

## CAPÍTULO III

### Del personal

#### SECCION 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.

## **SECCION 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:	Aquellas cuya puntuación total sea superior a	325 puntos.
Clase B:	Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre	200 y 325 puntos.
Clase C:	Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre	125 y 200 puntos.
Clase D:	Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre	50 y 125 puntos.
Clase E:	Aquellas 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:

<u>Clase de oficina</u>	<u>Dirección</u>	<u>Subdirección</u>
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:

<u>Nivel</u>	<u>Puntos</u>	<u>Retribución Director</u>	<u>Retribución Subdirector</u>
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 quién 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.

	<u>Retribución total del responsable</u>
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.

### **SECCION 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 concurran 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.

3. Los contratos formativos, en la modalidad de prácticas, tendrán una duración máxima de un año