

EL PAPEL DE LAS PLANTILLAS EN EL FUTURO DEL SECTOR FINANCIERO

JUNIO 2019 |  **servicios**
s. financiero



1. Datos para evaluar la verdadera caída del empleo en el Sector Financiero

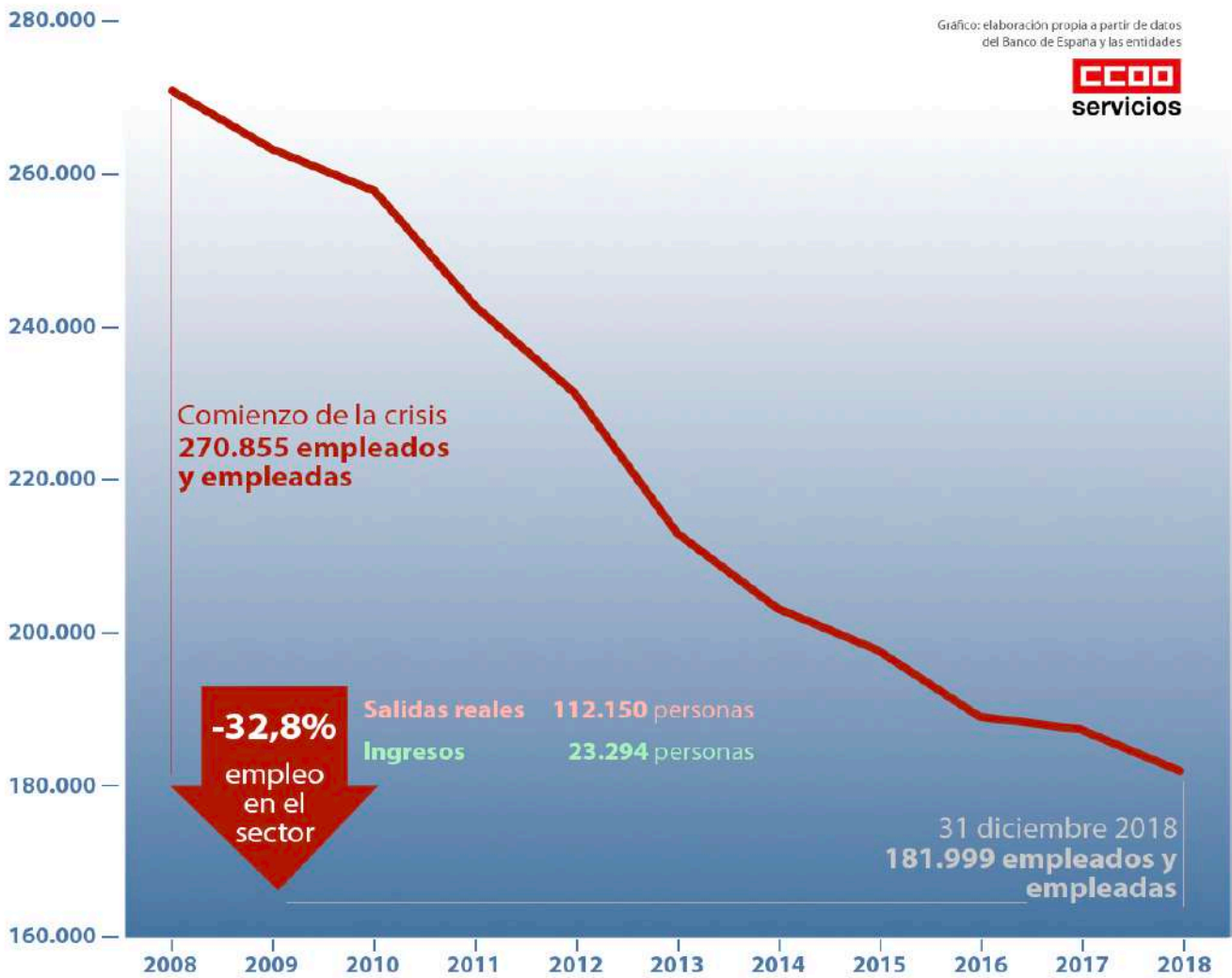
A 31/12 de	BdE	Ingresos	Salidas Reales	Salidas Netas	Ing s/Plant
2008	270.855				
2009	263.093	2.380	10.142	7.762	0,9 %
2010	257.578	2.889	8.404	5.515	1,1 %
2011	242.726	2.601	17.453	14.852	1,1 %
2012	231.389	1.313	12.650	11.337	0,6 %
2013	212.991	597	18.995	18.398	0,3 %
2014	203.305	1.609	11.295	9.686	0,8 %
2015	197.833	2.684	8.156	5.472	1,4 %
2016	189.280	2.927	11.480	8.553	1,5 %
2017	187.450	2.867	4.697	1.830	1,5 %
2018	181.999	3.426	8.877	5.451	1,9 %
		23.294	112.150	88.856	

La salida real de personas empleadas al inicio de la crisis (entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2018) es de 112.250 personas, lo que representan que han salido el 41,41% del total de las 270.855 personas que empleaba el sector. Es decir, 2 de cada 5 personas han salido del sector en ese tiempo, con EREs pactados y salidas voluntarias e indemnizaciones acordadas en su gran mayoría y escasos despidos forzosos.

Los nuevo ingresos en el periodo analizado son 23.294 y representan un 8,85% de renovación sobre el censo a su inicio (1 de enero de 2009), a un 12,8% sobre la fecha final (31 de diciembre de 2018).

De los nuevo ingresos en el sector financiero, hay paridad entre hombres y mujeres.

Aproximadamente dos tercios de los nuevos ingresos han ido a Servicios Centrales y solo un tercio, a la red de oficinas o a las Direcciones territoriales.



2. El modelo de oficina

ENERO 2009

- **270.855 personas** trabajan en el sector
- Hay **45.763 oficinas**
- Hay grandes bancos, bancos medianos, cajas ahorros (que se han expandido fuera de su territorio natural) y gran número de cajas rurales/cooperativas de crédito locales o regionales.
- La oficina media es así:

Oficina Calle Mayor



Oficina Av. Dr. Fleming



LA CRISIS: ENERO 2009 - DICIEMBRE 2018

- **181.999 personas** trabajan en el sector.
Ha salido el 41,41% de la plantilla que había en enero de 2009.
Se han producido 112.150 salidas por prejubilaciones y EREs, con condiciones negociadas en su gran mayoría.
Ha habido 23.294 nuevas contrataciones, 2/3 dirigidas a Servicios Centrales.
- Hay **26.011 oficinas**. Se han cerrado casi la mitad de las que había en 2009.

- La concentración de entidades ha sido brutal. Quedan muy pocas entidades y muy grandes.
- Entre las 5 primeras entidades controlan más del 85% del mercado y el 63% de las plantillas del sector.
- El resultado del cierre de oficinas y salida de plantilla es éste:

Oficina Calle Mayor



Oficina Av. Dr. Fleming



Oficina integrada Julio 2018



Nuevo en SSCC
(por cada 15 oficinas)

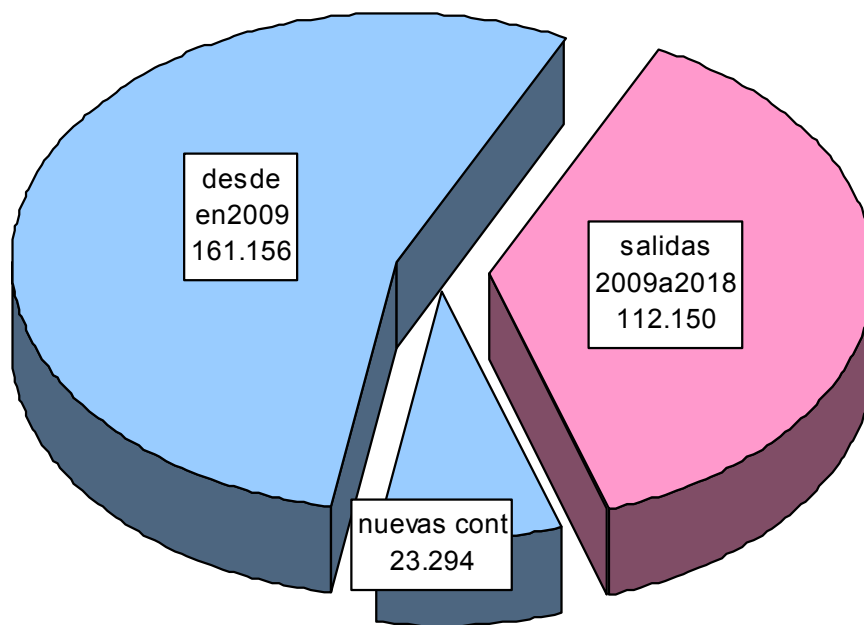


En la zona



Mapa de plantilla a diciembre de 2018

- Plantilla actual
- Salidas

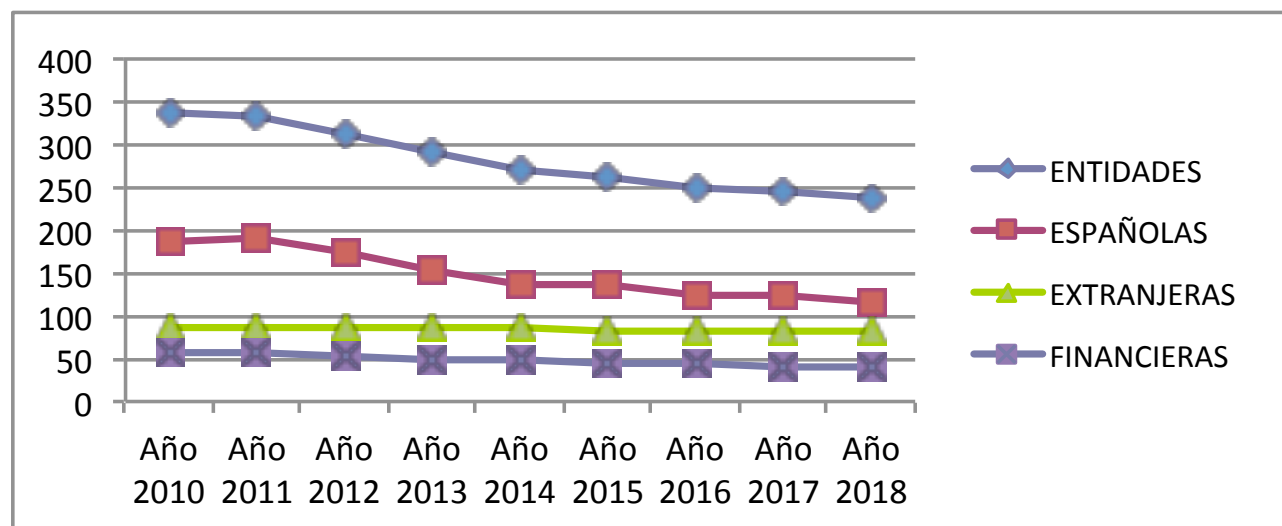


F. Ingreso	Caixabank	Santander	BBVA	Bankia	Sabadell	Los 5
2008	1.406	1.688	561	911	342	4.908
2009	238	660	181	243	58	1.380
2010	186	682	633	92	82	1.675
2011	262	477	670	49	50	1.508
2012	15	335	340	26	45	761
2013	29	90	152	25	50	346
2014	324	289	127	10	183	933
2015	605	430	349	20	152	1.556
2016	714	188	546	68	181	1.697
2017	840	161	370	78	213	1.662
2018	923	608	415	25	291	2.262
SUMAS	5.542	5.608	4.344	1.547	1.647	18.688
Censo 2018	29.548	30.058	24.966	15.924	15.333	115.829
% s/S.Fin	16,2 %	16,5 %	13,7 %	8,7 %	8,4 %	63,6 %
% renovación	14,0 %	13,0 %	15,2 %	4,0 %	8,5 %	11,9 %

3. La reestructuración de entidades y oficinas

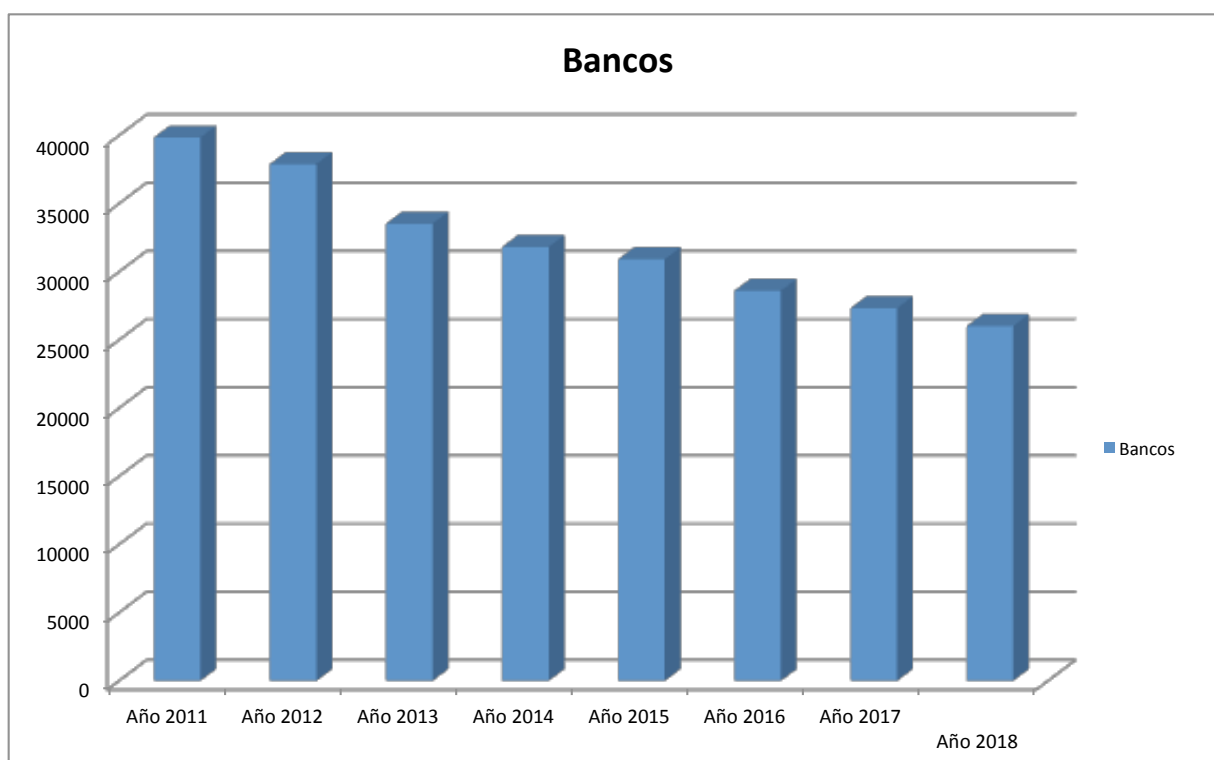
ENTIDADES SECTOR FINANCIERO

EJERCICIO	ENTIDADES	ESPAÑOLAS	EXTRANJERAS	FINANCIERAS
Año 2010	337	188	88	59
Año 2011	335	189	86	59
Año 2012	314	173	85	55
Año 2013	292	155	86	50
Año 2014	272	138	86	47
Año 2015	262	135	82	44
Año 2016	250	124	82	43
Año 2017	245	123	83	39
Año 2018	238	116	83	39



OFICINAS SECTOR FINANCIERO

EJERCICIO	Bancos	Financieras
Año 2011	39843	260
Año 2012	37903	239
Año 2013	33527	186
Año 2014	31817	182
Año 2015	30921	166
Año 2016	28605	164
Año 2017	27320	160
Año 2018	26011	155



· Oficinas por Comunidades Autónomas

COMUNIDAD	AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018	
	Bancos	Financieras	Bancos	Financieras	Bancos	Financieras
Andalucía	4572	33	4460	33	4269	31
Catalunya	4189	22	3887	20	3601	19
Madrid	3553	38	3369	37	3168	38
País Valenciá	2932	13	2724	13	2559	11
CyL	2107	6	2034	6	1956	5
CLM	1598	4	1552	4	1507	4
Galicia	1591	8	1553	8	1491	8
Euskadi	1426	6	1361	6	1314	6
Aragón	1095	7	1067	6	1034	6
Extremadura	964	4	906	4	888	4
Canarias	946	10	913	10	887	10
Murcia	852	4	820	4	787	4
Illes	852	2	821	2	759	2
Asturias	708	4	661	4	635	4
Navarra	531	1	508	1	485	1
Cantabria	362	1	334	1	329	1
Rioja	327	1	313	1	305	1
Ceuta y Melilla	38	0	37	0	37	0
ESPAÑA	28605	164	27320	160	26011	155

4. Las propuestas de CCOO

· **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La mejora continua de la profesionalidad de las plantillas del sector financiero permite que la productividad de las empresas financieras esté creciendo. Es por eso que desde CCOO consideramos que dichas mejoras se han de traducir en carreras profesionales donde primen los criterios objetivos de promoción y reconocimiento profesional frente a los criterios subjetivos, con ascensos tanto funcionales como salariales.

· **FORMACIÓN**

La formación se ha convertido en los últimos años en una materia fundamental para el desempeño de la función bancaria y financiera. En CCOO consideramos que la formación es fundamental para trabajar con los altos niveles de calidad y profesionalidad y por eso es fundamental que las empresas lo tengan en cuenta en la negociación colectiva constituyendo Comisiones Paritarias de Formación tanto sectoriales, como a nivel de empresa y así tener participación en la elaboración de los planes de formación y en su seguimiento.

· **PROFESIONALIDAD**

Los estándares de exigencia, competencia y calidad exigen del personal financiero que se trabaje con los más altos niveles de profesionalidad y ética. CCOO llevamos varios años diciendo que este sector debería contar con un código deontológico de la profesión bancaria que aúne los principios y las normas éticas por las que se debe regir nuestra profesión. Además, la ley de créditos inmobiliarios ya exige que el personal debe conocer las normas deontológicas del sector. Por ello, CCOO vamos a defender en los convenios que se incorporen estos principios éticos y se desarrollen para que todo el personal sea conocedor de los mismos.

· **TIEMPO DE TRABAJO: registro de jornada, derecho a la desconexión, teletrabajo, etc.**

El sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, la modificación del ET, la nueva LOPD han supuesto una ruptura muy importante en lo que debe ser la organización de los tiempos de trabajo y los convenios no pueden ser ajenos a ello. Es por eso que CCOO consideramos primordial introducir en las negociaciones sectoriales los temas relativos al registro de la jornada, el derecho a la desconexión y el teletrabajo.

Respecto al registro de jornada, independientemente del modelo por el que opte cada empresa, consideramos de vital importancia fijar un marco sectorial con los principios que deben regir en esta materia: jornadas efectivas de trabajo, pausas, formación, desplazamientos, compensaciones, derecho a la intimidad en el supuesto de que del sistema de registro requiera el acceso a dispositivos digitales, información a entregar a cada persona, información a la RLT, etc.

Tampoco podemos olvidar, en relación con el registro de jornada, el derecho a la desconexión digital, para el cual hay que fijar ciertos criterios que garanticen su cumplimiento.

También las nuevas formas de trabajo; teletrabajo, trabajo a distancia, etc. que desde CCOO consideramos deben ser objeto de negociación como garantía de que se cumplen todos los derechos y no existe imposiciones unilaterales que incumplan los mismos.

· **DIGITALIZACIÓN**

CCOO consideramos muy importante que los convenios adopten las recomendaciones establecidas en la Declaración Conjunta sobre los efectos de la digitalización en el sector financiero, firmada en el seno del diálogo social europeo el pasado 30 de Noviembre.

Esta Declaración supone un compromiso firme de los agentes sociales para garantizar que los efectos que puede conllevar el incremento del uso de las tecnologías digitales sean lo menos lesivos para las plantillas del sector. Y para ello establece como puntos fundamentales:

1. Las empresas del sector son responsables de garantizar tanto la privacidad y la protección de los datos utilizados y procesados con fines profesionales, como la privacidad de las propias plantillas.

2. La formación continua y el desarrollo de nuevas competencias como clave para paliar el impacto de la digitalización en las diferentes tareas, así como en los posibles cambios de la organización del trabajo y de la empleabilidad.

3. El efecto de la digitalización sobre la salud laboral y el equilibrio de la vida personal y laboral y los retos que la digitalización puede plantear como son el trabajo flexible y el teletrabajo.