

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **FUTURO DEL TRABAJO EN EL SECTOR BANCARIO**

**Fernando Gambera**

**Reelaboración de un reportaje publicado en la web de AEBU,**

**Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay,**

**Sección Clearing Informativo, noviembre 2017**

En el sector financiero, tenemos el desafío de la disrupción tecnológica.

Hay que aprovechar el cambio crítico para convertirlo en oportunidades, generar otras capacidades en los trabajadores y una mejor formación.

La contradicción en que caen los empleadores es que, por un lado, afirman que no hay que negarse a la innovación, hay que ser innovadores, emprendedores y demás, pero, por otro, enseguida asocian la introducción de la tecnología a cuestiones muy viejas. A un retroceso: a aumentar la jornada, a todas las normas flexibilizadoras que se formularon en la década del 90. Luego pasan al reproche: nunca toman el camino de decir que esto va a redundar en una oportunidad para el mayor tiempo libre de los trabajadores, para dedicarlo a la familia, a los afectos. Siempre se toma para el lado que restringe y empeora condiciones de trabajo que llevó muchos años consagrar.

Ante esta postura del sistema, lo que va surgiendo es una idea clara de que los sindicatos tenemos el desafío futuro de innovar en nuestras estructuras organizativas. Debemos generar una confederación que abarque todos los servicios que están conexos: el comercio, el sistema financiero, la atención al cliente a través de las distintas formas (call center, aplicaciones, canales). Confederar y gestar todo como una organización que sume fuerza sindical. No solo por una cuestión de representatividad, sino porque lo hace más potente a la hora de reivindicar y enfrentar posiciones y buscar logros. «Todavía no son posiciones orgánicas, aunque AEBU tiene una posición en ese sentido tomada hace un tiempo en una Asamblea General de Delegados, y unos años atrás un congreso de FUECYS resolvió en esa misma línea.

La masa crítica se viene generando y lo que falta es caminar en ese sentido. Está asumida cierta conciencia de que eso deberíamos ubicarlo como un horizonte.

Por otro lado, aún con organizaciones más grandes y más flexibles, aún con esa modernidad, vamos a tener que lograr organizar gente que trabaja en forma remota, sola en su casa. Porque así son muchos de los nuevos empleos.

Está en riesgo las posibilidades para los trabajadores de reubicarse tras perder un empleo y poder seguir viviendo y manteniendo a su familia.

Un ejemplo sobre la estrategia sindical es lo que el dirigente bancario Zarazola nos cuenta, en los casos específicos del Banco Comercial y del Scotia. En el primero: «A partir de lo que nos planteó el banco con su programa de reforma vimos la necesidad de acompañar el cambio tecnológico a la situación de los compañeros. Y analizar, por ejemplo, que en los próximos cinco años se nos van a jubilar 250 dentro de un colectivo de 810, de los cuales el 95 % son afiliados.

El primer cambio fue la introducción de los cajeros inteligentes y la propuesta del banco de reducción de los cajeros humanos. Entonces se logró un acuerdo original: los cajeros serían pasados a una plataforma comercial y quienes demostraran su adaptación mantendrían el quebranto de caja que cobraban.

Fue una experiencia con muy buenos resultados, dentro de una línea sindical que llevamos adelante de ir amortiguando el cambio tecnológico. Tuvimos en cuenta el costo que los cajeros humanos significan para el banco más allá de los salarios y los quebrantos de caja, porque mantenerlas implica elevados gastos de seguros y de transporte de valores, especialmente en dependencias que tienen números no tan buenos.

Otra muestra de esta política de AEBU fueron las negociaciones en materia de reducción de dependencias o su transformación en unidades más pequeñas. En este aspecto se defendieron determinadas sucursales y en algún departamento como Maldonado el sindicato no tuvo argumentos numéricos para sostener las tres que allí había y tuvo que aceptar el cierre de una de ellas.

En otros casos se acordó pasar de sucursales a oficinas comerciales sin cajero. En estas situaciones se eliminaron ese cargo y el de gerente y mejoraron las expectativas de negocio en esas dependencias. También se dieron retiros incentivados, jubilaciones y prejubilaciones.

En conclusión: se trata de mantenerse en el sistema y no quedar afuera de toda cobertura por el solo hecho de haber sido eliminada la tarea que hacía el trabajador, y no tener la capacidad de hacer ninguna otra», porque ello convierte al trabajador en «material descartable».

Ante estos riesgos, una forma de redistribución de la riqueza es invertir en el trabajador, en ese ser humano para que pueda seguir siendo útil en su actividad

