

## **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:

## GRUPO PROFESIONAL 1

<b>Clasificación anterior</b>			<b>Nueva clasificación</b>	
<b>Categorías</b>			<b>Niveles</b>	
Jefe 1ª			I	
Jefe 2ª A			II	
Jefe 2ª B			III	
Jefe 3ª A			III	
Jefe 3ª B	Jefe Informática	Jefe Estudios	IV	
Jefe 3ª C	Jefe Proyectos	Jefe Explotación	IV	
Jefe 3ª D			V	
Jefe 4ª A			V	
Jefe 4ª B	Analt. Sist. A	Analt. Func. A	Jefe Produc. A	VI
Jefe 5ª 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 5ª B	Progr. Sist. B	Analt. Org. B	Res. Planif. B	VIII
Id.	Resp. Sala B	Programad. A		VIII
Oficial 1º	Programad. B	Oper. Cons. A		IX
Oficial 2º	Programad. C	Oper. Cons. B		X
Oficial 3º A				XI
Oficial 3º B				XII
Auxiliar (tercer y cuarto año)				XIII
Auxiliar (segundo año)				XIV
Auxiliar (primer año)				XV

## GRUPO PROFESIONAL 2

<b>Clasificación anterior</b> <b>Categorías</b>	<b>Nueva clasificación</b> <b>Niveles</b>
Conserje	I
Subconserje	I
Chofer	I
Telefonista	II
Ayudante de Ahorro	II
Oficial 1º Oficios Varios	III
Oficial 2º 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:

- 1º. 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.
- 2º. Con un mínimo de dos años de liberación sindical al 100% de jornada.
- 3º. 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 1º y 2º 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.