

IMPRESCINDIBLES

En defensa del empleo y la profesionalidad del principal activo del sector financiero español

Informe sobre la evolución del empleo en el proceso de
reestructuración del sector financiero 2008-2020

CCOO
servicios

INTRODUCCIÓN

Decíamos ayer...

Hace año y medio, en junio de 2019, presentábamos desde CCOO un análisis de coyuntura sobre el sector financiero español, en el que reivindicábamos el papel de sus profesionales en la definición y construcción del futuro del sector (www.ccoo-servicios.es/financiero/html/45440.html).

Analizábamos ya entonces, antes de los acontecimientos de 2020, cómo la Banca tenía que convivir con tres desafíos: de pasado, al mantener aún un considerable volumen de activos –sobre todo inmobiliarios– que amenazaban sus balances; de presente, con unos márgenes estrechados por bajos tipos de interés; y de futuro, hacer frente y adaptarse a la Transformación Digital.

Estos desafíos, en cada espacio temporal, se encontraban no obstante muy modulados por las líneas de gestión enfocadas a los mismos: con balances que habían sido objeto de un fuerte saneamiento y activos con potencialidad de crecimiento de valor de mercado a futuro; con precios que aún presionando a los costes, favorecían la expansión del negocio de crédito –en no pocas ocasiones enfocado al consumo, a tipos superiores– y no estaban impactando sobre los altos niveles de eficiencia; y con enormes posibilidades de explotación y rentabilización de negocio en el entorno del Desafío digital, por la potencialidad de los operadores financieros de tratamiento Big Data, desarrollo de la AI y estrategias sinérgicas con las fintech.

Realizábamos igualmente un análisis sobre la continua reestructuración del sistema financiero desde 2008, poniendo el foco en cómo el incremento de cuota de mercado y las reducciones de costes operadas por las entidades resultantes, les había implicado una alta rentabilidad derivada de una recuperación muy importante de los beneficios, así como una mejora sustancial de la eficiencia y la productividad –por la vía de reducción de plantillas y desarrollos tecnológicos–.

Además de este contrapunto, en muchas ocasiones obviado por supervisores y gestores, advertíamos cómo el proceso de reestructuración incrementaba cada vez más el riesgo de exclusión financiera: en términos territoriales, por desaparición de redes y en términos sociales, por exclusión de clientes no rentables, por criterios de renta o por falta de acceso a conectividad digital.

Planteábamos entonces, como venimos haciendo históricamente desde CCOO, la importancia vital de desarrollar y reforzar la función social del conjunto del sistema financiero, garantizando el acceso sostenible a los productos financieros como vector de integración social y de igualdad, además de abordando la función y oportunidad de instrumentos financieros públicos.

En torno a este análisis de coyuntura sectorial, centrábamos una reivindicación explícita sobre el papel de las plantillas en el futuro del sector financiero, poniendo una vez más de manifiesto que su capacitación y profesionalidad las convierte en el principal activo de las entidades financieras, al tiempo que exigiendo la renovación explícita de un “Contrato social”, con flujos no solo de salidas sino también de entradas de plantilla en clave de pacto intergeneracional, incorporando garantías de Empleabilidad, Promoción y Desarrollo, sobre todo a través de la Recualificación Continua, así como estableciendo protocolos acordados con empresas y/o patronales, que permitan abordar una Transición Justa en los procesos de transformación que se desarrollaban en el sector.

Imprescindibles

Ocho meses después de la presentación pública de aquel informe propositivo, nuestro país fue sacudido por una crisis sanitaria mundial, de duración e impacto todavía inciertos, que ha desencadenado una crisis económica cuyo alcance y recorrido está aún por definir. Una situación de excepción, ante la que las y los profesionales del sector financiero han dado una respuesta excepcional, desde su condición de servicio esencial, reivindicando con hechos una vez más lo que ya debía saberse desde hace muchos años: que son imprescindibles.

Imprescindibles para atender a familias y empresas en un momento crítico, gestionando múltiples medidas articuladas a través de las entidades financieras (línea de créditos ICO, moratorias en el pago de los préstamos, etc.), garantizando que muchas empresas pudieran seguir funcionando, que las personas trabajadoras siguieran cobrando sus salarios y que a los más vulnerables les llegasen las prestaciones; todo ello a costa de enormes cargas de trabajo, prolongaciones de jornada y las dificultades asociadas al cumplimiento de las medidas preventivas.

Imprescindibles para garantizar la cobertura de las necesidades financieras de la sociedad, de las personas trabajadoras, de las familias, de las empresas... imprescindibles como personas que atienden personas, desde una profesionalidad contrastada.

Imprescindibles para la “reconstrucción”, para el despliegue adecuado de los mecanismos de financiación sostenidos desde los Fondos UE, desde el conocimiento de proximidad del tejido de pymes, autónomos y clientela de particulares.

Imprescindibles, en fin, porque después de 12 años de constantes ajustes y cambios estructurales, con expedientes de regulación de empleo, cierre de oficinas, amortización de 100.000 puestos de trabajo, cambios radicales de normativas y modelo de trabajo, quienes han sostenido el sector financiero en un entorno de crisis financiera y deterioro reputacional, quienes han vuelto a sostenerlo en una coyuntura sin precedentes, son justamente quienes le ponen rostro, quienes dan la cara, como bancarias y bancarios, que no banqueros.

Ante la nueva ola de reestructuración del sector: La necesaria dimensión social

Indudablemente, la derivación de la crisis sanitaria en crisis económica, con la destrucción de tejido productivo y empleo que puede generar en nuestro país –esperemos que menor que en el ciclo 2009/2012, y con un escenario cercano de recuperación- puede tener un efecto de segunda ronda sobre los balances de las entidades financieras en forma de morosidad. Y en ese sentido resulta estratégico que el sector financiero no se convierta en un problema, sino que forme parte de la solución, lo que requiere entidades financieras capitalizadas y sin riesgo de insolvencia.

Desde esa perspectiva, a la que cabe añadir la aceleración que la crisis sanitaria ha producido en el conjunto de la economía y la sociedad sobre los tiempos del Desafío digital, podía ser previsible que se produjesen operaciones corporativas y/o de reestructuración en el sector. Y así ha sido. Al anuncio de la fusión entre Caixabank-Bankia le han seguido la reactivación de la operación Unicaja-Liberbank, la integración frustrada BBVA-Sabadell (que anticipa otros movimientos), fuertes procesos de reestructuración interna en Santander, Sabadell, Ibercaja...

Ante esta nueva ola de reestructuración del sector surge la cuestión esencial: hacia dónde se encamina el sector financiero español y hasta qué punto las lógicas empresariales tienen en cuenta una imprescindible dimensión social.

Es cierto que algo parece haberse aprendido de la crisis anterior y es el sentido anticipatorio en vez de actuar a posteriori. Y es igualmente cierto que la aplicación de los Fondos de Reconstrucción europeos –que deben ser tractores de la movilización de otros recursos no públicos– supone una oportunidad para que el sector financiero cumpla con su fin social, dotando de crédito a la economía sin poner en riesgo los depósitos de sus clientes. Como antes indicábamos, en esta crisis el sector financiero debe formar parte de la solución, y eso requiere entidades capitalizadas... pero no solo en términos de balance, sino también y de forma imprescindible, de capital humano.

La dimensión social de esta nueva ola de reconstrucción del sector debe pasar por el papel que las entidades financieras pueden y deben jugar desde su posicionamiento accionarial en sectores y empresas no financieras llamadas a jugar un rol importante en el desarrollo de una economía más verde y sostenible, en un entorno digital. Debe pasar por criterios de reversión social, a través de la labor de la Obra Social en aquellas entidades que cuentan en su accionariado con Fundaciones, y de la gestión –y/o recuperación– de los fondos públicos inyectados en el rescate bancario. Y debe pasar, en definitiva, por criterios esenciales de RSE, Sostenibilidad, Banca ética y garantías de inclusión financiera... en un entorno con menos operadores, menos oficinas y menos plantillas.

Tres variables en torno al potencial de otorgamiento del crédito. El factor humano.

Desde hace una década venimos analizando desde CCOO lo que hemos denominado el Ratio Potencial de Otorgamiento de Crédito, a nivel España y comparado con el resto de países de la UE. Dicho ratio sintetiza tres variables: Bancarización (plantilla bancaria/10.000 habitantes), Proximidad (sucursales/10.000 habitantes) y Competencia (% total de Activos no concentrados en la 5 mayores entidades). Estas variables, a modo de representación tridimensional, se pueden entender como una esfera cuya superficie representa el área de contacto con el entorno socioeconómico de cada país, y cuyo tamaño representa la mayor o menor capacidad de otorgar crédito a la economía.

Pues bien, España es el país de la UE (27) que más intensamente ha reducido el “tamaño” de la esfera desde 2012 (solo superada por Grecia y Chipre). Y esta reducción que se acentuará con los procesos de concentración y reestructuración en marcha. Sin embargo esta tendencia no es inexorable. Hay tres variables que introducir en esta “ecuación”:

La primera, el desarrollo de la Unión Bancaria Europea, que puede significar la entrada en juego de un número mayor de operadores a efectos de competencia y capacidad de otorgamiento de crédito, y que en parte está en el trasfondo de los movimientos de las entidades españolas.

La segunda, la tecnológica. La digitalización no tiene porqué ser sólo una amenaza de reducción de puestos de trabajo, sino también y sobre todo una oportunidad de innovar en la atención al cliente, con oficinas diferentes y con servicios a distancia personalizados. Todas las entidades vienen desarrollando, mediante acuerdos laborales, centros de atención que recogen plantillas de oficinas físicas que se cierran.

El teletrabajo y el trabajo a distancia, más allá de la urgencia sanitaria, también permite que permanezcan los equipos sobre el terreno, sin necesidad de forzar cambios de residencia ni renunciar a cuotas de mercado por cierre; por cierto, implementando la conectividad que va a repercutir en el entorno.

Y la tercera y fundamental variable, el factor humano, el principal activo del sector financiero. Porque el negocio bancario es un negocio que se asienta sobre información y datos, pero también es relacional. Es una actividad que, reiteramos, necesita de personas que atiendan a personas.

Bajo esa perspectiva, analizamos en el presente documento cómo España se ha situado como uno de los países de la Eurozona con menor nivel de bancarización, con solo 37 empleados/empleadas del sector financiero por cada 10.000 habitantes, frente a los 54,2 de media UE. Expresado en otros términos, España es uno de los países de la Eurozona con mayor carga de atención para cada empleado/empleada del sector financiero, que debe dar servicio a una media de 270 habitantes frente a los 184 que promedia la Eurozona.

Las proyecciones anunciadas de la nueva ola de reestructuración situarían las plantillas del sector en España por debajo de 150.000 personas, a la cola de la Eurozona en nivel de bancarización y con el mayor número de habitantes a atender por cada empleado/empleada del sector financiero.

Por eso, entre otros muchos motivos, desde CCOO reivindicamos en este documento el carácter de “imprescindibles” de las plantillas del sector, la necesidad social de evitar que siga produciéndose una descapitalización del factor humano y, en definitiva, nuestra exigencia de que la nueva ola de reestructuración en el sector se base en acuerdos de garantías laborales y reestructuración no traumática, además de asentar las bases de la reposición del capital humano.

Desde 2009 se han perdido 94.000 puestos de trabajo netos, pero las salidas han superado la cifra de 120.000. Es decir, en 11 años han ingresado 26.000 personas jóvenes. Una tasa de reposición insuficiente, pero que sin embargo existe y cuyo incremento debe formar parte, como ya planteábamos hace año y medio, de la renovación explícita de un “Contrato social”, con flujos (también) de entradas de plantilla en clave de pacto intergeneracional, con garantías de Empleabilidad, Promoción y Desarrollo, y mediante Protocolos acordados que permitan abordar una Transición Justa en los procesos de transformación del sector.

EMPLEO, BANCARIZACIÓN Y CARGA DE ATENCIÓN (ESPAÑA VS EUROZONA)

Utilizando como fuente y base los indicadores estructurales del sector financiero de la Eurozona, publicados por el BCE (Structural Indicators for the EU Banking Sector), contrastamos cómo el número de personas empleadas del sector financiero en la Zona Euro se ha reducido en 432.546 desde 2008 en términos absolutos y en un 18,9% en términos relativos.

En el caso de España, la plantilla del sector financiero ha pasado de 276.497 a 173.447, con una reducción de 103.050 en términos absolutos y de un 37,3% en términos relativos, duplicando el porcentaje de ajuste del conjunto de la Eurozona y muy por encima de las magnitudes de Alemania (-15,6%), Francia (-5,9%), Italia (-17,1%) o Portugal (-18,1%).

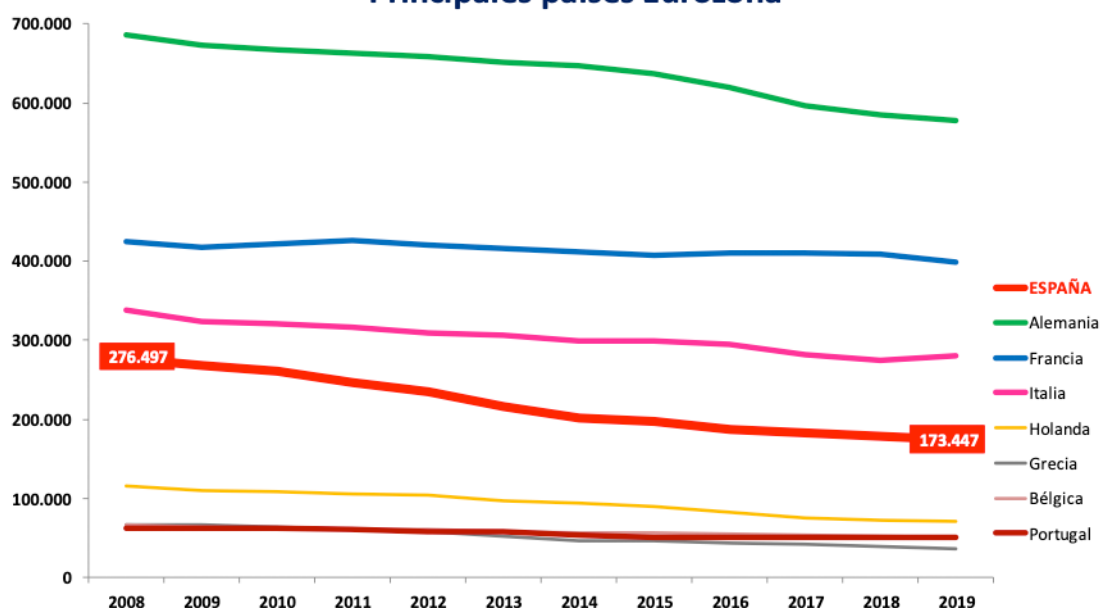
Tabla 1

	Plantillas				Bancarización (Plantilla por cada 10.000 hab)				Carga atención (Habitantes por empleado/a)			
	2008	2019	Dif	%	2008	2019		%	2008	2019	Dif	%
Alemania	685.550	578.596	-106.954	-15,6%	83,6	69,7	-13,9	-16,6%	119,6	143,5	23,9	20,0%
Francia	424.536	399.374	-25.162	-5,9%	66,0	59,6	-6,4	-9,7%	151,6	167,8	16,2	10,7%
Italia	338.035	280.219	-57.816	-17,1%	57,3	46,4	-10,9	-19,0%	174,5	215,4	40,9	23,4%
ESPAÑA	276.497	173.447	-103.050	-37,3%	59,8	37,0	-22,8	-38,2%	167,2	270,6	103,4	61,8%
Holanda	116.000	70.000	-46.000	-39,7%	70,4	40,5	-29,9	-42,4%	142,1	246,9	104,8	73,7%
Bélgica	65.985	50.335	-15.650	-23,7%	61,4	43,9	-17,4	-28,4%	163,0	227,6	64,6	39,7%
Grecia	66.163	36.727	-29.436	-44,5%	59,1	34,2	-24,9	-42,1%	169,1	292,0	122,9	72,6%
Portugal	62.377	51.060	-11.317	-18,1%	58,6	49,7	-8,9	-15,1%	170,8	201,3	30,5	17,8%
Austria	78.754	71.479	-7.275	-9,2%	94,3	80,7	-13,6	-14,4%	106,1	123,9	17,8	16,8%
Finlandia	25.699	20.922	-4.777	-18,6%	48,2	37,9	-10,3	-21,4%	207,3	263,7	56,5	27,3%
Eslovaquia	20.598	19.393	-1.205	-5,9%	38,3	35,6	-2,7	-7,0%	261,3	281,1	19,7	7,6%
Irlanda	40.507	27.692	-12.815	-31,6%	89,6	56,5	-33,1	-37,0%	111,6	177,1	65,5	58,7%
Lituania	8.952	10.334	1.382	15,4%	27,9	37,0	9,1	32,7%	358,9	270,4	-88,5	-24,7%
Eslovenia	12.284	9.553	-2.731	-22,2%	60,4	45,9	-14,5	-24,0%	165,4	217,8	52,4	31,7%
Letonia	12.365	6.915	-5.450	-44,1%	57,2	36,0	-21,2	-37,0%	174,9	277,7	102,7	58,7%
Estonia	6.144	5.425	-719	-11,7%	46,0	40,9	-5,0	-11,0%	217,4	244,2	26,8	12,3%
Chipre	12.554	8.554	-4.000	-31,9%	157,5	97,7	-59,9	-38,0%	63,5	102,4	38,9	61,3%
Luxemburgo	27.208	26.334	-874	-3,2%	551,3	429,0	-122,4	-22,2%	18,1	23,3	5,2	28,5%
Malta	3.872	5.175	1.303	33,7%	94,2	104,9	10,6	11,3%	106,1	95,4	-10,8	-10,1%
EUROZONA	2.284.080	1.851.534	-432.546	-18,9%	68,2	54,2	-14,1	-20,6%	146,5	184,7	38,1	26,0%

Sobre la base de los datos de plantilla del sector financiero en los países de la Eurozona, poniendo en relación dicho dato con el dato de población según Eurostat, surgen dos ratios de especial interés para poder evaluar los datos de plantilla del sector financiero de cada país, en términos relativos en función del número de habitantes a quienes potencialmente prestan servicios:

- Por un lado, la Bancarización, entendida como el número de empleados/empleadas del sector financiero por cada 10.000 habitantes.
- Y, por otro lado, la Carga de Atención, como ratio inverso del anterior, entendida como el número de habitantes por cada empleado/empleada del sector financiero.

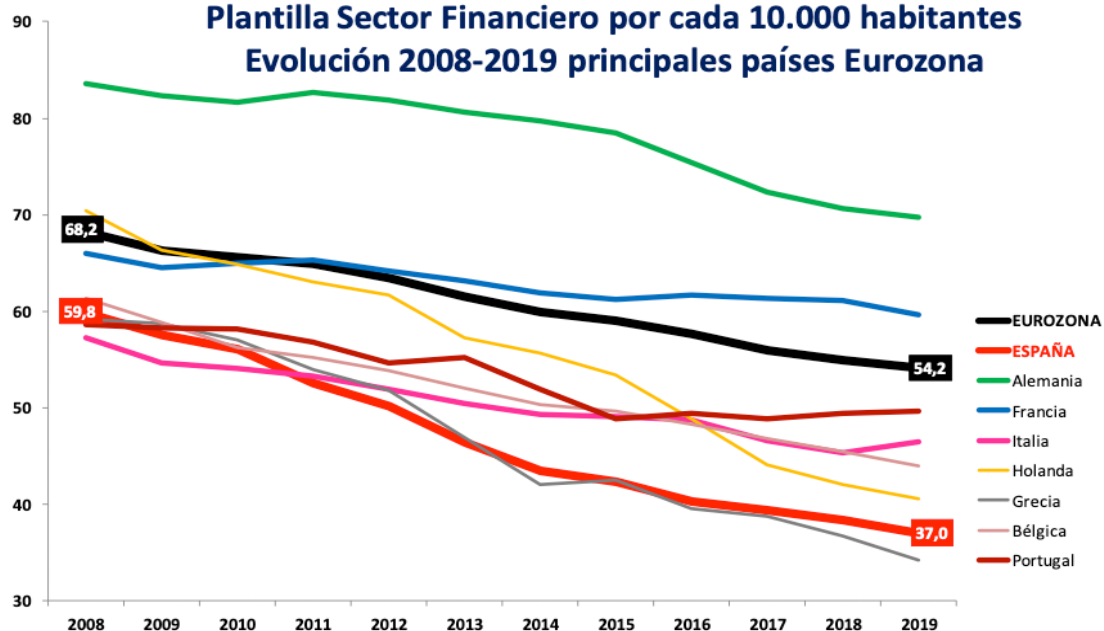
Evolución del empleo en el Sector Financiero 2008-2019 Principales países Eurozona



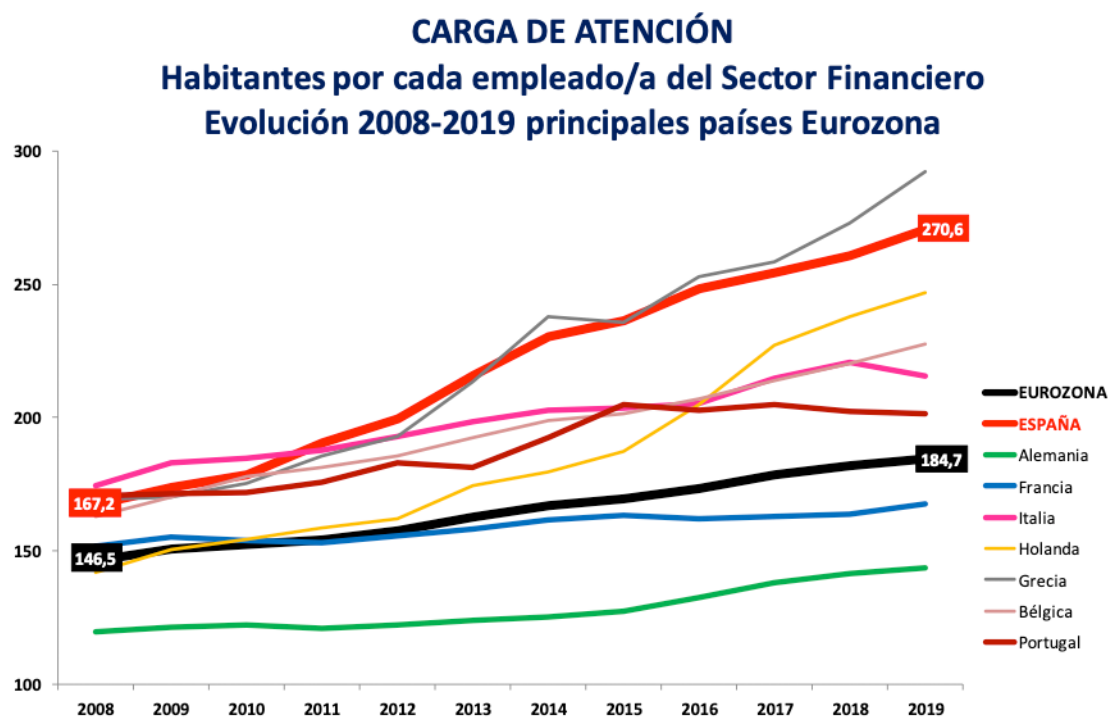
Centrándonos en términos visuales en los países de la Eurozona con más de 10 millones de habitantes (Alemania, Francia, Italia, España, Holanda, Grecia, Bélgica y Portugal), el gráfico con la evolución del empleo en términos absolutos ya evidencia el mayor nivel de ajuste de plantilla sufrido en España. No obstante, el ratio de bancarización (plantilla por cada 10.000 habitantes) es aún más significativo, al situarse en 2019 en un valor para España de 37 frente a los 54,2 de media en la Eurozona, considerando además que las proyecciones anunciadas de la nueva ola de reestructuración situarían a España a la cola de la zona Euro en nivel de bancarización, con menos de 35 personas empleadas en el sector por cada 10.000 habitantes, si no hay tasa de reposición.

BANCARIZACIÓN

Plantilla Sector Financiero por cada 10.000 habitantes Evolución 2008-2019 principales países Eurozona



En sentido equivalente, la evolución del ratio de Carga de Atención (habitantes por cada empleado/empleada del sector financiero) resulta muy significativa, al incrementarse en España hasta los 270,6 habitantes por empleado/empleada en 2019, muy por encima de los 167,2 de 2008 y de los 184,7 de media en la Eurozona. Y, al igual que en el caso del ratio de bancarización, teniendo en cuenta que las previsiones de ajuste de plantillas en la nueva ola de reestructuración, en caso de que no se vean acompañada por una tasa suficiente de reposición, situarían a España a la cabeza de la zona Euro en este ratio de carga de atención, con más de 300 habitantes a atender por cada empleado/empleada del sector financiero.

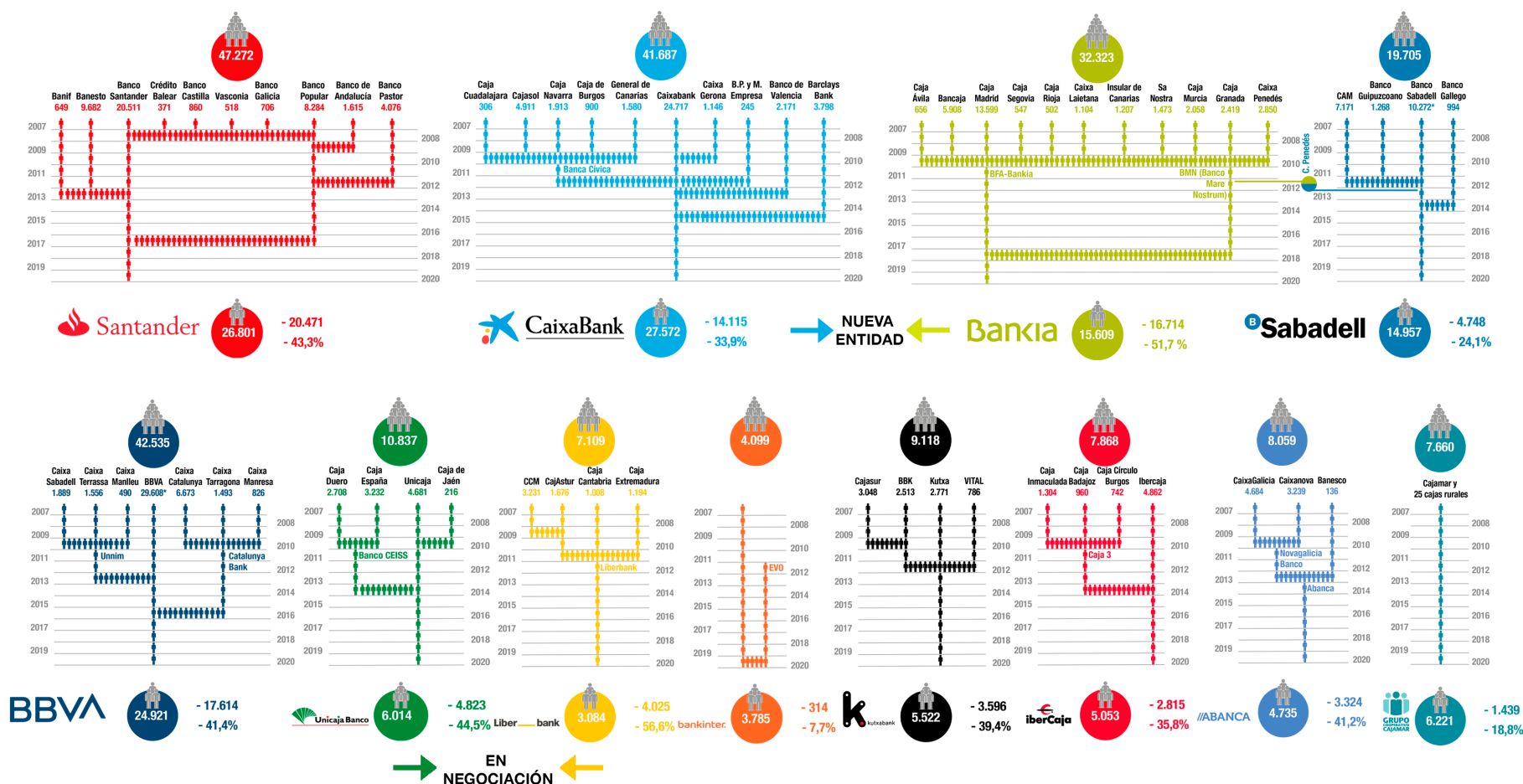


En las páginas siguientes profundizamos en el análisis del ajuste de empleo producido en el sector financiero español entre 2008 y 2019 (más de 100.000 empleos netos), en un doble enfoque:

Por un lado, centrando el foco sobre la evolución del empleo conectada con los principales procesos de concentración del sector desde 1/1/2008 hasta el 31/12/2019, en los que 88 entidades financieras han acabado confluyendo en 12 grupos bancarios. La visualización del proceso de ajuste de plantilla asociado a los procesos de concentración (de 238.272 personas en 2007 en las 88 entidades a 144.274 en los 12 grupos, con una reducción global de 93.998 en términos absolutos y de un 39,4% en términos relativos) resulta bastante significativa.

Y por otro lado, utilizando al efecto datos del Banco de España y extractados de cada entidad, para realizar un análisis más cualitativo del ajuste de empleo desde el 1/1/2009 hasta el 31/12/2019, computando no solo el ajuste neto (94.017 en dicho periodo), sino también el volumen de salidas brutas (120.311) y de ingresos en plantilla (26.294), para contrastar la existencia de una tasa de reposición que, aún siendo insuficiente, demuestra que es factible su reivindicación.

Evolución del empleo en el proceso de reestructuración del sector financiero español (2008-2020)



Plantillas 2007 **238.272** - 93.998
88 entidades - 39,4%

Plantillas 2019 **144.274**
12 entidades

Fuente: Anuarios AEB, CECA, UACC y Cuentas individuales/consolidadas entidades.
Nota: Los datos de 2007 de Banco Sabadell incluyen el Banco Urquijo y los del BBVA incluyen Finanza. No se ha efectuado una cuantificación diferenciada de los procesos de EVO (parte de NCG) o de lo que fuese Caixa Penedes.

TASA DE REPOSICIÓN EN EL SECTOR: INSUFICIENTE, PERO EXISTENTE

Como indicábamos, el ajuste de empleo en el sector financiero no puede analizarse solo en términos netos, sino muy especialmente en términos de flujos de salidas y entradas.

Ampliando, en este sentido, el análisis que ya efectuamos en Junio de 2019¹, se contrasta que en los 11 años desde el 1/1/2009 al 31/12/2019 se han producido 120.311 salidas brutas y 26.294 ingresos en plantilla, de los que aproximadamente dos tercios han sido destinados a servicios centrales².

Una tasa de reposición insuficiente, pero que sin embargo existe y cuyo incremento debe formar parte, como ya venimos planteando, de la renovación explícita de un “Contrato social”, con flujos (también) de entradas de plantilla en clave de pacto intergeneracional.

Como posteriormente analizaremos, este ajuste neto de empleo se ha visto también acompañado por un fuerte ajuste de la capacidad instalada, reduciéndose el número de oficinas a la mitad, incrementándose el promedio de empleados/empleadas por oficina de 6,00 a 7,22 y mutando sensiblemente el modelo de negocio, la tipología de la red de oficinas y las funciones de sus profesionales.

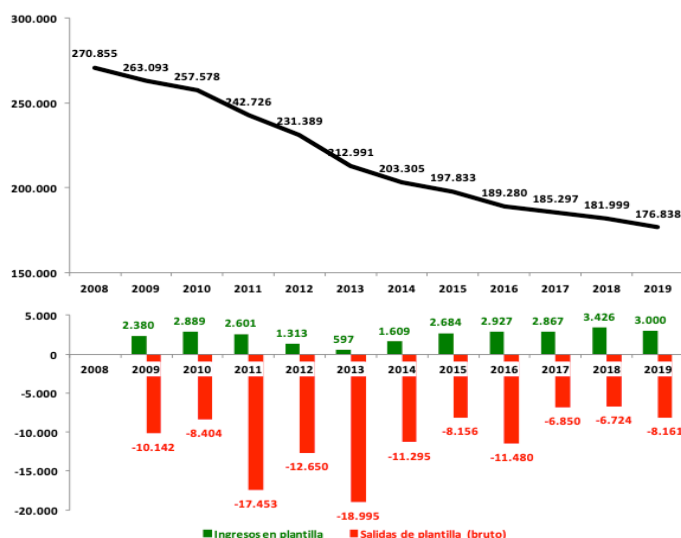
Tabla 2

Salidas Reales, Salidas Netas y % de Ingresos s/Plantillas, del 1/1/2009 al 31/12/2019, en el Sector Financiero español

31-dic	Plantillas según BdE	Ingresos en plantilla *	Salidas reales	Salidas netas	Ingresos s/Plantilla
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	185.297	2.867	6.850	3.983	1,5%
2018	181.999	3.426	6.724	3.298	1,9%
2019	176.838	3.000	8.161	5.161	1,7%
		26.294	120.311	94.017	

* Basado en análisis censos de plantilla, de forma agregada. Para 2019 es un dato estimado y provisional, por proyección de años anteriores.

Evolución plantilla Entidades de Depósito (Datos BdE)



¹ Disponible en www.ccoo-servicios.es/archivos/financiero/El-papel-de-las-plantillas%2026j.pdf

² La discrepancia de datos entre la Tabla 1 y la Tabla 2 deriva de las fuentes utilizadas. En la Tabla 1, son datos del Banco Central Europeo que utiliza medias anuales, mientras que la Tabla 2 son datos del Banco de España al cierre del ejercicio.

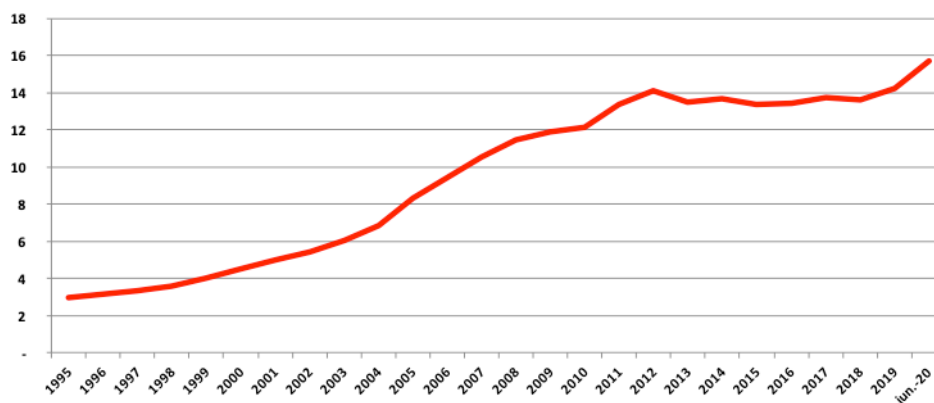
IMPRESINDIBLES: EL PRINCIPAL ACTIVO DEL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL

Aunque desarrollado ampliamente en la introducción, conviene situar una vez más y de forma argumentada empíricamente, nuestra afirmación de que el factor humano, las y los profesionales del sector financiero, representan su principal activo, su mayor y más importante capital, resultando imprescindibles para atender a familias y empresas, para garantizar la cobertura de sus necesidades financieras, para el despliegue adecuado de los fondos de reconstrucción, para el sostenimiento de una actividad que es principalmente relacional y que necesita de personas que atiendan a personas.

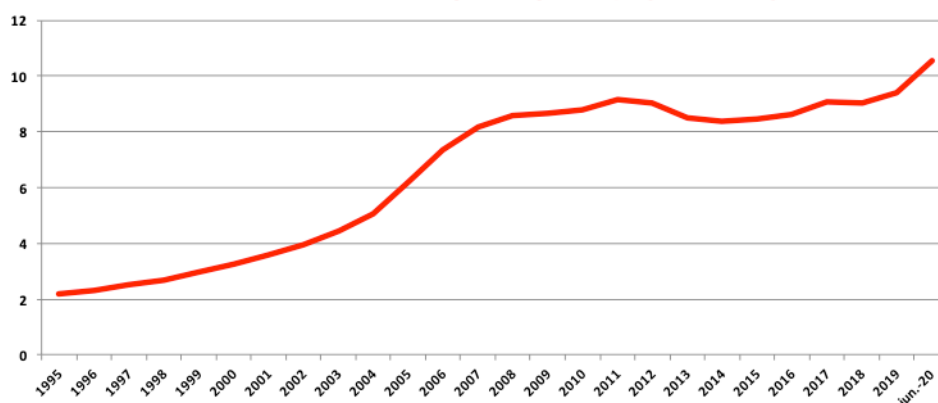
E insistimos en el concepto porque entendemos necesario abordar y afrontar lugares comunes que, no sin intención, se han venido argumentando desde las patronales bancarias y las direcciones de la mayoría de entidades financieras, pretendiendo visualizar como coste y problema lo que es activo y solución. Un activo con importantes niveles de productividad, rentabilidad y eficiencia, contra lo que pueda pensarse o se quiera transmitir de forma interesada, en base a los datos de balances de entidades de depósito publicados por el Banco de España.

Un capital humano de productividad incuestionable, desde el punto y hora que en los últimos 25 años se ha multiplicado por 5 tanto el total de Activo como el volumen de crédito unitarios por empleado/empleada, incluyendo también magnitudes de crecimiento entre un 25% y un 33% desde el estallido de la crisis financiera de 2008:

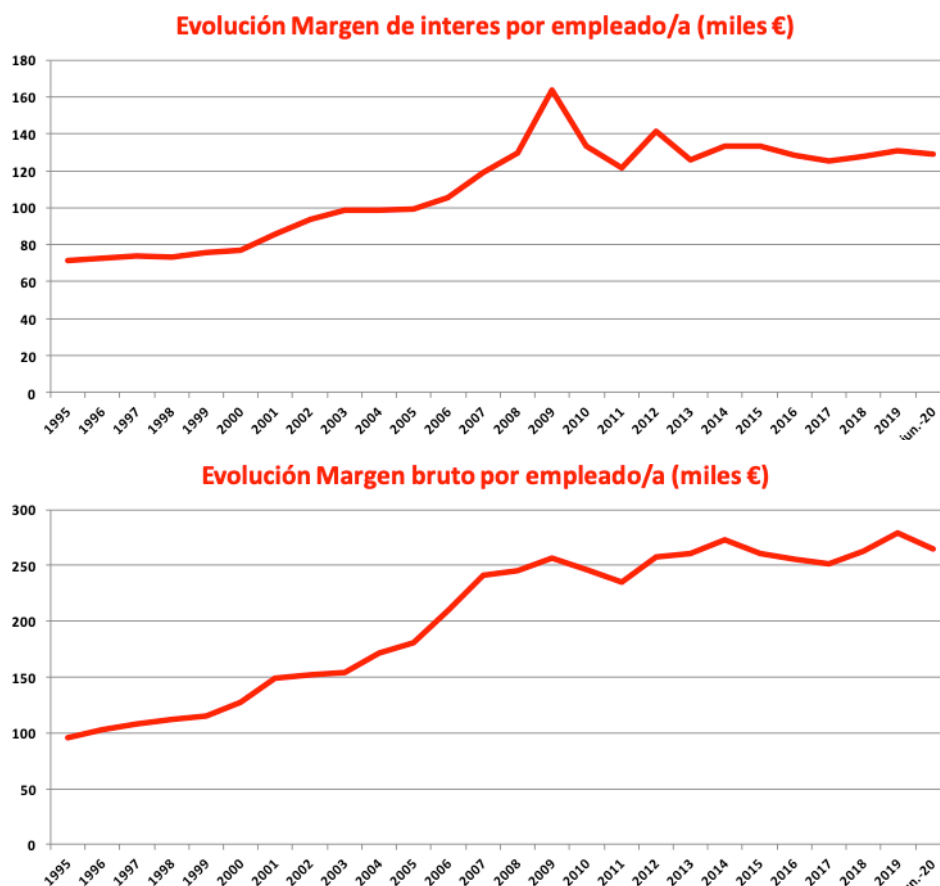
Evolución Total Activo por empleado/a (millones €)



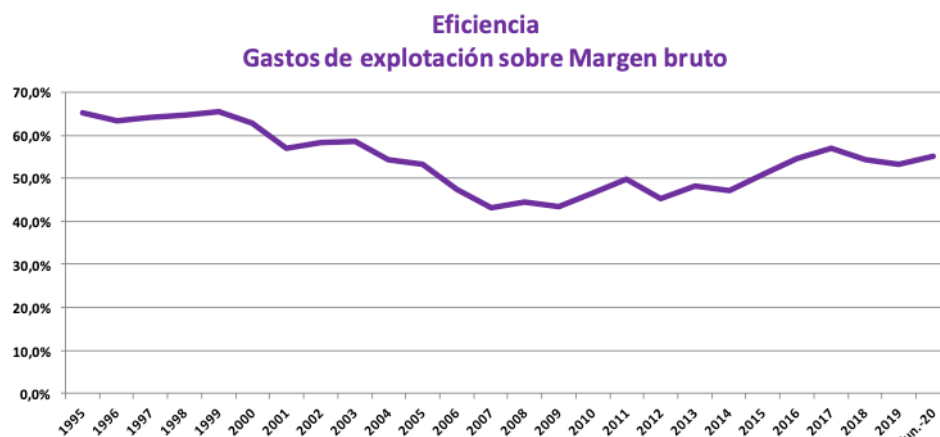
Evolución Total Crédito por empleado/a (millones €)



Un capital humano de rentabilidad también constatable, a pesar de los bajos tipos de interés y del estrechamiento del margen financiero, con un margen de interés unitario por empleado/empleada equivalente al existente en 2008 y superior al de los años precedentes, así como un margen bruto unitario por empleado/empleada con una evolución creciente y constante en los últimos 25 años, y que duplica el existente en el año 2000:

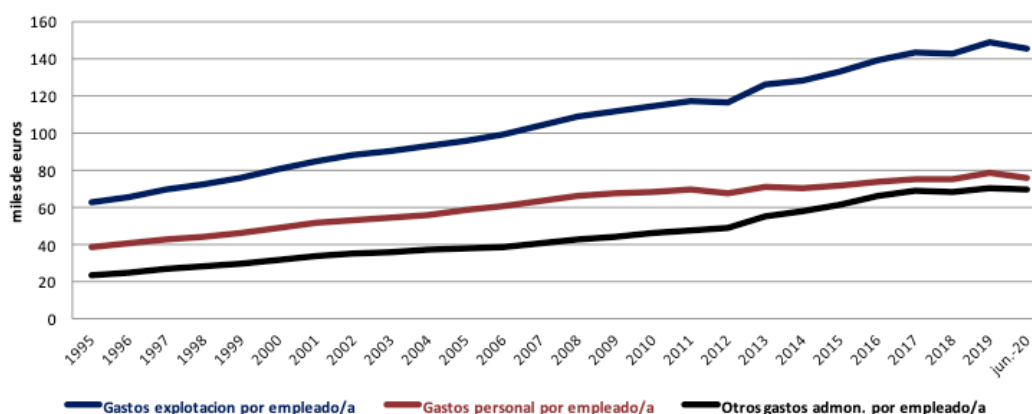


Un capital humano, también, que garantiza altos niveles de eficiencia (gastos de explotación sobre margen bruto), equivalentes a los existentes hace 15 años y mejores que en los años que precedieron a 2005.

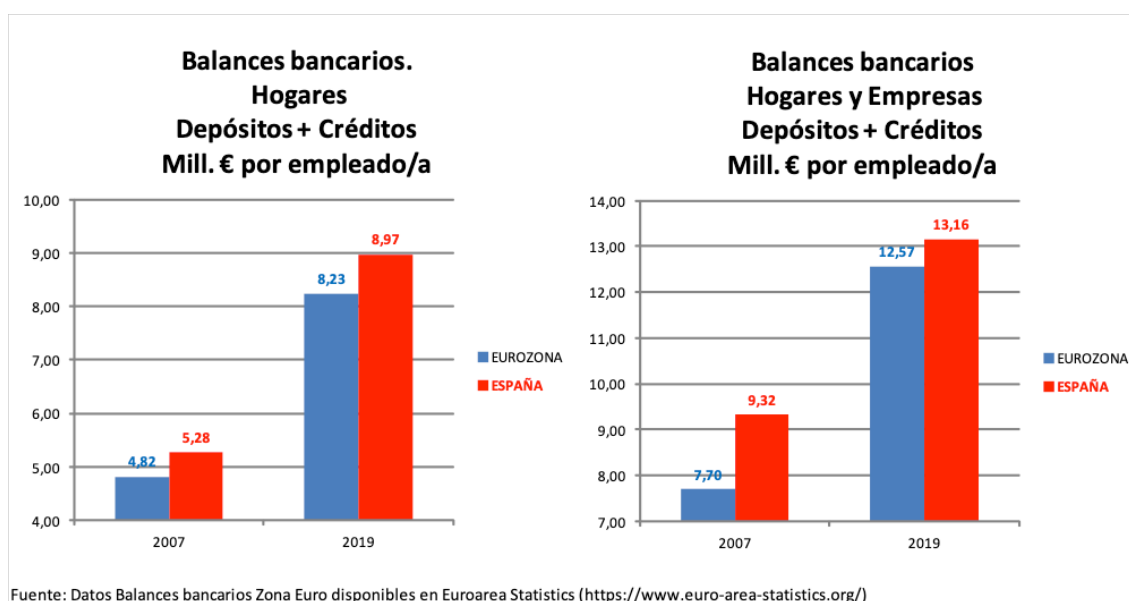


Un nivel de eficiencia que, por cierto, se produce a pesar de un incremento relativo de los gastos de explotación unitarios, con mayor tendencia creciente desde 2012, cuyo origen no se sitúa en la evolución de los gastos de personal (con una evolución casi lineal en dicho periodo) sino justamente en el capítulo de otros gastos de explotación, lo que tiene mucho que ver con las inversiones tecnológicas vinculadas al reto digital:

Gastos de explotación por empleado/a



Un capital humano, por último, que gestiona volúmenes de negocio medios (depósitos y créditos) superiores al promedio de la Eurozona, especialmente en el segmento de familias/hogares, aunque también agregando el dato de empresas/sociedades, a pesar del ajuste casi a la mitad del volumen de crédito a empresas con respecto al existente en 2007.

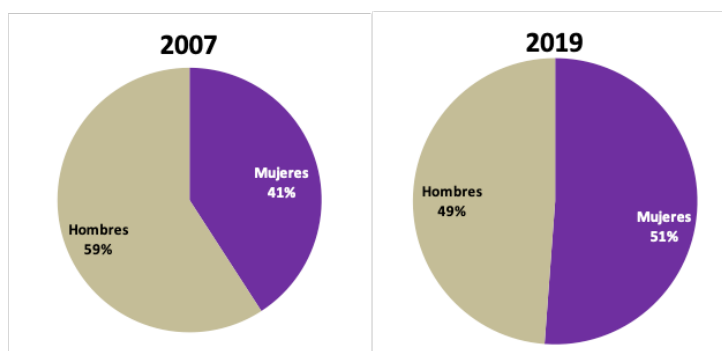


CON ROSTRO DE MUJER

Indudablemente, el ajuste de empleo en el sector ha acelerado el cambio de su “rostro” visible. Muy lejos del 60/40 en términos de género de 2007, aún con un porcentaje mayoritario de hombres, las salidas de generaciones muy mayoritariamente masculinas ha conllevado que las profesionales del sector financiero sean ya más de la mitad de las plantillas, en una evolución creciente hacia un sector con rostro de mujer.

	2007				2019			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
AHORRO	55.851	76.082	131.933	42,3%	37.034	31.315	68.349	54,2%
BANCA	43.111	67.417	110.528	39,0%	39.685	40.737	80.422	49,3%
RURALES	8.384	11.968	20.352	41,2%	8.802	9.513	18.315	48,1%
TOTAL SF	107.346	155.467	262.813	40,8%	85.521	81.565	167.086	51,2%

Fuente: Anuarios CECA (2007 y 2019), AEB (2007 y 2019), UNACC (2010 -datos 2007 no disponibles por género- y 2019) y GCC (2019)



Una realidad que, evidentemente, debe ser situada también en primer plano en la reivindicación de la profesionalidad, la defensa del empleo y la forma de abordar los cambios en el sector, desde una perspectiva de género y desde el carácter estratégico de los diagnósticos de igualdad, la negociación, actualización y seguimiento de los Planes de Igualdad, así como el desarrollo de los registros y auditorías retributivas definidas reglamentariamente en fechas recientes.

Resulta aún significativo contrastar el % de mujeres profesionales en las 5 grandes entidades con el % de Directivas o Mandos Intermedios en las mismas, en base a los Estados de Información no financiera 2019 de cada entidad³.

ENTIDAD	% Trabajadoras	% Mandos intermedios	% Directivas
Caixabank	54,0%	53,9%	38,9%
Bankia	56,2%	42,68%	
Santander	48,0% (España)	35,5% (Europa)	22,2% (Europa)
BBVA	50,7%	37,7%	23,8%
Sabadell	55,9%	34,7%	24,7%

³ La suma de los datos de las fuentes indicadas (Anuarios CECA, AEB, UNACC y GCC) no concuerdan exactamente ni con los datos publicados por el BCE ni por el BdE para 2007 y 2019, aunque la desviación es mínima.

La aún escasa representación de mujeres a medida que se van definiendo los puestos más altos, de mayor retribución y en los que el salario está compuesto por una mayor proporción de complementos salariales, aumenta la brecha salarial.

Así nos encontramos que las mujeres en el sector financiero ganan 11.528,11€ al año menos que los hombres⁴.

Sector de actividad	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres	Dif. ganancia media anual	% Brecha sobre retrib de los hombres	Variac % brecha en último año	Variac € brecha en último año	% mujeres en el sector
Media nacional	20.607,85 €	26.391,84 €	5.783,99 €	21,92	-1,92	-9,03	45,83%
Act. Financieras	38.521,06 €	50.049,17 €	11.528,11 €	23,03	-7,89	-789,97	53,1%

⁴ Fuente: elaboración propia a través de datos del INE. Para más información ver informe brecha salarial 2020 https://www.ccoo-servicios.es/archivos/serveistecnics/2020-02-22_Informe_CCOO_Brecha_Salarial.pdf

MUTACIÓN DEL MODELO Y RIESGO DE EXCLUSIÓN FINANCIERA EN ESPAÑA

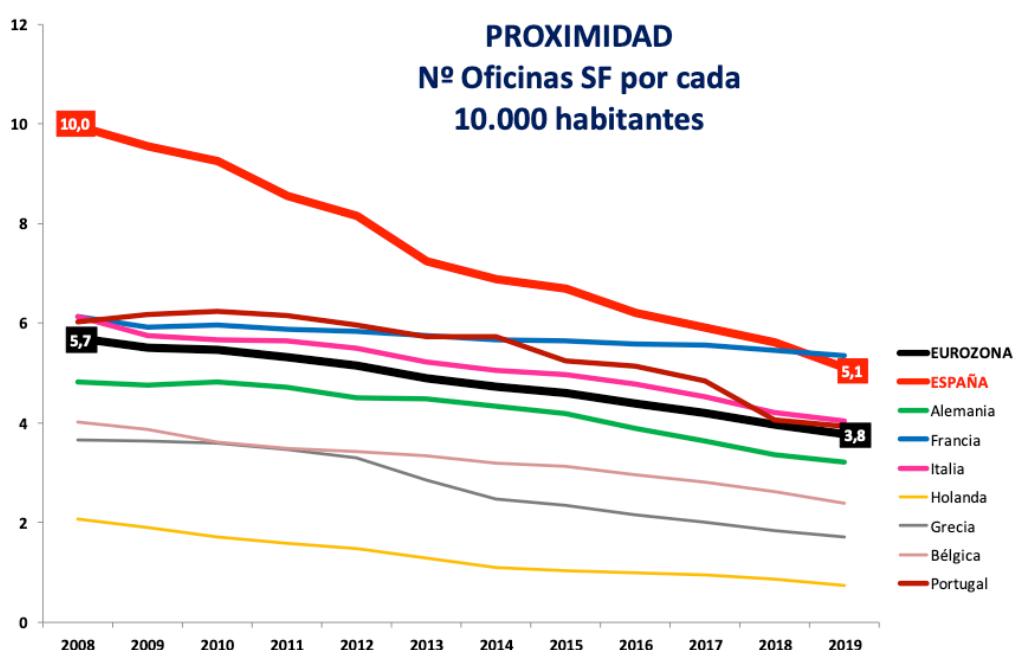
El análisis en torno al ajuste de empleo en el sector financiero no puede obviar otro análisis, también con evidente impacto social, que tiene que ver con el ajuste que el sector ha realizado de su capacidad instalada.

En este sentido, volviendo a los indicadores estructurales del sector financiero de la Eurozona, publicados por el BCE (Structural Indicators for the EU Banking Sector), y que se detallan en Anexo al presente Informe, contrastamos cómo el número de oficinas del sector financiero en la Eurozona se ha reducido en 62.252 desde 2008, cerrándose en términos netos 1 de cada 3 oficinas (-32,6%).

En el caso de España, el número de oficinas del sector financiero ha pasado en el mismo periodo de 46.065 a 24.004, con una reducción de 22.061: se han cerrado en términos netos prácticamente la mitad de oficinas (-47,9%), por encima de las magnitudes de Francia (-9,2%), Alemania (-32,7%), Italia (-32,7%) o Portugal (-36,9%).

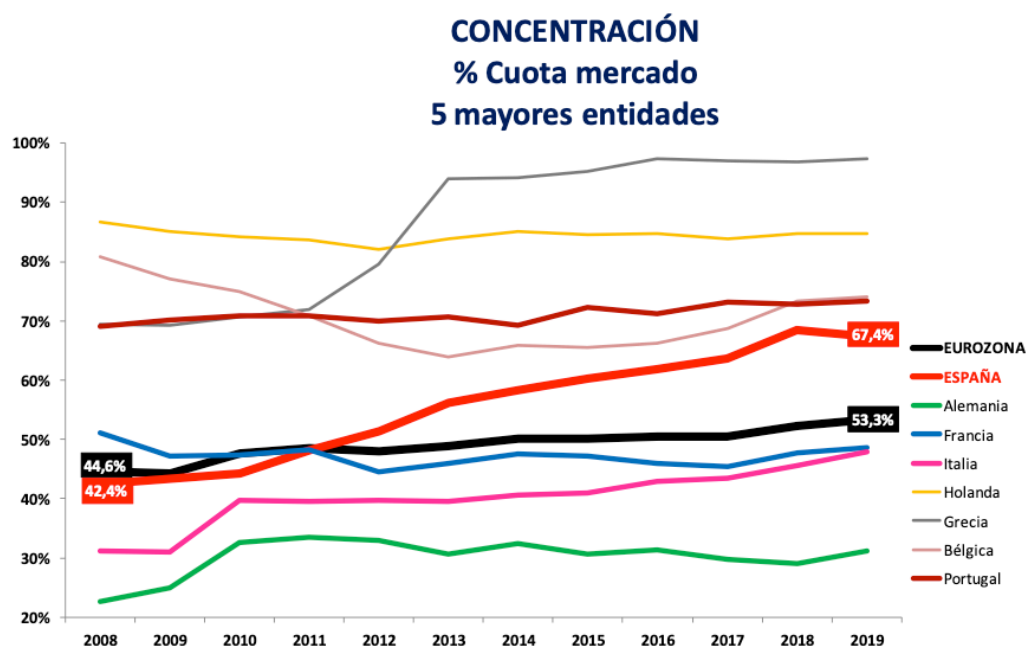
Como consecuencia, España ha dejado de ser –como era, y de forma destacada– el país de la Eurozona con mayor nivel de proximidad (número de oficinas por cada 10.000 habitantes, que se ajusta de forma abrupta, pasando de 10,0 a 5,1), viéndose superado por Francia.

Además, las proyecciones anunciadas de la nueva ola de reestructuración y concentración situarían el número de oficinas en España por debajo de 20.000, en torno a 4 oficinas por cada 10.000 habitantes.



El impacto de este ajuste en la capacidad instalada en forma de riesgo de exclusión financiera en clave territorial (municipios sin acceso presencial a servicios financieros) es evidente, y está ampliamente analizado en los últimos tiempos por parte de CCOO y los propios supervisores⁵.

De forma vinculada a los conceptos de bancarización (empleados/empleadas sector financiero por cada 10.000 habitantes) y proximidad (oficinas sector financiero por cada 10.000 habitantes), debe analizarse el nivel de concentración, entendiendo el mismo como el % de cuota de mercado que concentran las 5 mayores entidades financieras de cada país:



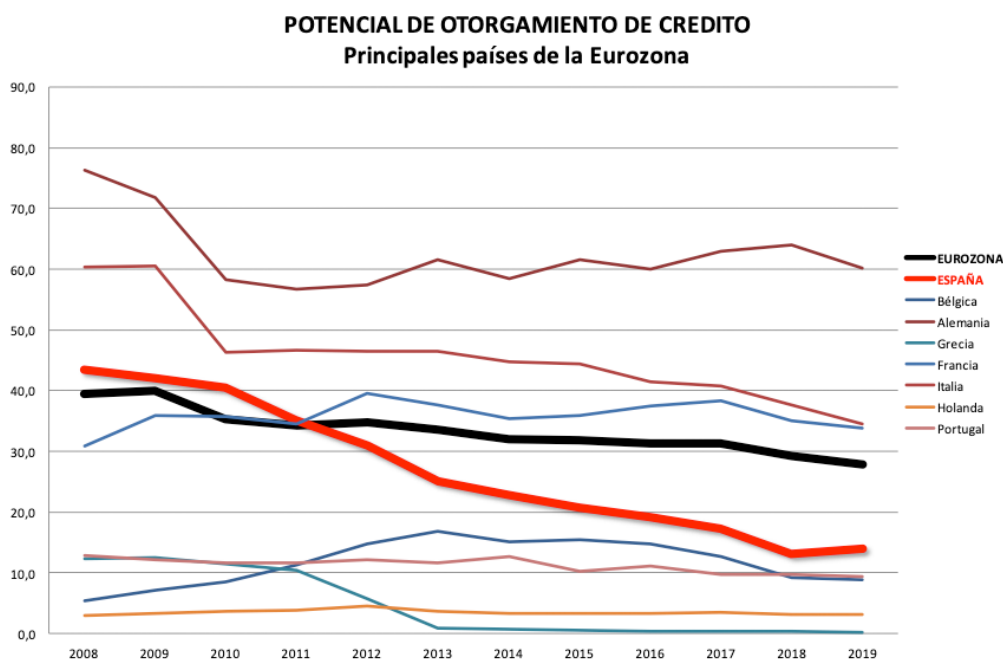
Como puede observarse, este nivel de concentración se ha incrementado en España desde un 44,6% en 2007 hasta un 67,4% en 2019, muy por encima de la evolución en el conjunto de la Eurozona y en países como Francia, Italia o Alemania. Un nivel de concentración que tiende a elevarse por encima del 75% una vez se consoliden los procesos de concentración ya anunciados, y con previsión de magnitudes superiores si se abren otros.

Como se apuntaba en la introducción, desde hace una década venimos analizando desde CCOO el ya mencionado Ratio Potencial de Otorgamiento de Crédito, tanto a nivel España como en el contexto de la UE, que sintetiza las tres variables indicadas anteriormente: Bancarización (plantilla bancaria/10.000 habitantes), Proximidad (sucursales/10.000 habitantes) y Competencia (% total de Activos no concentrados en la 5 mayores entidades).

⁵ Resulta interesante, aunque se refiera a los datos a 31/12/2017, el análisis publicado en Mayo de 2018 en la Revista de Estabilidad Financiera del Banco de España, que cuantificaba en 4.109 el número de municipios de España que carecían de oficina bancaria (50,5% del total de municipios y 2,7% del total de población): https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/RevistaEstabilidadFinanciera/18/MAYO/ArticuloJimenez_Tejero.pdf

Estas variables, a modo de representación tridimensional se puede representar como una esfera, cuya superficie representa el área de contacto con el entorno socioeconómico de cada país y cuyo tamaño representa la mayor o menor capacidad de otorgar crédito a la economía (en <https://www.youtube.com/watch?v=-J3cneg6Erc> puede verse esta representación detallada).

En una representación lineal, la evolución del potencial de crédito de los principales países de la Eurozona se puede visualizar en el siguiente gráfico:

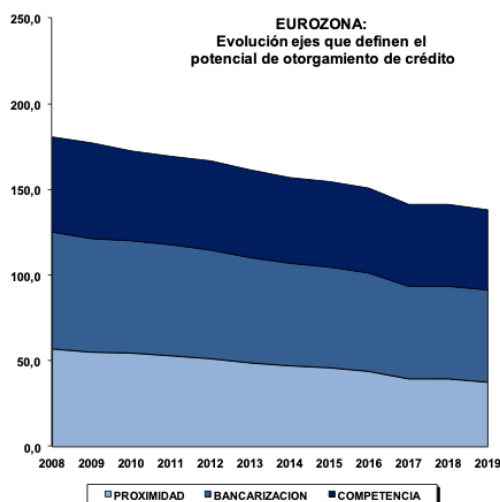
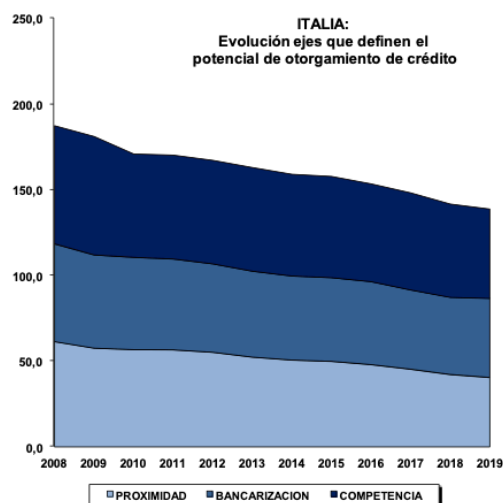
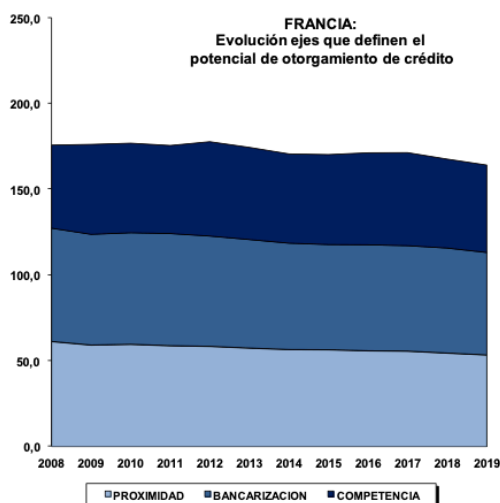
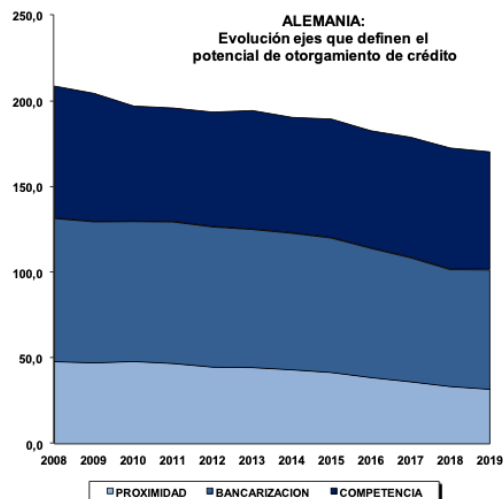
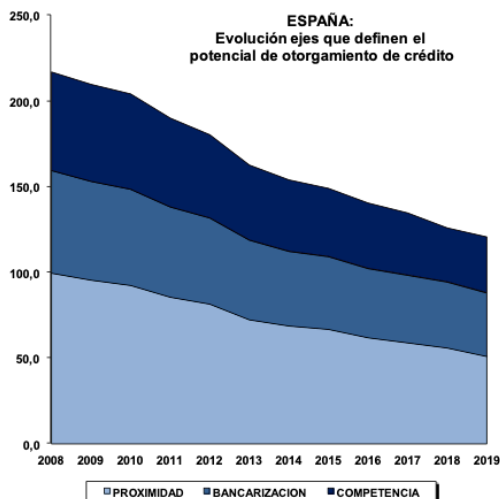


Es decir, España es el país de la UE (27) que más intensamente ha reducido el “tamaño” de la esfera desde 2012 (solo superada por Grecia y Chipre) y por tanto su potencial de otorgamiento de crédito a la economía real; una reducción que tiende a acentuarse con los procesos de concentración y reestructuración en marcha, salvo que se actúe para modularla.

Asistimos, en definitiva, a una mutación acelerada del modelo financiero en nuestro país, con componentes comunes a otros países pero con 3 aspectos específicos en cuanto a su alcance:

- Un ajuste cercano al 40% del ratio de bancarización (empleados/empleadas sector financiero por cada 10.000 habitantes), duplicando el ajuste a nivel de la Eurozona y situándose a la cola en dicho ratio, o a la cabeza si se mide en sentido inverso en términos de Carga de Atención (habitantes a atender por cada empleada/o del sector financiero).
- Un ajuste a la mitad del ratio de proximidad, abandonando lo que era una de las principales características diferenciadoras del sector financiero español con el cierre abrupto de la mitad de las oficinas bancarias.
- Y un proceso de concentración acelerada y que tiende a situar el nivel de competencia (% cuota mercado en entidades que no son las 5 mayores) por debajo del 25%.

La visualización combinada de la evolución de estos 3 factores, como los ejes determinantes del potencial de otorgamiento de crédito, puede observarse en las siguientes gráficas:



CONCLUSIONES: DECÁLOGO DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A modo de conclusión del presente informe, engarzando tanto con la introducción del mismo como con la caracterización que se efectúa de la evolución del sector financiero en términos económicos y de empleo, situamos un decálogo de líneas de actuación que, aunque en gran medida ya vienen orientando nuestra actuación, entendemos deben formar parte de debates y desarrollos más amplios, desde una perspectiva federal y confederal, a abordar en marcos de Diálogo social -a nivel estatal, aunque también autonómico- y de negociación colectiva -a nivel sectorial y de empresa, incluyendo evidentemente los procesos de reestructuración y concentración-.

1.- Incidir en la necesaria dimensión social del sector financiero español

Como indicábamos al inicio, reivindicamos que en el proceso de transformación y concentración del sector tanto los reguladores, como los supervisores, como las propias lógicas empresariales tengan en cuenta una imprescindible dimensión social, mediante mecanismos y medidas que garanticen el cumplimiento del fin social del sector (sobre todo, dotar de crédito a la economía real), su papel a través de posiciones de control accionarial en sectores estratégicos, así como criterios de reversión social, RSE y Sostenibilidad.

2.- Articular mecanismos que garanticen la inclusión financiera

Como capítulo esencial de esta dimensión social del sector financiero, debe actuarse frente al riesgo creciente de exclusión financiera, en términos territoriales por desaparición de redes y en términos sociales por exclusión de clientes no rentables, por criterios de renta o por no acceso a conectividad digital; actuaciones que deben pasar por la innovación en la atención al cliente, por garantizar por diversas vías y estrategias el acceso a los servicios financieros a pesar de la reducción de capacidad instalada, pero también por un impulso legislativo y regulatorio que garantice unos criterios básicos de inclusión financiera, como derecho de la ciudadanía y de la sociedad.

3.- Definir y desarrollar instrumentos financieros públicos con capacidad real

Evidentemente, dentro de las estrategias para garantizar el acceso sostenible a los productos financieros, como vector de integración social y de igualdad, debe situarse en primer plano el debate sobre la necesidad de definir y desarrollar instrumentos financieros públicos con capacidad real.

Empezando por el papel que debe jugar el Estado desde el mantenimiento de su participación estratégica en la entidad resultante de la fusión entre Caixabank y Bankia.

Abordando, igualmente, el potenciamiento decidido del papel y capacidad del ICO e instrumentos similares a nivel autonómico.

Y reflexionando seriamente sobre la función y oportunidad, como instrumento de inclusión financiera, de una Banca Pública en nuestro país, como existe en la mayor parte de nuestro entorno, sin constreñir esa reflexión por prejuicios o clichés ideológicos sino por una concepción de estrategia de país, y no vernos impelidos a tener que hacerlo con carácter de urgencia, como sucedió en el Reino Unido, ante una situación extrema de exclusión financiera.

4.- Actuar sobre el potencial de otorgamiento de crédito del sector financiero español

Como indicábamos en la introducción, resulta estratégico actuar para evitar una reducción aún mayor del potencial de otorgamiento de crédito del sector financiero en nuestro país, en términos de competencia, bancarización y proximidad. Y, como también avanzábamos, más allá de la reflexión sobre el impacto en términos de concentración de los nuevos procesos y de la necesidad de gobernar las reglas de juego de la posible entrada de nuevos operadores, hay que incidir en que la digitalización se convierta en factor de proximidad y contacto con la economía real, a pesar de la reducción de capacidad instalada, y eso solo puede hacerse actuando sobre los ritmos de ajuste del capital humano del sector, tomando conciencia (también reguladores y supervisores) que el sector financiero español ya está superando los umbrales sostenibles en un negocio financiero basado en personas que prestan servicios a personas.

5.- Exigir Acuerdos laborales en los procesos de concentración y transformación

Exigiremos que los procesos de concentración y transformación del sector se efectúen mediante Acuerdo Laboral con la RLPT, sin medidas traumáticas ni unilaterales, además de impulsar marcos innovadores de diálogo en las empresas ante cambios en la organización del trabajo y Protocolos para una transición digital justa, que incluyan compromisos de apertura de procesos de negociación previos a la aplicación de medidas previstas en el ET en caso de procesos de reestructuración organizativa, así como mecanismos de información, consulta, participación y seguimiento de la RLPT.

6.- Renovar un “Contrato social” orientado a una tasa de reposición del empleo del sector

En el marco de dichos Acuerdos Laborales y Protocolos para una transición justa, reivindicaremos la renovación explícita de un “Contrato social” que, además de garantizar que los procesos de reestructuración y transformación se efectúen de la forma menos traumática y en las mejores condiciones posibles para las plantillas salientes, incorpore también un Pacto Intergeneracional que garantice una tasa de reposición de dichas salidas, renovando las mismas con profesionales jóvenes, con nuevas capacidades y competencias, en condiciones laborales dignas.

7.- Situar al sector como referente en políticas de Igualdad y empoderamiento

Como eje esencial de ese “Contrato social”, en lo que se refiere a las condiciones de las plantillas presentes y futuras, y de los criterios de organización del trabajo, reivindicamos una apuesta aún más comprometida con las políticas de Igualdad, eliminación de la brecha salarial y empoderamiento en paridad de las profesionales del sector en ámbitos de dirección. El sector financiero tiene todas las condiciones para situarse como referente empresarial en este sentido, aprovechando el impulso

de los recientes RD 901/2020 y RD 902/2020, para abordar una actualización negociada de los Planes de Igualdad y el desarrollo del Registro retributivo y la Auditoría vinculada al mismo.

8.- Apostar decididamente por la formación como factor clave de empleabilidad y promoción

En línea con lo anterior, el “Contrato social” que reivindicamos y su renovación expresa con las plantillas presentes y futuras, debe incorporar de manera explícita las garantías de Empleabilidad, Promoción y Desarrollo, fundamentalmente a través de la Recualificación Continua. Una cualificación y Formación que dista mucho de lo que los supervisores y reguladores entienden que debe ser la Formación Acreditativa, ya sea MiFID, Seguros o nueva Ley Hipotecaria. Hay que apostar por elevar la profesionalización de las plantillas y centrar el objetivo en mejorar las labores de seguimiento del crédito y asesoramiento al cliente en un entorno en el que, además, la tecnología acompaña y genera nuevas maneras de garantizar y mejorar la relación con el cliente.

9.- Desarrollar una regulación pactada del tiempo de trabajo y las nuevas realidades laborales

Indudablemente, la regulación en los marcos de negociación colectiva de los tiempos de trabajo en sentido amplio, se configura como un eje esencial de la definición del contrato laboral y la organización del trabajo, a través de la regulación del registro de jornada (jornadas efectivas de trabajo, pausas, formación, compensaciones, información), del derecho a la desconexión digital y, de forma evidentemente estratégica, como hemos definido en los procesos de negociación de los convenios sectoriales estatales, a través de la regulación convencional del desarrollo de las nuevas formas de trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia) y las garantías de ejercicio de los derechos sindicales en estas nuevas realidades.

10.- Reivindicar y defender la profesionalidad desde la definición de un Código deontológico

Los estándares de exigencia, competencia y calidad exigen del personal financiero que se trabaje con los más altos niveles de profesionalidad y ética. Desde hace años, reclamamos desde CCOO que se defina un código deontológico de la profesión bancaria que aúne los principios y las normas éticas por las que se debe regir esta profesión, normas deontológicas a las que de hecho ya hacen referencia –para marcar la obligación de conocimiento de las mismas– algunas disposiciones legales como la ley de créditos inmobiliarios. La reivindicación y defensa de la profesionalidad de las bancarias y bancarios, que no banqueros, pasa también y especialmente por la articulación de este Código.

ANEXOS

	Población			Oficinas			Proximidad (Oficinas por cada 10.000 hab)			Plantillas			Bancarización (Plantilla por cada 10.000 hab)			Concentración (% cuota mercado 5 ppales. entidades)		
	2008	2019	%	2008	2019	%	2008	2019	%	2008	2019	%	2008	2019	%	2008	2019	DIF
Alemania	82.002.356	83.019.213	1,2%	39.531	26.620	-32,7%	4,8	3,2	-33,5%	685.550	578.596	-15,6%	83,6	69,7	-16,6%	22,7%	31,2%	37,4%
Francia	64.350.226	67.012.883	4,1%	39.467	35.837	-9,2%	6,1	5,3	-12,8%	424.536	399.374	-5,9%	66,0	59,6	-9,7%	51,2%	48,7%	-4,9%
Italia	59.000.586	60.359.546	2,3%	36.169	24.350	-32,7%	6,1	4,0	-34,2%	338.035	280.219	-17,1%	57,3	46,4	-19,0%	31,2%	47,9%	53,5%
ESPAÑA	46.239.273	46.937.060	1,5%	46.065	24.004	-47,9%	10,0	5,1	-48,7%	276.497	173.447	-37,3%	59,8	37,0	-38,2%	42,4%	67,4%	59,0%
Holanda	16.485.787	17.282.163	4,8%	3.421	1.260	-63,2%	2,1	0,7	-64,9%	116.000	70.000	-39,7%	70,4	40,5	-42,4%	86,7%	84,7%	-2,3%
Bélgica	10.753.080	11.455.519	6,5%	4.316	2.729	-36,8%	4,0	2,4	-40,6%	65.985	50.335	-23,7%	61,4	43,9	-28,4%	80,8%	74,0%	-8,4%
Grecia	11.190.654	10.724.599	-4,2%	4.098	1.834	-55,2%	3,7	1,7	-53,3%	66.163	36.727	-44,5%	59,1	34,2	-42,1%	69,5%	97,4%	40,1%
Portugal	10.653.014	10.276.617	-3,5%	6.417	4.046	-36,9%	6,0	3,9	-34,6%	62.377	51.060	-18,1%	58,6	49,7	-15,1%	69,1%	73,3%	6,1%
Austria	8.355.260	8.858.775	6,0%	4.243	3.513	-17,2%	5,1	4,0	-21,9%	78.754	71.479	-9,2%	94,3	80,7	-14,4%	39,0%	36,0%	-7,7%
Finlandia	5.326.314	5.517.919	3,6%	1.672	801	-52,1%	3,1	1,5	-53,8%	25.699	20.922	-18,6%	48,2	37,9	-21,4%	82,8%	80,4%	-2,9%
Eslovaquia	5.382.401	5.450.421	1,3%	1.258	1.140	-9,4%	2,3	2,1	-10,5%	20.598	19.393	-5,9%	38,3	35,6	-7,0%	71,6%	75,7%	5,7%
Irlanda	4.521.322	4.904.240	8,5%	895	876	-2,1%	2,0	1,8	-9,8%	40.507	27.692	-31,6%	89,6	56,5	-37,0%	55,3%	49,7%	-10,1%
Lituania	3.212.605	2.794.184	-13,0%	610	359	-41,1%	1,9	1,3	-32,3%	8.952	10.334	15,4%	27,9	37,0	32,7%	85,7%	90,4%	5,5%
Eslovenia	2.032.362	2.080.908	2,4%	698	526	-24,6%	3,4	2,5	-26,4%	12.284	9.553	-22,2%	60,4	45,9	-24,0%	59,1%	60,9%	3,0%
Letonia	2.162.834	1.919.968	-11,2%	624	137	-78,0%	2,9	0,7	-75,3%	12.365	6.915	-44,1%	57,2	36,0	-37,0%	69,3%	83,2%	20,1%
Estonia	1.335.740	1.324.820	-0,8%	257	83	-67,7%	1,9	0,6	-67,4%	6.144	5.425	-11,7%	46,0	40,9	-11,0%	94,8%	93,0%	-1,9%
Chipre	796.930	875.899	9,9%	923	328	-64,5%	11,6	3,7	-67,7%	12.554	8.554	-31,9%	157,5	97,7	-38,0%	63,8%	85,7%	34,3%
Luxemburgo	493.500	613.894	24,4%	230	216	-6,1%	4,7	3,5	-24,5%	27.208	26.334	-3,2%	551,3	429,0	-22,2%	29,7%	27,7%	-6,7%
Malta	410.926	493.559	20,1%	111	94	-15,3%	2,7	1,9	-29,5%	3.872	5.175	33,7%	94,2	104,9	11,3%	72,8%	75,1%	3,2%
EUROZONA	334.705.170	341.902.187	2,2%	191.005	128.753	-32,6%	5,7	3,8	-34,0%	2.284.080	1.851.534	-18,9%	68,2	54,2	-20,6%	44,3%	53,3%	20,4%

Fuente: Banco Central Europeo y Eurostats

ANEXOS

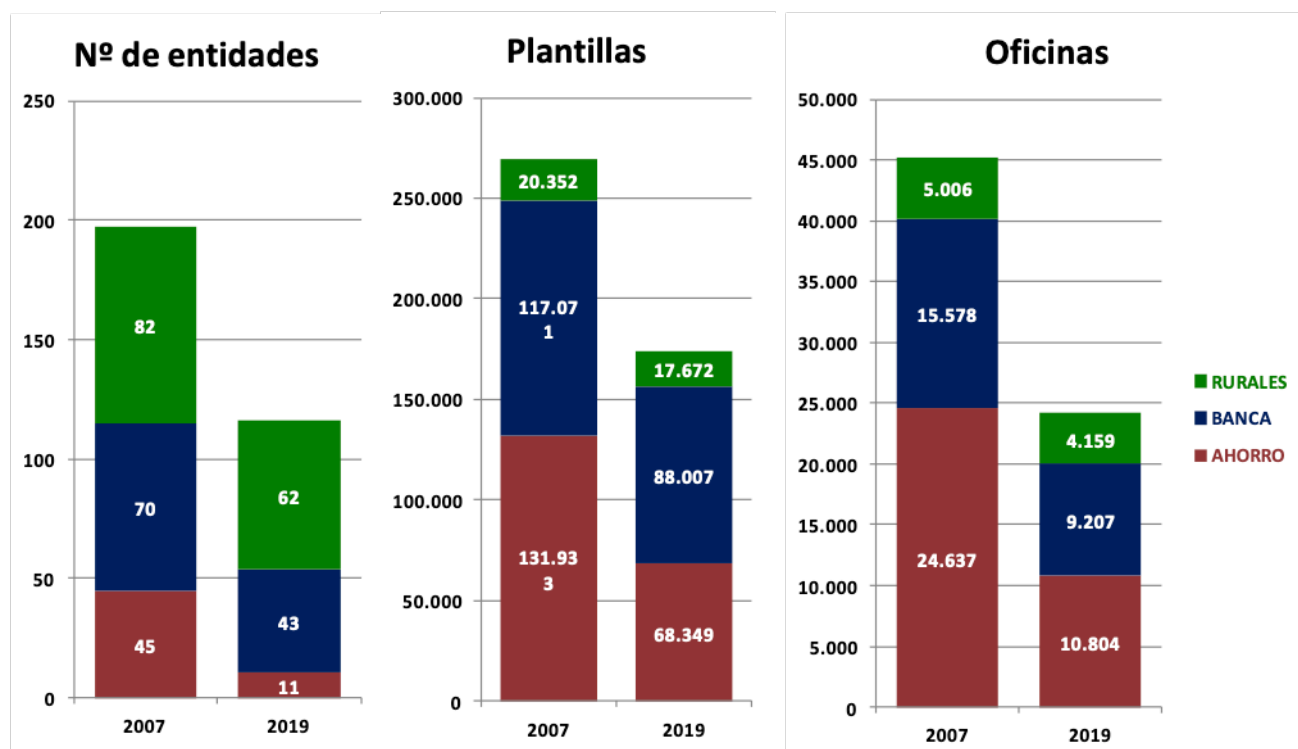
Evolución entidades por subsectores

	Nº de entidades			Plantilla			Oficinas		
	2007	2019	Dif	2007	2019	Dif	2007	2019	Dif
AHORRO (Entidades CECA)	45	11	-76%	131.933	68.349	-48%	24.637	10.804	-56%
BANCA (Entidades AEB)*	70	43	-39%	117.071	88.007	-25%	15.578	9.207	-41%
RURALES (Entidades UNACC y GCC)	82	62	-24%	20.352	17.672	-13%	5.006	4.159	-17%
TOTAL ENTIDADES DEPÓSITO	197	116	-41%	269.356	174.028	-35%	45.221	24.170	-47%

Fuente: Anuarios CECA (2007 y 2019), AEB (2007 y 2019), UNACC (2007 y 2019) y GCC (2019)

* El Nº de Entidades AEB refleja solo los Bancos españoles. El dato de plantilla y oficinas incluye las sucursales de entidades bancarias extranjeras (80 en 2007 y 81 en 2019)

NOTA: La suma de los datos de las fuentes indicadas (Anuarios CECA, AEB, UNACC y GCC) no concuerdan exactamente ni con los datos publicados por el BCE ni por el BdE, aunque la desviación es mínima.



ANEXOS

Añadimos otra representación gráfica de la reducción del potencial de otorgamiento de crédito en los principales países de la Eurozona, en la que la Bancarización se sitúa en el eje vertical, la Proximidad en el eje horizontal y el nivel de competencia define el tamaño de la circunferencia.

Como puede observarse, la contracción en el caso de España es particularmente significativa en los 3 parámetros.

