1. **PROPUESTAS PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO**

* Plan Genera.

Planteamos un Plan de salidas indemnizadas, aparejadas a contrataciones simultáneas, basado en las siguientes características:

* Plan de relevo a partir de los 57 años con 80% de la retribución bruta anual, aplicada sobre 5 años.
* Cobertura de las salidas producidas con personal de nueva contratación.
* Recuperación del orgullo de pertenencia de los empleados más antiguos (más de 35 años de antigüedad, la mayoría) que verían cubiertas sus opciones de salida y sus perspectivas de futuro.
* Entrada de profesionales más jóvenes que inyecten nuevas energías.
* Ahorro de costes para la empresa y mejora de la cuenta de resultados, que ciframos en una media de 97 millones de euros, a partir del quinto año de funcionamiento y una media de 50 millones, durante los cinco primeros.
* Estrategia de marketing en RSC, vía contrataciones.
* Importante apoyo en la recuperación de imagen ante la sociedad de Bankia.
* Mejora en las perspectivas de carrera profesional de los profesionales más jóvenes en cargos intermedios, ante la salida de cargos superiores.
* Plan permanente en el tiempo.
* Plan de 500 contrataciones urgentes para dar solución a las necesidades actuales :

Dimensionamiento correcto de las oficinas

Mejora del servicio interno

Mejora de los equipos volantes y sustituciones.

Mejora en el servicio al cliente.

1. **PROPUESTAS PARA LA NORMALIZACIÓN LABORAL**

* Agilización de la armonización de condiciones laborales y sociales de todos los profesionales
* Generación y liquidación de trienios desde el primer día de alta laboral en Bankia.
* Revisión de los sistemas de SRV, PDP y V2 en relación a los nuevos sistemas de clasificación de oficinas.
* Parrilla de objetivos coherentes y negociados.
* Evaluación ascendente, con afectación en V2 y V3.
* Creación de Comité paritario que trate las incidencias en V2 y V3
* Solución a las problemáticas producidas por la implantación unilateral de decisiones empresariales, carentes de previa negociación.
* Creación de una Bolsa Pública de traslados y puestos vacantes, supervisado por un Comité paritario.
* Potenciación, regulación y reconocimiento de la función directiva (director, subdirector, coordinador, etc.)
* Eliminación de las prolongaciones recurrentes de jornada laboral.
* Comité humano: Comité paritario que recoja las problemáticas y casuísticas no contempladas dentro del marco de medidas de conciliación de Bankia.
* Dotación de los medios humanos en los centros de trabajo en base a criterios claros y definidos
* Inversión de Bankia para la mejora de la imagen del profesional ante la sociedad.

1. **PROPUESTAS PARA LA RECUPERACIÓN DE CONDICIONES Y BENEFICIOS SOCIALES**

* Eliminación de la cláusula suelo en préstamos de empleados.
* Regulación del nuevo préstamo vivienda en las mismas condiciones que el primero en caso de separación legal o divorcio.
* Cálculo del porcentaje de endeudamiento sobre ingresos brutos.
* Ayudas económicas para casuísticas específicas.
* Recuperación de premio de fidelidad.
* Horario especial para todos los profesionales de Bankia los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.
* Excedencias para estudios (master, idiomas, etc.) con reserva del puesto de trabajo.
* Reivindicación del marco empresa para la regulación de las condiciones laborales.
* Negociación y firma del Plan de Igualdad de Bankia.
* Negociación y firma del Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
* Evaluación de riesgos psicosociales.

ACCAM ES:

* INDEPENDENCIA
* PROFESIONALIDAD
* ****

**ASOCIACIÓN INDEPENDIENTE DE CUADROS Y PROFESIONALES DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS**

Pº CASTELLANA, 175, 1º IZQ

28046 MADRID

[www.accam.es](http://www.accam.es)

[accam@accam.es](mailto:accam@accam.es)





****





****