



PLANTILLAS DEL SECTOR FINANCIERO:

IMPRESCINDIBLES

DE PERSONA A PERSONA

CCOO
servicios

TRANSFORMACIÓN DE UN SECTOR CLAVE

Análisis económico: evolución del sector financiero y devaluación de su fin social

Desde la crisis financiera de 2008 a la crisis sanitaria iniciada en 2020, el sector bancario ha venido desarrollando procesos de concentración y reestructuración que han conducido a que 88 entidades financieras de entonces acaben confluyendo en 10 grupos bancarios, que **de 276.497 personas empleadas se pase a poco más de 160.000 personas**, además de una reducción de 23.673 oficinas, para atender a una población que se ha incrementado en más de 1 millón de personas en este periodo.

Es el momento de reivindicar la **función social y el papel clave** que debe jugar el sector financiero en el sistema económico, especialmente en estos momentos, poniendo en el foco de sus estrategias y prioridades tanto a la clientela como a sus plantillas. Es el momento de reivindicar **un sector financiero social y laboralmente responsable**, que priorice su dimensión social y el aumento de su potencial de otorgamiento de crédito. Es el momento de reivindicar un sector financiero **que cuide a sus plantillas**, el activo imprescindible de un sector que, más allá de la digitalización, los beneficios record y las desmesuradas retribuciones de sus cúpulas, se sigue basando en personas que atienden a personas.

115.000 personas menos para atender personas

Desde 2008 se han perdido más de 100.000 puestos de trabajo netos en el sector, pero las salidas reales se cifran por encima de las 140.000. El año 2021 ha traído los procesos de regulación de empleo más intensos de la historia del sector financiero, con la salida de más de 18.000 profesionales: Banco Santander (3.572), Caixabank (6.452), BBVA (2.935), Banco Sabadell (1.605+1.800) y Unicaja (1.513). Salidas que se han producido **de forma voluntaria, gracias a movilizaciones históricas**, pero que acaban situando la proyección de plantillas del sector en poco más de 160.000 personas, 115.000 por debajo de la cifra de 2008. Aunque se empiezan a observar ciertas tasas de reposición, con unas 1.300 entradas de nuevo personal en el mismo periodo y el anuncio de nuevas contrataciones.

Con rostro de mujer... salvo en la Alta Dirección

Este ajuste de empleo ha propiciado también el cambio de su “rostro” visible: Mientras que en 2008 la distribución de plantillas rondaba la proporción del 60/40 a favor de los hombres, actualmente la proporción de mujeres es mayoritaria, situándose en media por encima del 51%. Sin embargo, el % de mujeres en equipos de Alta Dirección de las grandes entidades financieras todavía es minoritario (en torno al 20% de media) y la brecha salarial a 2019 se cuantificaba en 11.730,19€ (-30%).

El país de la UE con mayor devaluación de su fin social

De 2008 a 2020 España, con un -38%, ha duplicado el porcentaje de reducción de plantilla del sector financiero europeo (-19,61%). Un proceso que ha incrementado sustancialmente la “**carga de atención**” -habitantes a atender por cada trabajador/a del sector-, de los 167,2 habitantes en 2008 a los 276,1 en 2020, muy por encima de los 186,5 de la Eurozona, y camino de superar la cifra de **300**, si no se produce una tasa de reposición suficiente.

El ajuste en capacidad instalada ha sido de un -51%, pasando **de 46.065 a 22.392 oficinas** entre 2008 y 2020, muy por encima del -38% de la Eurozona. España ha pasado de tener 10 oficinas por cada 10.000 habitantes en 2008 a 4,7 en 2020, con claro impacto social.

Además, el **nivel de concentración** (% de cuota de mercado de las 5 mayores entidades) se ha incrementado en España desde un 42,4% en 2008 hasta un 66,4% en 2020 -con tendencia creciente-, muy por encima de la evolución en el conjunto de la Eurozona.

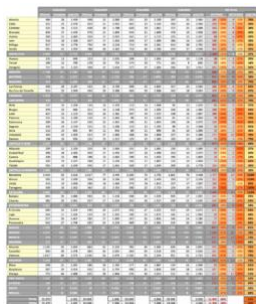
Como consecuencia de todo ello, España es el país de la UE (27) que más ha reducido desde 2008 su **Ratio Potencial de Otorgamiento de Crédito** -solo superada por Grecia y Chipre- entendido el mismo por una combinación de los índices de Bancarización (plantilla bancaria/ 10.000 habitantes), Proximidad (sucursales/ 10.000 habitantes) y Competencia (% total de Activos no concentrados en las 5 mayores entidades).

España 2015-2021: - oficinas, + carga de atención

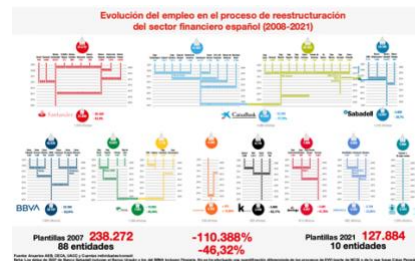
Desde el 31/12/2015 al 31/12/2021 las oficinas bancarias han pasado **de 31.273 a 19.338** (-38%), con especial incidencia territorial y provincial en Cataluña, Castilla y León, Galicia y Asturias. Ya hay 4.500 municipios (3,5% población) sin ninguna sucursal bancaria.

Esta reducción en la capacidad instalada ha provocado un importante **incremento de la carga de atención** para las plantillas del sector, en este caso midiendo el ratio de población por oficina bancaria, que en el periodo 2015-2021 ha pasado de 1.491 personas a 2.450, con especial aumento en Cataluña, Madrid, Aragón, Extremadura y Castilla La Mancha.

Detalle territorial cierre oficinas 2015-2021




Evolución empleo y fusiones 2008-2021



EL MAYOR ACTIVO DEL SECTOR FINANCIERO

Análisis laboral: Condiciones de trabajo de las plantillas

Bancarias y bancarios, IMPRESCINDIBLES

El avance de la digitalización del sector, acelerado por la pandemia, está impactando de forma grave en las condiciones de trabajo de sus plantillas, que han vuelto a demostrar que son **IMPRESCINDIBLES**. Bancarias y bancarios -que no banqueros- esenciales, profesionales, responsables e imprescindibles para familias y empresas, para garantizar la cobertura de sus necesidades financieras, para sostener el sector durante de 15 años de ajustes y cambios, crisis económica, deterioro reputacional y hasta pandemia global.

Además de imprescindibles, las plantillas son **el mayor activo del sector financiero**, y no solo en términos cualitativos, sino **cuantitativos y empíricos**: En productividad (+55,64% y +47,09% de incremento 2008-2021 de Activo y Pasivo por empleada/o), rentabilidad (+13,15% de incremento 2017-2021 de margen margen bruto por empleada/o), eficiencia (con incrementos de gastos de personal por empleada/o casi lineales) y volumen de negocio gestionado por cada persona empleada superiores a la Eurozona.

Un modelo de negocio laboralmente insostenible

Parte del 40% de ajuste neto de empleo desde 2008 se han justificado -en buena medida de forma artificial- en los procesos de digitalización de las entidades, que han cambiado el modelo de negocio pero -contra lo que pueda pensarse- **incrementando exponencialmente la sobrecarga de trabajo de las plantillas** -y las consecuencias sobre su salud-: gestión comercial y bancaria, formación obligatoria, riesgo jurídico, carga administrativa... concentrado en muchas menos personas.

A ello se suman las prolongaciones de jornada, objetivos comerciales inasumibles, presiones desmedidas... llevando a **una situación límite para plantillas estresadas, quemadas y desmotivadas**. Un modelo laboralmente insostenible que debe cesar de inmediato, adoptando actuaciones y medidas concretas.

Remuneraciones socialmente indecentes

De forma sangrante, mientras las cúpulas del sector descuidan e ignoran a las plantillas, se cuidan a sí mismos, elevando sus retribuciones de forma exponencial y agravando el nivel de inequidad retributiva interna: Entre 2018 y 2021 los beneficios de las principales entidades han subido un **34,17%** y los sueldos de Presidentes y CEOs un **37,77%**.

Digitalización vs. Inclusión financiera vs. Plantillas

Forzadas por el ambiente social, las patronales del sector han elaborado un protocolo de actuación que, más allá de garantizar la inclusión financiera, se limita a **un lavado de cara cortoplacista si no se dota de recursos** en forma de plantilla. No es admisible que las direcciones bancarias sigan utilizando a sus profesionales como “escudos humanos” que soportan las consecuencias de sus decisiones empresariales.

Las bancarias y bancarios somos **personas que queremos seguir atendiendo personas**. Exigimos más plantilla para poder atender a la clientela, menos presiones comerciales para dar más atención personalizada y que la digitalización sea una opción, no una obligación.

Desde CCOO venimos reclamando con insistencia abordar un “contrato social” que incluya una tasa de reposición del empleo y un Pacto Intergeneracional en permita la incorporación de profesionales jóvenes. Y en los últimos tiempos algunas grandes entidades del sector parecen haber empezado a entender esta necesidad. **Pero hay que ir mucho más allá...**

Es el momento de cuidar a las bancarias y bancarios. Es el momento de cuidar a quienes han sido y son imprescindibles, desde su profesionalidad, dedicación, trabajo y calidad de servicio. Es el momento de cuidar al principal activo de las empresas del sector financiero.

IMPRESINDIBLES: DE PERSONA A PERSONA

PROPUESTAS DE CCOO por un sector financiero social y laboralmente responsable

Reivindicamos: Que el sector cumpla su papel y fin social

- La **necesaria dimensión social** del sector financiero, que cumpla su función clave, con criterios de reversión social, RSE y Sostenibilidad, con mecanismos efectivos que garanticen la inclusión financiera, dotaciones suficientes de plantilla, innovación en la atención e impulso regulatorio a vías de inclusión financiera basadas en la empleabilidad.
- Incrementar su potencial de otorgamiento de crédito -competencia, bancarización y proximidad-, frenando el ajuste del capital humano del sector y procurando que la digitalización sea un factor de proximidad. Un sector que juegue un papel clave en un momento histórico, **abandonando políticas agresivas con su plantilla y clientela.**
- **Estrategias e instrumentos financieros públicos** con capacidad real, tanto potenciando el ICO, como la posibilidad de algún tipo de Banca Pública, además de concretar estrategias de incidencia en una parte del sector financiero con capital público.

Reivindicamos: Que se reconozca y cuide a las plantillas

- La **profesionalidad, dedicación y trabajo de las plantillas** del sector, exigiendo que se las cuide y reconozca cómo su principal activo, su más importante capital.
- Que el sector **vuelva a crear empleo a través de una tasa de reposición**, un “contrato social” con pacto intergeneracional que permita la incorporación de profesionales jóvenes para sustituir las salidas producidas.
- La participación de las plantillas en los **protocolos de atención** a la clientela, que quedarán como un lavado de cara si no se dotan de suficiente dotación de plantilla.
- **Un modelo de negocio y de relaciones laborales que cuide a las plantillas**, basado en recursos suficientes y una adecuada organización del trabajo, no en presiones comerciales desmedidas y en objetivos inasumibles.
- La **internalización de los servicios financiero**, frente a políticas de precarización laboral y del propio servicio.
- Seguridad, **cuidado de la salud y prevención de riesgos**, con especial atención a los riesgos psicosociales, vinculados a cargas, horarios y ritmos desmesurados.
- Un sector que sea referente en políticas de **igualdad y empoderamiento**, a través de los Planes de Igualdad e instrumentos clave como la Auditoría salarial.

- Que la formación sea un factor de **empleabilidad y promoción**, no de sobrecarga ni de exclusión digital laboral, como lo enfocan empresas y reguladores.
- Una regulación pactada del tiempo de trabajo y las **nuevas realidades**: Registro de jornada, Teletrabajo, derechos digitales (desconexión, intimidad, algoritmos...).
- El **papel de las plantillas y sus representantes legales**, para recuperar la paz social de un sector tradicionalmente reivindicativo pero también garante e innovador en pactos y derechos laborales.
- **Políticas retributivas pactadas, equitativas y responsables**, incluyendo los bonus, incentivos y retribución flexible.
- Que, en un contexto de desequilibrios contractuales generados por procesos de reestructuración, beneficios record del sector y el actual escenario inflacionista, se abran los **Observatorios sectoriales** previstos en los convenios colectivos, a fin de abordar la **reversión a las plantillas de un “dividendo social”** en forma de sistemas retributivos que reduzcan la inequidad, carrera profesional y salarial, tasa de reposición para la adecuada dotación de personal, mecanismos compensatorios adecuados, desarrollo del capítulo de contratación tras la Reforma Laboral y otros aspectos cuantitativos y cualitativos.

Reivindicamos, en definitiva, un sector financiero social y laboralmente responsable

Reivindicamos criterios esenciales de Responsabilidad social y laboral, un sector financiero sostenible en el plano económico, medioambiental, social y laboral, **comprometido con la sociedad, su clientela y sus plantillas.**

Reivindicamos el papel del sector financiero como **motor de empleo**, por sí mismo y desde el cumplimiento de su fin social de dotar de financiación a familias y empresas.

Reivindicamos el carácter imprescindible de las personas y su reconocimiento como grupos de interés: bancarias y bancarios, clientas y clientes. Porque lo que construye el sector no son las cúpulas, sino **la profesionalidad de su plantilla y la fidelidad de su clientela.**

Reivindicamos, en definitiva, un sector que cambie su paradigma y priorice su imprescindible dimensión social; con políticas y visión de largo alcance, evitando caer una vez más en la toxicidad del cortoplacismo; **un sector social y laboralmente responsable**, que garantice la inclusión financiera y laboral, que aumente el número de personas que atienden a personas, que se dote de un Código deontológico de la actividad bancaria.

Y reivindicamos un sector que cuide a las personas, plantillas y clientela, las realmente imprescindibles; un sector que priorice su **dimensión social y capitalización humana.**

Pulsa en cada imagen para acceder al Informe completo (3 partes):

