

El ERE de 2019 del Banco Santander

Camarón de la Cal, Sonia

Campollo Canduela, Guillermo

Durán Fernández, Beatriz

Morales de Gracia, Francisco Ricardo

Rubio de Olazabal Silvia¹

1. Introducción

Desde su fundación en 1857, el Banco Santander ha tenido una marcada historia de fusiones y adquisiciones de otras entidades y una tendencia de constante crecimiento, consiguiendo, en 2006, el mayor beneficio de todas las empresas españolas y, en 2019, situarse como el 16º mayor banco del mundo (AHBS, 2011 y FXSSI, 2020).

En materia de recursos humanos (RR. HH.), el Banco Santander se caracteriza por aplicar un sistema de trabajo denominado “Flexiworking”, que fomenta la conciliación de trabajo y vida personal. Según la propia Ana Botín: *“debemos medir los resultados de los equipos basándonos en datos y no en las horas que pasen en la oficina [...]”. Y los directivos tienen que ser capaces de priorizar, organizar, delegar y descartar malos hábitos, como las largas comidas o reuniones de última hora convocadas al final del día”*.

Por otra parte, apuestan firmemente por la gestión de la diversidad de género, favoreciendo el desarrollo del talento femenino, a través del *mentoring*, para tratar de aumentar el número de mujeres directivas. También tienen el programa “De Mujer a Mujer” para víctimas de violencia de género o un programa para aquellas mujeres que quieran volver al mercado laboral.

Por otro lado, el banco está muy enfocado en el reclutamiento de talento joven y digitalizado (uno de sus principios estratégicos); y muy comprometido e implicado con sus empleados (fomento de cultura corporativa, evaluaciones 360 o planes de formación). Esta potente política de *employer branding* le ha valido al banco para ser reconocido como *Great Place to Work* (2018) o la certificación *Top Employer Europe* desde 2017.

¹ Alumnos del Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo organizativo. Curso 2019-2020.

2. ¿Cómo se llevó a cabo el último ERE de Santander?

Santander ha recurrido a Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en diversas ocasiones en estos últimos 7 años. Se inició en 2013, con un despido de 290 personas ocasionada por la integración de Banesto, continuó, en 2016, con 1.200 personas debido al cierre masivo de oficinas de Santander, en 2018, se acordó un despido de 1.100 personas y el último ha sido en 2019 con un total de 3.223 personas.

En el caso del último ERE, el 17 de mayo de 2019 se realiza un comunicado oficial en referencia al mismo, para el que el Banco Santander contrató a una consultora externa para que realizará un informe que detallará las causas principales por las que se ve obligado a realizar el ERE de más de 3.000 empleados, lo que le sirvió para justificarse ante los sindicatos. En este informe se detallan tres causas principales: el aumento de la litigiosidad con los clientes (cláusula suelo e IRPH- Índice de Referencia de Préstamos Hipotecarios-), las exigencias del regulador, y la digitalización.

Además, Santander aclara que las razones del ERE son productivas y organizativas, ya que existen duplicidad de puestos de trabajo tras la unificación de los dos bancos (Santander y Popular) y solapamiento de recursos, al tener muchos empleados especializados.

Es el 4 de septiembre de 2019 cuando se inicia el proceso de ERE con el cierre de 86 sucursales, seguidas de 339 más en el mes de octubre y culminando de manera progresiva el cierre, el 22 de noviembre de 2019, de las 1.150 oficinas. Paralelamente al cierre de oficina, se llevan a cabo las salidas de los empleados en tres fases:

-Fase 1 (fase voluntaria): Englobó a todos aquellos trabajadores que voluntariamente decidieron adherirse al ERE: casi 2.000 personas, lo que supuso el 62% del total de empleados afectados en el ERE en esta primera fase.

-Fase 2 (despido forzoso): Esta fase se completó a finales de 2019, sumando un total de 3.069 trabajadores desvinculados de la entidad, de los cuales solo 39 han sido despidos forzosos.

-Fase 3 (servicios centrales): Esta es la última fase para completar los 3.223 contemplados en el acuerdo. Fueron los últimos y se llevaron a cabo a principios de 2020.

Los plazos pactados para que los trabajadores se sumasen al expediente de regulación de empleo dependían del departamento al que pertenece cada trabajador:

- Hasta el 31 de julio de 2019 para Servicios centrales y estructuras intermedias.
- Hasta el 31 de diciembre de 2019 para Red.
- Hasta el 31 de marzo de 2020 para Control de Red, Soporte territorial, RR. HH., Organización y otros departamentos.

2.1. Condiciones de indemnización pactadas

La tabla 1 representa las indemnizaciones estipuladas en el Acta de Finalización del expediente de despido colectivo en Banco Santander S.A. a fecha 17 de junio de 2019. Estas cifras varían en función de la edad del trabajador a fecha 31 de diciembre de 2019.

2.1.1. Condiciones relacionadas con los beneficios sociales:

- De 55 a 62 años de edad:
 - Se les conservan las condiciones financieras de los productos que estén en vigor.
 - Se mantiene el seguro colectivo de vida.
 - Se conserva la indemnización de los derechos del economato.
 - Se mantienen las aportaciones a planes de pensiones.
- Para 55 años o menos:
 - Se otorgan hipotecas con tipos de interés preferencial Euribor+0,79%.
 - Se confieren préstamos personales preferenciales de Euribor+3%.

2.1.2. Trabajadores excluidos del despido colectivo:

- Quienes se encuentren en excedencia antes del 23 de mayo de 2019.
- Quienes tengan discapacidad mayor del 33% declarada antes del 23 de mayo de 2019.
- Quienes tengan hijos con discapacidad mayor o igual al 33% declarada antes del 23 de mayo de 2019.
- Quienes velen de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- Quienes sean víctimas de violencia de género.
- Cuando en un matrimonio o pareja de hecho, sean los 2 trabajadores del banco, uno de los dos bajo su decisión tiene derecho a ser excluido del despido.

Estos trabajadores quedan excluidos del despido forzoso. Pueden solicitar sumarse al ERE voluntariamente a excepción de los que se encuentren en excedencia.

Durante la ejecución del ERE y hasta el 31 de diciembre de 2019 el banco tuvo la posibilidad de desplazar a los trabajadores como medida para reorganizar la red de oficinas, con unas condiciones preestablecidas de compensación.

Tabla 1: Indemnizaciones del despido colectivo en Banco Santander

<u>EDAD</u> <u>DE LOS</u> <u>TRABAJADORES</u> A 31/ 12/ 2019	<u>ANTIGÜEDAD</u>	<u>CONDICIONES</u>
62 o más		Percibirán: 20 días de salario por año de servicio Máx. 12 mensualidades
59 a 61 años	15 años o más	Prejubilación mediante renta mensual. Opciones: - (1/12) del 80% del salario bruto hasta los 63 años - (1/12) del 75% del salario bruto más (1/12) del 60% del complemento voluntario
58 años	15 años o más	Prejubilación mediante renta mensual. Opciones: - (1/12) del 78% del salario bruto hasta los 63 años - (1/12) del 73% del salario bruto más (1/12) del 55% del complemento voluntario
55 a 57 años	15 años o más	Prejubilación mediante renta mensual. Opciones: - (1/12) del 75% del salario bruto hasta los 63 años - (1/12) del 70% del salario bruto más (1/12) del 57% del complemento voluntario
50 a 55 años	15 años o más	Indemnización a tanto alzado por una sola vez Obtenida multiplicando por 6 el 60% del salario bruto anual. Límite de 380.000€. Existen primas adicionales por acogerse voluntariamente.
Menores de 62	Menos de 15 años de antigüedad	Percibirán: 40 días de salario bruto anual por año de servicio Límite de 24 mensualidades Existen primas adicionales en caso de acogerse voluntariamente:
Menores de 50		- 2.000€ brutos por cada trienio de antigüedad - Prima teniendo en cuenta la mayor dificultad en la recolocación para trabajadores de esta edad, de 15.000€

2.2. Programa de outplacement

En los anteriores EREs, el Banco Santander llevó a cabo un programa de *outplacement*, con el cual se comprometía a encontrar trabajo al 100% de los empleados que se acogiesen a dichos ERE. (Europapress.es, 2019). En el caso del ERE que nos ocupa, el Banco Santander ha presentado un

Plan de Recolocación Externa que supera en exigencia a los anteriores. Para llevarlo a cabo, han contratado a una empresa especializada en *outplacement*, Lee Hecht Harrison, que forma parte del grupo de Adecco.

Para poder conseguir un puesto de trabajo al 100% de los empleados del ERE que quieran seguir trabajando, se han puesto en torno a 300 oficinas de Adecco al servicio de los trabajadores para ser ayudados en la búsqueda del nuevo empleo (ELPAÍS, 2019). Para ello, se realizaron una serie de sesiones de consultoría individuales ilimitadas para atender a las tres principales necesidades de un trabajador despedido en un ERE que busca trabajo:

1. Formación-*Coaching*

Se elaboran talleres para desarrollar las *soft skills* que sean más demandadas en las ofertas de empleo. El asesoramiento es personalizado y llevado a cabo por parte de expertos en la materia.

2. Búsqueda de empleo personalizada

Se realiza una búsqueda de empleo adaptada a cada trabajador, mediante un equipo de prospección que tratará de encontrar y gestionar las ofertas más adecuadas a cada perfil.

3. Asesoramiento personalizado

Se lleva a cabo un asesoramiento financiero, patrimonial, fiscal y en materia de Seguridad Social a todos los empleados que lo deseen. Se hace especial énfasis en las personas más avanzadas en edad, o que pertenezcan a colectivos que tengan más complicado el encontrar un nuevo empleo (ElConfidencial, 2019).

En resumen, la política de RR. HH. del Banco Santander busca ofrecer al empleado una situación de seguridad, y esperanza por progresar y mejorar su *employer branding*. Estas intenciones han sido reflejadas en la gestión de ERE, tanto en las indemnizaciones, en los beneficios sociales, como en el plan de recolocación externa. Por tanto, el ERE ha sido gestionado de modo que los trabajadores afectados tengan una alternativa lo más positiva posible a su salida, es decir en coherencia con la política de RR. HH.

Fuentes de información utilizadas

- AHBS (2011). *AHBS - Historia*. [online] Archivohistoricosantander.com. Disponible en: <http://www.archivohistoricosantander.com/historia.php> [6/02/2020].

- El País (2019). Santander se compromete a recolocar a todos los despedidos en el ERE que quieran seguir trabajando. Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/05/23/actualidad/1558608262_980678.html [7/2/2020].

- El Confidencial (2019). Santander se compromete a recolocar a todos los afectados del ERE que lo quieran. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/empresas/2019-05-23/santander-afectados-ererecolocar_2018902/ [6/2/2020].
- Europa Press (2019). Santander abre el proceso formal del ERE con el compromiso de recolocar a todos los afectados. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-santander-abre-procesoformal-ere-compromiso-recolocar-todos-afectados-20190523122524.html> [8/2/2020].
- FXSSI (2020). Los 20 bancos más grandes del mundo en 2020 por activos totales. [online] FXSSI
- Indicador de Sentimiento de Forex. Disponible en: <https://es.fxssi.com/los-20-bancos-mas-grandes-del-mundo> [8/2/2020].
- UGT Banco Santander (2019). Acta de finalización con acuerdo del período de consultas del expediente de despido colectivo en Banco Santander S.A. [online] Google Docs. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1YfhOunteOfIARYO6qa5f8UFuMrz0sXH/view> [5/2/2020].

Fecha del caso: marzo, 2020.

Palabras clave: ERE, recolocación, *outplacement*.

Preguntas sobre el caso

- 1.- ¿Ha sido consecuente la gestión del ERE con respecto a las políticas de RR. HH. del Banco Santander?
- 2.- ¿Cuáles son las razones del ERE?
- 3.- ¿Qué necesidades se cubren con un proceso de *outplacement* o recolocación?