grupo de «Personal informático» mediante una garantía personal a suscribir con cada uno de ellos.

Disposición transitoria séptima.

1. Comoquiera que el artículo 32 del II convenio colectivo extraestatutario para los años 2004-2008 modificó a partir del 1 de enero de 2006 el porcentaje de valor del trienio del 5% al 4%, se reconoció a los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 2005, como concepto salarial personal computado a los efectos del cálculo de la percepción anual garantizada, la cuantía bruta anual que tuvieran acreditada en concepto de «antigüedad fusión» y antigüedad.

A la suma de los importes correspondientes a dichos conceptos se le añadió, liquidándose en proporción al tiempo transcurrido, la fracción de trienio devengado en tramo de adquisición desde el cumplimiento del último hasta el 31 de diciembre de 2005. El importe total acumulado figura en el recibo de salarios con la denominación de «antigüedad» y se actualizará con los incrementos que con carácter general se establezcan para la tabla salarial, no siendo compensable ni absorbible.

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.

2. Por el mismo motivo, con efectos a partir de 1 de enero de 2006 y con el fin de paliar el efecto que producirá la citada reducción del 5% al 4% del valor del trienio en los niveles profesionales comprendidos entre el nivel I y el nivel X, ambos inclusive, del grupo profesional 1 y en todos los niveles del grupo profesional 2, se creó, para los trabajadores que al 1 de enero de 2006 ostentaban dichos niveles profesionales, un plus personal de 300 euros anuales. A partir del 1 de enero de 2006 se percibirán 300 euros anuales, pagaderos en catorce pagas, que se incrementarán en la misma cuantía por cada tres años de servicios cumplidos. Este plus no será actualizable, ni absorbible, ni compensable.

Disposición transitoria octava. *Clasificación de oficinas.*

1. Los criterios utilizados en el planteamiento de ajuste temporal aplicado sobre el resultado del estudio de clasificación de oficinas de Madrid y Barcelona a 30 de junio de 2009, se aplicarán al resultado del estudio de clasificación de oficinas a 31 de diciembre de 2009.

2. A la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión de trabajo denominada comisión de clasificación de oficinas, integrada por un máximo de ocho representantes, a designar por las partes firmantes del presente convenio, con los siguientes objetivos:

1. En un plazo de cuatro meses desde su constitución, analizar y establecer en su caso factores mitigantes con carácter temporal, de los efectos que en la aplicación del actual sistema de clasificación de oficinas regulado en convenio, pueden generar los procesos de apertura y cierre de oficinas y de cambio de criterio en la doble imputación u otros criterios de cálculo. Si a 30 de junio de 2010 no se hubiera alcanzado una fórmula pactada al respecto, se aplicarán ajustes transitoriamente sobre el estudio de clasificación de oficinas a 30.06.2010 para paliar el efecto del cambio de criterio en la doble imputación o de eventuales procesos de concentración de oficinas.

2. En un plazo de cuatro meses desde su constitución, acordar el funcionamiento del sistema de clasificación de oficinas regulado en convenio, en las oficinas de fuera de Navarra no incluidas en dicho sistema. Si en el periodo de análisis no se alcanzara una fórmula pactada se aplicarán transitoriamente los actuales criterios.

3. Analizar el actual sistema de clasificación de oficinas regulado en convenio y proponer en su caso modificaciones al mismo, que deberán ser sometidas a la comisión negociadora del presente convenio para su aprobación.

4. Pactar en su caso la ampliación del límite de agencias establecido en el artículo 18 del presente convenio, que deberá ser sometido a la comisión negociadora del convenio para su aprobación.

Disposición transitoria novena. *Prejubilaciones.*

Para el supuesto de que durante la vigencia del convenio se acometiera un plan colectivo de prejubilaciones, se pondrá previamente en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, y se negociará con los firmantes del presente convenio, tanto la vigencia temporal del mismo como sus condiciones económicas y los criterios definidos para su aplicación, entre los que deberán constar las condiciones objetivas de edad y años de antigüedad requeridas para formar parte del ámbito subjetivo mínimo contemplado en el plan.

A estos efectos se entenderá por plan colectivo de prejubilaciones aquel que comporte más de 10 acuerdos individuales de prejubilación al año.

Disposición transitoria décima. *Flexibilidad horaria Redes Banca Cívica (RBC).*

La unidad Redes Banca Cívica se configura como base fundamental de la estrategia de Banca Cívica, con la finalidad de integrar clientes a través de la gestión y alianza con redes y entidades sociales ayudándoles a conseguir financiación para sus proyectos captando nuevos clientes para Caja Navarra.

Considerando la necesaria flexibilidad horaria que esta unidad requiere en función del perfil de cliente y la actividad a realizar con ellos, se hace necesario regular un régimen de flexibilidad horaria que permita conciliar las necesidades de prestación del servicio con un adecuado sistema de garantías y compensación regulado en convenio y aplicable a los empleados que la Caja asigne a esta unidad y que voluntariamente se adscriban a este régimen de horario flexible.

No obstante lo anterior, precisamente por tratarse de una unidad de nueva creación y en la que, por razones de tiempo, no ha sido posible a la fecha determinar con precisión cual es el grado de flexibilidad necesaria, parece conveniente introducir la regulación de este régimen de flexibilidad horaria como una disposición transitoria con vigencia limitada a la del convenio, pudiendo las partes a su finalización valorar su permanencia en el mismo con los ajustes que se estimen.

La jornada máxima y horario de trabajo de los empleados adscritos a Redes Banca Cívica, serán los que correspondan en aplicación de lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, los empleados de esta unidad podrán adscribirse al siguiente régimen de flexibilidad horaria:

Tomando como referencia el horario que corresponda, se aplicará sobre el mismo una flexibilidad de hasta una hora al día, a compensar quincenalmente previo visto bueno del responsable.

La compensación de las horas trabajadas fuera del horario de referencia de lunes a viernes será, con cargo a la flexibilidad indicada, en tiempo equivalente previa comunicación y visto bueno del responsable.

La compensación de horas trabajadas en sábados, domingos y festivos será, con cargo a la flexibilidad indicada, en tiempo al 200% previa comunicación y visto bueno del responsable.

Se establece un máximo de jornadas a trabajar en sábados, domingos y festivo de veinte al año.

Excepcionalmente las horas que por necesidades de la actividad, no haya sido posible compensar quincenalmente se acumularán en una bolsa debiendo señalarse su disfrute en días completos preferiblemente en puentes o bien acumulados a días de vacaciones dentro del año natural, previo visto bueno del responsable.

Adicionalmente al régimen de compensación horario establecido, y considerando fundamentalmente la flexibilidad y la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos se establece un complemento de «Flexibilidad horaria RBC» por importe de 2.800 euros anuales a percibir, desde la firma del presente convenio, en dozevas partes, exclusivamente mientras dure la adscripción al régimen de flexibilidad horaria regulado en la presente disposición.

El importe reseñado con anterioridad lleva incorporado el incremento a cuenta del 1% para 2010 de acuerdo con dispuesto en el artículo 31 del presente convenio.

A partir de 1 de enero de 2011 este importe se actualizará, para cada uno de los años de vigencia de este convenio, en el mismo porcentaje en que se actualice el sueldo base.

En lo que respecta a la compensación de gastos de gestión generados a los empleados de la unidad por las necesidades del servicio, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del presente convenio.

Disposición transitoria undécima.

Para el año 2009 el importe anual de la aportación al plan de pensiones de empleados será 2.472,60 euros.

A partir de 1 de enero de 2010 este importe se actualizará, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el mismo porcentaje en que se actualice el sueldo base.

Disposición transitoria duodécima.

Como órgano de interpretación, resolución, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo; se crea una comisión paritaria integrada por cuatro representantes a designar por la Caja y otros cuatro representantes a designar por las centrales sindicales y la agrupación de trabajadores firmantes del presente convenio:

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 secciones sindicales y agrupaciones signatarias.
- c) Directamente a la comisión.

La comisión regulará su funcionamiento, sistemas 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 Navarra

Grupo I Niveles	Salario nivel 2009 14 pagas
I	116.730,76
II	81.652,33
III	67.058,19
IV	57.297,48
V	53.696,16
VI	50.616,23
VII	47.065,49
VIII	43.342,62
IX	40.536,58
X	35.510,80
XI	31.950,78
XII	30.926,37
XIII	26.365,55
XIV	22.771,32
XV	21.506,79

Grupo II Niveles	Salario nivel 2009 14 pagas
I	30.712,90
II	27.369,85
III	23.855,30
IV	21.629,65

ANEXO II

Horario singular adaptado

Dentro del límite del 20% establecido en el artículo 24 del presente convenio, la Caja podrá abrir oficinas con el siguiente régimen pactado:

Público: de lunes a viernes de 16,30 horas hasta las 20,00 horas en el siguiente periodo:

- Del 1 de enero al 5 de julio y del 5 de octubre al 31 de diciembre, extremos incluidos, en las oficinas de Pamplona y comarca.
- Del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de octubre al 31 de diciembre, extremos incluidos, en el resto.

La plantilla tipo de estas oficinas se compondrá de:

1. Un responsable de tarde a tiempo parcial, con horario de 15,30 a 20,30 horas de lunes a viernes en el periodo indicado de apertura al público que corresponda, con posibilidad tanto de trabajar en el horario completo de aplicación general durante el verano, como de no trabajar, lo que implicará distintos porcentajes de jornada y retribución en función de la opción acordada.

En el supuesto de optar por trabajar el horario completo de aplicación general durante el verano, la retribución será el 85% del nivel retributivo del subdirector de la oficina, estableciéndose al efecto un complemento al puesto por la diferencia.

En el supuesto de optar por no trabajar en verano, el porcentaje de retribución mencionado en el párrafo anterior, será equivalente al porcentaje de jornada realizado.

2. Uno o más gestores operativos a tiempo parcial, en horario de 16,15 a 20,30 horas de lunes a viernes, en el periodo indicado de apertura al público que corresponda.

3. Uno o más asesores financieros con jornada partida (can tardes) de lunes a jueves en horario partido con prestación de servicios a la tarde de 16,30 a 19,15 horas y el viernes en jornada continuada de mañana. Con el fin de adecuar los días de prestación de servicios de los asesores financieros con jornada partida en oficinas con horario singular adaptado al del resto de la plantilla de estas oficinas, este horario se prestará por los asesores financieros entre el 5 de octubre y el 5 de julio para las oficinas de Pamplona y comarca y entre el 1 de octubre y el 30 de junio para el resto.

Las posibilidades de contrato a tiempo parcial referidas, estarán abiertas a los empleados a jornada completa que voluntariamente deseen reducir la misma como medida de conciliación. Se garantiza el derecho de retorno a la jornada de origen a todos aquellos trabajadores a jornada completa que hayan optado por reducir su jornada para acogerse a alguna de las modalidades de trabajo a tiempo parcial expuestas (responsable de tarde a tiempo parcial y gestor operativo a tiempo parcial de tarde).

ANEXO III

Horario en centros comerciales

Sin perjuicio de las facultades reconocidas a la dirección de la Caja, las oficinas de Caja Navarra en centros comerciales podrán tener el régimen de horario y turnos que se regula en la presente disposición.

De lunes a sábado:

Turno 1, mañanas, de 08,35 a 15,30 horas.

Turno 2, tardes, de 15,15 a 22,10 horas.

Los dos turnos de mañana y tarde estarán atendidos por dos empleados en cada uno de ellos, que prestarán sus servicios de lunes a sábado y de martes a viernes en semanas alternas.

Estas oficinas contarán al menos con dos empleados fijos, un director que prestará sus servicios preferentemente en horario de mañana y un subdirector que prestará sus servicios preferentemente en horario de tarde.

Además se dotará a la oficina con un empleado que prestará servicios en turno de horario partido de 11,00 a 14,00 horas y de 18,15 a 22,10 horas. Se formalizará un contrato con una jornada que garantice cuando menos la prestación de servicios los viernes, sábados y lunes, así como los festivos que se establezcan, con el límite que se indica a continuación.

Los empleados adscritos a oficinas de centros comerciales trabajarán un máximo de 5 festivos oficiales al año. La compensación de los festivos oficiales trabajados será en tiempo de trabajo al 200%.

Para los empleados que trabajen en estas oficinas el sábado santo se considerará festivo a efectos de la compensación en tiempo de descanso, si bien no computará a efectos del límite de trabajo en festivos referido con anterioridad.

Caja Navarra podrá aplicar el presente régimen de horario y turnos de trabajo a un máximo de cinco oficinas en centros comerciales incluyendo las dos que tiene abiertas en este tipo de superficies en la fecha de entrada en vigor del presente convenio y siempre dentro del límite del 20% establecido en el artículo 24 del presente convenio.