

31-08-23

## **OFICINAS WEALTH Y EMPRESAS: MUCHO RUIDO (PROMESAS) Y POCAS NUECES**

Las oficinas Wealth y de empresas se crearon unilateralmente por parte de la entidad en el marco del proyecto MDO contra el que CCOO interpuso conflicto colectivo que se vio en el SIMA y cuyas condiciones laborales, si es que finalmente este modelo continúa, estamos aún pendiente de negociar.

Existen actualmente 10 oficinas wealth y 22 oficinas de empresas en toda la entidad, con puestos de dirección, gerentes y g. operativos comerciales. Y la especificidad de estas oficinas es propia, las wealth, dan una atención exclusiva a clientes que superan el umbral de patrimonio financiero y sofisticación de la Entidad y las de empresa, atienden en exclusiva a las empresas de mayor tamaño de la Entidad.

**Su especificidad implica una negociación propia sobre, entre otros, los siguientes aspectos:**

### **Visitas a clientes**

La clientela asignada a estas oficinas engloba a clientes cuyo domicilio se encuentra, en muchos casos a más 100km de estas oficinas. Actualmente el vehículo propio del personal de estas oficinas se encuentra a disposición de la empresa para realizar los desplazamientos necesarios para visitar a la clientela. Los gastos ocasionados por las visitas kilómetros, peajes, parking, comidas deben ser asumidos por la empresa, en muchas empresas existen vehículos de empresas y tarjetas para cubrir gastos de combustible, peajes y parking.

### **Horario singular**

Quienes están afectados por un horario de mañana y tarde se ven obligados, en la mayoría de los casos, a realizar un gasto de comida diario fuera de casa. Es una práctica habitual en muchas empresas la de facilitar tickets restaurante o la de compensar el gasto en el que se incurre.

### **Formación especializada**

El servicio de banca privada por su propia naturaleza está sometido según Ley 10/2010 a unas medidas reforzadas de diligencia debida. Esto exige una formación específica y un seguimiento exhaustivo de las reglas y requerimientos (documentación, privacidad, etc.)

### **Disponibilidad telefónica**

La disponibilidad telefónica de directores y gerentes es permanente, pues esto último es base de una atención personalizada diferencial respecto a la prevista en el servicio en oficina. Estar permanentemente a disposición de la empresa tiene que compensarse.

### **Asignación de carteras y clientes**

Es inviable que los directores y directoras tengan que hacer el mismo número de visitas (3 al día) que los gerentes ya que a ellos les corresponde supervisar y apoyar a éstos y es imposible 'nadar y guardar la ropa'.

### **Atribuciones y seguimiento objetivos**

Incomprensiblemente, los Centros de Empresa no tienen atribuciones para aprobar ningún tipo de riesgo y, para colmo, no tienen una herramienta fiable para comprobar el cómputo de operaciones que realizan ni para solicitar el cambio de centro (se hace el seguimiento a través de un Excel. Antediluviano, vamos...)

# CCOO denuncia

## Retribución en base a especialización

Aunque Unicaja prometió el oro y el moro al personal de estas oficinas, lo único cierto es que han sido incluidos en la clasificación general (y si se ha considerado su volumen de negocio para reconocerle el nivel ha sido por la demanda sindical, ya que Unicaja pretendía clasificarlos como oficinas G, de acuerdo a la normativa de clasificación obsoleta que tenemos y que debemos negociar, sí o sí) y que hay diferencias de sueldo haciendo el mismo trabajo porque a algunos se les ha respetado sus complementos de origen, pero éstos no son iguales para todos.

## Por ello es necesario negociar:

- Una retribución salarial de los puestos de estas oficinas dirección, gerentes, subdirección y gestores, en base a unas expectativas de desempeño idénticas para todos según carteras homogéneas en términos de clientes y volumen.
- La inclusión de un puesto de subdirección, son oficinas que por su nivel en la clasificación deben de tener este puesto y también por la tipología de clientes y la amplitud territorial de sus competencias.
- La negociación de niveles mínimos desde los Directores Territoriales hasta los gestores que vayan desde el nivel II al nivel VII. La negociación de pluses de responsabilidad, disponibilidad y movilidad de entre 6.000 a 18.000 euros.
- Vehículo de empresa a disposición de directores-gerentes.
- Tickets restaurante para el personal con horario singular.
- Carrera Profesional para el puesto de gestores/as que dan una atención especializada a una clientela que supera la media de la Entidad.
- Formación continua y específica dentro del horario laboral
- Adecuar correctamente la carterización de clientes de manera que éstos no sean llamados desde distintos centros de la Entidad.



**EL MDO ES UNA GRANDÍSIMA CHAPUZA Y MESES DESPUÉS DE SU IMPLANTACIÓN, SE VEN LOS PROBLEMAS QUE ESTÁ ORIGINANDO, PROBLEMAS QUE SIEMPRE SUFRE LA PLANTILLA**

*Queremos cambiar las cosas*