

3ª Y 4ª REUNIONES DE LA NEGOCIACIÓN OS INFORMAMOS DE LA PROPUESTA EMPRESARIAL

PLANES DE CARRERA/DESARROLLO- PROPUESTA EMPRESARIAL

PLANES DE DESARROLLO/CARRERA-PROPUESTA EMPRESARIAL	
<u>ANALISTAS SS.CC</u> PROGRESIÓN HASTA N.VI DURACIÓN 9 AÑOS	▪ Progresión hasta el Nivel VI. ▪ Punto de partida en el Nivel XI. ▪ Progresión en el plan cada 3 años ▪ Tiempo total del plan 9 años. ▪ A los 3 primeros años se consolida el Nivel IX. ▪ A los 6 años se consolida el Nivel VII. ▪ A los 9 años se consolida el Nivel VI.
<u>ESPECIALISTAS SS.CC</u> PROGRESIÓN HASTA N.VI DURACIÓN 6 AÑOS	▪ Progresión hasta el Nivel VI. ▪ Punto de partida en el Nivel XI. ▪ Tiempo total del plan 6 años. ▪ Progresión en el plan cada 2 años dos niveles, salvo en el último tramo que es un nivel. ▪ A los 2 años se consolida el Nivel IX. ▪ A los 4 años se consolida el Nivel VII. ▪ A los 6 años se consolidaría el Nivel VI.
<u>PLAN RED COMERCIAL</u> PROGRESIÓN HASTA N.VII DURACIÓN 6 AÑOS	▪ Progresión hasta el Nivel VII en 6 años. ▪ Punto de partida en el Nivel XI. ▪ Progresión en el plan cada 3 años. ▪ A los 3 años se consolida el Nivel IX ▪ A los 6 años se consolidaría el Nivel VII

CONDICIONES DE ACCESO Y MANTENIMIENTO EN LOS PLANES

- Reducen la exigencia de la Evaluación del desempeño a las siguientes notas:
 - 3 para la RED
 - 3,5 para Analistas de SS.CC
 - 4 para Especialistas de SS.CC
- Realizarán una propuesta de redacción respecto a cómo impactarán los objetivos en la carrera profesional.

TRANSICIÓN DE QUIENES TIENEN PLAN DE CARRERA A LOS NUEVOS

- A quienes se les mantiene en el nuevo Plan de Carrera se le consolidaría el nivel actual y el tiempo de antigüedad transcurrido en el plan se respetaría en el nuevo.
- Tanto en Red como en SS.CC los que tuviesen un plan que llegase hasta el Nivel V lo mantendrían a título individual sometido al mismo periodo de tres años de progresión.
- No informan respecto a los que pierden el plan de carrera.

CNNC

- **OBJETIVO:** mantener la aplicación del Acuerdo del 99 de CajAstur pero que no se solapen con el plan de desarrollo actual.

- Estarían aplicando el acuerdo respecto en cuanto a la absorción y compensación de aumento de nivel, también los del plan de desarrollo que lleva a adquirir un nivel.
- Si el plan de desarrollo supone adquirir un nivel y esa subida de salario está por debajo del valor de la referencia del puesto se absorbería el CNNC como viene haciéndose ahora con la progresión del Convenio.
- Se mantendría el valor del puesto actual a efectos de CNNC a quien ya lo tenga y se consolidaría según el nuevo plan de desarrollo salvo que el empleado ocupase un puesto de dirección que conlleva un complemento funcional.
- Por tanto, se mantiene el valor de referencia del puesto que tenga el trabajador salvo que se le cambie de puesto.
- Si se le asigna un puesto de Operativo, Analista o Especialista en ningún caso originará un cambio en el valor de referencia del puesto a efectos de aplicación del CNNC.

INTEGRACIÓN DE PLANES DE PENSIONES

- Abiertos a valorar el número de miembros de la Comisión de Control, desde un punto de partida de Comisión Paritaria.
- Dispuestos a dar una redacción a la Garantía de Derechos para que se mantengan los derechos de los Planes de Origen.
- Dispuestos a recoger la mejora de los sistemas de asesoramiento a la Comisión de Control a todos los efectos inclusive la reducción de los costes del propio modelo en la medida de que el plan se hace mayor.
- Dispuestos a trabajar en las especificaciones para que se respeten los compromisos que se adquieren en materia de conservación de derechos.

PLAN DE SALIDAS INCENTIVADAS

- No acumulan la reversión de las Incapacidades y en mantener la prestación de riesgo en los planes.
- Mejoran hasta el 73% del Neto y mantenimiento de la cobertura hasta los 63 años.

RECUPERACIÓN DE APORTACIONES DE PLANES DE LBK

- No plantean mejoras respecto a la propuesta inicial.

PRÓXIMAS REUNIONES 4 Y 5 DE MARZO

SEGUIREMOS INFORMANDO

