

OFICINAS PERSONAL BANKING: PARCHE TRAS PARCHE DE UN MDO QUE HACE AGUAS

Tras meses de errático funcionamiento de las oficinas Personal Banking creadas a raíz de la implantación unilateral del MDO (contra lo que CCOO planteó conflicto colectivo que se vio en el SIMA y que se resolvió con la obligación de Unicaja de negociar), siguen siendo numerosos los problemas que tienen y que dificultan que su personal pueda desempeñar su trabajo con la profesionalidad que les gustaría:

- Carteras mal confeccionadas con clientes que no cumplen los requisitos mientras que muchos otros de alto valor que sí los cumplen son desviados a otras oficinas.
- Traslado de clientes pertenecientes a las anteriores carteras (clientes de mayor volumen en Fuera de Balance) a oficinas Weath y Flagship a los que se les cambia el centro gestor y el de respaldo, pero cuya operatoria siguen realizando en la antigua oficina debido a la vinculación que tienen con éstas desde hace años.
- La Entidad sigue sin comunicar oficialmente a la clientela a que centro pertenecen, todo es verbal y basado en información no oficial.
- No hay habilitado un proceso para carterizar a los clientes nuevos ni cambiar de centro, por lo que la producción real no se corresponde con la recogida por el sistema. En la mayoría de estos centros, la clientela captada le computa a otros centros lo que lleva a la plantilla a la sensación de la inutilidad de captar negocio, ya que se hacen los objetivos de otras oficinas y su trabajo no le sirve a quien lo capta.
- El puesto de caja continúa abierto por lo que esta función recae en un gestor que debería estar haciendo otro trabajo (o en varios gestores que se turnan).
- La plantilla sigue sin conocer si van a tener complementos en los puestos de Dirección, Subdirección y gestore/as, ni la cuantía de los mismos pese a que cuando se les comunicó el traslado por negocio, se les aseguró que percibirían una mayor remuneración y cuantiosos incentivos.
- Algunos de los compañeros/as han visto mermadas sus retribuciones con la clasificación del 2022 respecto a lo que percibían en la oficina de la que provenían que tenía un nivel superior. Y ello a pesar de que se les aseguró que iban a oficinas más grandes (las 'joyas de la corona' llegó a decir algún DT).
- A pesar de ser considerada plantilla con un alto nivel de especialización para el trato de la clientela asignada y exigirles que sepan de todo, no han recibido formación para aprender a realizar tareas que no realizaban en sus centros de origen (por ejemplo, montar un préstamo para un director que tenía en su oficina un analista de inversiones o negociar un fondo, para una persona que llevaba activo en la oficina).
- En la red se tiene la sensación de que se han creado dos divisiones de oficinas: las de primera (FLAGSHIP Y PERSONAL BANKING) y las de segunda (URBANAS Y RURALES), lo que ha originado malestar y, en algunos casos, enfrentamiento.

Por todo ello, **CCOO exige que se negocie un nuevo modelo de red comercial, tal como está el MDO no puede continuar, una nueva clasificación de oficinas y mejores complementos por asunción de responsabilidades. Solo así podremos recuperar la motivación de decenas de excelentes profesionales que hoy se sienten estafados por la entidad.**

es esencial