

24-06-2009

REESTRUCTURACION ORGANIGRAMA (II)

Una vez efectuada la reorganización del organigrama, pasaremos a ir analizando en **sucesivos comunicados**, tanto el proceso que se ha llevado a cabo como el resultado del mismo.

Cese y nombramiento del DIRECTOR GENERAL: UN CAMBIO NECESARIO

Desde CCOO se ha venido defendiendo que la Caja necesita un fuerte impulso, que se debía acometer, de una forma urgente, desde una nueva Dirección General. Una Dirección General que, en su punto de partida, y más dada la situación actual, necesita un amplio respaldo. Por ello CCOO **votó a favor** del nombramiento de Juan Salido como **nuevo director general**.

Este apoyo está **condicionado a que se aborden y materialicen** las **líneas de dirección que venimos demandando desde hace meses**: coordinación y planificación en la dirección de la caja, diálogo y consenso laboral, cumplimiento de los compromisos adquiridos y priorización de la marcha del negocio, atendiendo de forma urgente la problemática de la red y el servicio a la clientela.

1ª Fase de reestructuración. DIRECTORES GENERALES SALIENTES: UN MAL COMIENZO

Consejo de Administración de 16 de Junio. Ante la noticia que circulaba por la Caja de que se **había procedido a despedir de la entidad a tres de los Directores Generales Adjuntos salientes**, y ya que inicialmente no se había facilitado al Consejo de Admón. ninguna información, desde CCOO solicitamos datos fehacientes y realizamos la única denuncia que hubo sobre este tema.

En su respuesta, el Presidente indicó que efectivamente se había “cesado de la Entidad” a estas tres personas, si bien se mostraba dispuesto a reconsiderar la decisión y a abrir negociaciones con los afectados.

Por parte de CCOO se continuó insistiendo en distintos ámbitos sobre la necesidad de reconducir la situación y mantener en la Entidad a los afectados, porque lo contrario, además de la lesión que a ellos les suponía, implicaría un **antecedente perjudicial para toda la plantilla**, una **vulneración de las facultades del Consejo** en materia de despidos y porque no podemos enfrentarnos a la nueva etapa con un **equipo directivo debilitado, temeroso de ofrecer su opinión y asumir riesgos profesionales y sin empuje ni aliento para la toma de decisiones**.

Finalmente, el pasado viernes tuvimos conocimiento de la reconducción de la situación, al menos parcialmente, y de que se había alcanzado un acuerdo con dos de las personas afectadas, que **se mantienen dentro de la Entidad** con nuevos destinos.

2ª Fase de reestructuración: UNA MALA CONTINUACIÓN

Si bien desde CCOO podemos compartir la necesidad de reestructurar el organigrama de la Entidad y la complejidad que ello conlleva, no podemos compartir determinados criterios aplicados en su configuración (que valoraremos en comunicados posteriores) ni tampoco **el modo en que se está efectuando:**

- **Gestión de los tiempos.** Desde que se anuncia y publica, el pasado día 17, la reducción de un 30% del organigrama hasta que se produce efectivamente transcurren ocho días. Un plazo, excesivamente largo, que ha llevado aparejada una gran intranquilidad y durante el que la Entidad ha estado prácticamente paralizada.
- **Comunicaciones de los ceses.** Han existido claras deficiencias en los procedimientos seguidos para la comunicación de los ceses. Muchas de las personas afectadas conocieron su cese la tarde anterior, bien por la carta que les remitió RR.HH. ó por llamada telefónica, mientras que otras ni siquiera eso, simplemente lo conocieron cuando llegaron a su puesto de trabajo y leyeron el organigrama ya publicado.
- **Prejubilaciones.** La Caja se ha dirigido, de forma oficiosa, a determinados directivos/as con ofertas de prejubilaciones vinculadas con su salida del nuevo organigrama, pero sin especificación de detalles o condiciones de las mismas.
- **Funciones y reubicaciones.** Con respecto a las nuevas funciones ó reubicaciones existe un desconocimiento generalizado sobre las mismas, tanto en los directivos cesados como en un número considerable de trabajadores/as a los que no se les ha informado de quién dependen ahora, habiendo desaparecido ó modificado su anterior unidad organizativa.
- Por último destacar que, en ninguna de las comunicaciones escritas que se han realizado por parte de la Caja, figura algo tan básico como es el **agradecimiento** a la dedicación, trabajo o esfuerzo realizado en el desempeño profesional de las personas cesadas.

Todo lo anterior denota que el continuo discurso lanzado por la Caja sobre la importancia de las personas, no se corresponde con las actuaciones que se están realizando. Desde CCOO nos hemos dirigido a la Caja tanto para expresar nuestra disconformidad con este tipo de procedimientos, como para que se busque una salida digna y se reubiquen rápidamente a las personas cesadas, así como una pronta definición de las distintas funciones y dependencias de este nuevo organigrama, condición indispensable para acometer con garantía este difícil ejercicio económico.

Aunque en próximos comunicados ampliaremos la valoración, y con independencia de estas deficiencias, queremos aprovechar para expresar nuestra esperanza en que el nuevo organigrama sirva para acometer en todas sus instancias el impulso urgente que Cajasol necesita. También queremos felicitar a los compañeros y compañeras que mantienen o asumen responsabilidades en el mismo, además de expresar nuestro reconocimiento por hacerlo en un momento clave y la disposición de nuestra organización para colaborar en lo que debe ser un objetivo compartido: la viabilidad, actividad e impulso de nuestra Caja.