

EL PERSONAL DE LOS CENTROS HIPOTECARIOS TIENE GRAVES PROBLEMAS QUE HAY QUE SOLUCIONAR

Son muchos los problemas que afectan a la plantilla de los Centros Hipotecarios y la sensación general que se tiene es de que al clima laboral tóxico general que padecemos (y que, de momento, no remite a pesar del cese de Menéndez), se une el hecho de que sus condiciones laborales van empeorando día a día. Por ello, urge buscar soluciones a los problemas existentes:

Horario Singular

Partiendo de la base de que la jornada singular para la plantilla de estos centros no ha sido voluntaria como en los centros gestores remotos, sino que ha venido impuesta, el propio horario no tiene mucho sentido y, operativamente, supone un serio hándicap que comiencen su jornada a las nueve de la mañana, mientras que el resto de centros de la entidad comienzan a las ocho, ya que todo lo referente a las firmas de las operaciones hipotecarias se organizan a primerísima hora. Lo habitual es que de 8:00 a 9:00 ATG y el dpto. de Activo trate de contactar con los centros hipotecarios para ultimar las firmas, la confección de cheques, etc. antes de la firma de las operaciones que, en el 95% de los casos, se hacen pro la mañana ya que, si surge algún problema por la tarde, no hay nadie en el resto de departamentos para ayudarlos, amén de que la inmensa mayoría de notarios tienen horario de mañana.

Por ello, no tiene sentido que los compañeros y compañeras de estos departamentos, empiecen a trabajar una hora más tarde que el resto de la plantilla y mucho menos que terminen tres horas después, ya que su trabajo no difiere del de otros compañeros/as de oficinas que se dedican al estudio de operaciones hipotecarias. Es más, estos centros no atienden a sus clientes (que son los APIs) de forma presencial, sino que se comunican con ellos por correo electrónico o por teléfono.

Retribuciones

Los gerentes que aceptaron venir a estos centros lo hicieron en su momento porque se les prometió una mejora económica que consistía en un incentivo trimestral directamente proporcional al volumen de lo que firmarían sus respectivas carteras. Pero por arte de birlibirloque, dicho incentivo se ha dejado de pagar desde enero del 2022. Y nadie se responsabiliza de esta decisión. ¿Qué clase de directivos tenemos que no respetan sus compromisos? ¿Qué clase de incentivación es esta?

Los gestores operativos también vieron cómo se les suprimía lo que se llamaba en su momento el PPC, pagos que se hacían al resto de la plantilla por la consecución de objetivos, y de los que fueron excluidos. Y ello, con el agravante de que siguieron teniendo horario ampliado, tuvieron que empezar a comer fuera de su domicilio (sin disponer de cocina ni comedor) con lo que incrementaban su gasto.

Por todo ello, CCOO considera imprescindible negociar:

- El retorno de la plantilla de estos centros al mismo horario que el resto de la plantilla.
- La posibilidad de acogerse al sistema de teletrabajo.
- La clasificación de estos centros, los planes de carrera y los complementos de su personal (directores/as de centro y gestores/as).

Son muchos los temas que el nuevo CEO debe abordar para restablecer la confianza de la plantilla en su entidad y revertir el clima laboral tóxico existente (obra en su favor que, al 'ser de la casa', nos ahorramos los cien días de gracia que se suelen dar a los nuevos que llegan). Y arreglar la situación de los compañeros y compañeras de los centros hipotecarios es uno de los retos que tenemos que abordar.

es esencial