

3ª REUNIÓN ERE – PERIODO INFORMAL – 9 SEPT 2021

INTERVENCIÓN DE CC.OO.

* Agradecemos la información facilitada en la reunión del martes pero obviamente, es insuficiente y esperamos contar con el informe técnico completo para poder analizarlo detenidamente. Aún así, y por lo que hemos ver del avance, el informe es sesgado y partidista y está preparado para justificar lo injustificable, el ERE que pretende hacer la empresa.

Por nuestra parte, con nuestro gabinete económico, preparemos el correspondiente contrainforme que entregaremos en tiempo y forma.

Una cosa sí que me gustaría pedir, antes de que tengamos en nuestro poder el informe definitivo. Puesto que una de las medidas que justifican este ERE es reducir los gastos de explotación, queremos que en el informe se desglose la partida de gastos de personal y se detalle su evolución entre los ejercicios 2017 y 2020 y se incorpore la comparativa del 1S2020 y 1S2021.

* En las reuniones anteriores se ha argumentado por parte de Uds y así lo reflejan también en el avance del informe técnico, que la necesidad de hacer un Expediente de Regulación de Empleo nace con el objetivo de mejorar los ratios del banco y hacerlo más rentable y más interesante para los inversores.

Pues bien, cuando una empresa quiere mejorar sus ratios tiene que abordar tanto las variables que integran el numerador, como las que integran el denominador. Sin embargo con lo que se nos ha contado, parece que sólo ven posible tomar medidas que afecten al numerador de los 2 ratios a los que se han referido: la eficiencia y el ROE.

¿Saben Uds cómo han evolucionado dichos ratios tras los últimos EREs ya cerrados en el sector financiero?

Sólo voy a hacer referencia a 3 entidades:

Banco Santander: ERE de 2019 -> su ROE ha pasado del 8,21 en 2018 al -9,60 en 2020; y su ratio de eficiencia no se ha movido ni un ápice desde el año anterior al ERE al año posterior al ERE.

Caixabank: ERE 2019 -> su ROE pasó del 6,79 en 2019 (año del ERE) al 5,46 al año siguiente; y el ratio de eficiencia que esperaban mejorar con el ERE (igual que manifiesta Banco Sabadell) también empeoró pasando de 53,10% el año previo al ERE al 54,5% el año posterior al ERE.

Una entidad más similar a Banco Sabadell, Bankia: ERE 2018 Su ROE pasó del 6,01 el año previo al ERE al 4,06 el año posterior al mismo; Y qué decir de su ratio de eficiencia que pasó de 51,60 en 2017 al 56% en 2019.

En definitiva, creo que los datos no mientan y se puede decir alto y claro que un ERE no permite mejorar los principales ratios de las entidades financieras. Es más, los empeora... Y ¿por qué? Porque cuando las entidades han planteado los EREs, sólo han tomado medidas drásticas sobre la variable más fácil de atacar: los gastos de explotación y, por ende, a las plantillas.

* También se ha dicho aquí que hacer un ERE está muy bien valorado por los inversores. Pues, si no lo tienen presente, les recuerdo cómo ha evolucionado la acción de esas 3 entidades en sus últimos procesos de ERE cerrados. Estos son datos a finales de Diciembre de cada ejercicio (el día 28 – el de los Santos Inocentes):

- Banco Santander: 2018/ 5,51€; 2019/3,95€; 2020/3,74€

- Caixabank: 2018/3,90€ ; 2019/3,13€; 2020/2,82€

- Bankia: 2017/ 3,89€; 2018/3,98€; 2019/2,53€

Vaya!!! Parece que los EREs tampoco hacen que los inversores apuesten por la entidad que lo lleva a cabo... Y por supuesto, en Banco Sabadell tampoco va a pasar eso...

Yo les creía más inteligentes... ¿o quizás es que piensan que esta parte no tenemos la cualificación y los conocimientos suficientes para entender cómo funciona el mercado y se piensan que nos vamos a creer a pies juntillas los argumentos que dan?

Pero no vamos a seguir hablando de pasado, sino de futuro y de variables que intuimos no van a estar en el informe técnico: "El sector bancario será clave en la recuperación económica". Esto no lo dice CCOO, sino todos los expertos en la materia y en mercados financieros. Seremos clave porque vamos a ser el canal para hacer llegar los fondos de reestructuración europeos a la sociedad, y dentro de ella, a las empresas. Empresas, ¿no dice el Plan Estratégico que tenemos que ser el banco líder en este segmento? ¿Y cómo piensa hacerlo el banco sin personas? ¿van a hacer el trabajo de información, asesoramiento, análisis de riesgos, gestión operativa, etc, los chatbots, la IA, los algoritmos? ¿Está seguro Banco Sabadell que quiere prescindir de las personas que atienden a personas y que son el referente de la "calidad de servicio" de la que siempre hemos presumido en Banco Sabadell?

Voy a anticiparos algo: CCOO vamos a desmontar el informe técnico de arriba abajo. Los informes técnicos de los EREs no son nuevos para nosotras. Llevamos muchas negociaciones de EREs a nuestras espaldas y mira por donde, ERE tras ERE, los informes técnicos son copias-pega unos de otros y los argumentos con los que se intenta justificar el despido colectivo caen por su propio peso...

Desde el año 1998 hemos vivido un largo número de fusiones e integraciones que nos ha permitido construir un banco plural donde las diversas plantillas de cada banco hemos construido un banco que ha estado en la cima del sector financiero. Jamás hubiésemos pensado en vernos en esta tesitura porque este banco siempre ha sido diferente, ha hecho cosas diferentes y se ha preocupado por su plantilla de forma diferente a lo que se hace en el resto del sector... y no lo digo por decir sino que, por mi responsabilidad, en el sindicato desde hace muchos años tengo la suerte la conocer lo que ocurre en el resto de entidades financieras y creando, cuando tienen con quien comparar, puedo decir y eso siempre me ha enorgullecido, que Banco Sabadell, hasta ahora, ha sido, en general, una buena empresa para trabajar.

Ahora cambiamos de CEO, cambiamos la dirección y la política del banco, y este nuevo equipo sólo mira lo que se hace en el entorno y copia. La verdad, es que esperábamos un poquito más de imaginación para afrontar los nuevos retos....

Pero bueno, ante la falta de esa imaginación por parte del Banco, CCOO hemos trabajado en una batería de alternativas para evitar el ERE, porque para eso es este periodo informal, y porque, como ya nos han oído decir y nos seguirán oyendo decir, AQUÍ NO SOBRA NADIE:

1. ACUERDO DE PREJUBILACIONES Y JUBILACIONES ANTICIPADAS:

Tenemos un colectivo potencial de casi 2000 personas que cuentan con más de 55 años y a quienes de manera voluntaria se les puede ofrecer la posibilidad de salir del banco. Sólo con esta medida ya se cubriría la cifra que se ha puesto encima de la mesa.

2. INTERNALIZAR TRABAJOS QUE ESTÁN EXTERNALIZADOS

Queremos que se nos informe de cuántos trabajos están externalizados, dónde se llevan a cabo, con qué empresas y cuántas personas realizan esos trabajos.

3. RECOLOCAR PERSONAL EN EMPRESAS DEL GRUPO

Según la información consolidada de la auditoría del banco, son varias las páginas en las se relacionan las empresas del grupo. ¿Por qué no hacer un análisis de esas empresas, sus necesidades y valorar la posibilidad de que personal del banco trabaje en esas empresas del grupo?

4. TELETRABAJO

El teletrabajo es una realidad y el XXIV CCB así lo ha recogido y regulado. Ante el cierre de oficinas, y para no perder la capacidad de negocio de las plazas en las que se cierran centros de trabajo (e incrementar los ingresos que eso, no nos olvidemos, también mejora los ratios), ofrecer la posibilidad de teletrabajar a ese personal estando adscrito al centro/oficina más próxima.

5. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS

Abrir la posibilidad de que aquellas personas que voluntariamente quieran se acojan a una excedencia voluntaria incentivada con garantía de retorno en un plazo determinado.

6. EXTERNALIZAR A TODO EL PERSONAL DE CONSULTORÍAS

Son personas que unos niveles salariales muy elevados que bien podrías seguir trabajando que en las consultoras externas que después el banco contrata para diferentes circunstancias.

7. QUE LA ALTA DIRECCIÓN SE APRIETE EL CINTURÓN

Si la situación es tan mala como la pintan, no estaría de más que sea la alta dirección quien dé el primer paso, asumiendo una rebaja cuantiosa tanto en su remuneración fija, como la variable. ¿Esto la vería bien o mal el mercado?

8. LIMITAR EL REPARTO DE DIVIDENDOS

Puesto que no hay dinero para mantener abiertas oficinas y para pagar a la plantilla, habrá que rebajar las pretensiones ya anunciadas de repartir el 30% del beneficio de este año al accionariado.

9. JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Artículo 46º del XXIV Convenio Colectivo de Banca: a propuesta de la parte empresarial se incorpora como novedad esta opción. Que conste, que esto no lo queríamos la parte social.

* Desde CCOO pedimos al banco que recapacite sobre lo que está haciendo, que otras medidas son posibles, que la plantilla de Banco Sabadell vamos a remar para que este banco siga en pie, siempre lo hemos hecho y lo seguiremos haciendo y que tenemos opciones responsables, no traumáticas y que podemos acordar.

* Para finalizar, voy a recordar, por si alguien los ha olvidado, los valores de los que presume Banco Sabadell y que tiene publicados en la web y que igual que se pide a la plantilla que los cumpla como señal de identidad y de diferenciación, ahora la plantilla de Banco Sabadell requerimos a la dirección de la empresa que también los cumpla:

1. COMPROMISO: con una plantilla que es excelente y de la que debería estar orgulloso el banco y que no se merece que se quiera prescindir de ella.
2. PROFESIONALIDAD: para intentar resolver los retos que se nos ponen por delante con soluciones imaginativas y no copiando lo que lleva haciendo el resto del sector y que como, hemos podido constatar no soluciona el problema y les ha llevado a tener que hacer ERE tras ERE.
3. EMPATÍA: ahora que está de moda hablar de “EMPATÍA SOCIAL”, vamos a utilizarla aquí también. Banco Sabadell desempeña una función social y parece que se está olvidando con ella. Así que pedimos más empatía con la sociedad, a la que se les está limitando el acceso a los servicios financieros y empatía con la propia plantilla y sus familias, también, quien está viendo este proceso con mucho miedo y preocupación y sabiendo que con este ERE están recibiendo un castigo por hacer bien su trabajo.
4. NO CONFORMISMO: Yo sé que Banco Sabadell puede hacer algo mejor que un ERE, no nos conformemos con lo clásico, hagamos algo diferente.
5. FRANQUEZA: En los argumentos y en las necesidades que tiene el banco para entre todas y todos, banco, plantilla y RLT, construir un proyecto de futuro.
6. EFICACIA: Según la RAE, eficacia es la “Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa”. Trabajemos conjuntamente para que las medidas que se tomen no sean en vano y sean para conseguir el banco que queremos ser y “Estar donde queremos estar”.

