

CONSEJO
ADMÓN.
12-02-2008

El Director General asume directamente la máxima responsabilidad de la Oficina de Integración

Cambios necesarios en la oficina de integración.

Por un proceso de integración correctamente dirigido, planificado y coordinado.

Que respete y cuente con la plantilla.

Un nuevo modelo de Relaciones Laborales también tiene que formar parte del proceso de integración.

CC.OO. exigirá el cumplimiento de estos objetivos



CAMBIOS EN LA OFICINA DE INTEGRACION

En la sesión de Consejo celebrada en el día de ayer se presentaron cambios significativos respecto a las responsabilidades de la Oficina de Integración.

Se produjo el relevo del actual director de la misma (Eugenio Arranz Sanjuán, subdirector de Medios Tecnológicos) que fue sustituido por el Director General, que asume directamente la máxima responsabilidad del proceso de integración, figurando como adjunta a la dirección M^a Ángeles Pérez-Cerezal Espejo (vicesecretaria general). Estos cambios en el modelo de gestión del proceso de integración, no provocan cambios en el organigrama actual.

Oficina de Integración : UN CAMBIO NECESARIO

Desde CC.OO. esperamos que estas modificaciones se materialicen en cambios reales. De forma que se solucione la situación que desde hace meses venimos denunciando, es decir, las deficiencias que se estaban produciendo en el desarrollo y la dirección del proceso de integración, denuncias que, junto con la situación laboral, fueron apoyadas por las firmas de más de 3000 trabajadores y trabajadoras.

Necesidad de Evaluar el impacto en la plantilla

Valoramos positivamente que en el documento presentado figure prioritariamente la necesidad de evaluar el impacto en la plantilla que la implantación de los distintos proyectos puedan originar. No puede ser de otra manera cuando somos todos y cada uno de los empleados y empleadas quienes tenemos que “vender” el proyecto y la imagen de Cajasol.

Aclaraciones y propuestas necesarias

Solicitamos aclaraciones sobre la estructura completa de la Oficina de integración, incluyendo el significado y materialización del requerimiento referido a la unificación de los esfuerzos de los equipos de tecnología y organización.

Asimismo, propusimos incluir elementos tan significativos como **el Plan de Comunicación interna y el Plan de Formación** para afrontar los cambios con las debidas garantías.

CONCLUSIONES :

Esperamos que el esfuerzo realizado por las personas que vienen desarrollando los trabajos de integración y por la totalidad de la plantilla se vean, por fin, acompañados de una dirección adecuada de esta Oficina, y que ésta lleve adelante su actuación con **el respeto que los profesionales de la Entidad merecen, fomentando su participación efectiva, con transparencia en la toma de decisiones y recuperando la motivación de la plantilla.** El Presidente asumió nuestras propuestas y se comprometió a completar la información en próximas sesiones.

Desde CC.OO. continuaremos trabajando para que estos objetivos compartidos por toda la plantilla, lejos de limitarse a un planteamiento teórico, sean llevados a la práctica diaria, a lo que condicionamos en cualquier caso nuestro apoyo.