

fine >

FEDERACIÓN
FUERZA
INDEPENDENCIA
EMPLEO

> DOSSIER DE NOTICIAS PARA AFILIADOS



¡SÍGUENOS!





FINE
19 de abril de 2024
Tlf: 911 542 392
fine@federacionfine.es

NOTICIAS MÁS DESTACADAS

FINE, CCOO Y UGT CONSEGUIMOS LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO 2024-2026	2
Firmado el convenio que mejora el sueldo de los 55.000 empleados de las antiguas cajas	4
(AMP) CECA y sindicatos firman el nuevo convenio de ahorro que contempla un alza salarial del 11% en tres años.....	5
Banco Sabadell reparte 163 millones de euros como dividendo complementario	7
CaixaBank ejecuta más del 60% de su recompra de acciones	8
Olivo pide un puesto en el consejo de Unicaja para César Bedoya, exdirectivo de Sareb	10
Llega una nueva ola de fraudes con estafadores que se hacen pasar por trabajadores bancarios	12
Una peligrosa grieta en la confianza bancaria	14
El Banco de España hará más inspecciones 'in situ' a los bancos para mejorar la resiliencia del sector financiero.....	16
El Banco de España avisa: "no permitiremos suavizar los criterios de concesión del crédito"	18
El BdE reduce a once los expedientes a la banca tras superar la solvencia preCovid.....	20
El 27% de españoles no confía en que su CEO sea honesto o transparente.....	22

¡FINE, A TU LADO!



#somosFINE



FINE, CCOO Y UGT CONSEGUIMOS LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO 2024-2026



FIRMADO CONVENIO DE AHORRO

Tras el éxito de las movilizaciones impulsadas por FINE, CCOO y UGT, que propició la firma de un preacuerdo el pasado 12 de marzo, y tras haber trabajado las últimas semanas su redacción, hoy hemos firmado el Convenio de Ahorro para 2024-2026.

Un convenio en el que, recordemos, hemos conseguido subidas salariales entre el 11% y el 14% - en función del IPC- en 3 años (11,40%-14,40% en acumulado), más un pago lineal de 1.000 euros (3% nivel VI) y 1 día adicional de libre disposición en cada uno de los años 2024, 2025 y 2026.

Además de eso, en el texto firmado hemos conseguido:



#somosFINE

La eliminación del nivel XIV.

La revalorización en un 10% de las dietas y las medias dietas.

La actualización del Plus convenio (parte variable y fija) y el Plus Mejora Convenio en el mismo incremento que el Salario Base.

Garantizar la aplicación de los incrementos de salario base, del Plus Mejora convenio y del pago único de 1.000€ sin que puedan ser objeto de minoración ni adecuaciones progresivas.

Y la Patronal NO ha conseguido:

Ni ampliar la movilidad geográfica a 50 km como pretendía.

Ni desregular el horario.

Ni recortar la ayuda de estudios de hijos/as.

Ni recortar los trienios.

Para las 3 organizaciones era un objetivo esencial alcanzar incrementos salariales que nos permitiesen recuperar nuestro poder adquisitivo y mantener los beneficios sociales. El otro objetivo clave era que CECA asumiera la necesidad de tratar la mejora del clima laboral, materia que hemos conseguido que se comprometan a abordar en el Observatorio sectorial y que reivindicaremos en cada empresa tras la firma del Convenio.

https://www.federacionfine.es/rs/ver_circular.php?id=11490



Firmado el convenio que mejora el sueldo de los 55.000 empleados de las antiguas cajas

Madrid, 18 abr (EFECOM).- La patronal CECA y los sindicatos FINE, CCOO y UGT han firmado este jueves un nuevo convenio por el que unos 55.000 empleados de los bancos de las antiguas cajas, como CaixaBank, Unicaja, Ibercaja y Abanca, ganarán un 5 % más este año y un 3 % en 2025 y 2026.

La Guardia Civil detiene a ocho personas en Almacelles (Lleida) en una operación antidroga
El pasado 12 de marzo se alcanzó el principio de acuerdo que ha hecho posible la firma este jueves del nuevo convenio, que incluye este alza salarial, que beneficiará también a las plantillas de Caixa Ontinyent y Caixa Pollença, así como a los de Cecabank.

Además de la mejora del salario, se incluye un pago único de 1.000 euros por trabajador.

Adicionalmente se pactó una cláusula de garantía por si el IPC superara al total de la revalorización al finalizar el convenio, en cuyo caso los sueldos subirían en el acumulado de los tres años un 14 %, y se ha acordado tres días más libres a disposición de los trabajadores, uno por cada año de vigencia del acuerdo.

De ese modo, los empleados del sector tendrán 25 días de vacaciones por año y 3 días de libre disposición.

El acuerdo sitúa además muy cerca de los 20.000 euros el salario de entrada de los nuevos trabajadores en su primer año en el sector.

Con la firma este jueves del nuevo convenio se pone fin a meses de negociación y semanas de desencuentros, que incluyeron paros de dos horas, movilizaciones e incluso una convocatoria de huelga.

A finales del pasado año, CECA planteó a los sindicatos una subida salarial del 5 % en 3 años, muy por debajo de las reivindicaciones de los representantes de los trabajadores, que proponían un aumento de los sueldos entre el 17 y el 23 %.

Esa subida del 5 % se traducía en alzas del 2 % en 2024 y 2025, y del 1 % en 2026, lo que para SECB-FINE, sindicato mayoritario, era una propuesta "inaceptable y ridícula".

Desde CCOO emplazaron a CECA y a sus entidades a hacer una "reflexión profunda" sobre el planteamiento con el que arrancaron la negociación del convenio de ahorro, y avisaron de que la subida salarial no podía estar por debajo de la horquilla de entre el 10 % y el 13 % del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva.

Tras las movilizaciones del 8 y el 21 de febrero y la huelga parcial del 26 de febrero, sindicatos y patronal llegaron a un principio de acuerdo del convenio de ahorro el pasado 12 de marzo, la misma semana en la que estaban convocadas nuevas movilizaciones y a pocos días de la histórica huelga del 22 de marzo. EFECOM

<https://www.infobae.com/espana/agencias/2024/04/18/firmado-el-convenio-que-mejora-el-sueldo-de-los-55000-empleados-de-las-antiguas-cajas/>



(AMP) CECA y sindicatos firman el nuevo convenio de ahorro que contempla un alza salarial del 11% en tres años



CECA y sindicatos han firmado este jueves el nuevo convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro que contempla un incremento salarial del 11% en tres años, según ha informado la patronal en un comunicado.

Esta firma se produce tras el preacuerdo alcanzado el pasado 12 de marzo. La subida pactada para 2024 es del 5% y para 2025 y 2026 es de un 3% cada año. Además, las entidades adheridas a CECA darán un pago adicional en 2024 de 1.000 euros a cada empleado.

También se ha pactado una cláusula de revisión salarial que supone que, en el caso de que el IPC acumulado entre 2024 y 2026 supere el incremento salarial pactado en el periodo, la tabla salarial de 2026 se actualizaría, con efectos desde el 1 de enero de 2027, en un porcentaje equivalente a la diferencia entre el IPC acumulado y la subida pactada, con un tope del 3%.

Por su parte, los sindicatos señalan que, en función del IPC, las tablas salariales y otros conceptos se actualizarán en tres años entre un 11,40% y un 14,40% acumulado. Además, recuerdan que el texto incluye un día adicional de libre disposición para cada año, para 2024, 2025 y 2026 y se mantienen las medidas de movilidad y horario, así como la ayuda de estudios a hijos de empleados.



En lo que se refiere a dietas y teletrabajo, las organizaciones sindicales señala que el convenio contempla un incremento del 10%, tanto en la dieta completa como en la media dieta, durante toda la vigencia del mismo y se recoge un aumento del importe mensual del teletrabajo.

Además, se incorpora la nueva normativa, pasando de tres a cinco días el permiso en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares de primer grado; y de dos a cinco días, para familiares de segundo grado.

"Estas mejoras suponen un reconocimiento a la labor y el compromiso demostrado por las plantillas, necesario para abordar el futuro del sector", señala CECA.

El convenio ha sido suscrito por el 86% de la representación sindical a través de FINE, CCOO y UGT, que han afirmado en un comunicado que su objetivo "esencial" en estas negociaciones era alcanzar in alza salarial que permitiese a los trabajadores recupera su poder adquisitivo y mantener los beneficios sociales.

"El otro objetivo clave era que CECA asumiera la necesidad de tratar la mejora del clima laboral, materia que hemos conseguido que se comprometan a abordar en el observatorio sectorial y que reivindicaremos en cada empresa tras la firma del convenio colectivo", han apostillado.

El convenio será de aplicación hasta 2026 y afectará a los más de 55.000 de empleados de CaixaBank, Unicaja, Abanca, Ibercaja Banco, Caixa Ontinyent, Caixa Pollença y Cecabank.

<https://www.bolsamania.com/noticias/mercados/economia-amp-ceca-y-sindicatos-firman-el-nuevo-convenio-de-ahorro-que-contempla-un-alza-salarial-del-11-en-tres-anos--16621012.html>



#somosFINE

Banco Sabadell reparte 163 millones de euros como dividendo complementario



7

Banco Sabadell va a repartir un dividendo complementario con cargo a los resultados de 2023 de 0,03 euros por título, lo que supone un total de 163 millones de euros.

Ya en diciembre repartió un dividendo de 0,03 euros por acción con cargo a los resultados de 2023. De esta forma, Sabadell distribuirá un pago en efectivo total de 0,06 euros por título, lo que supone un 50% más frente al dividendo a cuenta de los beneficios de 2022.

Además, Sabadell tiene intención de realizar una recompra de acciones de 340 millones de euros, de tal manera que la remuneración total al accionista, incluyendo este programa de recompra, se eleva a 666 millones de euros en 2023, un 55% más que en 2022.

Esta mejora de la retribución del accionista sigue al aumento del 55% del beneficio de Sabadell en 2023, lo que le supuso alcanzar un beneficio de 1.332 millones de euros, consecuencia del incremento del margen de intereses y una reducción del volumen de provisiones.

<https://noticiasbancarias.com/bancos/18/04/2024/banco-sabadell-reparte-163-millones-de-euros-como-dividendo-complementario/278468.html>



#somosFINE

CaixaBank ejecuta más del 60% de su recompra de acciones



CaixaBank ha ejecutado un 62,06% de su recompra de acciones en las cinco semanas desde que iniciara el pasado 14 de marzo este programa, cuyo importe total asciende a 500 millones de euros, según ha informado este viernes la entidad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

En concreto, el banco ha adquirido en la quinta semana de programa casi 14,4 millones de títulos a un precio medio de 4,69 euros y un importe total de 67,58 millones de euros. En total, la entidad lleva recompradas 66.208.401 acciones por un importe total de 310.300.932 euros.

El programa tiene por objetivo mantener la ratio de capital CET1, el de mayor calidad, en el entorno del 12%. El impacto previsto de esta recompra será de un 0,22% de esta ratio, lo que la dejaría en el 12,18% de acuerdo con el dato a cierre de diciembre de 2023.

Las acciones recompradas se emplearán para reducir el capital social de la compañía, según se aprobó en la junta general ordinaria de accionistas. El importe total del programa será de 500 millones de euros y el número máximo de acciones a adquirir dependerá del precio medio al que tengan lugar las compras. En todo caso, no excederá el 10% del capital social de CaixaBank.



El programa tendrá una duración de seis meses desde su puesta en marcha, aunque el banco se reserva el derecho a finalizar el programa de recompra con anterioridad si se alcanza el importe monetario máximo o si concurre otra circunstancia que así lo aconsejara o exigiera.

Morgan Stanley es el gestor del programa. CaixaBank ha detallado que no podrán comprarse en cualquier día de negociación más del 25% del volumen diario medio de las acciones en el centro de negociación donde se efectúe la compra, siendo el volumen diario medio de cada centro de negociación el correspondiente a los veinte días de negociación anteriores a la fecha de cada compra.

Las acciones se comprarán en el Mercado Continuo español, en DXE Europe, en Turquoise Europe y en Aquis Exchange.



<https://www.merca2.es/2024/04/19/caixabank-recompra-de-acciones-1646868/>



#somosFINE

Olivo pide un puesto en el consejo de Unicaja para César Bedoya, exdirectivo de Sareb



El empresario Tomás Olivo, segundo mayor accionista de Unicaja, ha solicitado un puesto en el consejo de administración de este banco y ha propuesto que lo ocupe César Bedoya, exdirectivo de Sareb, tras lo que ahora se sigue el proceso de confirmación de idoneidad del candidato en el Banco Central Europeo.

Fuentes del entorno de Olivo, sexto español más rico según la lista Forbes, han informado a Efe de la intención del empresario de seguir aumentando su participación en Unicaja, que ahora es del 9,21 %, hasta el 9,95 % (superar el 10% requeriría de una autorización previa del Consejo de Ministros por concentración).

La petición de un sillón en el consejo se formalizó el 5 de abril, el mismo día en el que José Sevilla, ex consejero delegado de Bankia, se convirtió en nuevo presidente no ejecutivo de Unicaja después de que la junta de accionistas ratificara su nombramiento como consejero independiente y el consejo de administración aprobara su designación.



César Bedoya Merino se ocupa desde octubre de 2022 de la financiación de proyectos sostenibles en Triodos Bank y fue, entre 2013 y 2021, director de Reestructuraciones y Recuperaciones de Sareb, empresa creada para gestionar y vender activos problemáticos de antiguas cajas de ahorro y sus filiales que recibieron ayudas públicas.

Sareb es parte del esquema planteado en 2012 por el Estado español y las autoridades europeas para recapitalizar las entidades financieras más afectadas por la crisis de 2008 y es la compañía que absorbió los activos deteriorados de aquellas.

Las fuentes precisan que Bedoya es una persona de referencia del sector financiero y que su propuesta se remitió al Banco Central Europeo (BCE) para la confirmación de la idoneidad (el procedimiento conocido como 'fit and proper'), por lo que se está pendiente de la respuesta.

El promotor comercial Tomás Olivo elevó en octubre su volumen de títulos de Unicaja y se convirtió en segundo mayor accionista, al comprar participaciones del inversor mexicano Ernesto Luis Tinajero y pasar del 6,74 al 9,2 %, lo que reforzó el derecho previo a disponer de un puesto en el máximo órgano de la entidad.

Con un patrimonio de 3.500 millones de euros, Olivo se hizo con acciones de Unicaja vendidas por Aivilo Spain, sociedad patrimonial en España de Ernesto Tinajero, que se desprendió de su participación del 2,95 % por 74,52 millones de euros (78,4 millones de acciones ordinarias de la entidad a 0,95 euros por título).

La Fundación Bancaria Unicaja es el mayor accionista de Unicaja con un 30,24%; seguida de Olivo, con el 9,21%; Indumenta Pueri (familia propietaria del grupo textil malagueño Mayoral), con un 8,54 %; el fondo soberano noruego Norges Bank, con un 7,47%; la Fundación Bancaria Caja de Ahorros de Asturias, con el 6,67% y la aseguradora Santa Lucía, con un 5,17%

<https://www.expansion.com/empresas/banca/2024/04/18/6620d61a468aeb981d8b4596.html>



Llega una nueva ola de fraudes con estafadores que se hacen pasar por trabajadores bancarios

Una modalidad creciente de este fraude es la solicitud de traspasar fondos a una cuenta "segura" para evitar el supuesto fraude. Sin embargo, esta acción solo contribuye a transferir el dinero a cuentas utilizadas por los estafadores



La Asociación Española de Consumidores emite una alerta sobre una nueva ola de fraudes perpetrados a través de llamadas telefónicas, donde supuestos trabajadores vinculados a la seguridad de los bancos contactan a los usuarios. Estos falsos empleados, que poseen información detallada sobre los clientes y utilizan números de teléfono de las entidades financieras, pretenden engañar a las personas asegurando problemas de seguridad con sus tarjetas bancarias.

Una vez que el consumidor acepta la llamada y muestra preocupación por el supuesto problema, los estafadores solicitan la provisión de códigos enviados a través de la aplicación oficial del banco. Estos códigos, en realidad, autorizan transferencias no autorizadas de las cuentas del usuario a las del ciberdelincuente. En otros casos, se solicitan claves de acceso a la aplicación móvil del banco para facilitar las transferencias fraudulentas.



#somosFINE

Una modalidad creciente de este fraude es la solicitud de traspasar fondos a una cuenta "segura" para evitar el supuesto fraude. Sin embargo, esta acción solo contribuye a transferir el dinero a cuentas utilizadas por los estafadores.

Ante esta situación, es crucial no seguir las indicaciones de estas llamadas y abstenerse de realizar acciones remotas solicitadas por los supuestos empleados bancarios. Los afectados y ciudadanos que reciban este tipo de llamadas pueden ponerse en contacto con la Asociación Española de Consumidores para alertar sobre estas prácticas fraudulentas.

<https://www.zamoranews.com/articulo/nacional/llega-nueva-ola-fraudes-estafadores-que-hacen-pasar-trabajadores-bancarios/20240418101706281272.html>



fine >

FEDERACIÓN
FUERZA
INDEPENDENCIA
EMPLEO

Desde FINE te ayudamos con la declaración de la renta gracias a nuestro servicio de Arag* +información



(*) Consulta las condiciones de acceso al servicio con tu organización sindical.

¡SÍGUENOS!



www.federacionfine.es

Una peligrosa grieta en la confianza bancaria

Entre los retos que presenta el fraude telemático o telefónico destaca la dificultad de atribuir a la entidad la responsabilidad por un delito que no se ha llevado a cabo por un agujero en su sistema de seguridad



El crecimiento exponencial que están experimentando los fraudes financieros, ya sea vía telefónica o telemática, amenaza con agrietar la confianza que alimenta el funcionamiento normal del sistema bancario. El aumento de este tipo de estafas en todos los países y su creciente sofisticación ha llevado al secretario general de Interpol, Jürgen Stock, a hablar de una verdadera “epidemia”. Desde el Banco de España, se reconoce la gravedad de un problema que ha obligado al Ministerio para la Transformación Digital a trabajar en un plan de actuación que baraja, entre otras propuestas, el bloqueo de las llamadas fraudulentas, que habitualmente se hacen desde fuera de España, o la regulación de un rango de numeración para llamadas comerciales.

Entre los retos que presenta este tipo de fraude para el consumidor destaca la dificultad de exigir a la entidad financiera la cobertura de un daño que no se lleva a cabo mediante un agujero en su sistema de seguridad, sino a través de una suplantación de personalidad realizada de forma paralela, lo que en muchos casos deja a los afectados en situación de indefensión, salvo si se trata de grandes patrimonios. La supervisora del Banco de España, Mercedes Olano, señalaba ayer, durante la presentación de la Memoria de Supervisión de 2023, que la entidad ha fijado el criterio



de la existencia o no de doble confirmación por parte del cliente a la operación fraudulenta para admitir o no una posible reclamación.

Sin embargo, la peculiar operativa de este tipo de estafas y su acelerado crecimiento apunta a que puede acabar convirtiéndose en una bestia negra para el sistema bancario, especialmente si los tribunales comienzan a dictar jurisprudencia en términos de reforzar la protección del consumidor. A día de hoy, la ley obliga a la banca a hacerse cargo de las operaciones no autorizadas, pero siempre que el cliente no haya actuado con negligencia, un extremo que resulta dudoso en este tipo de estafas, porque es el propio usuario el que pone sus datos o contraseñas en manos del falso representante del banco.

Desde Bruselas se trabaja en una normativa que aumente la cobertura de las entidades financieras, y quizá de operadoras telefónicas y empresas tecnológicas, en estas incidencias fraudulentas, que no solo constituyen un problema de desprotección del consumidor financiero, sino que suponen una amenaza a la confianza que sustenta el sistema bancario. El plan en el que trabaja el Gobierno tiene también el mismo reto: articular una respuesta equilibrada y objetiva a una problemática que pronto comenzarán a resolver los jueces a golpe de sentencia.

<https://cincodias.elpais.com/opinion/2024-04-19/una-peligrosa-grieta-en-la-confianza-bancaria.html>



El Banco de España hará más inspecciones 'in situ' a los bancos para mejorar la resiliencia del sector financiero



El Banco de España quiere así minimizar riesgos y que la banca y esté preparada ante posibles 'shocks' macrofinancieros y geopolíticos.

Las inspecciones directas en las entidades bancarias serán más frecuentes y detalladas este año.

También pone el foco en la transformación digital, la ciberseguridad, los riesgos ambientales y los márgenes de interés.

En un entorno económico global cada vez más incierto, marcado por posibles tsunamis financieros y geopolíticos, el Banco de España ha decidido intensificar sus esfuerzos para asegurar la estabilidad del sector financiero español con inspecciones 'in situ' a los bancos, cuyo objetivo es mejorar la resiliencia del sector financiero.

Según la última Memoria de Supervisión publicada por el organismo, el plan para 2024 incluye un notable aumento de inspecciones a la banca, así preparar a un sector crucial para la economía del país ante imprevistos que cada vez más analistas económicos y políticos auguran, si bien se mantiene "un carácter continuista", como ha señalado en la memoria Pablo Hernández de Cos, el gobernado del Banco de España.

El incremento de las inspecciones directas

El Banco de España ha anunciado que las inspecciones directas en las entidades bancarias serán más frecuentes y detalladas este año, continuando con una política que busca ser más proactiva en la supervisión.



Este cambio no solo implica una mayor presencia física de los supervisores en las instalaciones de los bancos, sino también un enfoque más riguroso en aspectos críticos como la gestión de activos y pasivos y la solvencia a corto plazo frente a posibles crisis de liquidez.

El foco en la resiliencia financier

¿Qué significa ese concepto tan de moda de aumentar la resiliencia, en este caso del sector financiero frente a potenciales crisis? Pues básicamente el "más vale prevenir que curar" y el prepararse para lo peor. Incluye el seguimiento de deficiencias ya identificadas durante la pandemia de 2020 y la evaluación de los planes de contingencia de las entidades para enfrentar escenarios adversos.

El Banco de España ha subrayado la importancia de tener sistemas robustos que puedan sostener operaciones bancarias incluso bajo condiciones de mercado extremas.

La gobernanza y gestión de riesgos ambientales

Además de la solidez financiera, el Banco de España pone un énfasis especial en la mejora de la gobernanza corporativa dentro de los bancos. Las inspecciones evaluarán cómo las entidades están actualizando sus marcos de gobernanza para alinearse con las expectativas regulatorias modernas.

De igual manera, se prestará atención especial al manejo de los riesgos climáticos y medioambientales, un área que está ganando relevancia a medida que las regulaciones y las expectativas del mercado evolucionan hacia un enfoque más sostenible.

Otra clave: la transformación digital y la ciberresiliencia

El Banco de España también ha destacado su intención de supervisar la transformación digital en curso en el sector bancario, en plena revolución digital y tecnológica. Las inspecciones se centrarán en cómo los bancos están integrando nuevas tecnologías y en la robustez de sus marcos de resiliencia operacional, especialmente en lo que respecta a la ciberseguridad.

Esta área es crítica dado el aumento de amenazas cibernéticas que podrían comprometer tanto la seguridad financiera de los bancos como la privacidad y seguridad de los clientes, más aún si finalmente se desarrollan las futuras CBDC, en este caso el euro digital.

La protección al cliente y la sostenibilidad de los márgenes de interés

Además de las inspecciones técnicas, el Banco de España ha expresado preocupación por la sostenibilidad de los márgenes de interés en un entorno de tasas crecientes y ha instado a los bancos a prepararse para posibles deterioros en sus carteras de crédito. Considera que la gestión prudente de los riesgos crediticios y una política de intereses sostenible son fundamentales para evitar futuros problemas financieros que podrían repercutir en los consumidores.

El gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, ha reiterado la importancia de la prudencia y la preparación adecuada para enfrentar posibles adversidades. Las políticas implementadas y las inspecciones intensificadas son pasos en la dirección correcta para mantener la confianza en el sistema financiero español y proteger los intereses de los consumidores, especialmente los más vulnerables.

<https://www.businessinsider.es/banco-espana-inspecciones-bancos-mejorar-resiliencia-sector-financiero-1380429>



#somosFINE

El Banco de España avisa: "no permitiremos suavizar los criterios de concesión del crédito"

El organismo no detecta riesgos de la banca al conflicto con Israel



La manera en la que la banca concede y gestiona el crédito se mantiene como una prioridad clave en los organismos supervisores, aunque hoy no atisben riesgos, para evitar repeticiones de los problemas del pasado. "Estamos tremendamente vigilantes" y "en ningún caso vamos a permitir que haya suavización en los criterios de concesión", advierte Mercedes Olano, directora general de Supervisión del Banco de España.

El aviso, formulado en el marco de la presentación del informe de Supervisión del organismo, implica que escrutará la gestión de las entidades para evitar la tentación de relajar el acceso a la financiación con el objetivo último de enderezar un negocio que ha sufrido descensos con la subida de tipos.

Entre los criterios de concesión figuran la capacidad de repago del deudor, en función de ingresos, la proporción de renta que se llevaría la cuota de amortización y la exigencia o no de garantías y avales para prestarle.

El crédito es el primer riesgo para el sistema financiero europeo en la medida que las entidades europeas, en general, tienen un modelo de negocio de banca comercial centrado en la financiación. Entre las actuaciones de supervisión desplegadas el año pasado, el organismo efectuó precisamente una revisión sobre los activos residenciales en el marco de una campaña lanzada a escala europea con la misma metodología para detectar y, en su caso, corregir debilidades.



#somosFINE

A diferencia de la banca europea, las entidades españolas analizadas no presentaron vulnerabilidades en la valoración de los colaterales, pero sí en la forma de concesión del crédito y en la manera de establecer las adecuadas provisiones, como se detectó en el conjunto de Europa. Olano precisó que, sin embargo, los desfases encontrados fueron "no significativos".

El foco se puso sobre el sector inmobiliario comercial que se ocupa de la adquisición, financiación, construcción, promoción y gestión de inmuebles en los que se desarrollan actividades económicas. Son locales para usos comerciales como tiendas o establecimientos de hostelería, oficinas y naves industriales, que puede presentar fases de sobrevaloración o infravaloración según los ciclos.

En el caso de España, el peso del crédito inmobiliario para estos activos supone cerca del 4% del crédito total, muy inferior al más del 6% que alcanza en el sector financiero europeo, detalla el Banco de España.

"Veo difícil que haya un contagio del real estate en España", indicó Olano por las adecuadas valoraciones y la alta concentración en hoteles, que no debería presentar problemas gracias al flujo del turismo. "El único riesgo que vería sería que todo el mundo teletrabajara o que todas las tiendas y comercios dejaran de tener puntos de venta en la calle", apuntó, precisando que no es un escenario que se contemple.

Conflicto en Israel

Entre las actuaciones de supervisión el organismo ha analizado las potenciales vulnerabilidades de las entidades al ataque de Irán a Israel, sin encontrar problemas. Su escrutinio ha revisado las cadenas de subcontrataciones de plataformas y servicios tecnológicos, bajando "hasta 10 grados" en esos eslabones y "no hay subcontrataciones israelíes", asegura.

El Banco de España profundizó el año pasado también en el modelo de supervisión que preventiva para conocer si los bancos están desarrollando un modelo de banca responsable y "si está estableciendo relaciones adecuadas con los clientes".

Para valorar de manera temprana los controles que existen sobre toda esta actividad de la relación con los clientes, detectó fragilidades en algunas entidades en la manera de informar al cliente e, incluso, en su labor de formarle para que tome decisiones de forma adecuada. En las entidades que ha encontrado dichos déficits les ha realizado una serie de recomendaciones como reforzar la formación del personal en sucursal para que ayuden a los clientes a contratar los productos de manera responsable.

<https://www.eleconomista.es/banca-finanzas/noticias/12774388/04/24/el-banco-de-espana-avisa-no-permitiremos-suavizar-los-criterios-de-concesion-del-credito.html>



El BdE reduce a once los expedientes a la banca tras superar la solvencia preCovid

El organismo ha prestado "especial atención" en sus tareas de supervisión a la operativa de los clientes más vulnerables y a las medidas de control adoptadas por las entidades para afrontar el riesgo de fraude en tarjetas.

20



El Banco de España (BdE) tramitó once expedientes sancionadores contra la banca y sus cargos de administración y dirección durante el ejercicio pasado, afectando a 54 personas físicas. Esto supone tres menos que el año anterior, en el que se vieron involucradas casi 100 personas. El ámbito prudencial se mantiene como el área que concentra el mayor volumen, con un total de nueve, las mismas que hace doce meses, de las que ya se han resuelto seis. Todas ellas han estado relacionadas con el control interno de las entidades, poniendo el foco en la gestión de los riesgos y su gobernanza, así como en el mantenimiento del nivel de recursos propios para hacer frente a los riesgos asumidos y sus posibles perturbaciones.

Las otras dos están asociadas al incumplimiento de normas sobre la transparencia y protección del cliente bancario en el marco de unos meses en los que se ha prestado "especial atención" a los clientes más vulnerables, así como a las medidas de control adoptadas por las entidades para afrontar el riesgo de fraude en el uso de tarjetas y en los pagos realizados por canales digitales. En este sentido, en cuanto a la supervisión de la conducta, el organismo ha llevado a cabo más de 150 actuaciones supervisoras centradas en las cuentas, depósitos, créditos al consumo, servicios de pago y crédito inmobiliario.



#somosFINE

Como suele ser habitual, el BdE ha realizado visitas a sucursales bancarias con el objetivo de comprobar si el personal tiene un conocimiento suficiente sobre la nueva normativa de cuentas de pago y lo transmite con claridad. En ellas ha detectado una "evolución positiva" de las prácticas comerciales, que podría indicar una mejora en la formación. No ocurre así en el segmento de los establecimientos del crédito al consumo, en el que se han observado entre las principales debilidades la falta de conocimientos entre los puestos intermedios, tal y como ha señalado la directora general de Supervisión, Mercedes Olano, durante la presentación de dicho documento.

En un contexto en el que la crisis de la pandemia dio paso a un escenario marcado por las tensiones geopolíticas a raíz de la guerra de Ucrania, una alta inflación y la subida de los tipos de interés, la atención del supervisor desde un prisma microprudencial, que se ejerce en el ámbito del Mecanismo Único de Supervisión (MUS), se ha centrado en mejorar la resiliencia del sector bancario frente a 'shocks' macrofinancieros. Pero también en abordar las vulnerabilidades estructurales en materia de gobernanza, desafío tecnológico y digitalización. La sostenibilidad también ha sido otro de los ejes con el objetivo de adaptar la estrategia del negocio al cambio climático. De cara a este 2024, apunta en la misma dirección dentro de las prioridades estipuladas por el Banco Central Europeo (BCE) para 2024-2026.

Una vez superado el impacto derivado del estallido de la pandemia, alcanzando mayores niveles de rentabilidad y de solvencia, que se encuentra en máximos históricos después de rozar el 17% el pasado septiembre, desde el Banco de España destacan la resiliencia que ha mostrado la banca. A ello también ha contribuido una baja morosidad, que si bien ha aumentado ligeramente en préstamos para bienes duraderos e hipotecas, se mantiene en umbrales bajos. No obstante, piden ser prudentes. "Los retos de cara al futuro no son menores, incluyendo un posible deterioro de la calidad crediticia, potenciales incrementos de los costes de financiación y aumentos de la prima de riesgo que podría llevar a sufrir una mayor volatilidad en los mercados", señalan en el informe.

Partiendo de que la principal amenaza que encara la banca española es la incertidumbre en torno a la situación en Oriente Medio, el propio gobernador de la institución, Pablo Hernández de Cos, insiste en una carta incluida en la Memoria de Supervisión, en que las "entidades deben estar preparadas para un eventual deterioro de las carteras crediticias" derivado del mayor coste del servicio de deuda. Razón por la que reitera la necesidad de elevar el volumen de provisiones. Después de hacer un repaso por el conato de crisis financiera vivido en Estados Unidos y Suiza, ante el que la implementación de Basilea III y las reformas regulatorias puestas en marcha durante la última década permitieron "reducir" el efecto contagio, ha instado a acelerar el proceso de unión bancaria. "El siguiente paso debería ser la creación de un fondo europeo de garantía de depósitos plenamente mutualizado, que impulse la confianza de los ciudadanos y de los mercados", ha enfatizado.

<https://www.lainformacion.com/empresas/banco-espana-reduce-expedientes-batir-niveles-solvencia-previos-covid/2901792/>



#somosFINE

El 27% de españoles no confía en que su CEO sea honesto o transparente



Una encuesta realizada por Personio analiza el nivel de transparencia en las empresas españolas a través de la opinión de sus trabajadores

El estudio también revela que a más de la mitad de los españoles le gustaría saber lo que cobran sus compañeros. Además, 7 de cada diez empleados no creen que su salario haya subido con el ritmo de la inflación

El 27% de españoles no confía en que su CEO sea honesto o transparente. Así lo revela una encuesta realizada por Personio, la compañía líder de software de RR. HH. para pequeñas y medianas empresas en Europa, entre más de 2.000 empleados en España. Un porcentaje similar piensa lo mismo sobre los equipos directivos (24%) y el departamento de Recursos Humanos (23%). En cambio, sólo un 13% de los empleados dijo tener recelos sobre la transparencia de sus compañeros de trabajo.

Los españoles sienten que sus opiniones no cuentan

El hecho de no sentirse escuchados puede ser una de las principales razones que alimentan esa desconfianza hacia los responsables de sus organizaciones: un 35% de los encuestados por Personio aseguró no tener oportunidad de hablar con dirección para compartir sus opiniones. Además, un 42% piensa que el equipo directivo de su empresa no lo escucha ni tiene en cuenta su feedback.



De este modo, el estudio revela que es fundamental ofrecer a los empleados la oportunidad de dar su opinión de forma regular, por ejemplo, a través de encuestas y sondeos de opinión. Sin embargo, la conversación tiene que ir en ambos sentidos, y los altos ejecutivos deben comunicarse con los empleados para demostrarles que se les escucha y se les toma en serio.

«Garantizar que los empleados se sientan escuchados va más allá de realizar una encuesta pidiendo su opinión. Un aspecto en el que las empresas fallan a menudo es la falta de comunicación efectiva con los empleados sobre cómo se utiliza su opinión y cómo ésta ha influido en las experiencias internas. Hay que recordarles lo valioso que ha sido su feedback a la hora de implementar cambios, con el objetivo de aumentar su confianza y la transparencia, además de fomentar un entorno abierto en el que sientan que la dirección respeta y escucha sus preocupaciones», explica Ruth Thomas, Directora de People & Organisational Development en Personio.

Pero, además de sentirse escuchados, los españoles también tienen otras demandas a la hora de aumentar su nivel de confianza, como una mayor transparencia salarial o más oportunidades para crecer dentro de la empresa. En concreto, 62% piensa que su empresa debería ser más transparente en lo que respecta a las retribuciones. Además, al 52% le gustaría saber cuánto cobran sus compañeros, pero el 45% no se sentiría cómodo si otros trabajadores supieran cuál es su salario.

Los resultados también ponen de manifiesto que sólo un 47% de los empleados está satisfecho con su salario. Sin embargo, 7 de cada 10 (70%) no creen que su nivel actual de salario y remuneración haya seguido el ritmo de la inflación y el encarecimiento del coste de la vida en los dos últimos años.

La importancia de los aumentos y los ascensos

Respecto a las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el estudio de Personio revela que la posibilidad de ascenso, de aumento de sueldo o de recibir una prima en los próximos 12 meses es lo que más motiva a los españoles a trabajar y ser más productivos (45%). Le siguen los comentarios positivos y reconocimiento del trabajo por parte de sus managers (35%) y contar con un calendario o plan claro de promoción o un aumento de sueldo más allá de los próximos 12 meses (25%).

“La transparencia no solo es importante porque se exija a nivel legislativo, sino también por el impacto positivo que tiene en la cultura de la empresa, el compromiso de los trabajadores y el rendimiento en la organización. En este sentido, la retribución y la transparencia en torno a ella es fundamental para dar seguridad y motivar a los equipos, sobre todo teniendo en cuenta el aumento del coste de vida y el alto porcentaje de españoles que creen que su retribución no ha aumentado acorde a la inflación. En un entorno cada vez más competitivo, las empresas deben valorar si les resulta más difícil crear una cultura basada en la confianza o reemplazar a aquellos trabajadores que se han marchado por la falta de transparencia”, señala Chema Ballarín, Head of Southern Europe en Personio

Personio ha lanzado recientemente dos nuevas herramientas como parte de su solución de software de RR. HH. (Compensation Management y Personio Surveys), para ayudar a las pymes a mejorar la confianza y la transparencia dentro de su organización. Con Compensation Management hace que las revisiones sean más sencillas, justas y rápidas, a la vez que mantiene a salvo los datos salariales confidenciales. Personio Surveys ofrece a las pymes una forma ágil y segura de realizar encuestas a los empleados, simplificando el análisis a los equipos de RR. HH. y a los directivos para garantizar una toma de decisiones eficaz y bien orientada.

Compensation Management



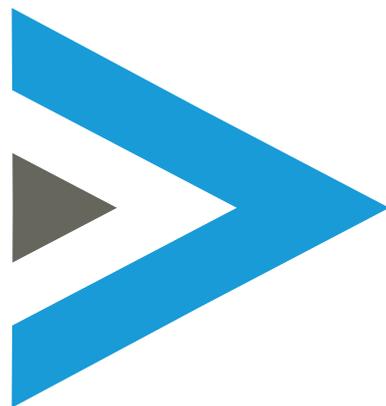
#somosFINE

Nuestros estudios demuestran que una mayor transparencia en áreas como la retribución mejora la percepción y la confianza de los empleados en una organización, lo que es esencial para una cultura de alto rendimiento. Por lo tanto, una remuneración adecuada es crítica para el negocio. Compensation Management de Personio hace que todo el proceso sea más fácil, justo y rápido, ayudando a las organizaciones a combatir la complejidad y eliminar el riesgo de errores y sesgos, manteniendo toda la información necesaria en un solo lugar, integrado dentro de la plataforma. Con Compensation Management, los equipos de RR. HH. pueden centralizar los datos de retribución, simplificar el control de acceso y agilizar las aprobaciones, al tiempo que toman decisiones de remuneración basadas en datos con información sobre rendimiento, las bandas salariales y las directrices de los directivos y poder liberar tiempo valioso.

<https://www.rrhddigital.com/secciones/actualidad/745758/el-27-de-espanoles-no-confia-en-que-su-ceo-sea-honesto-o-transparente/>

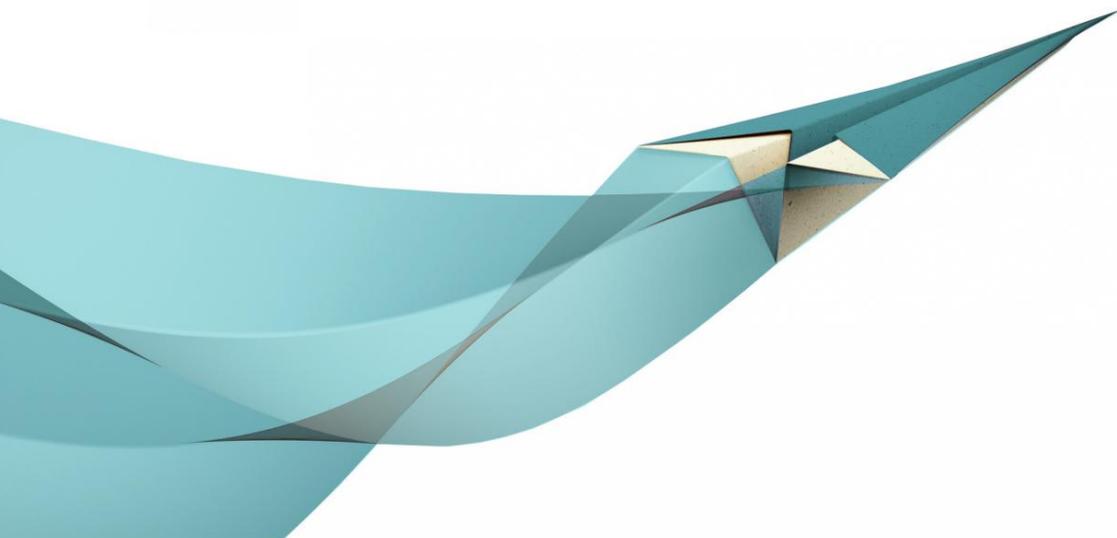


#somosFINE



fine

FEDERACIÓN
FUERZA
INDEPENDENCIA
EMPLEO



¡SÍGUENOS!



Avda. de Asturias nº 47 · 28029 · MADRID

fine@federacionfine.es

www.federacionfine.es