CCOO servicios
grupo banco sabadell

¿A QUIÉN BENEFICIA EL PLAN ESTRATÉGICO?

UNA PRESENTACIÓN PARA REFLEXIONAR EN VERANO...

Ayer, en la presentación del nuevo Plan Estratégico 2025-2027, y su posterior reunión *"interna"* por la tarde, la Dirección de Banco Sabadell dio un paso más en la defensa, legítima, ante la OPA hostil de BBVA. Pero, más allá de esta legitimidad, a **CCOO nos preocupa enormemente las posibles repercusiones que cualquier decisión tendrá para el futuro de la plantilla de Banco Sabadell.**

Este Plan Estratégico ya asume que las próximas Juntas Extraordinarias de Accionistas del 6 de agosto aprobarán tanto la venta de TSB como el reparto de suculentos dividendos. Y de entre la infinidad de datos expuestos, podemos destacar:

1. **Banco Sabadell prevé, entre otros objetivos financieros:**
   - **Repartir 6.300 millones de euros de dividendos** entre 2025 y 2027.
   - Lograr un beneficio superior a los **1.600 millones en 2027, incluso sin TSB**.

Estas cifras implican una presión estructural sobre la rentabilidad, lo que puede derivar en exigencias más intensas sobre la productividad laboral.

2. **Venta de TSB y concentración del negocio en España:**
   - El plan elimina la aportación de TSB, que generó 171 millones de euros al grupo solo en el primer semestre de 2025.
   - Se pierde una fuente relevante de ingresos y se focaliza toda la actividad en el mercado español, sin incorporar, parece ser, nuevas fuentes de diversificación

Esto puede traducirse en la necesidad de cubrir ese vacío con mayor exigencia comercial sobre la plantilla actual.

3. **El Banco proyecta más márgenes y volúmen, pero con los mismos recursos:**
   - **Crecimiento** del crédito, hipotecas, TPVs, seguros y clientes digitales.
   - **Mayor captación** y vinculación de clientes, pero sin una previsión clara de refuerzo de plantilla (el número de empleados se mantiene estable: 14.025 en 2024 vs. 14.139 en 2025 exTSB).

Incrementar el volumen y los márgenes sin aumentar los recursos humanos (personales y retributivos) y los tecnológicos deteriorará el clima laboral e incrementará la carga comercial y los niveles de estrés.

El Banco será de los accionistas, pero si aspiramos a ser el mejor banco de España, tal como dice la Dirección, repartir masivamente dividendos puede ser legítimo, pero creemos que no es acertado. No nos oponemos a los dividendos, pero **reclamamos**, **mejoras salariales**, un **futuro laboral** sólido, con inversión en tecnología, contratación, etc. **Somos plantilla premium, pero no tenemos cuatro manos.**

Todo el **sobreesfuerzo que se nos exigirá para mantener márgenes sin TSB**, en un Plan Estratégico que no contempla posibles crisis o imprevistos, no nos genera tranquilidad. **Desde CCOO necesitamos creer en la viabilidad de un proyecto** que de estabilidad a la plantilla.

De lo poco que han dicho sobre la plantilla, fué para reconocer el sobreesfuerzo realizado durante estos tres últimos años y el periodo de la OPA. Pero no basta con una frase amable: **es el momento de recompensar a la plantilla por este sobreesfuerzo**. Además, en su intervención hablaron de un **nuevo sistema de incentivos** que, por lo que se entiende, estará vinculado a la generación de "valor" —un término vago que más bien suena a excusa para recortar el variable de siempre. Tocará estar muy atentos a su implementación.

En definitiva, nos preguntamos: **¿cómo esperan generar más margen y volumen?** ¿A base de más **presión comercial**, más **carga de trabajo** o **más horas**? Parece un planteamiento poco viable si todo el excedente se destina únicamente a retribuir a los accionistas, sin reinvertir en reforzar los equipos humanos y tecnológicos, ni en reservar recursos que doten al proyecto de solidez financiera y futuro.

Con este Plan Estratégico se abre un escenario exigente para la plantilla, que requiere vigilancia y una defensa activa de las condiciones laborales. Y para ello, desde CCOO estaremos pendientes de cada paso que dé la empresa.

Seguiremos informando.

UNI global union