



El Popular ha anunciado que recortará unos 2.900 empleos y 300 sucursales.

EUROPA PRESS

La insuficiente rentabilidad del negocio bancario por los bajos tipos de interés empuja al sector a una vuelta de tuerca a los ajustes en su red de oficinas y empleados. En lo que va de año las entidades han anunciado planes para recortar más de 8.000 puestos de empleo, que se suman a los 35.500 despidos que ya se produjeron con la crisis de las cajas y su absorción por parte de otros

bancos. El Popular ha sido el último en desvelar que recortará una quinta parte de su plantilla, pero no es el único. Santander, BBVA, Caixabank, Liberbank y Ceiss son otras entidades con planes de ajuste ya acometidos, o en fase de ejecución, a los que habrá que sumar los que surjan de la absorción de BMN por parte de Bankia. La mayoría son prejubilaciones y bajas voluntarias.

Más de la mitad son prejubilaciones a partir de los 54 años y el resto, EREs y bajas voluntarias

La banca recorta otros 8.200 empleos

■ Esmeralda Gayán

La crisis del modelo de negocio y la transformación digital está conduciendo a la banca a sacar de nuevo la tijera y reducir, tanto sus plantillas, como sus redes de oficinas. Tanto es así que en lo que llevamos de año, varias entidades han anunciado planes de extinción de 8.200 empleos. Se trata de una nueva vuelta de tuerca a las ya traumáticas medidas de reducción de personal sufridas por las entidades financieras desde que estalló la crisis en 2008. Desde entonces, 74.854 empleados de banca han perdido su puesto en España, nada menos que un tercio de los 216.460 empleados sacrificados en toda Europa, según datos del Banco de España.

Es cierto que las entidades están apostando por procesos negocia-

dos, con prejubilaciones y bajas incentivadas, aunque esta vía encarezca los ajustes. Es el caso de Banco Popular, que acaba de anunciar un plan que supondrá la salida de 2.900 trabajadores de la entidad y el cierre de unas 300 oficinas, entre otras medidas destinadas a mejorar la rentabilidad y la eficiencia del banco.

Esta cifra supone una quinta parte de la plantilla del banco que preside Ángel Ron. No obstante, la entidad prevé que unas 1.800 personas puedan acogerse a planes de prejubilación. Si esta previsión se cumple, en torno al 60% del total de las bajas previstas lo harán por motivos de edad. Según el Popular, esta medida permitiría reducir "el impacto real del proceso a menos de 1.100 personas", lo que supone menos del 9% de la plan-

tilla total de Popular y Pastor, de acuerdo con las cifras aportadas por el banco. Si tenemos en cuenta que del total de la plantilla, 1.700 empleados tienen 59 años o más, todo parece indicar que esa será la barrera de edad elegida para enviar a casa a los empleados.

Las prejubilaciones, con el 80% del sueldo —en el caso del Popular todavía no se conocen las condiciones concretas— son también la fór-

En el Popular hay unos 1.700 empleados que tienen 59 años o más. Todo parece indicar que esa será la barrera de edad elegida para acogerse a los planes de prejubilación de la entidad

mula elegida por el Santander más allá del despido colectivo para recortar plantilla. El banco que preside Ana Botín anunciaba en abril un plan para prescindir de 1.380 empleados, con la idea de conseguir un ajuste del 5% del total de trabajadores en España. La entidad no desvela oficialmente los porcentajes de su plan de ajuste, pero fuentes próximas apuntan a que las prejubilaciones han afectado a unos 700 profesionales con edades comprendidas entre 55 y 63 años y que, por tanto, un máximo de 680 empleados del banco están incluidos en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). A estos últimos, el banco les ofreció unas buenas condiciones para abandonar la entidad de forma voluntaria: 40 días por año trabajado con un máximo de 24 meses, con una prima que oscila entre los 4.000

y los 30.000 euros en función de la antigüedad de los empleados.

En la competencia, el BBVA, en lo que llevamos de año las salidas superan las 1.500 personas, según fuentes sindicales, cifra que contrasta con las 1.050 salidas del ejercicio precedente. El banco que preside Francisco González fijó a principios de 2016 un plan de unas 1.100 salidas para trabajadores a partir de los 54 años, pero al parecer y según dichas fuentes, se ha quedado corto. Estos ajustes se deben al cambio de modelo en el que se encuentra inmerso el BBVA en estos momentos para digitalizar gran parte del grupo.

Para ello, FG se lo pone fácil a sus trabajadores mayores: el que deci-

BBVA fijó a principios de año un plan de unas 1.100 salidas para trabajadores a partir de los 54 años, pero FG se ha quedado corto: 1.500 personas saldrán del banco por la revolución digital

da prejubilarse recibe el 80% de su salario hasta los 30.000 primeros euros, y de otro 80% para lo que sobrepase. Los mayores de 58 años reciben el 91% también de estos primeros 30.000 euros y el 80% del resto que lo supere y por último, los que superan los 65 años, si es que todavía quedan, cobran el 95% y el 80%, respectivamente.

Y es que FG está obsesionado por la revolución digital, hasta el punto en que está transformando toda la red de oficinas, creando por una parte estructuras mucho más grandes en algunos casos, mientras que en otros se están creando sucursales unipersonales. Estas pequeñas agencias unipersonales se encuentran aún en una fase de prueba piloto, con la apertura de unas 15 en toda España. Son oficinas poco rentables que el banco ha optado por mantenerlas con un solo empleado apoyado por una persona contratada temporalmente, de forma que muchas veces desaparecen, no sólo sus empleados, sino incluso sus directores. Fuentes oficiales del banco han declinado hacer comentarios al respecto.

Por su parte, Caixabank ha explicado a este medio que la cifra total de bajas en este ejercicio ha sido de 802 personas, y todas ellas han sido de forma voluntaria. Así, en abril, se acordó un plan de desvinculaciones voluntarias al que se adhirieron finalmente 371 empleados y recientemente, 431 empleados se acogieron también voluntariamente al Plan Laboral 2016 para la optimización de la plantilla en zonas concretas.

A los recortes de las grandes entidades hay que sumar los llevados a cabo en entidades más pequeñas que, en proporción, han aplicado la tijera sin mayores complejos. Así, Ceiss, la antigua Caja España-Duero, acordó 850 bajas y en Liberbank los planes de reducción de empleo alcanzan las 979 personas. Hasta Novobanco anunció que iba a prescindir de 125 personas, aunque en su caso este plan de ajuste se enmarcaba en el proceso también de ganancia de atractivo de cara a la venta en concurso del grupo.

Según la Fundación de las Cajas de Ahorros (Funcas) se echará el cierre aún a 3.000 oficinas y prescindirán de otros 14.688 empleados hasta 2019, lo que implica un ajuste adicional del 7-9%. A finales de 2015 y, de acuerdo al Banco de España, quedaban 31.155 sucursales y 197.825 trabajadores, en una industria que tocó máximos en 2008 con 46.221 y 270.855, respectivamente.

A la espera de conocer los ajustes de la fusión Bankia-BMN

■ Los sindicatos descartan un "ajuste significativo" de plantillas si Bankia finalmente se fusiona con el también banco público Banco Mare Nostrum (BMN). Los representantes de los trabajadores consideran que esta sería la operación "menos lesiva" para el empleo ante la complementariedad de las redes de oficinas de ambas entidades, "casi sin solapamientos".

Tanto desde CC.OO como desde UGT han explicado que las oficinas

de ambas entidades sólo presentan duplicidades en Alicante y en los servicios centrales de ambos bancos. Una eventual fusión sumaría 483 oficinas en la Comunidad Valenciana. En cuanto a servicios centrales, Bankia totaliza 1.788 empleados a 31 de diciembre de 2015.

El secretario de la agrupación del sector financiero de CC.OO, Juan José Ginés, ha aplaudido la decisión del Gobierno de encargar a Bankia que estudie la viabilidad de la

integración con BMN, al considerar que la entidad presidida por Carlos Egea no cuenta con apetito en el mercado para posibilitar su salida a Bolsa y así continuar en solitario.

En una comunicación interna a los empleados de ambas entidades, UGT ha valorado "positivamente" que se estudien propuestas para Bankia-BMN. "De los posibles escenarios, éste parece ser el menos perjudicial para el empleo", indica a los trabajadores, a quienes

garantiza que "luchará" por conservar el nivel de empleo actual de ambas entidades.

En esta misma línea se ha manifestado el responsable del sector financiero de UGT, Sebastián Moreno, quien ha compartido que una eventual fusión Bankia-BMN no se traduciría en una reducción "importante" de plantilla. No obstante, se ha decantado a favor de que cada entidad se mantenga en solitario, porque esta alternativa "garantiza más

empleo".

Bankia tuvo que cerrar un tercio de sus oficinas como consecuencia de las ayudas públicas recibidas para reestructuración, con lo que aligeró su plantilla en la misma proporción. A junio de este año, la entidad presidida por José Ignacio Goirigolzarri contaba con 1.894 sucursales y 13.449 trabajadores. Por su parte, BMN estaba formada por una plantilla de 3.904 empleados y tenía 682 oficinas a marzo de este año.