

ERE CAIXABANK comunicado nº 8

DESCLASIFICACIÓN DE OFICINAS

6 de febrero de 2019. En la última reunión la empresa avanzó un paso más su propuesta de adelgazamiento de costes, profundizando en un nuevo modelo de clasificación de oficinas, que sería referencia en el sector, pero por lo barato.



Si ya en la exposición de diapositivas parecía que la clasificación propuesta suponía un cambio profundo, tras analizar la información aportada con más detalle podemos confirmar que incluso se encuentra por debajo del mínimo establecido en Convenio Colectivo, y supone un serio recorte salarial.

Nuevo sistema de clasificación

Pretende reducir costes y flexibilizar la estructura del modelo con las siguientes actuaciones:

1. Pasar de 12 a tres categorías (grandes, medianas y chicas), y eliminar los porcentajes mínimo.
2. Utilizar un nuevo modelo de cálculo, con solo dos variables (volumen de negocio y margen ordinario, primando el volumen).
3. Establecer unos periodos de consolidación más largos, y asignar a cada tipo de oficina clasificada una banda de niveles retributivos (no uno solo, como ahora).
4. Suprimir la función de GC 2ª responsable, y los subdirectores de las oficinas de menos de cinco empleados.

CLASIFICACIÓN EN BANCA DE PARTICULARES

Incluye también las oficinas Stores, Business y Agro.

Determinación de la categoría

- Condición de acceso a la clasificación: tener más de un empleado, un volumen de negocio superior a 25 millones de euros y medio millón de margen ordinario.
- Variable de cálculo: 72% del Volumen de Negocio más 28% del Margen Ordinario. Las oficinas que cumplan las condiciones se ordenarán conforme al guarismo alcanzado, y se asignará, en primera instancia un 10% de oficinas A, un 40% de oficinas B y un 50% de oficinas C. El resto

- de oficinas serán clasificadas como D (incluyen las actuales S, V, S1, G y no rentables).
- En segunda instancia se asigna la categoría definitiva si se cumplen de forma simultánea los parámetros específicos para cada nivel:
 - ⇒ tipo A: a partir de 265 millones de VN y 3.2 millones de MO.
 - ⇒ tipo B: a partir de 70 millones de VN y 1,1 millones de MO.
 - ⇒ tipo C: superior a 25 millones de VN y 0,5 millones de MO.
 - De esta forma una oficina preclasificada como a que alcance, por ejemplo, solo 1 millón de MO, sería clasificada definitivamente como C.
 - Dentro de las oficina D:
 - Las oficinas singulares (S) se determinarán directamente por la dirección.
 - Las oficinas singulares 1 (S1) tendrán 1 empleado que ejercerá de director.
 - Las oficinas ventanilla (V) podrán depender de cualquier oficina clasificada o de una S1, y consolidarán con ella sus saldos. También podrán estar reforzadas con plantilla adicional siempre que no se supere el 60% en cómputo anual del horario de atención al público.

Cargos

- Director de oficina en todas, salvo en las V y S.
- Subdirector de oficina: en todas las oficinas A, y en todas las de más de cuatro empleados de las categorías B y C. La figura de GCII Segundo responsable desaparece.

Nivel retributivo

- Contrariamente a lo establecido en Convenio, la empresa propone ahora que cada tipología no tenga asignado un nivel único, sino una carrera en la que se asciende a medida que se consolida.
 - El nivel mínimo para la función de director es el VII, que se consolidará a los seis meses
 - ⇒ tipo A
 - Director de oficina: desde el nivel VII hasta el nivel III
 - Subdirector: desde el nivel XI hasta nivel VI.
 - ⇒ tipo B
 - Director: desde el nivel VII hasta el nivel IV.
 - Subdirector: desde el nivel XI hasta nivel X (oficinas de 5 empleados). Desde nivel X a IX (oficinas de más de 5 empleados)
 - ⇒ tipo C
 - Director de oficina: desde el nivel VII hasta el nivel V
 - Subdirector: desde el nivel XI hasta nivel X (oficinas de 5 o más empleados)
 - ⇒ En las oficinas S1 el director sería nivel VII y a los tres años pasará a nivel VI.

Consolidación

- El nivel mínimo para la función de director es el VII, que se consolidará a los seis meses
- Los cargos consolidarán un nivel cada 3 años en la función, hasta alcanzar el tope de la banda correspondiente a cada tipología de oficina.

Compensaciones

- Adicionalmente los cargos percibirán un Plus de Gastos de Gestión y Representación, plus de naturaleza no consolidable, no pensionable y reversible.
 - ⇒ tipo A:
 - Director de oficina: 9.318 euros anuales
 - Subdirector: 5.670 euros anuales
 - ⇒ tipo B:
 - Director de oficina: 5.962 euros anuales
 - Subdirector: 2.000 euros anuales (oficinas de 5 empleados), 3.606 euros anuales (oficinas de más de 5 empleados).
 - ⇒ tipo C:
 - Director de oficina: 3.704 euros anuales

- Subdirector: 1.500 euros anuales (oficinas de 5 o más empleados)
- ⇒ tipo D:
 - Director de oficina S1: 2.000 euros anuales
- Quienes actualmente perciban el plus funcional lo disfrutarán como plus personal, absorbible por cambio de nivel y plus de función.

CLASIFICACIÓN CENTROS DE EMPRESA

Determinación de la categoría

- Variable de cálculo: 72% del Volumen de Negocio más 28% del Margen Ordinario. Los centros se ordenarán conforme al guarismo alcanzado, y se asignará, en primera instancia un 10% de centros A, un 40% de centros B y un 50% de centros C.
- En segunda instancia se asigna la categoría definitiva si se cumplen de forma simultánea los parámetros específicos para cada nivel:
- tipo A: a partir de 770 millones de VN y 11,5 millones de MO.
- tipo B: a partir de 330 millones de VN y 5 millones de MO.

Cargos

- Todos los centros de empresa tendrán un Director de Centro.

Nivel retributivo Director de centro

- ⇒ tipo A: desde el nivel VII hasta el nivel III
- ⇒ tipo B: desde el nivel VII hasta el nivel IV
- ⇒ tipo desde el nivel VII hasta el nivel V

Consolidación

- El nivel mínimo para la función de director es el VII, que se consolidará a los seis meses
- Los cargos consolidarán un nivel cada 3 años en la función, hasta alcanzar el tope de la banda correspondiente a cada tipología de oficina.

Compensaciones

- Adicionalmente los cargos percibirán un Plus de Director de Centro, plus de naturaleza no consolidable, no pensionable y reversible, por un importe de 6.782 euros.

Postura de UGT

Como hemos manifestando anteriormente, **el modelo propuesto es una bordería** y ataca directamente a los derechos de quienes actualmente desempeñan el cargo de director y subdirector y a las expectativas de quienes legítimamente quieren progresar en la Red de Oficinas.

Repetidas veces alaba la dirección la capacidad y dedicación de la plantilla. Repetidas veces hemos denunciado la incesante presión comercial que se padece en el día a día, y especialmente son los directores y subdirectores quienes más la sufren. Por eso cobran algo más. Lo que propone la empresa es que ese algo más sea de risa.

Aduciendo que estamos por encima de la media del mercado, la empresa quiere situarse por debajo, y propone un modelo inferior al mínimo del Convenio Colectivo.

Si esta es la manera que tiene la empresa de abordar las carreras profesionales y la motivación de la plantilla, mal vamos. Muy mal.

