



De izda. a dcha.: Ana Botín y J. I. Goirigolzarri, presidentes de Santander y Bankia; Enrique Tellado, CEO de Evo, y Antonio Rodríguez-Pina, presidente y CEO de DB España.

Llegan las fusiones bancarias y, con ellas, los recortes de oficinas y empleados. Las compras del Popular por Santander y de BMN por Bankia, además de la venta fallida de Deutsche Bank España o la apuesta digital de Evo, amenazan el puesto de 10.000 trabajadores del sector financiero, a pesar de que en estos nueve años de cri-

sis ya se han eliminado 80.000 empleos y 17.000 sucursales, un tercio de las que había en 2008. El problema es que los bajos tipos de interés siguen tensionando las cuentas de las entidades que, ante la imposibilidad de remontar los ingresos, ajustan la cuenta de resultados por la parte de los gastos.

Los recortes de Santander-Popular, Bankia-BMN, Evo y Deutsche suman 10.000 empleos

La banca saca otra vez la tijera

■ Esmeralda Gayán

Cuando parecía que las grandes fusiones ya se habían producido y que lo peor de la crisis financiera había pasado, el anuncio del **Santander** de nuevos recortes tras la compra del **Popular** ha vuelto a sembrar la incertidumbre entre los trabajadores del sector y ha puesto a los sindicatos en alerta.

El banco que preside **Ana Botín** plantea un expediente de regulación de empleo (ERE) para los trabajadores de los servicios centrales del banco y de su filial **Popular** de unos 2.160 empleados, de los que 575 podrían recolocarse en otras empresas del grupo.

Los servicios centrales de ambas entidades suman unos 6.000 trabajadores, de los que 4.000 pertenecen a la plantilla del grupo comprador y los otros 2.000, al comprado, curiosamente, un número similar al que puede terminar saliendo.

La cifra propuesta por **Santander** ha sorprendido al conjunto de los sindicatos que esperaban una cifra menor, más cercana a los 1.500 trabajadores. Lo deseable para ellos es que haya un acuerdo sobre prejubilaciones, como ha hecho hasta ahora la gran banca en general y **Santander** en particular. De hecho, fuentes próximas a la entidad señalan que ha propuesto prejubilaciones a partir de los 58 años.

No obstante, en el banco cántabro tan solo hay unos 2.000 empleados entre red en España y servicios centrales que superen esta edad. Mientras, en **Popular** la cifra es todavía mucho menor. En los servicios centrales del banco comprado solo hay 200 empleados con más de 55 años.

La otra fusión, la de **Bankia** y **BMN** es una operación de algo menos calibre, pero también importante. Ambas entidades suman 17.000 empleados, 13.000 de Ban-

kia y 4.000 de **BMN**, con 1.850 oficinas de **Bankia** y 660 de **BMN**. En la documentación enviada a la CNMV, las entidades ya hablaban de un coste de reestructuración de 334 millones de euros para lograr un ahorro anual de 155 millones a partir de 2020.

Los empleados que más están en cuestión son los de servicios centrales de **BMN**, unos 600 trabajadores. A estos se sumarán los de las oficinas que se cierran. Algunas fuentes hablan de un tercio de la red de **BMN**, unas 200 oficinas, lo que generaría un excedente de otros mil empleados.

Las fusiones o compras no son el único motivo de los planes de ajuste. Unos días antes del anuncio del **Santander**, **Evo Banco** planteaba un

expediente de regulación de empleo de entre 260 y 270 empleados, lo que supone entre el 56% y el 60% de su plantilla. En este caso, lo llamativo no es tanto la cifra absoluta de empleados, sino el porcentaje. Además, se plantea el cierre de todas las oficinas excepto cinco, una en cada capital: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Bilbao.

A la compra de Popular por el Santander, que por ahora se cobrará 2.000 empleos, se suma la de Bankia tras fusionarse con BMN, cuyo ajuste rondará los 1.600 puestos

Cinco años después de nacer, el banco, que surgió como filial de **Novacaixa Galicia (NCG)** y que se vendió al fondo **Apollo** en 2014, pretende ser pionero en la transformación digital y la banca por móvil. Sin embargo, en el sector se asegura que ha habido presiones por este fondo especulador.

Desde la entidad se afirma que no es un problema de falta de rentabilidad, sino de reposicionamiento ante el futuro. Los sindicatos, por su parte, creen que es el fin de **Evo** y pidieron el cese de **Enrique Tellado**, consejero delegado.

A estos ajustes hay que sumar los de **Deutsche Bank** en España, cuya venta está en el aire. El gigante alemán de las finanzas no ha encontrado interés en el mercado, pues-

to que el resto de bancos no ve complementariedad entre sus negocios y el de **DB**. Este escenario deja en el aire los 2.600 empleos del banco germano en España.

De hecho, recientemente, el CEO de **Deutsche Bank**, **John Cryan**, provocaba un auténtico terremoto al afirmar en una entrevista publicada en el *Financial Times* que la plantilla del banco podría reducirse a la mitad. "Hacemos demasiado trabajo a mano, lo que te hace ser más propenso a cometer errores y más ineficiente", dijo.

En el sector dan por hecho que la española es una filial que quieren "limpiar" desde **Fráncfort** para poder colocarla por 700 millones de euros. Sea como fuere, el ajuste mencionado por **Cryan** no sería, ni mucho menos, el primero. A finales de 2015, el banco alemán anunció un plan de reestructuración a cinco años que incluía la supresión de entre 4.000 y 9.000 empleos, algo insignificante si se comparan con los 48.500 que implica reducir la plantilla a la mitad.

A BBVA le sobra plantilla

La metedura de pata de **Cyran** recuerda a la de **Carlos Torres Vila**. En abril de 2016, el consejero delegado de **BBVA** aseguró que el banco podría funcionar con 1.000 oficinas, un tercio de las que tenía en ese momento. Desde entonces, los directivos del banco azul han intentado enmendar el discurso y todos, incluido **Francisco González** y el propio **Torres Vila**, aseguran que las sucursales siguen siendo pieza clave del negocio. Pero su credibilidad ha quedado tocada.

A los últimos recortes anunciados, que aún no se han llevado a cabo, hay que añadir los que sí lo han hecho hasta ahora. **Caixabank** activó 400 prejubilaciones en enero y, solo cinco meses después, pactó otros 600 más. También ha tirado de tijera en este ejercicio **Ibercaja**, que en mayo cerró un acuerdo para la salida de casi 600 empleados.

La foto del sector a cierre de 2016 era de 190.000 empleados y 29.000 oficinas. La crisis empezó con 270.000 trabajadores y 46.000 oficinas. Se trata, por tanto, de un ajuste cercano a una tercera parte de lo que representaban todos los bancos, cajas y cooperativas de crédito en términos de empleo.

Pero lo más preocupante para las plantillas es que el sector todavía tiene pendiente su transformación digital, para lo que necesitará lo que las entidades deonominan un "cambio de perfiles". Un eufemismo que, con toda seguridad, se traducirá en nuevos ajustes.

Medio Popular, en peligro

■ El ajuste de personal en las oficinas centrales por parte del **Santander** es sólo la punta del **iceberg** de la reestructuración de plantilla que está por llegar.

El banco que preside **Ana Botín** cuenta con 23.000 empleados y unas 2.900 oficinas, mientras que el **Popular** tiene 10.600 trabajadores y 1.800 sucursales. La suma creará un banco mastodónico que además de ser el líder indiscutible, tiene muchas duplicidades al ser el producto de dos bancos con una gran implantación nacional. Esta duplicidad hace

temer lo peor a sus plantillas, en especial a la del banco absorbido. Así, el escenario más optimista sitúa el recorte en la mitad de la plantilla del **Popular**, es decir unas 5.000 personas. Ello incluiría los anunciados ajustes en los servicios centrales más el cierre de oficinas. Así, por ejemplo, en Galicia, donde el **Popular** compró el **Pastor** y mantuvo la marca, ahora se da por hecho que la insignia no va a sobrevivir. Si es así, puede haber un recorte de oficinas que ponga en peligro a parte de los 1.350 empleados del **Pastor** en la región, donde ya

se produjo una purga de 3.000 personas. No obstante, ni los cierres de sucursales ni las salidas tienen por qué afectar solo al **Popular**. Fuentes del sector explican que en estos procesos, lo habitual es quedarse con las oficinas más rentables, mejor situadas o más grandes. Respecto a los empleados, en este tipo de procesos se abre un período de bajas voluntarias, pero según fuentes sindicales, el problema es que ya no hay mucho más margen para la voluntariedad. El banco y los sindicatos insisten en

que es muy pronto, y desde **Comisiones Obreras (CCOO)** aseguran que no puede recortarse más. Hay que recordar el esfuerzo comercial que están haciendo ahora los empleados del **Popular** para intentar recuperar los clientes perdidos durante los meses de incertidumbre sobre el futuro del banco. Además, tanto el **Popular** como el **Santander** vienen de recortes importantes en los últimos meses, con 2.600 y 2.500 salidas respectivamente, por lo que los sindicatos consideran que el ajuste más fuerte ya se ha hecho.