

CCOO Federación Servicios



ERE de los Bancos Popular y Pastor: 0 bajas forzosas

ERE de los Bancos Popular y Pastor: 0 bajas forzosas



[Boletín Acción Sindical CCOO](#) El ERE del Banco Popular (B. Popular + B. Pastor) es el último ejemplo de que el sector financiero sigue en reestructuración continua. El número de trabajadores bancarios en España a 31 de diciembre de 2008 era de 280.000, mientras que nuestra estimación para final de 2016 es de 187.000, es decir una disminución de más de un tercio.

Se confunde a veces a la opinión pública con el número de oficinas, donde es cierto que aún tenemos lo que se viene en llamar "exceso de capacidad instalada" y se intentan justificar así cierres y más cierres, tocando ya a poblaciones donde no hay otra alternativa y profundizando en la exclusión financiera geográfica. La exclusión financiera vía comisiones y gastos por mantener y usar los servicios financieros básicos es otra cuestión. El Popular cerrará más de 300 oficinas de las 1.800 que tenía, un 17%

Sin embargo, el dato importante es que España es el cuarto país por la cola de la Eurozona en número de bancarios en proporción a la población. En concreto, 42,3 por cada 10.000 habitantes cuando la media es de 59. Solo por delante de Finlandia, Eslovaquia y Estonia, porque en estos países no tienen su sede bancos multinacionales como el Santander o el BBVA en España.

En el Popular se planteó de inicio una reducción de 2.894 personas sobre una plantilla de 12.910, un 22%. Necesitamos más bancarios, no menos.

Los avances tecnológicos y de la banca digital tienen que ver con esta reducción, aunque estos avances también se hacen en otros países de Europa, así como la persistencia de la crisis económica, porque no hay recuperación palpable, o el mantenimiento de los tipos cero en el sistema, que lastra los resultados. Pero en

España, además, ha aumentado aceleradamente la concentración de entidades, y esta es también una de las claves del ERE del Popular. CCOO defendemos que siga siendo un banco independiente, por la defensa del empleo y por la función que de servicio a la economía real del país debe cumplir el sistema financiero.

Necesitamos más bancos, no menos Cuando se anuncia el ERE del Popular, la primera estrategia de CCOO consiste en deslegitimar el número de salidas, porque el número anunciado impide que el banco siga funcionando, es de tal calibre que ni siquiera el cierre de oficinas o la simplificación organizativa permiten pensar que el banco pueda seguir siendo operativo.

Es decir, que una reducción de plantilla en esos números es una preparación para integrarlo en otro banco. Con esta visión logramos consenso, de tal forma que se comparte por toda la plantilla, pero también por los medios especializados. Lo que obliga al banco a dar una nueva cifra, en este caso de 2.592.

El nuevo objetivo es importante porque en realidad dentro de ese número hay dos: por un lado la posibilidad de que las salidas para las personas con 57 años o más puedan asimilarse a una prejubilación, y en ese tramo hay 2.000 personas. Lo que se logra es que las salidas indemnizadas pasen de 894 a 592, una reducción de un tercio.

A partir de ahí, la negociación se centra en las condiciones de salida. Se suceden las concentraciones en las puertas de las oficinas, en todas las provincias, a la vez que se multiplican las visitas de explicación por todo el territorio, para presionar en la negociación.

Para el desbloqueo final hay que convocar huelga, que finalmente no llegó a ser necesaria. El acuerdo se alcanza con CCOO dos días antes del final de plazo. Se instrumenta, para los asimilados a prejubilación, mediante un porcentaje sobre salario bruto anual, más el convenio especial de la Seguridad Social, hasta los 63 de edad.

Con una nueva fórmula, propuesta por nosotros y ensayada en otros casos, de una excedencia por tres años, con garantía de retorno, con cómputo de antigüedad y con una compensación anual de 15.000 euros.

Y para las bajas indemnizadas se acuerda un sistema de voluntariedad con 35 días de salario, pero añadiendo una prima de 500 euros por año y otra prima de voluntariedad que va de 7.500 euros a 25.000 euros.

El acuerdo se suscribe por el 86% de la representación sindical. CCOO tenemos la mayoría de la confianza de los trabajadores con el 45%, firman también SEGRUPO, UGT, FITC y AMYC. Solo se quedan fuera

los no-firmantes-permanentes: CGT, CIG, ELA y LAB. El liderazgo de CCOO en las propuestas, las movilizaciones y el acuerdo ha sido patente, pero también cuidando la imagen del banco, zarandeado en bolsa hasta el extremo, con pérdidas para los accionistas de casi el 70% de su valor desde primeros de año, hasta el punto de que el propio banco en su nota de prensa inusualmente destaca "la disposición positiva de la representación de los trabajadores, que ha demostrado gran profesionalidad y sentido de la responsabilidad en la defensa de los intereses de los empleados".

La demostración de que el acuerdo, siendo un ERE, es compartido por la plantilla se ve a las dos semanas, cuando el número de adscripciones voluntarias supera los cupos establecidos, de tal manera que hay que denegar más de doscientas peticiones de salidas vía prejubilación.

El Banco ejecutará las medidas antes de fin de año y todo el coste repercute en las pérdidas esperadas en 2016. CCOO hacemos un seguimiento de su correcta aplicación.

Pero sobre todo vamos a cuidar de los 10.000 trabajadores que quedamos en Popular+Pastor, de su futuro, de su empleo, de su desarrollo profesional, de sus condiciones de trabajo... Vamos a seguir defendiendo, con los medios a nuestro alcance, un Banco Popular independiente, lo que es bueno para el empleo pero también es imprescindible para el sector financiero que necesitamos