



2009-08-03  
Nº-2

# Boletín Informativo

Protocolo Fusión - Consejo Administración Unicaja

## CCOO justifica su abstención al protocolo de fusión, a la espera de las futuras garantías necesarias

Ayer el Consejo de Administración de Unicaja, aprobó el Protocolo de Fusión de Unicaja y Cajasur, **con la abstención del representante de CCOO**, sin perjuicio de que en el futuro nuestro voto pueda ser favorable si en el Proyecto de Fusión definitivo se contemplan las necesarias garantías laborales, empresariales y sociales.

Estas premisas han sido defendidas por CCOO desde siempre, por lo que nuestro pronunciamiento no podía ser otro en estos momentos, si bien estamos firmemente convencidos que la necesaria unidad de acción que se requerirá entre empresa y trabajadores para abordar un proceso como el actual, nos debe llevar al entendimiento sobre la obtención de las siguientes garantías:

Garantías laborales	Otras garantías
<p>La <b>firma de un acuerdo laboral</b>, es imprescindible para garantizar el empleo, alcanzar la cohesión laboral y abordar con éxito los grandes esfuerzos que el actual proceso va a requerir a la plantilla.</p> <p>Este pacto laboral <b>debe alcanzarse en los plazos previstos</b> y ser <b>abordado en el marco general de la negociación colectiva</b>, sin otros condicionantes ajenos a las partes legitimadas, esto es, empresas y organizaciones sindicales.</p>	<p>En relación a las <b>asociaciones de empleados</b>, la Entidad resultante deberá <b>definir el marco de relaciones institucionales</b> de común aplicación a las existentes actualmente o las que se pudieran constituir, para evitar <b>discriminación de trato</b> hacia las mismas, ni cumplan función distinta a la que estatutariamente determinan su existencia.</p> <p>Aunque el protocolo presentado es orientativo, <b>debe contemplarse en todo momento el proceso iniciado con anterioridad con Caja Jaén.</b></p>
Garantías empresariales	Garantías soales
<p>El proyecto de fusión debe garantizar la viabilidad de la nueva Entidad, en base a un Plan de Viabilidad exhaustivo que incluya el desarrollo del Plan de Actuación relativo a la situación de Cajasur, así como a la continuidad y <b>reforzamiento de un modelo de gestión y una cultura corporativa basadas en la profesionalidad y la unidad de empresa, evitando parcelas de poder ajenas a esos valores.</b></p> <p>Por ello, CCOO <b>no puede compartir la existencia de zonas en las que se prioricen criterios de cuota u otro tipo de intereses</b> ajenos a las propias necesidades del negocio, ni la reserva de nombramientos que propicien que la gestión en algunas zonas de la nueva Entidad -incluidas las actuales oficinas de Unicaja-, pudiera recaer en directivos que hayan tenido responsabilidad directa en el deterioro económico de Cajasur.</p> <p>Igualmente es necesario <b>respetar el modelo de funcionamiento descentralizado</b> y las sedes operativas recogidas en los actuales Estatutos</p>	<p>La nueva Caja debe configurarse como una entidad de propiedad social, dotándose para ello de una Obra Social, un Código de Conducta y unos Órganos de Gobierno socialmente responsables con la sociedad, clientes y trabajadores.</p> <p>Por ello, <b>la nueva representación en los Órganos de Gobierno propuesta para las Entidades Fundadoras de Cajasur debe plantearse en base a una fórmula que no merme la representación de los empleados en estos Órganos.</b></p> <p>Asimismo, la propuesta de inversión en Obra Social en la nueva Entidad, debe someterse a los principios de la Ley de Cajas en esta materia, contar con la debida transparencia, información a los órganos de gobierno y equilibrio territorial en el porcentaje destinado a cada zona de actuación</p>

**Ahora más que nunca...**



<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>