

## **DISCURSO ASAMBLEA GENERAL 17-05-2010**

Sr. Presidente, señoras y señores consejeros,

me llamo Raquel Puig y hablaré en representación de los consejeros del SEC.

Debido a que el orden del día de esta asamblea es muy extenso, para no contribuir innecesariamente a su prolongación, en esta intervención explicaremos el voto del SEC sobre los puntos Cuarto, Noveno y Décimo.

### **SOBRE LA GESTIÓN DE LOS ÚLTIMOS 17 MESES**

Ya les adelantamos que NO la aprobaremos.

Votaremos en contra porque ha sido una mala gestión desde muchos puntos de vista.

El nuevo equipo directivo,

- Emocionalmente ajeno a nuestra Caja,
- ajeno a sus valores,
- y ajeno a su historia...

está demostrando una gran hostilidad hacia la cultura de empresa de Caixa Catalunya. **Y también hacia su gente.**

Este equipo directivo está demostrando ineficacia para dirigir una entidad de las dimensiones de Caixa Catalunya. Ya no hay duda de que nuestra Caja les resulta demasiado grande.

Han implantado criterios y modelos de gestión que, aplicados a una entidad de la dimensión de Caixa Catalunya son ineficaces.

El resultado es negativo: se han perdido posiciones en todo tipo de rankings.

Después de 27 meses de gestión de la actual dirección general ya no sirve la excusa de la herencia recibida para justificar las deficiencias de gestión.

El agujero inmobiliario viene de la época del anterior director, pero la caída de las diversas cuotas de mercado se debe apuntar al currículum del director actual.

Un ejemplo del modelo de gestión que rechazamos es el de la política comercial, hecha a bandazos. Hemos visto cambiar los criterios prioritarios en varias ocasiones.

Incomprensiblemente, hemos perdido recursos para pagar intereses por debajo del mercado, y poco después hemos tenido que buscarlos a precio muy alto.

Otro ejemplo: no se quería ni oír hablar de financiar promotores, y ahora los financiamos para que acaben las promociones y poder tasarlas como obra acabada.

Desde el punto de vista organizativo se ha incrementado el caos que denunciábamos en esta asamblea hace un año.

En la red de oficinas se ha consolidado un sistema de pirámides jerárquicas invertidas que sitúan a los empleados bajo varias cabezas, con funciones y objetivos diferenciados, que trabajan en paralelo y sin coordinación. La consecuencia es el colapso de las oficinas a causa de instrucciones y controles desordenados e incompatibles.

No se admiten las opiniones discrepantes y se exprime a los empleados de una forma nunca vista.

Otro ejemplo de caos organizativo son los criterios de selección de los cargos, que se producen según:

- la sintonía personal
- y menospreciando la experiencia

En fin, unas políticas que nos han hecho retroceder en varios parámetros, entre ellos los recursos ajenos, que son el oxígeno que una entidad financiera necesita para respirar.

**En Caixa Catalunya la inexperiencia se ha elevado a la categoría de valor positivo.**

El objetivo perseguido es tener subordinados sin espíritu crítico.

Ahora bien, está claro que en un apartado de la gestión sí que han conseguido su objetivo, nos referimos al incremento de sueldo que han obtenido durante este periodo de tribulaciones colectivas.

Mientras nos enterábamos que se les había subido:

- el sueldo,
- las aportaciones para su jubilación
- y las indemnizaciones por su baja de la entidad,

se estaba pidiendo ayuda de dinero público y negociando la rebaja de 1300 puestos de trabajo.

Aunque hubiesen hecho una gestión magistral,

- la cantidad incrementada,
- el momento
- y las circunstancias en las que se hizo, ya justificarían la desaprobación de la gestión.

Tanto los dos beneficiados como sus benefactores merecen nuestra reprobación rotunda.

Sabemos que la sociedad, los clientes y muchos de los presentes en esta sala piensan lo mismo que nosotros sobre este tema.

Este es el mejor sitio y el mejor momento para expresarlo.

Con este incremento de sueldo se ha demostrado una falta de sensibilidad y de inteligencia emocional.

- Se ha erosionado la imagen de la entidad,
- Se ha demostrado indiferencia hacia los sentimientos y la dignidad de los empleados,
- Se ha demostrado públicamente qué tipo de compromiso tiene la dirección con Caixa Catalunya: sus intereses particulares por encima de todo, aunque perjudiquen a la entidad.

Resumiendo: han protagonizado el episodio más triste de la historia de Caixa Catalunya.

## **SOBRE LOS PUNTOS NOVENO Y DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA: LA FUSIÓN**

La propuesta de fusión recibirá nuestra aprobación.

Las ponencias congresuales del SEC establecen, desde hace muchos años, los criterios básicos que deben respetar las fusiones de cajas para obtener nuestro voto favorable:

1. equiparación al alza de condiciones laborales;
2. voluntariedad de las bajas y
3. mantenimiento de la sede central en Catalunya.

Esta fusión cumple las tres condiciones imprescindibles para nosotros.

Debido a la situación del sector y de nuestra Caja, se hace inevitable incrementar la dimensión y reestructurar la red.

A pesar del drama personal que para muchos empleados comportará el proceso de reestructuración, gracias al pacto laboral las garantías para los empleados son:

- Suficientes, para muchos, y buenas, en la mayoría de casos.

Consideramos también que las condiciones laborales pactadas en la nueva entidad son adecuadas para la segunda caja catalana.

Por todo lo expuesto anteriormente, porque confiamos plenamente en la capacidad de las plantillas de las tres cajas para desarrollar el nuevo proyecto de entidad, y porque deseamos que esta fusión comporte una manera más humana de entender nuestro trabajo y nuestro negocio...

**ENTENDEMOS QUE ESTA FUSIÓN ES POSITIVA, POR LO QUE VOTAREMOS A FAVOR.**

Muchas gracias por su atención.