

UN NUEVO ORGANIGRAMA ¿Para ser más eficiente?

Hace unos días tuvimos conocimiento del "Nuevo Organigrama".

Esta nueva estructura está pensada según dice nuestro Banco, para que la organización fluya en beneficio de la eficiencia y la transparencia en la toma de decisiones, además de la creación de valor para los accionistas, así como una puesta en marcha de mejores servicios al cliente.

CCOO no puede estar de acuerdo con las anteriores afirmaciones:

Eficiencia?: Si comparamos con el de hace apenas unos meses, existen **más personas y más "cuadros"** de responsabilidad, **algunos "desconocidos"** ¿se predica con el ejemplo ante la plantilla?

Transparencia?: **Desconocemos como se remunera** el organigrama y cuanto porcentaje de los beneficios consume.

Igualdad?: El **porcentaje de mujeres es del 15%** cuando en la plantilla las mujeres suponen un 45%.



Un organigrama más pesado, del que desconocemos su coste y que olvida la igualdad.

Como complemento a la nueva asignación de jefaturas, se informa de la próxima presentación a la Plantilla de un Plan Estratégico que como principales objetivos pretende una mejora del **ratio de eficiencia al 50% a finales de 2013** y un **incremento en el negocio de aproximadamente 1500 Millones de Euros**.

Necesitamos en estos tiempos una estructura de mando sólida, estable, completa y sobre todo fácil de entender, que no presente vaivenes, "reinos taifas", ni **pugnas innecesarias que nada aportan** al negocio (ese que queremos incrementar).

En este aspecto **CCOO entendemos que cualquier Plan Estratégico tiene que contemplar como elementos irrenunciables la garantía de viabilidad de nuestro Banco y la garantía de mantenimiento del empleo**.

Y dentro del marco de esos objetivos tenemos que considerar...

