

PLAN ESTRATÉGICO, ORGANIGRAMA, NOMBRAMIENTOS, CESES, ...

(Una nueva edición de la lotería de la Caja, en que te puede tocar el gordo sin jugar ni un número y viceversa)

Nuevo Plan Estratégico, nuevo organigrama, nuevos nombramientos y ceses, pero las maneras (las malas) no varían ni un ápice.

Y en esta ocasión, es el Comité de Dirección Plenario quien adopta la decisión de aprobar una nueva estructura organizativa, hurtando de esta forma las competencias que al respecto tiene el Consejo de Administración (Artículo 27 de los Estatutos de la Caja).

Una vez más, la Dirección de esta Caja vuelve a ningunear a la Representación Legal de los Trabajadores y lo que sería lógico y además preceptivo legalmente, **como es escuchar la opinión de los trabajadores en la elaboración del Plan Estratégico**, se lo pasan por el arco del triunfo.

Sin embargo prefieren encargar a una consultora un estudio grandilocuente (normalmente para agradar a quien lo paga), despreciando la experiencia profesional que pudiera aportar una plantilla cualificada como la que tiene Caja de Asturias.

Siguiendo “coherentemente” con esa línea de acción, el siguiente paso de la Dirección fue el cambio del organigrama, y los consiguientes nombramientos y ceses, según misteriosos criterios, ocultos no sólo al común de los mortales, sino incluso a los propios implicados.

Y entre los últimos nombramientos y desnombramientos de varios Responsables, **llama la atención que nadie sepa muy bien por qué le nombran o desnombran, ni para qué**, cambiando de un día para otro la organización de varios departamentos, sin más explicaciones. Más llamativo resulta aún que los Jefes que hace unos días se paseaban por oficinas comunicando ceses a Gestores de Particulares, sean cesados a su vez ahora. ¿Es una reacción en cadena, o se parará en algún punto de la cadena de mando?.

Desde nuestro punto de vista, lo “normal” sería que se informara previamente a los afectados por las reorganizaciones, reubicaciones, reasignaciones o como quiera llamárselas. Acto seguido, al igual que se convocan bolsas para Gestores, Subdirectores o Directores, que se comunicara a la plantilla las posibles vacantes, **para que los perfiles más adecuados profesionalmente hablando**, pudieran optar a estos puestos, y se hiciera un proceso público (considerando méritos, formación, desempeño, y cualquier otro parámetro objetivamente medible).

Ahora bien, si la Empresa pretende conseguir los objetivos del Plan Estratégico (lo cual resulta a todas luces lógico), no nos parece que procediendo de la forma que lo viene haciendo, **consiga la motivación y la implicación de la plantilla necesaria para el logro de los mismos**. Y en este sentido resulta significativa la participación de la plantilla en las jornadas de presentación del Plan.

Y también resulta preocupante **la reorganización que afectó el pasado mes a los Gestores de Particulares**, que fueron cesados en gran número, sin un criterio claro, diciendo a uno que era por los objetivos, a otro que estaba poco motivado, a otro que era por no atender bien a su cartera de clientes... Sospechamos que en el trasfondo de esta "movida" está la propuesta velada de que trabajen por las tardes, aunque, por supuesto, nadie lo reconoce abiertamente.

Si quieren potenciar las carteras, lo que deben hacer es facilitar las herramientas adecuadas a los Gestores, y descargarles del trabajo propio de la oficina. Lo que no se puede pretender es que dediquen su horario laboral a sacar el trabajo de la oficina, sobrecargada por la falta de personal, y que después dediquen su tiempo libre a atender a los clientes de su cartera.

Por otra parte no seremos nosotros quienes juzguemos a los compañeros sobre su valía profesional y menos por sus posicionamientos en cualquier conflicto laboral, pero la realidad es tozuda y sólo existe una y para "pasar página" todavía falta mucho camino que recorrer.

En fin, esperamos que el próximo proceso de traslados y los consiguientes nombramientos estén presididos por la transparencia y el respeto estricto a las normas establecidas por los acuerdos que rigen estos asuntos, así que estaremos vigilantes, ya que la experiencia nos indica que es más que probable que el proceso no sea lo ejemplar que sería deseable.

Oviedo, 18 de enero de 2008