

# FINANZAS & MERCADOS

PLAN PARA CREAR EL PRIMER GRUPO BANCARIO ESPAÑOL

## El ajuste de plantilla de CaixaBank y Bankia puede alcanzar al 25% de la red de oficinas

**RECORTES/** La reducción de empleos empezará por las sucursales y luego se extenderá a los servicios centrales. Ambas entidades tienen experiencia en negociar el recorte de plantilla. Las plataformas convivirán durante un tiempo.

Salvador Arancibia. Madrid

La operación de compra de Bankia por parte de CaixaBank, si llega a materializarse en el futuro cercano, llevará aparejada un fuerte ajuste de plantilla de la entidad resultante y el consiguiente cierre de oficinas para eliminar las duplicidades existentes especialmente en Madrid, Baleares, Valencia y quizás en Andalucía, aunque afectará a todas las Comunidades Autónomas. Será la forma de ajustar los costes y recuperar parte de la eficiencia, y rentabilidad, perdida en los últimos ejercicios.

El ajuste, señalan fuentes conocedoras de lo que se está discutiendo en estos días, será gradual empezando por el cierre de oficinas y afectando sobre todo a los empleados de la red comercial, mientras que las personas de los servicios centrales (en todo caso menos numerosas) verán cómo los ajustes se llevan a cabo con posterioridad.

Habrán algunas áreas de negocio, como todo lo referente a la actividad de aseguradoras y de ahorro a largo plazo que desarrolla desde hace tiempo CaixaBank, que no deberían verse afectadas, ya que Bankia apenas tiene infraestructura. VidaCaixa cuenta con cerca de 600 empleados.

Esto será así porque el diseño que se está dibujando pasa por centrarse primero en la red comercial, dejando para un tiempo posterior la integración tecnológica y de servicios. Durante una primera etapa convivirán las dos plataformas para evitar cuellos de botella que puedan surgir al integrar una red en la otra.

### Reducción de la red

Los primeros cálculos señalan que, de los 51.000 empleados que suman las dos plantillas actuales, aproximadamente 35.000 están en las redes de oficinas y servicios territoriales que les dan soporte.

La idea es que es posible gestionar los más de 600.000 millones de activos que tendrá el nuevo banco con una red de sucursales reducida en



Oficinas de CaixaBank y Bankia en la calle Arturo Soria de Madrid.

unas 1.500 unidades, quedando en el entorno de las 4.500 oficinas, y que ello significará una recorte del número de trabajadores de entre el 20 y el 25%. Es decir debería haber unas bajas entre 7.000 y 8.750 personas dependiendo del porcentaje que se tome.

Tanto Bankia como CaixaBank tienen experiencia contrastada en negociar con los representantes sindicales ajustes de plantilla de importancia.

El último plan de reducción de personal de Bankia tuvo lugar en 2017, tras la integración de BMN. Y el de CaixaBank fue el ejercicio pasado, cuando salieron algo más de 2.000 personas de la organización. El ajuste de Bankia también supuso la marcha de algo más de 2.000 trabajadores. El que tenga lugar una vez que se apruebe y materialice la fusión afectará a casi el doble de los dos planes anteriores.

Aunque en ambos casos la negociación con la representación sindical acabó en acuerdo, lo cierto es que la que puede plantearse en el fu-

turo tiene algunos inconvenientes a tener en cuenta. El primero, sin duda, es que el recorte será mucho mayor que los anteriores y que los gestores de la entidad querrán reducir las condiciones ofrecidas a los trabajadores para que se apunten voluntariamente.

### Las condiciones

Otro factor es que, teniendo en cuenta la cercanía de los dos planes anteriores, la edad media de las plantillas se ha reducido y no debe haber demasiados empleados que superen los 56 o 57 años de edad, que suele ser el límite inferior que las entidades están dispuestas a establecer para que puedan acogerse a prejubilaciones.

Por último, y no es un problema pequeño, resulta que las escalas salariales en los dos bancos son divergentes. El salario medio en CaixaBank sería bastante más elevado que el de Bankia, en algo más de un 20%.

Las condiciones de prejubilaciones y bajas voluntarias se establecen sobre un número

**El salario medio en CaixaBank es bastante más elevado (un 20%) que el de Bankia**

**El ajuste se centrará en la red comercial y deja para después la integración de tecnología y servicios**

de días por año trabajado y, teniendo en cuenta las dos escalas salariales existentes puede darse una diferencia entre lo que podría percibir un empleado de Bankia y otro de CaixaBank con los mismos años de antigüedad y las mismas funciones hasta ahora. Lo que suele hacerse en estos casos es dar una prima lineal a los salarios más bajos de forma que se compensa al menos en parte esa diferencia.

La negociación con los sindicatos no solo se referirá a esta cuestión sino también, y puede ser más relevante, al periodo de adaptación que se

acuerde de manera que, en un plazo no muy largo, las condiciones laborales de las dos plantillas que permanezcan en activo se unifiquen para que no haya diferencias.

Si la fusión se acaba aprobando las autoridades deberán también decidir acerca de los salarios, y los límites salariales que actualmente existen, para los altos responsables de la entidad resultante. En CaixaBank no hay ningún problema, aunque la remuneración de sus principales responsables está bastante alejada, por abajo, de lo que reciben sus homólogos del resto de entidades financieras privadas. Pero en Bankia, habida cuenta de que el Estado tiene una participación relevante en el capital y que, además, el banco recibió ayudas públicas por valor de 24.000 millones de euros para su saneamiento, los responsables del banco tienen topados sus salarios (ver página 15).

En principio, el Estado reducirá su participación en Bankia desde el 61% actual a un porcentaje que puede oscilar en función de la ecuación

de canje, entre el 15% y el 20% de la entidad resultante. No será mayoritaria pero sí importante y habrá quien considere que deberían seguir rigiendo los mismos límites salariales que hasta ahora. Ello implicaría mantenerlos para los actuales responsables de Bankia y hacerlos extensivos a toda la cúpula de CaixaBank, lo que sin duda provocaría un problema.

Parece razonable que el Ministerio de Asuntos Económicos y el Banco de España, que son quienes tienen la última palabra al respecto, decidan que el papel del Estado en el nuevo banco es menos relevante de lo que es hasta ahora en Bankia y que levanten la limitación de sueldos para los ejecutivos del nuevo banco. No hacerlo sería una rebaja de los salarios para quienes están en CaixaBank e impediría que la entidad pudiera competir con relativa igualdad de condiciones con el resto de los grandes bancos nacionales teniendo en cuenta que, en todo caso, los salarios actuales son inferiores a los de sus competidores.