

La reordenación del sistema financiero

Los sindicatos piden un pacto laboral en la fusión de Penedès

Las negociaciones progresan en la operación de Caixa Catalunya

EDUARDO MAGALLÓN
Barcelona

Los sindicatos sólo aceptarán un proceso de reestructuración negociado y prejubilaciones en el proceso de fusión de Caixa Penedès y Caixa Laietana. Los consejos de las dos entidades tienen previsto dar hoy el visto bueno al inicio de los trámites de su fusión. La concentración podría conllevar un excedente de unas 500 personas y el cierre de 190 sucursales. El secretario general de CC.OO. en Caixa Penedès, Mario Rifaterra, señaló ayer que si se aprueba la fusión "nosotros seguimos en la línea de que todas las ajustes si son imprescindibles, se hagan por la vía de las prejubilaciones". El responsable de cajas de UGT, Josep Gironès, precisó respecto a esta fusión que darán su visto bueno siempre que se garanticen las condiciones laborales.

Mientras, en la negociación de la fusión liderada por Caixa Catalunya, las dos partes avanzaron ayer en sus posiciones. Los sindicatos presentaron una propuesta a las direcciones de las entidades, a la que hoy está previsto que den una respuesta. Los trabajadores también continúan apostando por las prejubilaciones como forma de realizar el recorte de personal pero no descartan aceptar bajas incentivadas (con indemnizaciones de veinticuatro meses de salario) para quie-

nes decidan abandonar la entidad.

En cuanto a la otra fusión en marcha, el consejo de Caixa Girona se negó el lunes a votar el desarrollo del plan de integración y pidió más información sobre conceptos como las bajas, el cierre de ofici-

nas, etcétera. El visto bueno del consejo es imprescindible para seguir adelante con la fusión con Sabadell, Terrassa y Girona.

Por otra parte, Comisiones Obreras emitió ayer un comunicado en el que pedía al gobernador del Banco de España, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, liderazgo en el proceso de fusiones de cajas y coordinación con los supervisores autonómicos. En este sentido, el sindicato avisó que en el caso de CCM, si el Banco de España hubiera accedido a la absorción que le planteó Unicaja, los costes hubieran sido menores.●

El consejo de Caixa Girona pide más información para aprobar el plan de integración



XAVIER GÓMEZ / ARCHIVO

Oficina de Caixa Penedès en la calle Consell de Cent, en Barcelona

Feijóo impulsa la fusión de las cajas gallegas pese al rechazo de Caixanova

ANXO LUGILDE
Santiago de Compostela

El presidente de la Xunta, el popular Alberto Núñez Feijóo, puso ayer solemnemente en marcha el proceso de fusión de las dos cajas gallegas, Caixa Galicia y Caixanova, pese a la fuerte oposición de esta última, la más pequeña, que prefiere unirse con entidades de otras autonomías, como Caja Murcia. Caixa Galicia también negocia una

alianza, probablemente con Cajamadrid y la CAM, por si no prospera la fusión gallega.

Tras casi seis meses de dudas, Feijóo reunió ayer en el Parlamento a los jefes de las dos cajas gallegas y les dio un plazo de una semana para pactar "una estrategia común", a partir de un informe de la Consejería de Hacienda de la Xunta, que demostraría la viabilidad de la fusión gallega. Simultáneamente, Feijóo elevó la presión al

apoyar ayer una iniciativa del BNG para reformar la ley autonómica de cajas, a fin de reforzar el control político y garantizar que los centros de decisión sigan en Galicia.

La fusión choca con la fuerte rivalidad entre las ciudades de A Coruña, donde tiene su sede Caixa Galicia, y de Vigo, donde está la de Caixanova. Para vencer la oposición viguesa, la Xunta cuenta con el arma de poder vetar las alianzas con entidades de fuera de Galicia.●

TRIBUNA

Xavier López García

Director general del Grup Clade

Valores tangibles

No hay nada más práctico que un buen principio. Shigeo Shingo, padre del sistema Toyota, dice también que la coherencia entre el pensamiento, el comportamiento y las acciones es la base de los resultados a largo plazo. Hay palabras que de tanto utilizarlas devienen tópicas y antipáticas. Algo parecido a lo que está ocurriendo con el término valores. Hablamos sin ton ni son de valores como una sucesión de palabras bonitas que nadie objetará, que quedan en el mundo de los intangibles. ¿Cómo medir los valores? Con los comportamientos y con los resultados de nuestras acciones. Y eso ya es tangible y medible.

Desgraciadamente, dedicamos poco tiempo a reflexionar sobre los valores en nuestras empresas. O sea, a reflexionar sobre cuáles son los principios de comportamiento y creencias compartidas. Se suele dedicar un tiempo insuficiente a los procesos de planificación estratégica, cuando no los pasamos completamente por alto. "Eso es filosofía", dicen algunos, mientras otros piensan que es preciso ser prácticos e ir al grano. Es un grave error. Si bien es evidente que es preciso un tiempo para el debate y otro para la acción, la reflexión sobre los valores de nuestras organizaciones, y sobre todo cómo hacerlos tangibles, no es tiempo perdido. Los valores determinan nuestra forma de actuar, son los fundamentos de nuestra identidad y condicionan totalmente los resultados. ¿O no es cierto que la crisis mundial responde a los comportamientos derivados de unos determinados valores? Hay una relación directa entre los valores y los resultados que queremos obtener: queremos ganancia rápida y a cualquier precio...

Para desarrollar proyectos a largo plazo hay que incorporar nuevos valores

En cambio, si queremos desarrollar proyectos sostenibles a largo plazo, quizás será mejor que nuestras organizaciones incorporen los valores de la innovación, la responsabilidad social y ambiental y la participación de las personas. Clade, un grupo multisectorial de empresas cooperativas, propone reflexionar sobre dos valores. Por un lado, las personas como corazón de nuestras organizaciones y, por otro, la cooperación como elemento esencial para afrontar con garantías los retos del futuro. Aunque, si nos creemos estos valores, hemos de actuar con coherencia. Implicando a las personas en la gestión, en los resultados y también, por qué no, en la propiedad. Personas con talento, implicadas y comprometidas con el proyecto forman un equipo imbatible. Organizaciones basadas en las personas y propensas a cooperar tendrán más capacidad de éxito a largo plazo y serán más sostenibles, tanto desde el punto de vista económico como social y medioambiental, que en definitiva es de lo que se trata.

