

ALEGACIONES A LA PROPUESTA DE ERE FORMULADA POR EL BANCO SABADELL SA EN 2021

RESUMEN EJECUTIVO

Banco Sabadell formula propuesta de ERE de carácter extintivo con la pretensión de amortizar un total de 1936 puestos de trabajo, de los que 1639 corresponden a la Red de oficinas y Servicing, 35 a las Direcciones Territoriales y 262 a los servicios corporativos.

Tres son las razones alegadas por la empresa: causas económicas, causas productivas y causas organizativas.

En nuestra opinión, no se dan las razones alegadas para ninguna de las causas indicadas:

- ni desde el punto de vista del análisis económico individual de la empresa, y en mucha menor medida, por el análisis de su actividad en España;
- ni desde el punto de vista de la situación productiva de la empresa y de su sector de actividad en España, y en mucha menor medida, si comparamos esta situación con el conjunto del sector en el Área Euro;
- ni desde el punto de vista organizativo de la empresa, si tenemos en cuenta las medidas previas que se han ido adoptando para gestionar los balances derivados de la crisis financiera y los riesgos emergentes que ha ido aflorando.

CAUSAS ECONÓMICAS

A fin de analizar la situación económica del Banco no podemos perder de vista la excepcionalidad de los ejercicios 2020 y de lo que llevamos recorrido del 2021, en los cuales los efectos de la pandemia han determinado no sólo modificaciones en las relaciones con la clientela fruto de las medidas sanitarias, sino también medidas de intenso calado en el ámbito regulatorio de las entidades financieras, así como medidas específicas de apoyo tanto a empresas como particulares.

Tras analizar las cuentas de resultados de los últimos 3 años, y en especial, el último ejercicio cerrado, 2020, podemos decir que la situación económica que justifica este informe y este proceso de reestructuración es totalmente coyuntural y está marcado por una serie de impactos específicos para la actividad de Banco Sabadell en España:

1. El incremento del uso de los medios digitales y a distancia por parte de la clientela: que son fruto de las medidas sanitarias y que, como se puede observar en el último informe de uso de estos medios digitales elaborado por BBVA Research, esta tendencia se está revirtiendo, en línea con la eliminación progresiva de las limitaciones a la movilidad.
2. Se ha producido un fuerte incremento de la financiación al sector privado residente, fruto de los sistemas de avales públicos y sectoriales arbitrados para paliar los efectos de la pandemia y la financiación de las necesidades de tesorería de las empresas.
3. Se ha eliminado el pago de dividendos por las entidades financieras durante el ejercicio 2020 y lo que llevamos de 2021, medida ésta de especial importancia para Banco Sabadell, dada la relevancia que en su cartera tienen las entidades financieras y que, por una parte ha provocado que el banco no haya obtenido ingresos por dividendos de sus filiales financieras, y por otra, ha incentivado la creación de correcciones de valor sobre operaciones, para conseguir una optimización fiscal, que, como podemos ver, constituyen las bases justificativas de las causas de su propuesta de ERE.
4. Incremento de las dotaciones a provisiones.

5. Además, la incertidumbre sobre la evolución de la pandemia, y el consiguiente ajuste inicial de los valores de algunos activos, ha determinado la no realización de operaciones extraordinarias con resultados positivos.
6. Y, por último, tenemos los “buffer de capital” a efectos regulatorios, que han permitido que las entidades financieras, y Banco Sabadell, tuvieran, con la capitalización preexistente, capacidad para financiar tanto la situación transitoria que provocaba la pandemia, como la fuerte inversión patrocinada por el sector público europeo por medio de los fondos Next Generation que aún está por materializarse en los trimestres siguientes a la presentación de esta medida extintiva.

Existen aspectos contradictorios y que los expondremos con detalle en el informe que entregaremos en los próximos días, con relación a partidas como el margen bruto, recurrente y no recurrente; los gastos de personal (de los que, por cierto, no consta en el Informe Técnico el detalle que habíamos solicitado); de los gastos de administración (donde llama la atención que la partida de los gastos de Informes Técnicos se han incrementado casi un 100% en el último año y eso que estamos en una etapa de contención de costes); sobre el impacto en la cuenta de los deterioros y las provisiones de deterioros provocada por la pandemia (nada más y nada menos que 1.874 millones de euros).

En definitiva, no hay pérdidas que sustenten la medida, y los elementos que hemos analizados tampoco permiten aventurar que habrá pérdidas futuras. Y si bien se puede observar un deterioro de los resultados de la empresa en su actividad en España, estos derivan de situaciones coyunturales completamente explicables por los efectos de la pandemia, y las medidas regulatorias y sanitarias adoptadas. Es decir: lo que hay en Banco Sabadell es una situación económica coyuntural que no precisa de medidas estructurales para su solución.

No queremos terminar de abordar las causas económicas, sin hacer referencia al punto del informe sobre los resultados de los test de estrés, que parecen indicarse también como causa económica. Y decimos que parecen indicarse puesto que resulta cuando menos sorprendente que se citen cuando la empresa ofrece resultados por encima de los mínimos tanto en el “baseline scenario”, como en el “adverse scenario”.

Pero no podemos en este momento dejar pasar la oportunidad para realizar algunas reflexiones sobre el resultado de estos test.

- En primer lugar conviene recordar que el análisis de la solvencia se realiza en términos consolidados, esto es, en términos del grupo. Por tanto parece inadecuado plantear estos resultados como causa para unas medidas extintivas que afectan sólo al negocio en España, pues como sabemos, y detalla el propio test de estrés, el negocio del grupo se extiende de manera significativa tanto en España como en el Reino Unido y en México.
- En segundo lugar, resaltar que el “baseline scenario” presenta un resultado para el grupo en 2021 mejor que el obtenido en 2020.
- Por último, el resultado 2020 ex TSB es de 222 millones de euros, en tanto que el resultado total del grupo es de tan sólo 2 millones de euros. Pero aún más: el beneficio antes de impuestos en 2020 ex TSB es de 150 millones de euros, y el resultado total del grupo antes de impuestos es de -121 millones de euros. Es decir, la inclusión o no de TSB tiene un impacto negativo de más de 270 millones en la cuenta de resultados del grupo.

Cabría preguntarse, por tanto, si el resultado del test de estrés está determinado más que por la calidad de la cartera de inversiones, por la capacidad para generar beneficio futuro. Y sobre este extremo, ¿qué papel juega el TSB?

Por tanto, como vemos, en absoluto podemos admitir que el resultado del test de estrés sirva como elemento de diagnóstico sobre la situación económica del banco en España, y como justificación de la medida extintiva estructural a tomar sobre la plantilla en España.

Y finalmente, citar como hecho objetivo que el coste de capital de Banco Sabadell es en todo caso un dislate que no hay forma de comprobar y que forma parte de un discurso más tendente a establecer precios de referencia en los mercados mayoristas (y creemos que situarlo en el valor reseñado por el autor del informe no hace sino un flaco favor a los intereses del Banco).

Por tanto, el plan que se nos ha presentado, y que, por supuesto, no compartimos, creemos que debería establecer unos elementos estructurales que asienten el valor del Banco, y no disminuir el valor de mismo, salvo que el objetivo que se persiga no sea el indicado.

CAUSAS PRODUCTIVAS

El entorno sectorial

Las entidades de depósito españolas no muestran señales que permitan colegir una caída de productividad de las plantillas.

El total activo por persona empleada ha mantenido un valor estable desde 2011 que se ha visto incrementando notablemente desde 2019.

El margen de interés por persona empleada que alcanzó su valor más alto en 2008, justo con el comienzo de la crisis financiera, se ha estabilizado desde 2013.

El margen bruto por persona empleada sigue una tendencia creciente, si bien se ve afectada en su evolución por los ciclos cortos de la economía.

La eficiencia, que mostró sus mejores valores en 2008 ha tenido un proceso de empeoramiento progresivo que se ha estabilizado desde el ejercicio 2017.

Esta evolución de la eficiencia desde 2008 está muy determinada por la financiación endógena de los gastos necesarios para el ajuste de capacidad instalada, tanto en términos de plantilla como en términos de oficinas. De este modo, la eficiencia estructural es inferior a la aparente mostrada en las cuentas de resultados.

Por último, el total de crédito por persona empleada, que se ralentizó en el período 2009 a 2014, experimenta un importante crecimiento.

En términos comparados con el Área Euro, los volúmenes de negocio medios (depósitos y créditos) por persona empleada son superiores en España que en la media de la eurozona, especialmente en el segmento de familias/hogares.

El conjunto de entidades de depósito españolas ha sufrido una disminución muy intensa de capacidad instalada medida en términos de plantillas, oficinas y entidades, superando en todas estas variables la media de la eurozona.

En términos de oficinas por 10.000 habitantes España pasó de 10,0 en 2008 a tan sólo 4,7 en 2020, en tanto que el Área Euro en su conjunto pasó de 5,7 a 3,5 en el mismo período. El diferencial con el Área Euro pasó de 4,3 a tan sólo 1,2.

En términos de persona empleadas por 10.000 habitantes España pasó de 59,8 en 2008 a tan sólo 36,2 en 2020, en tanto que el Área Euro pasó de 68,2 a 53,6 en el mismo período. El diferencial negativo con el Área Euro que era de 8,4 en 2008 ha pasado a ser de 17,4 en 2020, duplicando el déficit de plantillas observado.

La disminución del número de entidades ha determinado ganancias de participación de las cinco entidades más grandes, entre las que se encuentran Banco Sabadell, que han pasado de representar el 42,4% del sector en 2008 a detentar el 66,4% del mismo en 2020. Una ganancia de 24 puntos porcentuales.

El Banco de Sabadell

Una revisión de datos de producción por persona empleada y por oficina nos va a permitir estudiar la situación del Banco en los últimos ejercicios.

Si bien el margen de intereses por persona empleada ha caído en el período 2018 a 2020 un 8%; si se incrementa el cobro de comisiones a la partida anterior la caída en el período que culmina en el ejercicio afectado por la pandemia, se reduce a un 5%.

No obstante el margen bruto por persona empleada en ese mismo período se ha incrementado un 5,22% (frente a sus comparables cuyo incremento fue del 3,41%). E igual ocurre con el margen bruto por oficina que se ha incrementado en Banco Sabadell en dicho periodo un 14,29%.

Pero veamos algún dato más: si proyectamos la plantilla con la que contaba el banco a 31/12/2020 con la reducción realizada en el primer trimestre de 2021 y dotada en 2020 (una reducción de 1800 personas) las variables se transforman, y el incremento del margen de intereses por persona empleada se colocaría en el 3% en el período analizado y el margen bruto por persona empleada en un crecimiento del 19% por persona empleada.

Como podemos observar estas variaciones porcentuales se producen manteniendo los crecimientos de los volúmenes de negocio observados en el ejercicio 2020 (salvo que la ejecución de las medidas de capacidad instalada no se hubiesen producido de una manera eficiente, pero en todo caso esta ineficiencia no puede ser imputable a la capacidad instalada resultante, sino a evidentes errores de gestión).

Este análisis no sería completo si no analizáramos también los volúmenes de negocio que se involucran.

Una comparación aproximativa coloca a Banco Sabadell por encima de la media del Área Euro.

Así en 2019 la media del Área Euro era de 11,3 millones por persona empleada y en 2020 de 12,2 millones por persona empleada. En tanto que los valores correspondientes al Banco Sabadell en esa misma fecha (y ajustados a la definición del elemento de comparación con la banca europea) era de 13,6 en 2019 y de 13,7 en 2020.

El crecimiento de esta variable ha sido generalizado en todos los competidores, estando todos afectados por el mismo entorno económico y la misma realidad productiva, por lo que resulta difícil de aceptar el pretender hacer recaer sobre la plantilla de Banco Sabadell la responsabilidad de la ineficiente gestión de las palancas de crecimiento del negocio que la pandemia ha puesto a disposición de las entidades, como demuestra el uso que han hecho de ellas los directos competidores.

Si se realiza el análisis respecto al número de oficinas en funcionamiento, márgenes de intereses y bruto y sus gastos, la red presenta un buen comportamiento tanto en margen de intereses, como en margen de intereses más comisiones como en márgenes brutos por oficina. No obstante conviene hacer una reflexión sobre el agregado de otros gastos de administración, amortizaciones y provisiones, que se sitúan en 2020 bastante por encima de lo contabilizado por directos competidores con un modelo de implantación territorial similar al nuestro en el mismo período. En cualquier caso este mayor coste por oficina en ningún caso serían imputables a las plantillas que las ocupan.

Un resumen de los datos aportados nos lo puede ofrecer una medida de la eficiencia y el esfuerzo realizado por las plantillas en el período analizado y que vendría definida por “Gastos de Personal sobre el margen de intereses más el neto de las comisiones más el neto de otros ingresos y gastos de explotación. Esta variable ha sido del 32% en 2018 y del 33% en 2019 y 2020. Por tanto, podemos concluir que el ratio de eficiencia y esfuerzo se ha mantenido incluso en la difícil coyuntura de la pandemia.

Llama la atención que el informe técnico presentado no analiza la productividad por persona trabajadora en Banco Sabadell y la comparativa con sus competidores directos cuando este indicador demuestra que Banco Sabadell está en los puestos de cabeza con unos indicadores de productividad del sector excelentes.

En definitiva, ni desde el punto de vista sectorial, ni desde el punto de vista de los datos de la empresa aportados parece justificada desde el punto de vista productivo la medida extintiva de puestos de trabajo, y mucho menos en los volúmenes propuestos.

Parece más bien evidente que se han producido malas decisiones de gestión por parte de la dirección del banco que han determinado la no utilización de las palancas de crecimiento que la pandemia ha propiciado durante el ejercicio 2020. Al mismo tiempo se observan costes anormalmente altos por oficina de los otros gastos de administración, provisiones y amortizaciones que se vienen observando en los tres últimos ejercicios y que o bien forman parte de la dinámica sectorial de financiación endógena de la transformación tecnológica o bien se deben a causas estructurales que deberían aclararse.

CAUSAS ORGANIZATIVAS

Aludir a cambios estructurales en el comportamiento de la clientela fruto de los desarrollos tecnológicos como causa de una disminución de la operativa en las oficinas es una afirmación que de una parte se sustenta en uno de los riesgos emergentes que operan sobre el sector, y que no es nuevo y sobre el que se viene actuando, y de otra sobre un comportamiento inducido por las medidas sanitarias impuestas por la pandemia, y que es necesario ver como se consolidan.

Pero esto forma parte de la gestión de los riesgos que conforman el entorno sobre el que opera una empresa. Y no estaría suficientemente definido ese entorno si no se describieran las medidas que se han ido tomando en el tiempo para integrar los riesgos emergentes del sistema.

Veamos dos de ellas, que tienen una especial relevancia.

Por una parte el proceso de reestructuración seguido en el sistema financiero español determinó un incremento de la participación de las cinco entidades de mayor volumen en el sistema, de modo que su participación pasó de representar el 42,4 en 2008 a representar el 66,4 en 2020. Es decir, 24 puntos de cuota a repartir entre las cinco grandes, 4,8 puntos porcentuales para cada una. Y una de ellas es el Banco Sabadell. El ERE propuesto representa una renuncia a la utilización de esa ventaja competitiva que la dinámica de reestructuración seguida le ha ofrecido a la entidad.

Por otra, no describiríamos bien la situación si no observamos las medidas previas adoptadas por el Banco. Desde el año 2013 hasta el primer semestre de 2021, Banco Sabadell ha reducido su plantilla en 4427 personas. Si a esto le sumamos lo que se propone en este ERE, la pérdida de puestos de trabajo en la entidad respecto al personal con el que se contaba antes del inicio de la crisis económica-financiera de 2008, es del 35,20%. Es decir, aunque Banco Sabadell no ha realizado procesos de reestructuración de empleo en la línea de lo que realizado en el resto del sector financiero, sí que ha realizado en todos estos años el ajuste necesario de plantilla

Resulta por tanto difícil de aceptar como causa organizativa una situación caracterizada por el incremento de la cuota de participación en el sector tras los procesos de concentración bancaria y por un proceso de ajuste previo intenso, toda vez que estos elementos son considerados siempre como palancas sobre las que sustentar el crecimiento futuro.



Los números no cuadran y las matemáticas no fallan.

→ Oficinas:

Tal y como se indica en el informe técnico, la previsión es el cierre de 496 oficinas, de las cuales 176 seguirán abiertas como “cajas avanzadas” y que requerirán de personal que atienda el servicio.

De esas 320 oficinas que cerrarán físicamente y operativamente, 15 son tipo CORE y 305 tipo Compact. Por tanto, teniendo en cuenta que la plantilla media de este tipo de oficinas es de 8,01 personas y 2,75 respectivamente, en red el excedente real es de 959 personas. Es decir, han excedido la afectación en 680 personas.

Si a esto le unimos que ya durante el primer trimestre de 2021 han salido 1276 personas de red y que en el primer semestre de 2021 no se han producido ningún cierre de oficinas, la conclusión es que “En la Red Comercial, no sobra nadie”.

→ Direcciones Territoriales:

Se nos traslada que para realizar el ERE hay que amortizar 35 puestos de trabajo. Si durante el primer trimestre de 2021, salieron 62 personas de estas direcciones, la conclusión es la misma que antes; “En las Direcciones Territoriales, no sobra nadie”.

→ Servicios Corporativos:

El informe indica que hay un sobrante de 262 personas en los servicios centrales asociados a las diferentes unidades que relacionan. El primer trimestre dejaron la entidad 436 personas, sin que hayan surgido en este último trimestre nuevos fundamentos que justifiquen el nuevo sobrante. Por tanto, la conclusión es que “En Servicios Centrales, no sobra nadie”.

Además, en los argumentos de los números de excedentes que proponen se indica que debido al proceso de digitalización y reingeniería operativa que el banco quiere poner en marcha, hay que prescindir de otras 664 personas. ¿Nos están queriendo vender que tenemos que empezar la casa por el tejado y primer despedir a 664 personas en previsión de que un proyecto que está aún sobre la mesa ya intuye que hay que prescindir del trabajo de todas estas personas? ¿Este proyecto no contendrá algoritmos discriminatorios de los que se están olvidando informarnos tal y como prevé el Convenio Colectivo de Banca?

Los números propuestos no se sostienen y, por supuesto, desde CCOO no los vamos a admitir. Están queriendo pagar a la plantilla los errores de gestión del banco y además nos los están queriendo cobrar dos veces, con las salidas del primer trimestre y que dan cobertura a las necesidades de ajuste provocadas por los cierres de centros de trabajo y, meses después con un ERE totalmente injustificado.

RESUMIENDO

Estamos ante una entidad que ha tenido la oportunidad de contar con un cuota de mercado adicional disponible, con un ajuste intenso previo de la capacidad instalada adecuado para la gestión de los riesgos emergentes del sistema y que desafortunadamente y al parecer no ha sido capaz de aprovechar ni el dinamismo de mercado crediticio que la gestión de la pandemia ha facilitado al resto de los competidores del sistema, ni las mejoras de la eficiencia que los ajustes prometían.

Estamos ante una entidad, ante la oportunidad de incremento sustancial de negocio promovido por las nuevas inversiones que a buen seguro generarán la llegada a España de los fondos Next Generation, responde con una disminución de su fuerza de trabajo y de su capacidad de intermediación.

Estamos ante una entidad que aventura la formulación no contrastada de un coste de capital del 9,4% con el fin de justificar una intensa disminución de la capacidad instalada, mientras directos competidores suyos colocan en el mercado en las mismas fechas CoCos al 3,625%.

Estamos ante una entidad en donde las razones alegadas para el ERE extintivo de naturaleza económica, productiva y organizativa no tienen justificación. Y en ningún caso justifica el volumen de plantilla excedente informado.

Estamos, en fin, ante una entidad que, visto lo visto, no sabe lo que quiere.