PROPUESTAS Y REIVINDICACIONES DE CCOO PARA EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL

SECTOR FINANCIERO

EL MOMENTO ES AHORA



GABINETE DE ESTUDIOS
SEPTIEMBRE DE 2026

ccoo servicios

Introducción 4
1.SITUACIÓN ACTUAL Y EVOLUCIÓN RECIENTE (2019-2026). 8
1.1. El desempeño de la Gran Banca del IBEX 35 en el conjunto de las entidades de depósito. 11
1.2. El Impacto Humano del Ajuste Operativo (Capacidad Instalada) 17
2.RETOS DE FUTURO PRÓXIMO PARA EL SECTOR. ¿Cómo afectarán al empleo? 23
2.1 Riesgo Geopolítico, Macroeconómico e Inflación 23
2.2 Competencia Feroz del Sector Financiero No Bancario 23
2.3 Inteligencia Artificial (IA) y el Desafío del Empleo Bancario 24
3.CLIMA LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 27
3.1. Análisis Cualitativo de Clima Laboral -Informe CCOO Servicios-jun2026 27
3.2. PLATAFORMA NEGOCIADORA: 8 ejes de negociación colectiva. 28
1. Salarios Dignos y Reparto de los Beneficios Récord 29
2. +Tiempo para Vivir: Jornada Reducida y Conciliación 31
3. Recomposición de las Plantillas y Fin de la Infradotación: "más personas para atender a personas" 33
4. Control de la Presión Comercial y Erradicación de Rankings: basta ya de presión comercial. 34
5. Salud Mental y Bienestar como Exigencia Laboral 36
6. Reconocer y Potenciar la Profesionalidad 38
7. Regulación Laboral de la Inteligencia Artificial (IA) 40
8. Planes de Igualdad Reales y Brecha Cero 42

RESUMEN EJECUTIVO……..44

Introducción

El sector bancario realiza un papel fundamental en la economía: captar ahorro para financiar inversión. En la medida en que esa labor de intermediación resulte más eficiente, más rentable será el sector y más estabilidad financiera mostrará la economía del país. Por tanto, el desarrollo del sistema financiero y particularmente del sector bancario, como principal agente del mismo, resulta un factor determinante a la hora de materializar las posibilidades de crecimiento de cualquier economía.

En España, la **crisis financiera de 2008** marcó un antes y un después en el sector bancario, desencadenando una **reestructuración sin precedentes**, con la salida de más de 100mil profesionales y el cierre de más de 20mil oficinas bancarias durante la siguiente década. En los años posteriores, el sistema asistió a la desaparición casi total de las cajas de ahorros, que fueron absorbidas o transformadas en bancos comerciales tras un rescate europeo histórico cuantificado en más de 43mil millones de € que España recibió en dos desembolsos entre diciembre de 2012 y febrero de 2013 a través del Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE).

Este proceso de consolidación redujo drásticamente el número de entidades financieras en el país, con el objetivo de crear un mapa bancario más solvente, eficiente y fuertemente supervisado por el Banco Central Europeo. Para ello tuvo que llevar a cabo el **saneamiento de activos tóxicos inmobiliarios** a través de dos mecanismos regulatorios complementarios: las provisiones forzosas, cuando el Gobierno exigió por ley a los bancos 84mil millones de € en dotaciones extraordinarias para absorber pérdidas latentes por devaluaciones de suelo, promociones inacabadas y créditos morosos, y la creación del popularmente denominado "banco malo", la Sareb (Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria), para limpiar definitivamente los balances de las entidades bancarias.

Una vez superada esta fase de saneamiento de activos tóxicos inmobiliarios en los balances, el sector se enfrentó a un **entorno macroeconómico prolongado de tipos de interés oficiales negativos** que erosionó sus márgenes de beneficio tradicionales y entonces, con el fin de mantener los niveles de eficiencia, las entidades aceleraron una profunda transformación digital, cerrando nuevamente miles de oficinas físicas y reduciendo personal en favor de la banca móvil.

Hoy en día el sistema bancario español presenta una posición sustancialmente más sólida: los niveles de capital prácticamente duplican los

existentes antes de la crisis y la exposición al sector inmobiliario es considerablemente menor. En este contexto, el análisis cuantitativo de los principales indicadores de desempeño económico revela la solidez del sector bancario en España, que **no se apoya en ganancias coyunturales, sino en beneficios estructurales al alza** consolidados a lo largo de los últimos años.

Y aquí no podemos dejar de **apelar al trabajo que realizan las personas trabajadoras del sector**; un trabajo cada vez peor retribuido y en condiciones cada vez más intensivas, que está ocasionando un deterioro cada vez mayor de la salud de las plantillas, en una era de reconfiguración operativa masiva, con beneficios que siguen batiendo récords a costa de la degradación estructural del clima laboral de las plantillas.

Durante muchos años, trabajar en el sector financiero significaba acceder a un empleo con buenas condiciones salariales y estabilidad, hasta el punto de que socialmente, "entrar en banca", era visto como sinónimo de progreso laboral y económico, pues el salario de entrada se situaba muy por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Existía una mejora salarial sobre Convenio que reconocía la responsabilidad, la cualificación y el nivel de exigencia del trabajo bancario. Pero durante la crisis financiera y en el momento de mayor tensión económica del sector, la devaluación salarial se aplicó como una medida excepcional que no ha sido revertida hasta hoy en día, a pesar de que actualmente las cuentas de resultados del sector arrojan cada vez mayores cifras de beneficio, de modo que las "mejoras de márgenes y resultados" se han vuelto estructurales.

E**l actual modelo organizativo está erosionando de forma severa la salud y el compromiso de la plantilla en beneficio exclusivo de las cúpulas** de las entidades y el dividendo de los accionistas: mientras la Red Comercial experimenta una asfixia vinculada a la comercialización forzada de productos y una atención directa al cliente desbordada, los Servicios Centrales sufren una sobrecarga técnica alarmante derivada de la falta de dimensionamiento y la pérdida absoluta de control sobre sus tiempos de trabajo.

La información agregada a nivel sectorial, emanada de las sucesivas evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias en las entidades (basadas en metodologías validadas como FPSICO o CoPsoQ-Istas21), revela un escenario de alerta estructural homogénea, con un riesgo laboral colectivo, sistémico y evitable provocado por los siguientes cuatro factores detonantes básicos:

1. **Carga de trabajo e infradotación crónica**: el aumento exponencial de la carga de atención por el ajuste del 40% del empleo financiero, la no cobertura de ausencias, el solapamiento de frentes y tareas, la labor de soporte de la brecha digital, configuran un marco de cargas de trabajo insostenibles.
2. **Presión comercial inasumible y liderazgos tóxicos**: los modelos de Retribución variable e incentivos, así como la fijación de objetivos comerciales, son unilaterales, discrecionales, opacos y desmotivadores, agravándose la situación por modelos de liderazgo tóxicos y autoritarios y la quiebra ética de compliance.
3. **Prolongaciones de jornada estructurales e invisibles**: las prolongaciones de jornada se han consolidado como un "uso y costumbre" estructural en el sector financiero, forzadas por la presión, y con fraude a la Seguridad Social y a la Agencia Tributaria.
4. **Hiperconectividad y una inexistente desconexión digital**: pese al marco regulatorio y a los convenios colectivos firmados, la desconexión digital es una utopía en la práctica diaria. El uso intensivo de dispositivos corporativos obligatorios somete a los profesionales a una hiperconectividad permanente, cronificando la ansiedad, las alteraciones graves del sueño, el síndrome de burnout (desgaste profesional) y cuadros depresivos agudos

Es por ello que, como **continuidad del informe de CCOO Servicios titulado "El Valor de las Personas" presentado en octubre de 2023**, este mes de mayo de 2026 se lanzó el 2º Cuestionario Sectorial de Clima Laboral de CCOO, en el que han participado más de 46mil personas trabajadoras del sector.

Las **conclusiones, presentadas en el Informe "La voz de las plantillas" presentado por CCOO Servicios en junio 2026**, resultan claras: el incremento de las cargas de trabajo y la presión está alcanzando valores críticos (más del 90% afirma padecer un aumento sustancial de las cargas de trabajo), con un impacto negativo directo sobre sus condiciones de salud física y mental (más del 80% declara expresamente daños en la salud), llevando incluso a condiciones de trabajo en las que se plantean dilemas éticos y una patente falta de autonomía en el trabajo (más del 60% se ha sentido coaccionado para "vender" con compromiso compliance y casi el 50% afirma que "nunca" o "raramente" dispone de autonomía en la realización de sus tareas).

Si a este panorama unimos la cuestión de que más de la mitad del personal de oficinas y más del 60% en servicios centrales, se siente insatisfecho con su retribución y que más del 90% estaría dispuesto a movilizarse sindicalmente, **CCOO Servicios considera ineludible plantear una plataforma negociadora para el siguiente convenio colectivo que contemple estas cuestiones:**

- *Por un salario que recupere poder adquisitivo, reparta los beneficios récord del sector y elimine las desigualdades internas*
- *Por un reparto del tiempo de vida y una jornada que no enferme: reducción de jornada, fines de semana de tres días y teletrabajo.*
- *Por una dotación de plantilla adecuada y un sector que vuelva a generar empleo de calidad.*
- *Por un modelo de negocio motivador y responsable, con retribución variable transparente, objetiva y participativa.*
- *Medidas definitivas y reales que minimicen los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad laboral.*
- *Por sistemas objetivos y universales de promoción y carrera profesional.*
- *Por una implantación de la IA con garantías, información y participación sindical.*
- *Por Planes de Igualdad reales, evaluables y de vanguardia, que corrijan las brechas y no se queden en el papel*

Resulta evidente que el **negocio bancario en España opera actualmente en un régimen de oligopolio práctico**, liderado por unos pocos gigantes altamente digitalizados y que el sector **afronta ahora nuevos desafíos**, comunes a los del sector bancario internacional, principalmente la transición hacia un modelo financiero plenamente digitalizado, la creciente relevancia de la ciberseguridad y la competencia de los nuevos actores financieros no bancarios.

Mantener la resiliencia, en un entorno más incierto y caracterizado por una rápida transformación tecnológica es una cuestión central de la próxima década, pero esto **no será posible sin las personas trabajadoras de sus plantillas, que son su principal activo y que reclaman unas condiciones de trabajo dignas, con una retribución salarial justa.**

1. SITUACIÓN ACTUAL Y EVOLUCIÓN RECIENTE (2019-2026).

Ejercicio 2025

Este último año ha consolidado la **tendencia al alza observada desde 2019** en los principales indicadores de desempeño financiero del sector bancario en España. Por un lado, se constata una **extraordinaria y continuada mejora en las cifras de resultados y en los índices de solvencia, así como una optimización continua en los índices de eficiencia operativa** de las grandes entidades cotizadas, de forma que esta tendencia puede comenzar a leerse como estructural y no solamente como algo coyuntural al periodo de recuperación tras la crisis sanitaria de 2020 y las medidas de política monetaria adoptadas por los reguladores.

A pesar de que el Banco Central Europeo (BCE) inició a lo largo de 2024 y 2025 una senda gradual de flexibilización monetaria con rebajas paulatinas en los tipos de interés de referencia, las entidades financieras en España han sabido mitigar el impacto en el margen de clientes, gracias a la indexación rezagada de las carteras de crédito a largo plazo, el fuerte incremento de los ingresos por comisiones netas (especialmente aquellas derivadas de la comercialización de productos de desintermediación financiera, como fondos de inversión, planes de pensiones y seguros) y, sobre todo, a la drástica reducción previa de sus estructuras de costes operativos fijos y de personal en España.

La solidez del sector financiero español no se apoya en ganancias coyunturales, sino en un desempeño estructural consolidado que podemos resumir con los siguientes datos[1]:

- La **rentabilidad** del sector bancario español mejoró en 2025: el resultado consolidado **creció un 6 %** en 2025 y la rentabilidad sobre el patrimonio neto (ROE) del sector bancario se situó a finales de año en el 14,3% (11% ROE 2021), manteniendo niveles bien por encima del coste de capital.

[1] Fuente: BdE. Informe de estabilidad financiera primavera 2026.

- La **eficiencia** del sector se mantiene **por debajo del 40%** demostrando que las ganancias de productividad están compensando los incrementos de costes e inversiones tecnológicas
- La **solvencia** del sector aumentó con una mejora de la ratio de capital de nivel 1 ordinario (CET1, por sus siglas en inglés) que **aumentó 0,5 p.p.** en 2025, hasta situarse en el 13,9 % (12,6% CET1 2021).
- El saldo de **préstamos dudosos descendió un 15,5%** en 2025 (en el ámbito empresarial, el descenso en el saldo de dudosos alcanzó el 14,6 %; en los hogares, esta caída fue del 16,7 %); mientras los préstamos clasificados en vigilancia especial disminuyeron un 8,1 %, como consecuencia del crecimiento de la actividad económica, la fortaleza del mercado laboral y la mejora de la renta de hogares y empresas, así como la gestión del riesgo por parte de las entidades.
- **La rentabilidad del sector bancario español en 2025 se sitúa por encima de la media europea, apoyada en un mayor margen de intereses y en una mejor eficiencia operativa**: con datos de la Autoridad Bancaria Europea (EBA, por sus siglas en inglés) a diciembre de 2025, el ROA de los principales bancos españoles se situaba 25 pb por encima de la media europea (0,73 %).

En paralelo a estos datos de récord, **España ha liderado el ajuste operativo**[2] y de capacidad instalada más agresivo de toda la Unión Europea: desde los picos históricos del periodo 2008-2009, **se ha destruido casi el 40% del empleo directo en el sector**, unos 108mil empleos en el conjunto de las entidades de crédito y EFC, de los que 105mil empleos se han destruido en las entidades de depósito, de las que **también se ha clausurado más del 63% de la red física de oficinas comerciales**, de forma que actualmente contamos 28mil oficinas menos que en 2008.

	Entidades de crédito y EFC. Número de empleados. Total	Entidades de depósito. Número de empleados
2008	**278.301**	**270.855**
2015	202.961	197.833
2019	181.575	176.838
2021	168.352	164.101
2025	**170.200**	**165.842**

	ED. Número de oficinas en España
DIC 2008	**45.662**
DIC 2015	30.921
DIC 2019	23.851
DIC 2021	19.015
DIC 2025	17.109
MAR 2026	**17.040**

[2] Fuente: BdE. Boletín estadístico. Datos de empleo y oficinas bancarias.

¿Y qué podemos esperar para el año en curso?

En lo que a actividad crediticia se refiere, el crédito a hogares y empresas experimentó el último año un dinamismo sobresaliente, acelerando hasta un crecimiento nominal interanual del 3,6% en 2025. Sin embargo, en marzo de 2026 este indicador se moderó al 0,5% interanual, lo que supone una **desaceleración de la demanda real de financiación**, que se vincula de manera directa con el repunte inflacionista en los costes energéticos provocado **por la inestabilidad y crisis geopolítica** desatada en Oriente Medio en febrero de 2026.

En todo caso, la fortaleza de la banca española es indudable: las **posiciones de liquidez se sitúan ampliamente por encima de las exigencias regulatorias**, con una ratio de Cobertura de Liquidez (LCR) de 170,4% en marzo de 2026 y una ratio de Financiación Estable Neta (NSFR) del 134,7% al cierre de 2025.

Si a esta coyuntura unimos el **desplome de la morosidad doméstica**, cuya tasa ha pasado de un máximo del 7,12% en el segundo trimestre de 2015 al 2,8% en diciembre de 2025 y disminuye de nuevo al 2,7% en marzo de 2026, se reducen de forma drástica las pérdidas por deterioro de activos financieros (provisiones), de forma que la alta rentabilidad se vuelve recurrente en el sector.

Por otra parte, tras un ciclo de tipos de interés negativos en 2019 que minoraron los márgenes tradicionales de intermediación, el euríbor disparó los tipos en 2023-2024 y a partir del segundo semestre de 2025, el coste medio del pasivo consolidado tendió a estabilizarse en torno al 2,6%, permitiendo un robusto diferencial comercial para las entidades bancarias. Ahora, ante la **subida de tipos en 2026**, que comenzó con un Euribor a un año del 2,245% y cierra agosto en el 2,954%, derivada de un proceso inflacionario que vuelve a reactivarse, las **previsiones de resultados para el sector continúan siendo favorables**.

Sin embargo, persiste de manera estructural un clima laboral caracterizado por la alta presión por objetivos comerciales, sobrecarga sistemática de tareas debido a la reducción de plantillas y un impacto adverso en la cohesión y sostenibilidad social, manifestado a través de la exclusión financiera de la clientela más vulnerable y la desatención de amplios núcleos de población, como **consecuencia de la reducción de capacidad operativa** llevada a cabo por las entidades en aras de incrementar esos indicadores de eficiencia operativa.

1.1. El desempeño de la Gran Banca del IBEX 35 en el conjunto de las entidades de depósito.

En un **análisis particular** del conjunto que conforman las seis principales entidades financieras cotizadas en España (**Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Banco Sabadell, Bankinter y Unicaja Banco**), el beneficio total deja clara una progresión constante a lo largo de los últimos años hacia cotas de rentabilidad sin precedentes. **Sólo en 2025 han generado más de 36.000 millones de euros de beneficios, de los que el 94%, 34.000 millones, correspondieron a la sociedad dominante (83% en 2019).**

En este contexto de extraordinaria rentabilidad histórica, el sector bancario ha impulsado una **agresiva estrategia de recompra de acciones**[3] que ha consolidado al sector financiero como el principal motor de retribución al accionista en España, aumentando automáticamente el beneficio por acción sin los costes fiscales para los inversores que conlleva la distribución directa de capital mediante el pago de dividendos.

Esto supone que la gran banca que opera en España generó en el último año una **ganancia neta aproximada de 93 millones de euros al día** y para ello, solo tuvo que emplear en **costes salariales, en torno al 24% del margen bruto** que obtiene por su labor de intermediación financiera (35% en 2019), situando al sector financiero nacional entre los más rentables y eficientes de toda la Eurozona en el presente ciclo económico.

Pero esta rentabilidad se obtiene a costa de la **intensificación constante de las condiciones de trabajo** de las personas trabajadoras del sector, sometidas cada vez más a condiciones de productividad extremas que están impactando muy negativamente en la salud física y mental y por ende en el clima laboral.

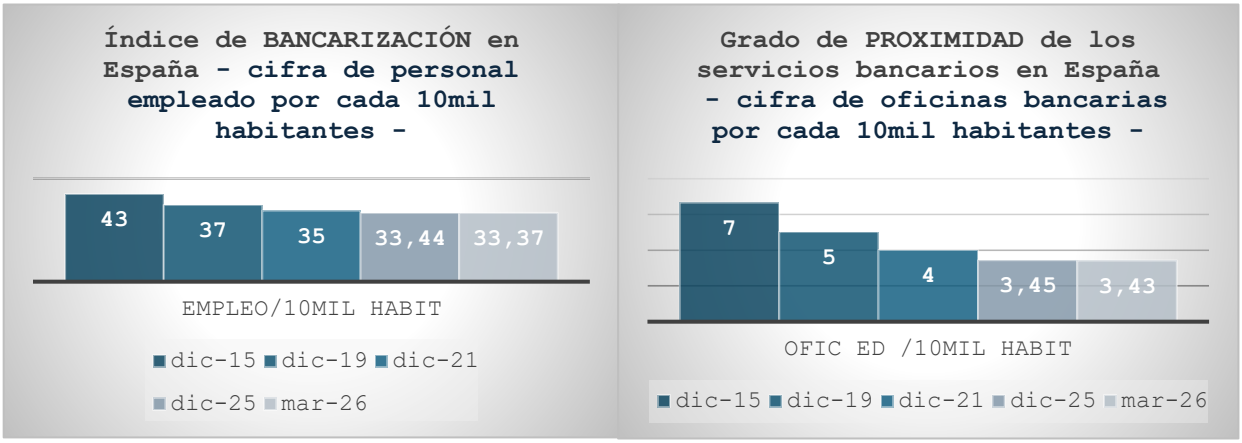
Para demostrar esta afirmación, basta con observar algunos **indicadores de actividad en las entidades de depósito españolas** y su evolución a lo largo de los últimos años.

[3] Recompra de acciones (share buyback): la entidad adquiere sus propios títulos en el mercado para posteriormente amortizarlos y al reducirse el número total de acciones de la compañía, el beneficio atribuible se distribuye entre menos títulos, de forma que aumenta el beneficio por acción de forma automática.

Fuente: BdE. Estados financieros públicos primarios de las entidades de crédito

Importe en euros	BANCO SANTANDER, S.A. (Grupo)	BANCO DE SABADELL, S.A. (Grupo)	BANKINTER, S.A. (Grupo)	BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. (Grupo)	CAIXABANK, S.A. (Grupo)	UNICAJA BANCO, S.A. (Grupo)	TOTAL GRAN BANCA IBEX 35
31/12/2025							
A) MARGEN DE INTERESES	42.348.247.000	3.536.651.000	2.237.092.155	26.280.122.000	10.671.342.000	1.494.845.000	**86.568.299.155**
(Gastos de administración)	21.533.402.000	1.867.474.000	1.009.125.381	12.810.996.000	5.624.193.000	861.792.000	43.706.982.381
(Gastos de personal)	13.633.097.000	1.208.884.000	638.225.958	7.772.695.000	3.972.331.000	573.622.000	**27.798.854.958**
E) RESULTADO DEL EJERCICIO	15.500.030.000	1.777.216.000	1.089.976.103	11.126.211.000	5.900.594.000	633.404.000	36.027.431.103
Atribuible a los propietarios de la dominan	14.101.079.000	1.775.411.000	1.089.976.103	10.511.085.000	5.890.933.000	632.356.000	**34.000.840.103**
B) MARGEN BRUTO	58.669.811.000	4.896.104.000	3.046.868.865	36.930.708.000	16.269.878.000	2.094.673.000	121.908.042.865
31/12/2019							
A) MARGEN DE INTERESES	35.283.400.000	3.622.396.000	1.190.643.440	27.364.203	19.465.000	466.837.000	**40.610.105.643**
(Gastos de administración)	20.279.748.000	2.743.459.000	996.289.918	26.819.115	17.606.000	339.696.000	24.403.618.033
(Gastos de personal)	12.141.946.000	1.648.836.000	582.923.429	17.512.348	12.294.000	236.919.000	**14.640.430.777**
E) RESULTADO DEL EJERCICIO	8.115.441.000	776.878.000	550.665.074	8.020.704	5.827.000	110.672.000	9.567.503.778
Atribuible a los propietarios de la dominan	6.515.309.000	767.822.000	550.665.074	8.020.704	5.827.000	110.672.000	**7.958.315.778**
B) MARGEN BRUTO	49.228.837.000	4.931.754.000	2.054.702.749	40.787.576	28.305.000	639.807.000	56.924.193.325
% GTS PERSONAL / MARGEN BRUTO EN 202	23%	25%	21%	21%	24%	27%	**24%**
% GTS PERSONAL / MARGEN BRUTO EN 201	25%	33%	28%	43%	43%	37%	**35%**

Si analizamos la evolución de la **capacidad operativa instalada**[4] por las entidades de depósito en España, de forma comparada con los datos de población, es fácil comprobar cómo la intensificación de las condiciones de trabajo para las plantillas del sector ha continuado incrementándose en la última década y mantienen esta tendencia también en el año en curso. Así, la cifra de personas que trabajan en el sector financiero ha descendido de 43 a 33 por cada 10mil habitantes (**índice de bancarización**) y la cifra de oficinas ha caído a menos de la mitad, desde las 7 que

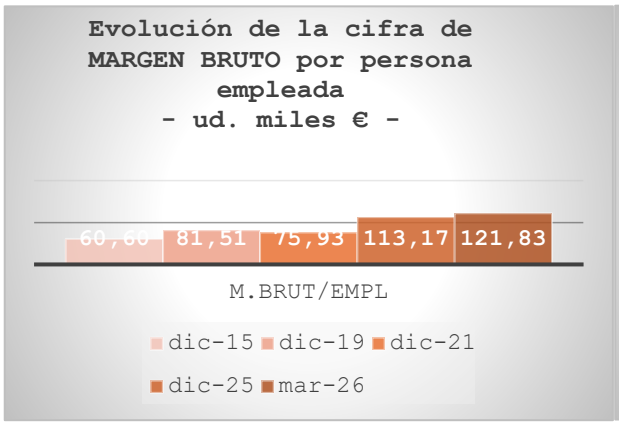


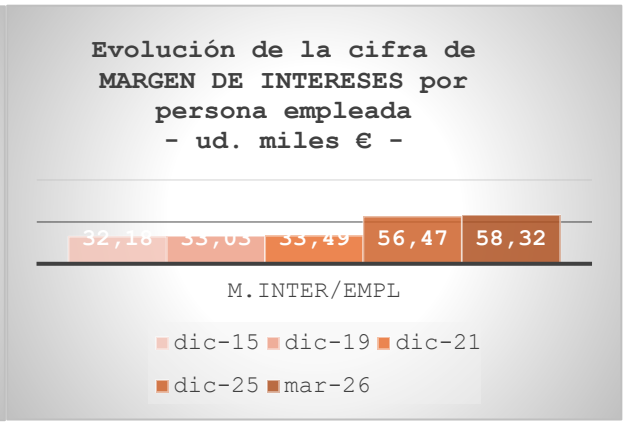
[4] Fuente: BdE. Boletín estadístico. INE. Encuesta continua de población.

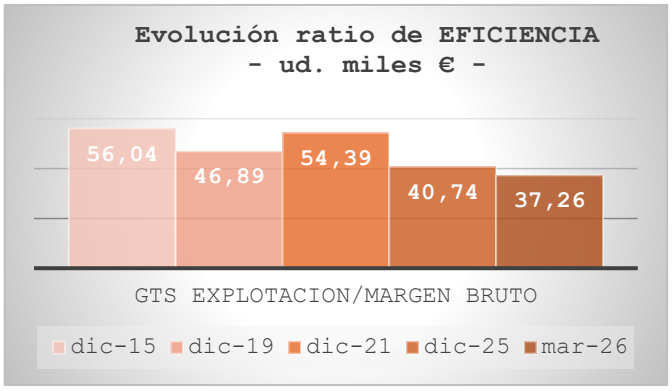
operaban por cada 10mil habitantes en 2015 a poco más de 3 en la actualidad (**grado de proximidad**).

Mientras tanto, los **márgenes empresariales** no dejan de aumentar: los datos de 2025 sitúan los del sector financiero en más de 39mil millones €, con un margen sobre ingresos del 29%, que alcanza el máximo de la serie histórica[5].

En concreto, para las entidades de depósito, el **margen bruto** se ha duplicado en la última década y el **margen de intereses** crece especialmente en el último año.







[5] Fuente: Confederación Sindical CCOO. Gabinete Económico. Informe Márgenes Empresariales 2tr2026. 8sep2026.

ED. Cuenta de resultados. Residentes en España. (miles de euros)

	MARGEN DE INTERESES	MARGEN BRUTO	Gastos de explotación	Gastos de explotación de personal	%gts personal/ MARGEN
DIC2008	8.923.989	16.252.717	7.602.723	4.559.542	**28%**
DIC2015	6.366.762	11.988.694	6.718.823	3.562.110	**30%**
DIC2019	5.841.068	14.414.044	6.759.123	3.470.097	**24%**
DIC 2025	**9.364.607**	**18.769.118**	**7.646.214**	**4.143.595**	**22%**
MAR2026	**9.672.482**	**20.204.422**	**7.528.827**	**3.913.541**	**19%**
	-	-			
Dif.2025-24	70%	51%	13%	20%	
Dif.2025-19	60%	30%	13%	19%	

Fuente: BdE. Boletín estadístico

En definitiva, **el sector bancario continua su avance hacia una mayor eficiencia** en el conjunto de las entidades bancarias de la Eurozona: **solo en el primer semestre de 2026**, las **ganancias** de estas seis grandes entidades ascendieron a **20.695 millones de euros**, mientras que los **costes totales de personal** en el mismo periodo representaron únicamente **6.233 millones de euros (20% del margen bruto).**

Importe en euros	BANCO SANTANDER	BANCO DE SABADELL	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	UNICAJA BANCO	TOTAL GRAN BANCA DEL IBEX35
(Gastos de personal) 2tr2026	**1.568.511.244**	**650.493.000**	**263.903.583**	**1.521.753.000**	**1.946.944.000**	**282.093.707**	**6.233.698.534**
% gto personal / margen bruto	18%	29%	18%	15%	25%	29%	20%
(Gastos de personal) 2tr2025	1.548.039.221	550.979.000	262.016.500	1.294.529.000	1.868.367.000	270.681.281	**5.794.612.002**
% gto personal / margen bruto	18%	20%	20%	14%	24%	27%	19%
Var.anual %	*1%*	*18%*	*1%*	*18%*	*4%*	*4%*	*8%*

Fuente: BdE. EEFF Individuales 2trim2026.

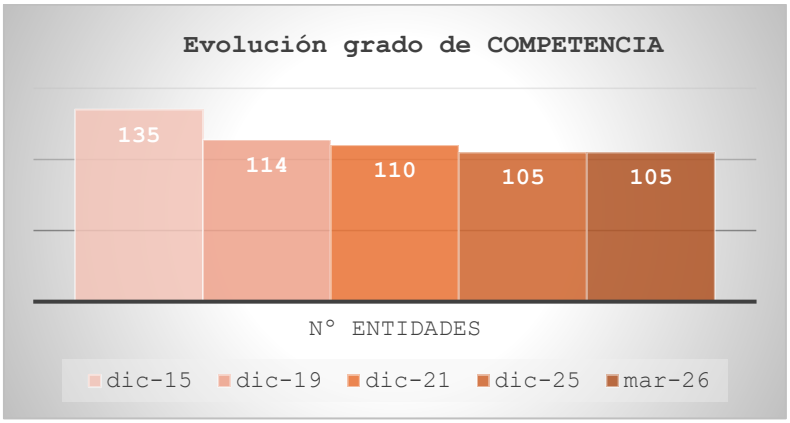
Estos datos reflejan, un año más, la **continuidad del alza en los márgenes de beneficio** y por tanto, la **estructuralidad de los resultados positivos del sector**, que para esta primera mitad del año, consigue un 28,4% más de beneficio que en el primer semestre del año anterior.

Importe en euros	BANCO SANTANDER	BANCO DE SABADELL	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	UNICAJA BANCO	TOTAL GRAN BANCA DEL IBEX35
TOTAL ACTIVO 2tr2026	**897.138.249.593**	**193.480.177.000**	**140.546.964.991**	**601.516.660.000**	**563.933.337.000**	**99.810.485.588**	**2.496.425.874.172**
TOTAL ACTIVO 2tr2025	798.656.689.058	199.640.617.000	131.591.217.252	477.776.977.000	542.677.751.000	96.249.128.778	2.246.592.380.088
Dif. Anual %	**12,3%**	**-3,1%**	**6,8%**	**25,9%**	**3,9%**	**3,7%**	**11,1%**
TOTAL PASIVO 2tr2026	**812.054.623.036**	**183.324.461.000**	**134.490.326.068**	**564.055.233.000**	**531.118.309.000**	**92.894.096.715**	**2.317.937.048.819**
TOTAL PASIVO 2tr2025	718.059.413.121	187.136.268.000	125.947.953.214	438.026.043.000	510.461.893.000	88.961.002.418	2.068.592.572.753
Dif.Anual %	**13,1%**	**-2,0%**	**6,8%**	**28,8%**	**4,0%**	**4,4%**	**12,1%**
TOTAL PATRIMONIO NETO 2tr2026	**85.083.626.557**	**10.155.716.000**	**6.056.638.923**	**37.461.427.000**	**32.815.028.000**	**6.916.388.873**	**178.488.825.353**
TOTAL PATRIMONIO NETO 2tr2025	80.597.275.937	12.504.349.000	5.643.264.038	39.750.934.000	32.215.858.000	7.288.126.360	177.999.807.335
Var.anual %	**5,6%**	**-18,8%**	**7,3%**	**-5,8%**	**1,9%**	**-5,1%**	**0,3%**
MARGEN DE INTERESES 2tr2026	**3.694.684.416**	**1.631.212.000**	**982.645.039**	**3.510.958.000**	**4.469.246.000**	**744.251.783**	**15.032.997.238**
MARGEN DE INTERESES 2tr2025	3.151.270.109	1.715.032.000	931.602.565	3.274.203.000	4.385.239.000	733.970.827	14.191.317.501
Var.anual %	**17,2%**	**-4,9%**	**5,5%**	**7,2%**	**1,9%**	**1,4%**	**5,9%**
MARGEN BRUTO 2tr2026	**8.640.617.074**	**2.265.861.000**	**1.481.327.398**	**10.028.824.000**	**7.746.351.000**	**988.465.203**	**31.151.445.675**
MARGEN BRUTO 2tr2025	8.755.571.173	2.774.865.000	1.295.171.748	9.310.373.000	7.742.302.000	1.000.949.457	30.879.232.378
Var.anual %	**-1,3%**	**-18,3%**	**14,4%**	**7,7%**	**0,1%**	**-1,2%**	**0,9%**
RESULTADO DEL EJERCICIO 2tr2026	**8.625.524.836**	**1.517.350.000**	**647.639.949**	**6.485.420.000**	**3.145.089.000**	**274.183.224**	**20.695.207.009**
Var.anual v.abs	**3.034.734.650**	**382.513.000**	**147.025.398**	**1.386.426.000**	**-363.276.000**	**-14.363.149**	**4.573.059.899**
Var.anual %	**54,3%**	**33,7%**	**29,4%**	**27,2%**	**-10,4%**	**-5,0%**	**28,4%**

Fuente: BdE. EEFF individuales 2trim.2026.

Pero este **continuo crecimiento** de rentabilidad y eficiencia se ha conseguido, particularmente, con **una estrategia clara de depauperación progresiva de las plantillas**, de la intensificación de las condiciones de trabajo y de la exclusión financiera de los colectivos más vulnerables y de las zonas más despobladas.

Además, merece la pena remarcar las **condiciones de oligopolio** en las que desarrolla su actividad el sector bancario en España: en la última década se ha vuelto a reducir en otro 20% el número de entidades que operan en el sector. Actualmente son 105 las entidades de depósito con las que cuenta el sistema financiero español (135 en 2015), pero la gran banca del IBEX35 concentra ya más del 72% de los activos que maneja el sector y copa el 78% del incremento de activos conseguido en los últimos 3 años.



	VOLUMEN TOTAL DE ACTIVOS TOTAL entidades de crédito y EFC	En manos de las 6 grandes del IBEX35
Diciembre 2022	2.967.128.299	2.135.033.000
Diciembre 2025	3.222.825.993	2.333.646.000

Fuente: BdE Boletín Estadístico y EEFF Individuales

Este hecho, sin duda, **pone en jaque las condiciones de competencia reales** del mercado de los servicios financieros en nuestro país y la profunda reestructuración operativa que el sector financiero español inició en 2008 ha derivado en una **paradoja intolerable:**

- **Una banca con niveles históricos de rentabilidad y solvencia patrimonial conseguidos a costa de la asfixia organizativa, sobrecarga sistemática de tareas y una severa degradación del clima laboral de las plantillas**

- **Mientras el dividendo del accionista y la retribución de la alta dirección alcanzan hitos récord, los profesionales en activo soportan niveles extremos de presión psicológica.**

1.2. El Impacto Humano del Ajuste Operativo (Capacidad Instalada)

La **optimización histórica de las ratios de eficiencia bancaria**, medidas como la proporción que representan los gastos de explotación sobre sus márgenes brutos**, se ha conseguido mediante el desmantelamiento físico y humano del sector en España**.

Los datos definitivos al cierre de 2025 revelan que las entidades de depósito españolas operan ahora en niveles de asfixia que han deteriorado drásticamente las condiciones laborales de las plantillas:

- **Desmantelamiento de oficinas: se ha clausurado el 64%** de las sucursales físicas operativas en el territorio nacional, pasando del máximo histórico de 45mil sucursales bancarias en 2008 a tan solo unas 17.000 sucursales activas en 2026.

- **Destrucción de empleo directo: se ha eliminado un 40% de la fuerza laboral** en las entidades de depósito españolas, lo que representa la pérdida de 108mil empleos directos que han sido amortizados por las fusiones y expedientes de regulación de empleo.

- **Cargas de trabajo desmesuradas**: como consecuencia directa del ajuste de plantilla, la **ratio de atención potencial se ha disparado a 300 habitantes por empleado** en activo, el doble que, en 2008, obligando a los trabajadores a gestionar carteras masivas.

- **Envejecimiento estructural del sector**: la edad media de las plantillas se sitúa de manera homogénea en los 45 años, con un **41% del personal concentrado entre los 45 y 54 años, e incluso un 13% de personal mayor de 55años**, frente a sólo un 5% de menores de 25 años en las oficinas tradicionales.

A lo largo de los últimos años el sector financiero ha seguido una estrategia de reducción de empleo dirigida a mejorar sus indicadores de eficiencia. El peso de los costes de personal en sus cuentas de resultados ha seguido una evolución descendente y las plantillas se han visto abocadas a jornadas de trabajo extendidas, en las que las **horas extraordinarias**, se han multiplicado.

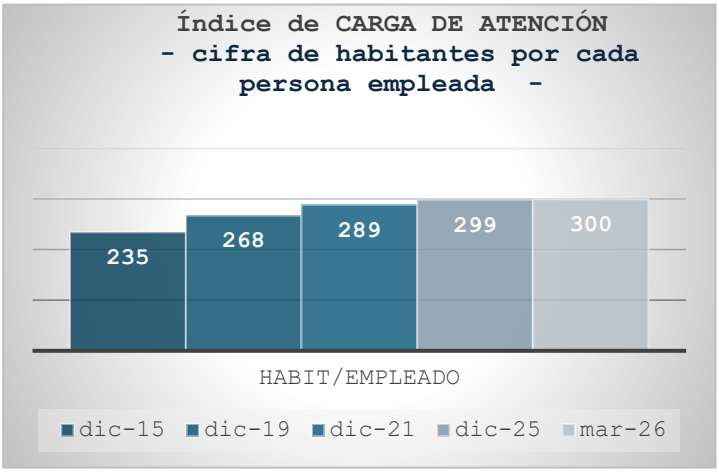
En el último año[6], **un 7,8% de la población asalariada del sector tuvo que realizar horas extraordinarias**. Más de 19mil personas empleadas trabajaron más de 109mil horas extraordinarias, lo que equivaldría a más de 3mil nuevos empleos a tiempo completo. Pero el problema es aún más grave: **el 76% de las horas extra que realizaron, casi 83mil horas, no fueron pagadas.**

CNAE 64 - Act. Financieras			Media anual 2025							
Pobl. Asalariada TOTAL	**Pobl. Asalariada que realiza HORAS EXTRA**	% del sector	Nº horas extras	Horas/ trabaj	Equivalencia empleos a T.C.	**Pobl. realiza h. no pagadas**	% de quien realiza extras	Nº extras no pagadas	% de las extras	Equivalencia empleos a T.C.
246.506	19.117	8%	109.386	5,72	3.115	14.242	75%	82.938	76%	2.362

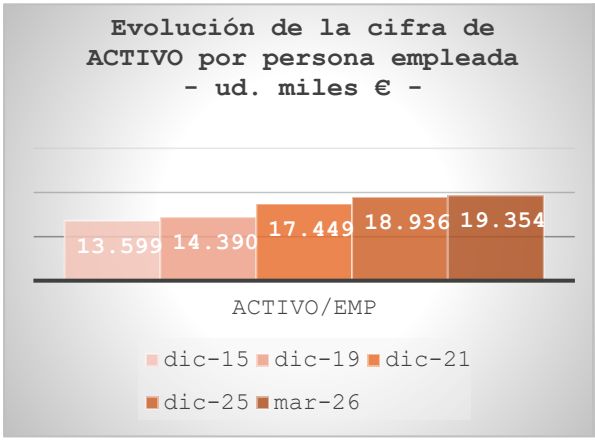
Fuente: INE. EPA.

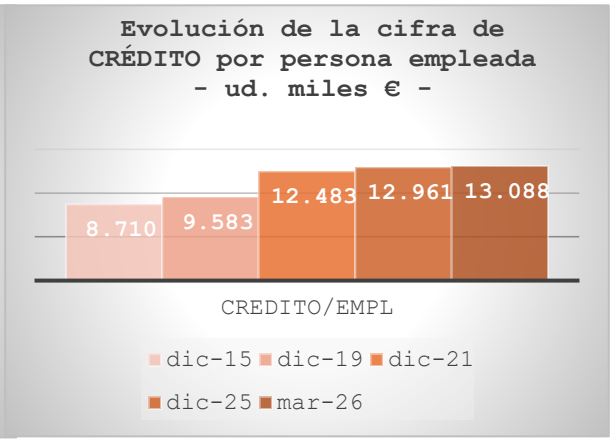
[6] Fuente: EPA. Promedio datos trimestrales 2025.

En consecuencia, el **índice de carga de atención**, medido como el cociente entre la cifra de personal empleado en banca y la cifra de población, ha pasado de 235 a 300 habitantes por persona trabajadora, a lo que además se añade el incremento de los **volúmenes de activo gestionado y de crédito concedido** por cada persona empleada.



Es decir: **la productividad de las plantillas no deja de crecer,**

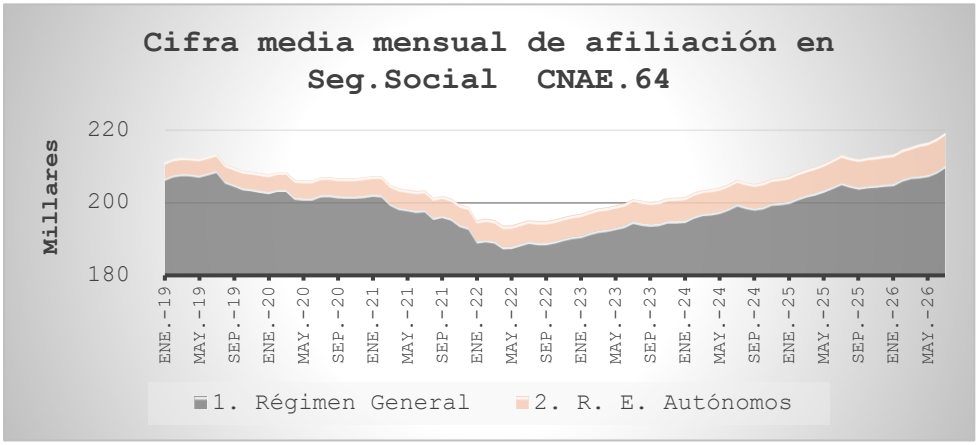




mientras que su retribución no deja de perder poder adquisitivo y las condiciones de trabajo se vuelven insoportables.

El problema de la intensificación de las condiciones de trabajo, no se explica únicamente por la estrategia de destrucción de empleo llevada a cabo en el sector como consecuencia directa de los procesos de concentración empresarial y la fusión de entidades. Es que además, **el modelo de empleo se está transformando hacia nuevos paradigmas de gestión en los que cobran cada vez mayor importancia la contratación de personal autónomo**, porque la reestructuración de la banca tradicional ha llevado a muchas entidades a externalizar servicios y a profesionales a operar como agentes financieros independientes.

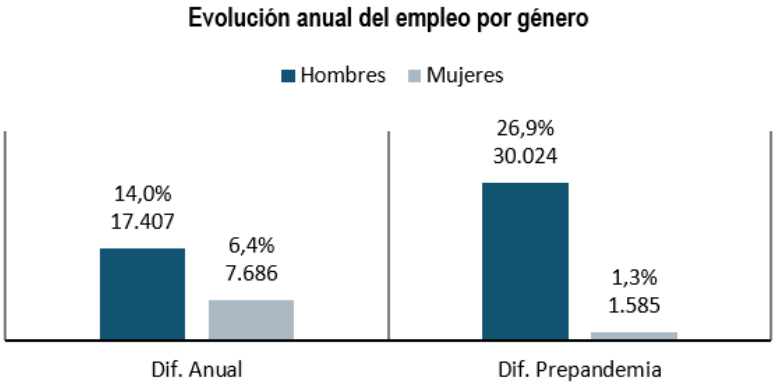
Durante los últimos años se observa cómo este segmento de personas trabajadoras por cuenta propia ha duplicado su peso específico, pasando a contabilizar del 2% del empleo total en las actividades financieras en 2019, al **4% actual**[7]. Así, el sector financiero cuenta ahora con una **media mensual de más de 9mil personas trabajadoras que cotizan en el REA** (4,5mil en 2019) y 210mil en el régimen general (207mil en 2019), lo que significa que en este periodo la tasa de crecimiento del personal autónomo ha sido del 100% frente a un 2% entre el personal asalariado.



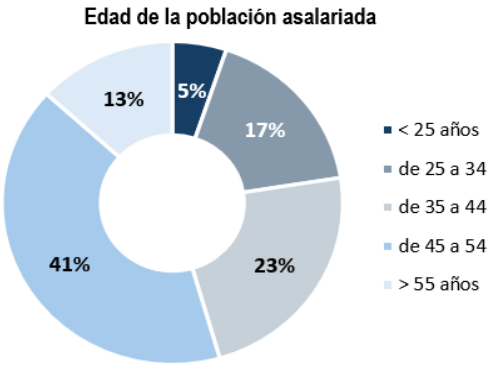
Fuente: Seg.Soc. Series de afiliación media mensual.

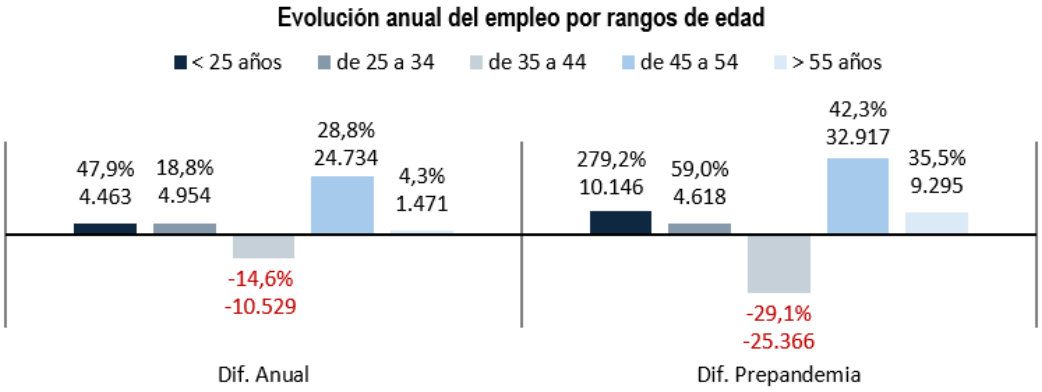
Además, las **plantillas del sector financiero en España**[8]**, mayoritariamente masculinas**, se encuentran además fuertemente envejecidas. Con un 53% de hombres y un 47% de mujeres, en los últimos años **continúa creciendo con mayor intensidad el empleo masculino**, de modo que solo en el último año las plantillas se han incrementado en 17mil hombres y menos de 8mil mujeres.

[7] Fuente: Seguridad Social. Estadísticas de afiliación media mensual por regímenes de cotización.
[8] Fuente: INE. EPA 2019 a 2026. Promedios series trimestrales.



Pero es que, además, **un 54% es mayor de 45años**, habiéndose incrementado este segmento de las plantillas en más de 26mil personas en el último año y en más de 42mil desde 2019.




Evolución anual del empleo por rangos de edad
< 25 años
de 25 a 34
de 35 a 44
de 45 a 54
> 55 años
47,9%
4.463
18,8%
4.954
-14,6%
-10.529
28,8%
24.734
4,3%
1.471
Dif. Anual
279,2%
10.146
59,0%
4.618
-29,1%
-25.366
42,3%
32.917
35,5%
9.295
Dif. Prepandemia

2. RETOS DE FUTURO PRÓXIMO PARA EL SECTOR. ¿Cómo afectarán al empleo?

2.1 Riesgo Geopolítico, Macroeconómico e Inflación

La coyuntura macroeconómica sobre la que se desenvuelve la economía española hace que el sector financiero español también tenga que **operar en un entorno de alta volatilidad**, no estático. El estallido del conflicto armado en Oriente Medio (guerra en Irán) en febrero de 2026 ha generado una inestabilidad severa con una **inflación persistente** derivada del encarecimiento global de los costes energéticos. En este contexto, aunque los tipos de interés elevados han favorecido inicialmente el margen neto de intermediación de la banca tradicional, el repunte inflacionista está provocando la **moderación del crecimiento real** del crédito doméstico a las familias y empresas en nuestro país, lo que hace plantear escenarios más conservadores en las previsiones de resultados al alza.

2.2 Competencia Feroz del Sector Financiero No Bancario

Por otra parte, el desarrollo paulatino que durante la última década está viviendo el mercado de los servicios financieros, con la **consolidación de intermediarios no bancarios** y la expansión del denominado 'Shadow Banking'[9], representa una amenaza creciente para el poder de mercado de la banca minorista.

Al cierre del año 2025, el sector financiero no bancario (SFNB) controlaba ya en España una tercera parte del activo financiero total. Esta fuerte penetración de la financiación alternativa y del crédito privado**, dominada por prestamistas internacionales**, está reduciendo de manera progresiva el poder de fijación de precios de las entidades tradicionales y presiona sus márgenes netos.

[9] Shadow banking (o banca en la sombra) es el conjunto de actividades e intermediarios financieros que realizan operaciones de crédito y canalización de fondos fuera del sistema bancario tradicional y con una menor regulación. La conforman fondos de inversión y de cobertura (*hedge funds*), fondos del mercado monetario o de capitales, aseguradoras y fondos de pensiones que realizan actividades de crédito, vehículos de inversión estructurada o con propósito especial (SPV) y fondos de deuda privada y capital riesgo (*private equity*).

A este reto competitivo se añade el riesgo inminente de **desintermediación de los depósitos minoristas** por el despliegue del euro Digital (CBDC) y el auge de las stablecoins[10] en el mercado transaccional.

Por tanto, es previsible que la banca tradicional continúe desarrollando estrategias dirigidas a mejorar su eficiencia operativa a partir, fundamentalmente, de la contención de los gastos de explotación en sus cuentas de resultados, fundamentalmente de la partida de costes de personal.

2.3 Inteligencia Artificial (IA) y el Desafío del Empleo Bancario

Pero a pesar de la gran importancia que tanto la situación geopolítica como el desarrollo de nuevos competidores, suponen para el sector bancario en España, la **irrupción de la IA generativa y la digitalización avanzada constituye hoy en día el principal factor de transformación operativa** para la banca: con datos oficiales de la Autoridad Bancaria Europea[11], el **86% de las entidades de la UE ya utiliza IA** en sus procesos internos, alcanzando el **95% si se consideran los programas piloto**.

No obstante, este **proceso de adopción de herramientas de IA está sumamente polarizado** en España: en un análisis pormenorizado de las diez grandes entidades bancarias se revela que solo la mitad de ellas supera una puntuación avanzada de 7 en grado de sofisticación operativa. Sin embargo, a pesar de esta brecha, existe **una correlación positiva directa entre el grado de adopción de la IA en los canales internos y la satisfacción digital manifestada por el cliente bancario**, por lo que es evidente que las estrategias organizativas a corto y medio plazo continúen dando prioridad absoluta a los nuevos desarrollos operativos con herramientas de IA.

Es más, una vez **concluido el proceso de reestructuración organizativa** del sector tras la fallida fusión entre BBVA y Banco Sabadell, las cúpulas directivas están realizando una importante **apuesta por el desarrollo global de unidades de transformación tecnológica basadas en la implantación de herramientas**

[10] Stablecoins (o criptomonedas estables) son activos digitales diseñados para mantener un valor financiero constante y evitar la gran volatilidad típica de otras criptomonedas como el Bitcoin. Vinculan su precio a un activo de referencia, que suele ser una moneda fiduciaria como el dólar o el euro (generalmente en una relación de 1 a 1), materias primas como el oro u otros criptoactivos.
[11] Fuente: Autoridad Bancaria Europea -EBA. Estadísticas Consolidadas de Adopción de la IA en la Banca Europea, 2024-2025.

de IA[12], lo que genera un grave desafío de reestructuración laboral y **amenaza con provocar una ola de desempleo tecnológico si no se acompaña de garantías de negociación y reciclaje profesional**. En este sentido, algunas investigaciones aproximan ya las cifras de reestructuración en términos de empleo que se avecinan entre las 6 grandes empresas de banca del IBEX 35.

A modo de ejemplo:

- El **Recorte preventivo del 15%** - (Taurus Corporate feb.2026[13]): asesores laborales y consultores de Taurus Corporate (febrero 2026) estiman que el despliegue generalizado de la IA en los grandes bancos (Santander, BBVA y CaixaBank) provocará en el medio plazo un ajuste de empleo de en torno al 15% del total de las plantillas en España.

  Advierten además que se acelerarán los programas preventivos de prejubilación pactada y salidas voluntarias para amortizar estos puestos de forma silenciosa antes de recurrir a EREs abiertos.

  Sin embargo, también afirman que los grandes bancos españoles y globales están revolucionando sus cúpulas directivas y organigramas para acelerar el despliegue de la IA con el objetivo prioritario de ganar escala y eficiencia estructural, no de ejecutar despidos masivos inmediatos. Por eso, se está llevando a cabo una **concentración de talento tecnológico** en las entidades financieras de referencia, que están aglutinando a miles de empleados tecnológicos en divisiones globales específicas (como es el caso de BBVA con su dirección de *AI Transformation*, que concentra a unos 4.000 profesionales para robustecer sus capacidades en la gestión de datos e IA agéntica).

  En todo caso, en sus análisis sobre las inversiones tecnológicas en la región EMEA, se destaca que el sector financiero avanza con **cautela regulatoria en la implementación de la IA** y aunque la adopción es profunda, las entidades se enfocan más en minimizar riesgos operativos y en el cumplimiento normativo, antes que en automatizaciones drásticas que impliquen recortes de personal

[12] "Los expertos apuestan por una nueva era financiera centrada en la IA". El Economista. 23jun2026. M.Juárez. "Deutsche Bank y Google crean una IA que barre a los analistas financieros: «Reducimos el riesgo en 5 minutos»". OK Diario. 27ago2026. B.Santamaría. "CaixaBank completa su primera transacción iniciada por un agente de inteligencia artificial en colaboración con Visa". Caixabank. 2jul2026.

[13] Fuente: "Santander, BBVA y CaixaBank pueden recortar empleo un 15% con la IA". Expansión. 17feb2026. S.Arancibia.

- **Proyecciones para el str.financiero 2025-2035** (Funcas – jun2026): un estudio del economista Francisco Rodríguez Fernández[14], director del Área Financiera y de Digitalización y del Observatorio de Finanzas y Tecnología de Funcas, basado en el índice de exposición ocupacional AIOE[15] adaptado a la clasificación nacional de ocupaciones CNO-11 (parámetro φ = 0,82), se estima una **pérdida neta de entre 12.000 y 23.000 empleos directos** en el escenario central, en un horizonte de diez años.

En todo caso, la **amenaza de los agentes autónomos** es clara y se contempla ya en la mayoría de escenarios de gestión a corto y medio plazo, y no solo en tareas repetitivas y entre el personal de menor cualificación o menor experiencia, porque aunque inicialmente la IA se presenta como una herramienta de trabajo cooperativo con la persona trabajadora, el auge del "escenario agente" (agentes e inteligencia artificial con autonomía operativa total) amenaza con **desplazar y sustituir de forma directa al personal cualificado** del sector, en funciones reguladas e industrias intensivas en conocimiento, tales como el análisis de riesgo, la auditoría o el compliance.

Por estas razones **resulta imprescindible plantear un escenario de negociación colectiva en la que el tema de la transformación digital y el uso de herramientas de IA esté presente y sea tratado con absoluta transparencia**, con el fin de minimizar el impacto negativo que se espera produzca sobre las plantillas.

[14] Fuente: Funcas. "Artificial intelligence and financial stability: Banking risks in the age of frontier AI – A comparative assessment of Spain, the European Union and, the United States". F.Rdguez.Fdez. Jun2026.

[15] **Índice AIOE** (*AI Occupational Exposure*) es una métrica creada por los investigadores Edward Felten, Manav Raj y Robert Seamans en 2021 que mide el grado en que las tareas de una ocupación laboral pueden verse afectadas por las aplicaciones de inteligencia artificial

3. CLIMA LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Análisis Cualitativo de Clima Laboral -Informe CCOO Servicios-jun2026

Frente a estas estrategias corporativas basadas únicamente en la maximización de la eficiencia productiva, CCOO Servicios lanzó el 2º Cuestionario Sectorial de Clima Laboral en mayo de 2026. En tan solo 26 días, se recogieron más de **46mil respuestas** de las personas trabajadoras del sector bancario y los resultados de este estudio cualitativo confirman que el modelo organizativo ha alcanzado límites incompatibles con la salud laboral:

- **Sobrecarga alarmante: el 96,9% del personal de la Red de Oficinas y el 93,1% de los profesionales de Servicios Centrales** denuncian un incremento crítico del volumen de tareas y de la presión comercial en los últimos tres años, con altos índices de agotamiento.

- **Afectación grave de la salud: el 85,9% en la Red Comercial y el 82,3% en Servicios Centrales** declaran formalmente que el actual clima de trabajo está dañando su salud física y psíquica, cronificando cuadros de ansiedad, insomnio, fatiga y burnout.

- **Quiebra Ética y Coacción en Compliance: el 64,4% de los gestores comerciales** declara que se siente presionado para vender productos bancarios hasta el extremo de comprometer el cumplimiento de la normativa de compliance y protección al consumidor.

- **Rechazo de los Sistemas de Incentivos** (retribución variable): los sistemas de retribución variable, implantados de manera unilateral y discrecional, están totalmente deslegitimados. **El 49,6% de la plantilla** les otorga una puntuación de "0" (rechazo absoluto) por su opacidad.

- **Disposición contundente a la movilización**: **más del 95% de la Red de Oficinas y el 91,7% de Servicios Centrales** apoyarán de manera contundente las movilizaciones y medidas de fuerza sectoriales convocadas por CCOO si la patronal mantiene sus posiciones de asfixia.

Ante este diagnóstico, **desde CCOO Servicios** planteamos una **plataforma de negociación que reconduzca las estrategias empresariales** para los próximos años **en favor de la recuperación de unas condiciones de trabajo dignas** que permitan a las personas trabajadoras del sector **recuperar el poder adquisitivo y mantener sus condiciones de salud física y mental en niveles adecuados.**

3.2. PLATAFORMA NEGOCIADORA: 8 ejes de negociación colectiva.

Como respuesta estructural a la rentabilidad histórica de las entidades, la asfixia organizativa y la amenaza tecnológica, **CCOO Servicios fundamenta su plataforma de negociación para el próximo convenio colectivo** y exige la aplicación de reformas profundas agrupadas en los siguientes **8 ejes reivindicativos:**

1. Salarios Dignos y Reparto de los Beneficios Récord

Exigimos un salario que recupere el poder adquisitivo real, reparta de forma equitativa las ganancias récord y elimine las desigualdades. La subida ordinaria de las tablas salariales debe indexarse al IPC medio anual mediante cláusula de revisión automática, con carácter mínimo y consolidable, sin que sea absorbible ni compensable por conceptos discrecionales. Asimismo, exigimos un mecanismo formal de "Participación de la plantilla en los beneficios": una subida salarial consolidable de entre el 1% y el 2% en función del beneficio recurrente y comparable promedio de los 3 ejercicios anteriores.

Por un salario que recupere poder adquisitivo, reparta los beneficios récord del sector y elimine las desigualdades internas.

1. **Incremento de las tablas salariales.** Incremento de las tablas actuales conforme al siguiente calendario, con cláusula de revisión en función del IPC:

Año	Incremento de tablas	Revisión	Vinculado a beneficios
2027	+7 %	Cláusula IPC	+1 % según beneficios del sector
2028	+4 %	Cláusula IPC	+1 % según beneficios del sector
2029	+4 %	Cláusula IPC	+1 % según beneficios del sector
2030	+4 %	Cláusula IPC	+1 % según beneficios del sector

Incremento gradual adicional de entre el 1 % y el 3 % para los salarios inferiores al salario medio nacional.

2. **Reparto de los beneficios récord.** Generar mecanismos de reversión de los beneficios del sector mediante incrementos salariales adicionales y/o pagas extraordinarias vinculadas a beneficios.
3. **Eliminación de las desigualdades internas.** Compromiso de abordar en cada entidad los salarios de entrada y de las personas incorporadas en los últimos años, eliminando las desigualdades retributivas internas que desincentivan la

captación y retención de talento joven. Mejora sustancial del salario sectorial de los niveles de ingreso durante la vigencia del convenio.

4. **Garantía de aplicación a toda la plantilla.** Aplicación íntegra a toda la plantilla de los incrementos pactados y de los abonos no recurrentes, sin compensación, absorción ni mecanismos similares.
5. **Transparencia e igualdad retributiva.** Aplicación efectiva e inmediata de la Directiva (UE) 2023/970 desde junio de 2026, exigiendo su cumplimiento en materia de transparencia e igualdad retributivas.
6. **Préstamos al personal.** A valorar la regulación a nivel sectorial y de empresa, con topes máximos y su tratamiento como retribución en especie.

2. +Tiempo para Vivir: Jornada Reducida y Conciliación

Avanzar de manera prioritaria hacia la jornada máxima anual de 1.600 horas horas sin reducción salarial, de acuerdo con el Pacto de Jornada. Exigimos la consolidación de fines de semana de 3 días mediante la concesión de permisos adicionales compensados. Se propone regular una reducción de jornada adicional por edad y antigüedad (al cumplir los 50 años de edad y 15 de antigüedad) para amortiguar el desgaste. Garantizar una desconexión digital verídica y verificable por la representación legal (RLPT) mediante limitaciones técnicas de acceso.

Por un reparto del tiempo de vida y una jornada que no enferme: reducción de jornada, fines de semana de tres días y teletrabajo.

1. **Fines de semana de tres días.** Establecer días adicionales de permiso anuales que permitan disfrutar de fines de semana de tres días, como instrumento de descanso efectivo y de reparto del tiempo de vida.
2. **Reducción de jornada por edad y antigüedad.** Reconocer una reducción adicional de jornada al cumplir 50 años de edad y 15 de antigüedad, atendiendo a una plantilla envejecida y especialmente expuesta al desgaste psicosocial. Esta reducción de jornada se incrementará progresivamente en función de la edad y la antigüedad de la persona trabajadora.
3. **Mejora de la conciliación por cargas familiares.** Reforzar las medidas de conciliación para las personas con cargas familiares, de modo que el cuidado no penalice la carrera profesional ni la retribución. A tal efecto, se impulsarán mejoras en materia de adaptación de jornada, flexibilidad horaria, permisos retribuidos, teletrabajo en los supuestos legalmente previstos, bolsas de horas para cuidados y otras medidas de corresponsabilidad.
4. **Reducción de jornada sin merma salarial.** Avanzar hacia las reducción efectiva de la jornada semanal sin reducción de salario, en coherencia con el Acuerdo de jornada de diciembre de 2024, trasladando esa senda a la negociación colectiva del sector.
5. **Acuerdo sectorial de teletrabajo.** Fomentar el teletrabajo y el trabajo a distancia mediante acuerdo sectorial y de empresa, con garantías de desconexión digital, como medida de conciliación y para evitar cambios de residencia por cierres de oficinas, facilitando sistemas rotativos de adscripción voluntaria. El teletrabajo no debe sustituir a las políticas de conciliación ni reforzar desigualdades de género en los cuidados.
6. **Movilidad y estudio de usos del tiempo.** Cumplir la Ley 9/2025 de movilidad sostenible, negociando con la RLPT una política de movilidad interna que priorice el acercamiento al domicilio y evite traslados innecesarios, junto a un

estudio de usos del tiempo que fije el tiempo necesario para cada tarea, con margen para imprevistos y urgencias.

7. **Cumplimiento real de la jornada y registro fiable.** Garantizar el cumplimiento estricto de la jornada pactada. El registro de jornada debe servir para detectar y corregir las prolongaciones, no para encubrirlas, con mecanismos de control fiables a disposición de la RLPT. Las prolongaciones no registradas son, además, un fraude a la Agencia Tributaria y a la Seguridad Social.
8. **Desconexión digital real, no declarativa.** Pactar con la RLPT una franja de desconexión digital efectiva e implantar medidas técnicas que limiten el acceso a las herramientas de trabajo fuera de la jornada, salvo urgencia. La desconexión debe ser una garantía verificable, no una declaración.
9. **Formación dentro de la jornada y a cargo de la empresa.** La entidad debe asumir el coste de la formación. El aprendizaje no puede recaer en el esfuerzo individual y en el tiempo libre de la plantilla. Todas las horas de formación tienen que ser consideradas jornada efectiva de trabajo independientemente de que sean obligatorias, regulatorias o voluntarias.

   Las horas destinadas a formación deben ser debidamente registradas tanto las realizadas en horario laboral como las realizadas fuera de jornada, informando a la RLPT mediante el sistema de registro horario, siendo aquella consideradas como extraordinarias compensadas o pagadas.
10. **Mayor flexibilidad y adaptación de jornada.** Ampliar los tramos de flexibilidad horaria, flexibilizar los puestos con jornadas singulares y autorizar las adaptaciones conforme a la normativa de conciliación y corresponsabilidad vigente (Reales Decretos-leyes 6/2019 y 8/2019 y mejoras posteriores).
11. **Compensación de festivos coincidentes con tiempo de descanso.** El solapamiento de ambos derechos, no puede ser una merma para las plantillas. Por ello se deben abordar mecanismos de compensación de estas situaciones.

3. Recomposición de las Plantillas y Fin de la Infradotación: "más personas para atender a personas"

Garantizar la renovación y reposición de personal mediante salidas voluntarias prejubiladas que lleven aparejada la creación de empleo de calidad. Exigimos dimensionar correctamente la red comercial, fijando una dotación mínima de 3 ó 4 personas por oficina, prohibiendo las oficinas unipersonales abiertas al público. Es indispensable la cobertura obligatoria al 100% de las ausencias (bajas médicas, vacaciones).

Por una dotación de plantilla adecuada y un sector que vuelva a generar empleo de calidad.

La infradotación de personal está en el epicentro de los problemas de clima laboral. Reducir la carga de trabajo exige, antes que ninguna otra medida, más personas en los centros de trabajo.

1. **Pacto de reposición y relevo generacional.** En un sector envejecido, abordar un gran Pacto sectorial de reposición de plantilla que garantice la renovación y el relevo generacional, sobre la base de salidas voluntarias o prejubilaciones acompañadas de creación de empleo de calidad que las cubra.
2. **Dimensionar correctamente los centros.** Garantizar en todos los centros de trabajo una dotación mínima de 3 o 4 personas, eliminando los centros unipersonales abiertos al público.
3. **Cubrir todas las ausencias.** Garantizar la sustitución por vacaciones o permisos en oficinas y departamentos con menos de 10 personas —medida expresa de la campaña «+ Tiempo para Vivir»— y, con carácter general, cubrir todas las ausencias (bajas médicas, vacaciones, excedencias, permisos, crédito y permanencia sindical).
4. **Aliviar la carga administrativa.** Incorporar personal administrativo que aligere esta carga o, en su defecto, reservar diariamente un tiempo dedicado en exclusiva a tareas administrativas, ajustando los objetivos comerciales a ese menor tiempo comercial.
5. **Equipos de sustitución y apoyo.** Dotar equipos de sustitución multidisciplinares con formación suficiente y un equipo de apoyo telefónico con personal experto que resuelva dudas e incidencias con agilidad.

4. Control de la Presión Comercial y Erradicación de Rankings: basta ya de presión comercial.

Supresión definitiva de rankings y reportes diarios de seguimiento comercial ("Teams") que solo generan estrés. Prohibición expresa del uso de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp o Teams) como canales de instrucción comercial o control de objetivos fuera del horario laboral. Se exige la aprobación de un Código Deontológico de la Profesión Bancaria y un canal de denuncias protegido.

Por un modelo de negocio motivador y responsable, con retribución variable transparente, objetiva y participativa.

1. **Definición pactada de la retribución variable.** Abordar con la RLPT, según la legislación, sistemas de retribución variable basados en objetivos transparentes, posibles y colectivos: fijados con antelación suficiente, no modificables a mitad de periodo, asignados preferentemente a nivel de centro y ponderando la situación de la clientela y las circunstancias del centro (reducciones de jornada, bajas, vacaciones, carga administrativa real).

   Los sistemas de retribución variable deberán sustentarse en indicadores objetivos, cuantificables, verificables y directamente gestionables por las personas trabajadoras. Se eliminarán los componentes ligados a valoraciones subjetivas y discrecionales, así como aquellos vinculados exclusivamente a criterios formativos o evaluaciones no objetivables.

2. **Comisión mixta de seguimiento.** Crear en cada entidad una Comisión Mixta de Seguimiento de la retribución variable e incentivos, con participación de la RLPT, que garantice la transparencia y el acceso a los datos de cumplimiento y evite que estos sistemas se conviertan en presión comercial arbitraria.

3. **Incentivos claros y suficientes.** Establecer una compensación económica adecuada y conocida de antemano por el logro de objetivos, terminando con incentivos escasos, opacos o discrecionales.

   Los criterios de cálculo, los niveles de cumplimiento y las compensaciones asociadas deberán estar disponibles de forma accesible para toda la plantilla a través de los canales corporativos de información, garantizando asimismo el acceso de la RLPT a la información necesaria para ejercer sus funciones de seguimiento y control.

4. **Eliminar rankings y control por presión.** Suprimir los rankings comparativos de consecución de negocio y limitar reportes y reuniones de seguimiento a lo proporcionado, evitando una carga estéril que solo genera estrés.

5. **Controlar canales de instrucciones y reportes.** Prohibir el uso de la mensajería instantánea (WhatsApp, Teams u otras) como canal de instrucciones comerciales o de seguimiento de objetivos fuera del horario laboral, y eliminar los controles y reportes continuos y diarios.
6. **Código Deontológico de la Profesión Bancaria.** Aprobar un Código Deontológico que proteja el correcto ejercicio de la profesión e impulsar la equiparación de la actividad bancaria con la venta de seguros, para impedir que se exija vender productos incumpliendo la normativa.
7. **Canal de denuncias protegido.** Crear un canal de denuncias de malas prácticas y comportamientos reprobables de los cargos directivos que garantice el anonimato de la persona denunciante, conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
8. **Defensor o defensora de la persona empleada.** Habilitar canales accesibles para trasladar necesidades y propuestas de clima laboral, con participación de la RLPT, y crear la figura del defensor o defensora de la persona empleada, que reportará obligatoriamente a la RLPT las incidencias recibidas.
9. **La IA no puede intensificar el trabajo.** Exigir la negociación obligatoria con la RLPT de cualquier sistema de IA o algoritmo que afecte a la evaluación del rendimiento, la asignación de objetivos o la distribución de tareas, con auditoría algorítmica, derecho a explicación y supervisión humana (Reglamento (UE) de IA y art. 64.4 ET). Régimen general en el eje 7.

5. Salud Mental y Bienestar como Exigencia Laboral

Comprometer a las entidades en el diseño de un "lugar de trabajo psicosocialmente estable y saludable". Exigimos el reconocimiento de las patologías derivadas del estrés y el burnout laboral como contingencias profesionales (enfermedad profesional), combatiendo la actual infradeclaración y la derivación al sistema público. Exigimos protocolos anti-agresiones de la clientela y un procedimiento negociado de retorno progresivo al trabajo tras bajas de salud mental, con reducción temporal de cargas.

Medidas definitivas y reales que minimicen los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad laboral.

Los riesgos psicosociales del sector no son una «epidemia silenciosa» inevitable: son la consecuencia previsible de una organización del trabajo unilateral y deficiente. La ley obliga a las empresas a evaluarlos, aplicar medidas para erradicarlos o minimizarlos, y así a evitar que se materialice el daño a la salud de las personas trabajadoras. Este eje exige que esa obligación se cumpla.

1. **Lugar de trabajo psicológicamente saludable.** Comprometer a las entidades con el diseño de un «lugar de trabajo psicosocialmente estable y saludable», asumiendo el bienestar y la salud mental como objetivo de gestión, no como acción de comunicación.
2. **Reconocimiento como enfermedad laboral.** Avanzar en el reconocimiento de las patologías de origen psicosocial como contingencia profesional, combatiendo su infradeclaración: cuando la causa de la baja está en la organización del trabajo, la contingencia es profesional y no debe derivarse al sistema público como enfermedad común.
3. **Evaluación de riesgos con participación real en la aplicación de medidas correctoras y su seguimiento.** Asegurar la participación efectiva del Comité de Seguridad y Salud en todo el ciclo de la evaluación de riesgos psicosociales (encuesta, informe, plan, medidas y seguimiento). Actuación de manera inmediata y contundente en los factores con riesgos elevados o muy elevado, así como implementar medidas del resto de aspectos mejorables que ayuden a erradicar o minimizar al máximo cualquier riesgo que se aprecie.
4. **Datos de siniestralidad completos.** Exigir que los índices de siniestralidad facilitados a la RLPT reflejen el alcance real del daño psicosocial, superando una declaración limitada a accidentes y enfermedades profesionales que oculta la dimensión del problema.
5. **Protección frente a agresiones externas.** Aprobar medidas efectivas de protección y recuperación frente a las agresiones de la clientela, desde la salud

(considerar la agresión accidente de trabajo) y desde la asistencia jurídica financiada por la entidad, recogido todo en protocolos negociados y acordados con la RLPT. Reconociendo el carácter de «persona especialmente sensible» cuando proceda. La entidad debe actuar para preservar la seguridad, salud y bienestar de las personas afectadas.

6. **Apoyo psicológico y asistencia jurídica.** La entidad debe asumir la asistencia psicológica y psiquiátrica y el apoyo emocional a quienes hayan tenido bajas por patologías mentales o hayan sufrido atracos, amenazas o actos violentos en el trabajo.

   Igualmente sucederá con la defensa y asistencia jurídica de las personas trabajadoras que sufran incidentes, amenazas, agresiones, reclamaciones o cualquier otra situación derivada del ejercicio de sus funciones profesionales.

7. **Liderazgo saludable.** Incorporar en la formación obligatoria de los mandos intermedios la gestión saludable de equipos, la detección temprana del malestar, el liderazgo no coercitivo y la responsabilidad legal del mando en prevención, con evaluación periódica.

8. **Actuación sobre liderazgos tóxicos.** Actuar de forma contundente desde la dirección, sin obligar al recurso a la inspección o a la denuncia, para apartar a los directivos que hostigan a la plantilla, amenazan o «sugieren» incumplir la normativa.

9. **Control de la IA y la monitorización.** Establecer un protocolo de uso de la IA y los algoritmos en la gestión de personas (Directiva Marco 89/391/CEE, Convenio 190 OIT y Estrategia Europea de Salud Mental): la monitorización no puede ir más allá de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin intromisión en la intimidad. Régimen general en el eje 7.

10. **Inclusión en convenio colectivo del protocolo de emergencias climáticas.** Recoger medidas de prevención de riesgos específicamente referidas frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, protegiendo a las personas trabajadoras. Establecer medida de teletrabajo en caso de que sea posible como medida complementaria al permiso de 4 días por fuerza mayor. Derecho de información de la RLPT.

6. Reconocer y Potenciar la Profesionalidad

Garantizar una gestión transparente del talento interno mediante la creación de una bolsa de vacantes pública y objetiva. Abordar planes de carrera transparentes, itinerarios de desarrollo profesional pactados con la RLPT y el reconocimiento real de los niveles funcionales desempeñados.

Por sistemas objetivos y universales de promoción y carrera profesional.

La inseguridad sobre las funciones propias, la ausencia de horizonte profesional y la brecha retributiva son también factores psicosociales. Reconocer la profesionalidad de la plantilla es parte de la solución.

1. **Gestión transparente del talento interno.** Crear una bolsa pública de todas las vacantes internas, publicada periódicamente y con sus requisitos, para que cualquier persona pueda acceder a nuevas oportunidades.

   Catálogo de puestos y definición de funciones. Elaborar un catálogo de puestos que defina con claridad las tareas, funciones y responsabilidades de cada persona —y aquellas que no le corresponden—, identificando para cada puesto el nivel de convenio asociado, los requisitos de capacitación y experiencia exigibles para su desempeño y los criterios objetivos de adscripción. Esta definición debe contribuir a eliminar la inseguridad de rol, evitar la asignación indiscriminada de funciones ajenas al puesto y acabar con la práctica del «hacer un poco de todo».
2. **Planes de carrera transparentes.** Establecer planes de carrera claros, accesibles y negociados con la RLPT, con itinerarios de desarrollo, criterios objetivos de promoción, remuneración acorde al esfuerzo exigido y reglas conocidas de consolidación de nivel.
3. **Transparencia e igualdad retributiva y funcional.** Aplicación efectiva e inmediata de la Directiva (UE) 2023/970 desde junio de 2026, corrigiendo la brecha salarial y funcional por razón de sexo conforme al Real Decreto 902/2020 e incrementando la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
4. **Formación para el desarrollo profesional.** Facilitar formación teórica y práctica suficiente, en horario laboral, para desempeñar nuevos puestos o mejorar en el actual.
5. **Definición objetiva de los niveles profesionales.** Establecer una definición clara y homogénea de cada uno de los niveles profesionales previstos en el Convenio, identificando los puestos de trabajo que les corresponden, las

funciones asociadas, los requisitos exigibles para su desempeño y los criterios objetivos para el acceso y progresión entre niveles. La clasificación profesional debe garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades, evitando arbitrariedades en la asignación de funciones o en la evolución profesional de la plantilla.

6. **Negociación protocolo de traslados.** Establecer un sistema publico para el conjunto de la plantilla donde se refleje la intencionalidad de una persona trabajadora para trasladarse a otra plaza, pudiendo cruzar con otra solicitud para hacer efectivos los traslados. Dar participación a la RLPT para facilitar los procesos con toda la información necesaria, incluidas peticiones de cruce de destinos, para velar por la integridad objetiva del proceso.

7. Regulación Laboral de la Inteligencia Artificial (IA)

La IA no puede convertirse en un instrumento de intensificación del trabajo ni en una vía unilateral para destruir empleo. Nuestras reivindicaciones exigen garantías explícitas ante la transición tecnológica son las siguientes:

- Negociación Colectiva Obligatoria: exigir por convenio la negociación obligatoria con la RLPT (conforme al Reglamento Europeo de IA / AI Act y el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores) con carácter previo al diseño o adquisición de cualquier sistema algorítmico o de IA que afecte a la evaluación de rendimiento, asignación de objetivos o distribución de tareas.
- Garantía de Explicabilidad y Auditoría: realización de auditorías algorítmicas periódicas para prevenir sesgos de género, edad o riesgo, asegurando el derecho a la explicación y una supervisión humana efectiva sobre cualquier decisión automatizada.
- Retorno Social de la IA: las ganancias verificables de productividad derivadas del uso de la IA deben negociarse colectivamente para revertir en la plantilla mediante una mayor reducción de la jornada laboral, planes de recualificación profesional financiados por la empresa y redistribución equitativa de cargas de trabajo para evitar de manera efectiva el desempleo tecnológico.

Por una implantación de la IA con garantías, información y participación sindical.

La implantación de la inteligencia artificial es una prioridad estratégica y transversal. Su despliegue no puede decidirse de espaldas a la plantilla: afecta al empleo, a las cargas, a la evaluación del rendimiento y a la salud, y debe hacerse con garantías. Este eje fija el régimen general; sus aplicaciones concretas se desarrollan en los ejes 4 (presión comercial) y 5 (salud mental).

Reivindicamos el pleno respeto a los Derechos Digitales de la plantilla, garantizando la información previa, la transparencia, la negociación y el control de cualquier sistema tecnológico que pueda tener impacto sobre el empleo, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la privacidad o la carrera profesional.

1. **Participación sindical en la implantación.** Exigir la negociación obligatoria con la RLPT de cualquier sistema de IA o algoritmo que afecte a la evaluación del rendimiento, la asignación de objetivos, la distribución de tareas o las condiciones de trabajo, desde la fase de diseño hasta la evaluación de resultados (art. 64.4 ET, transparencia algorítmica, y Reglamento (UE) de IA).

A tal efecto se crearán comisiones paritarias en cada una de las entidades, para la negociación, control y supervisión de todo lo relacionado con IA y digitalización.

2. **Evaluación del impacto sobre el empleo y las cargas.** Analizar los efectos de la IA sobre el empleo, las cargas y la organización del trabajo, con datos verificables y revisiones periódicas.
3. **Garantías algorítmicas.** Asegurar auditoría algorítmica, derecho a explicación y supervisión humana: toda decisión sobre contratación, promoción o desvinculación debe estar supervisada por una persona, ser auditable y contar con información y participación de la RLPT.
4. **Límites a la monitorización.** Pactar un protocolo de uso de la IA en la gestión de personas: la monitorización no puede ir más allá de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin intromisión en la intimidad ni intensificación del trabajo.
5. **Formación digital.** Se establece el compromiso de impulsar la formación digital del personal, con participación de la RLPT en la evaluación e implementación del procedimiento, para facilitar su adaptación tecnológica y empleabilidad, contando con la participación de los trabajadores en su actualización continua.

8. Planes de Igualdad Reales y Brecha Cero

Exigimos la aplicación efectiva e inmediata de la Directiva Europea 2023/970 sobre transparencia retributiva. Reducción drástica del umbral legal de tolerancia de la brecha salarial de género del 25% al 5%, actuando de forma contundente sobre los complementos y retribución variable. Adopción de medidas de conciliación con perspectiva de género y protocolos digitales frente al acoso.

Por Planes de Igualdad reales, evaluables y de vanguardia, que corrijan las brechas y no se queden en el papel.

La igualdad se mide en resultados, no en declaraciones. Estas propuestas toman como referencia los planes de igualdad más avanzados y el marco normativo vigente, y los proyectan sobre la realidad del sector: una plantilla mayoritariamente femenina con una dirección mayoritariamente masculina y una brecha que se agrava en la retribución variable.

1. **Auditoría y transparencia retributiva.** Registro retributivo y valoración de puestos con perspectiva de género (Reales Decretos 902/2020 y 901/2020) y aplicación de la Directiva (UE) 2023/970, corrigiendo la brecha tanto en el salario fijo como en la retribución variable y los incentivos comerciales, donde suele concentrarse la desigualdad. Reducción del umbral del 25% al 5%. Derecho a la información: Cualquier persona trabajadora podrá solicitar información detallada sobre su nivel retributivo individual y los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
2. **Techo de cristal y presencia en la toma de decisiones.** Fijar objetivos verificables de presencia equilibrada en mandos intermedios y dirección, con calendario, en línea con la Directiva (UE) 2022/2381 sobre equilibrio de género en los consejos, y planes de promoción con criterios objetivos y libres de sesgo.
3. **Selección y promoción sin sesgos.** Procesos de selección y promoción con criterios objetivos, lenguaje inclusivo y control de sesgos en las herramientas algorítmicas de recursos humanos (en conexión con el eje 7 de IA).
4. **Corresponsabilidad y conciliación con perspectiva de género.** Uso equilibrado de permisos y corresponsabilidad efectiva (Real Decreto-ley 5/2023), garantizando que el cuidado no penalice la carrera profesional ni la retribución de las mujeres.
5. **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.** Protocolo actualizado a la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y a la Ley

Orgánica 3/2007, con canal seguro y confidencial, medidas cautelares, formación específica y régimen disciplinario.

6. **Derechos de las víctimas de violencia de género.** Adaptaciones y reducciones de jornada, movilidad geográfica preferente, permisos retribuidos y protección reforzada del empleo para las víctimas de violencia de género.
7. **Salud de la mujer en el trabajo.** Incorporar la salud menstrual, el embarazo, la lactancia y la menopausia en la evaluación de riesgos y en las adaptaciones de puesto, siguiendo a los planes de igualdad más avanzados, estableciendo permisos retribuidos de flexibilidad horaria o días de baja para mujeres con síntomas severos.
8. **Igualdad de trato y no discriminación integral.** Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación conforme a la Ley 15/2022, con formación obligatoria en igualdad para toda la plantilla, incluidos mandos y dirección, y acciones de sensibilización.
9. **Gobernanza y evaluación del plan.** Comisión de Igualdad con participación real de la RLPT, indicadores medibles, calendario, seguimiento y auditoría periódica. El plan de igualdad es un objetivo de gestión evaluable, no una acción de comunicación.

El Sector Bancario en España – El Momento es Ahora (Septiembre 2026)

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe, elaborado por el Gabinete de Estudios de CCOO Servicios, ofrece una radiografía profunda de la transformación del sector financiero español entre 2019 y 2026. El estudio expone la coexistencia de beneficios económicos históricos y una sólida solvencia financiera con una preocupante degradación del clima laboral y de la salud de las plantillas provocada por una agresiva reestructuración operativa.

---

1. Evolución del Desempeño Financiero (2019-2026)

Tras superar la profunda reestructuración derivada de la crisis de 2008 (que costó más de 100.000 profesionales, 20.000 oficinas cerradas y un rescate del MEDE superior a 43.000 millones de euros), el sector financiero ha alcanzado una posición extraordinariamente sólida:

- **Resultados y Rentabilidad Récord:** En 2025, los beneficios del sector consolidaron su tendencia alcista con un crecimiento del 6% en los resultados consolidados y una rentabilidad sobre el patrimonio neto (ROE) del 14,3% (frente al 11% en 2021), situándose por encima de la media europea.
- **La Gran Banca del IBEX 35:** Las seis principales entidades (Santander, BBVA, CaixaBank, Sabadell, Bankinter y Unicaja Banco) generaron conjuntamente más de 36.000 millones de euros en beneficios en 2025, lo que se traduce en una ganancia neta diaria aproximada de 93 millones de euros. Adicionalmente, solo en el primer semestre de 2026, estas seis entidades registraron ganancias netas de 20.695 millones de euros.

- **Eficiencia y Solvencia:** la ratio de eficiencia del sector se sitúa por debajo del 40%. Asimismo, la solvencia mejoró con una ratio CET1 del 13,9% (frente al 12,6% en 2021), y las ratios de liquidez superan ampliamente los requisitos regulatorios (LCR del 170,4% en marzo de 2026). La morosidad descendió drásticamente al 2,7% en marzo de 2026.
- **Condiciones de Oligopolio:** el proceso de fusiones ha reducido el número de entidades de depósito de 135 en 2015 a 105 en 2026. Los seis gigantes del IBEX 35 concentran ya más del 72% de los activos totales del sector y han copado el 78% del incremento de activos en los últimos 3 años.

---

2. El Impacto Humano del Ajuste Operativo (Capacidad Instalada)

La excelente eficiencia financiera de la banca española se ha logrado a través de un agresivo proceso de desmantelamiento físico y humano que ha tensionado gravemente a los trabajadores:

- **Recorte de Plantilla y Red de Oficinas**: desde los picos de 2008, se ha destruido casi el 40% del empleo directo (108.000 puestos eliminados en entidades de crédito y 105.000 en entidades de depósito) y se ha clausurado más del 63% de la red de oficinas (unas 28.000 menos). El índice de bancarización ha descendido de 43 a 33 empleados por cada 10.000 habitantes, mientras que el grado de proximidad (oficinas por cada 10.000 hab.) cayó de 7 a poco más de 3.
- **Sobrecarga de Atención**: el índice de carga de atención se ha disparado a 300 habitantes por empleado en activo (el doble que en 2008). Al mismo tiempo, el volumen de activos y créditos gestionados por empleado ha seguido una escala ascendente ininterrumpida.
- **Explotación Horaria y Horas Extra No Pagadas:** en 2025, el 7,8% de la población asalariada del sector realizó horas extraordinarias. Esto representó un volumen superior a 109.000 horas semanales (equivalentes a 3.115 empleos a tiempo completo). Un alarmante 76% de estas horas extra (casi 83.000 horas) no fueron remuneradas, consolidándose como un fraude estructural para las plantillas, la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

- **Envejecimiento y Masculinización:** el 54% de las plantillas supera los 45 años. Además, el empleo masculino ha crecido con mayor fuerza en el último año (+17.000 hombres frente a +8.000 mujeres), configurando una composición del 53% de hombres y 47% de mujeres.
- **Subcontratación y Externalización:** el segmento de trabajadores autónomos en actividades financieras duplicó su peso, pasando del 2% en 2019 al 4% actual (más de 9.000 autónomos en el REA).

---

3. Desafíos de Futuro Próximo

- **Entorno Macroeconómico e Inflación:** el conflicto bélico en Oriente Medio desatado en febrero de 2026 reactivó las tensiones inflacionistas por los costes energéticos, moderando el crecimiento del crédito doméstico al 0,5% interanual en marzo de 2026 (frente al 3,6% en 2025).
- **Competencia de la Banca en la Sombra:** al cierre de 2025, el sector financiero no bancario (Shadow Banking) controlaba ya una tercera parte del activo financiero total en España, erosionando la capacidad de fijación de precios y presionando los márgenes de la banca tradicional.
- **Inteligencia Artificial y Desempleo Tecnológico:** aunque el 86% de las entidades financieras de la UE ya emplean IA en sus procesos, su despliegue acelerado amenaza con generar un grave proceso de reestructuración laboral. La consultora Taurus Corporate estima un ajuste de empleo de en torno al 15% en los grandes bancos en el medio plazo, mientras que Funcas proyecta una pérdida neta de entre 12.000 y 23.000 empleos directos en un horizonte de diez años.

---

4. Diagnóstico Cualitativo de Clima Laboral (Encuesta CCOO Servicios 2026)

El **2º Cuestionario Sectorial de Clima Laboral de CCOO**, en el que participaron más de 46.000 trabajadores del sector en mayo de 2026, arrojó conclusiones críticas sobre el modelo organizativo actual:

- **Sobrecarga y Agotamiento:** el 96,9% del personal de Oficinas y el 93,1% de Servicios Centrales denuncian un incremento crítico del volumen de trabajo y de la presión comercial en los últimos tres años.
- **Impacto en la Salud:** más del 80% de la plantilla (85,9% en red comercial y 82,3% en servicios centrales) declara formalmente que el clima laboral está dañando su salud física y psíquica (ansiedad, insomnio y burnout).
- **Dilemas Éticos (Compliance):** el 64,4% de los gestores comerciales afirma sentirse presionado para vender productos bancarios hasta el extremo de comprometer la normativa de compliance y la protección al consumidor.
- **Rechazo a la Retribución Variable:** el 49,6% de la plantilla otorga un "0" (rechazo absoluto) a los sistemas de incentivos comerciales por su opacidad, unilateralidad y discrecionalidad.
- **Disposición a la Movilización:** más del 90% (95% en la red de oficinas y 91,7% en servicios centrales) está dispuesto a sumarse a movilizaciones y medidas de fuerza sindical si la patronal mantiene su posición.

---

5. Plataforma Negociadora de CCOO: 8 Ejes de Reivindicación

Frente a este escenario de asfixia y beneficios históricos, CCOO plantea una plataforma de negociación colectiva basada en reformar profundamente el sector:

1. **Salarios Dignos y Reparto de Beneficios:** incremento salarial escalonado en tablas (+7% en 2027, y +4% anual de 2028 a 2030) con cláusulas de revisión según IPC, una paga de participación en beneficios (1% a 2%) y un salario mínimo sectorial de entrada garantizado.
2. **+Tiempo para Vivir:** reducción de la jornada hacia las 1.600 horas máximas anuales sin reducción salarial, fomento de fines de semana de 3 días, teletrabajo con desconexión digital garantizada mediante bloqueos técnicos y reducción de jornada por edad y antigüedad al cumplir 50 años.

3. **Dotación suficiente de Plantillas y relevo generacional:** pacto sectorial de reposición y relevo generacional, dotación mínima obligatoria de 3 o 4 personas por oficina (erradicando oficinas unipersonales) y cobertura del 100% de las ausencias.
4. **Control de la Presión Comercial:** supresión total de rankings y reportes diarios, prohibición del uso de WhatsApp o Teams para instrucciones comerciales fuera de jornada laboral, y aprobación de un Código Deontológico de la Profesión Bancaria.
5. **Salud Mental y Bienestar:** reconocimiento de las patologías derivadas de estrés y burnout como enfermedad profesional, protocolos efectivos contra agresiones de clientes y liderazgo saludable libre de coerción.
6. **Reconocimiento de la Profesionalidad:** bolsa pública y transparente de vacantes internas, un catálogo de puestos de trabajo que defina funciones claras (evitando el "hacer un poco de todo") y planes de carrera transparentes.
7. **Regulación Laboral de la Inteligencia Artificial (IA):** negociación colectiva obligatoria previa a la implantación de sistemas algorítmicos o de IA, auditorías algorítmicas frente a sesgos y retorno social de las ganancias de productividad generadas por la IA en forma de menor jornada o recualificación.
8. **Planes de Igualdad Reales y Brecha Cero:** Reducción drástica del umbral de tolerancia legal de la brecha salarial del 25% al 5%, auditoría retributiva en complementos y variable, y medidas firmes de corresponsabilidad y prevención del acoso.