

## **Capacitación y pensamiento estratégico para defender el empleo en el sector bancario uruguayo**

**El sindicato bancario uruguayo AEBU ha enfrentado el avance de la tecnología y su impacto negativo sobre el empleo apostando por la capacitación de los trabajadores del sector.**

**A menor número de empleados y salarios más bajos, la proactividad sindical para defender derechos se torna esencial.**

**Por Luis Curbelo<sup>1</sup>**

La incorporación de tecnologías en el sector financiero tiene una historia de larga data. Si bien en los últimos años los cambios de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han acelerado, la década de 1990 ya había mostrado el camino que seguiría el sector: en ese momento comenzaron a aparecer los cajeros automáticos y las buzoneras de autogestión, disponibles las 24 horas del día.

También en este momento había aparecido en las instituciones financieras la figura del “cajero ejecutivo”, que desde una terminal informática podía realizar todo el proceso de un producto financiero o bancario. Lo que, según el sindicato AEBU (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, el único sindicato de los trabajadores/as, así como de los jubilados del sector financiero público y privado en todas sus ramas de actividad) significó un cambio radical en la cadena productiva del sistema financiero. Estos avances tecnológicos fueron aprovechados por las empresas del sector para reducir paulatinamente tanto la mano de obra como los costos laborales.

---

<sup>1</sup> Periodista uruguayo con 35 años de experiencia en medios escritos, radiales y televisivos. Actual secretario de Prensa, Propaganda y Relaciones Internacionales de la Asociación de la Prensa Uruguaya.

## De Internet a la tecnología celular

El secretario general de AEBU, Fernando Gambera, en diálogo con Equal Times, asocia el impacto sobre la mano de obra a la aparición de Internet y las posibilidades infinitas que ese avance significó para atender las necesidades del sistema financiero, en detrimento de los puestos de trabajo en el sector, conclusión a la que también llega el estudio de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), *Contar con la formación y las pensiones – Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero* por Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo y Natalia Otero, con la colaboración de Agustín Correa y Federico Lacaño, publicado en september pasado.



*Trabajadores del sector bancario, convocados por AEBU, se manifiestan en Montevideo para defender sus salarios y condiciones laborales. En las últimas décadas, fruto del rápido avance tecnológico, el sindicato bancario AEBU ha tenido que adaptarse a un nuevo escenario: menos empleados, menor afiliación, externalización de servicios, nuevos empleos con salarios más bajos, etc. (Ricardo Antúnez/Adhoc Fotos)*

Este proceso se aceleró en forma exponencial a medida que avanzó la tecnología celular, que permite que el usuario no tenga la necesidad de vincularse físicamente con una institución financiera: “El celular te pone en tu casa, en tu mano, la posibilidad de vincularte con el sistema financiero y realizar toda la operativa sin tener el más mínimo contacto con los trabajadores”, sostiene Gambera.

Estos cambios tecnológicos, que abrieron nuevas vías de negocio y profusión de servicios para el sector financiero tradicional, se han ido implementando en Uruguay casi al mismo ritmo que en las economías más desarrolladas debido a la excelente infraestructura de telecomunicaciones existente en el país.

La presencia de entidades financieras internacionales ha coadyuvado para que estos cambios se aceleren, en virtud de los lineamientos ejecutivos que llegan desde las casas matrices de las empresas, si bien el principal banco de la plaza financiera nacional, que es el estatal Banco de la República y que tiene más del

50% del mercado, no se queda rezagado en la incorporación de tecnología.

Desde 2002, a partir de la severa crisis financiera, económica y social que sufrió Uruguay, el sector privado del sistema financiero experimentó una fuerte reestructura y concentración que se ha mantenido hasta el momento.

La sustitución de puestos de trabajo por tecnología ha impactado directamente sobre la cantidad de afiliados del sistema bancario tradicional a AEBU (sindicato fundado en 1942). No obstante, esta merma fue compensada en las últimas décadas por un muy intenso trabajo del sindicato en la afiliación de trabajadores de empresas que atienden servicios vinculados al sistema financiero, entre ellas: cooperativas de ahorro y crédito, financieras, compañías de seguros, transportadoras de caudales, tarjetas de crédito, círculos de ahorro y cajeros automáticos.

El sindicato bancario mantiene actualmente una membresía del orden de los 12.000 afiliados, sumando trabajadores del sector público y privado, pero en base a este trabajo de militancia en nuevos actores del sistema.

Según datos de AEBU, en el sector privado la membresía alcanza aproximadamente al 50% del total (unos 6.000 trabajadores). Si bien este índice de afiliación es muy alto, sólo el 40% corresponde a lo que se considera el "bancario puro". El 60% restante de esos 6.000 trabajadores se distribuye en otras empresas vinculadas al sistema, como emisoras de tarjetas, gestoras de créditos, etc., que en su mayoría son propiedad de los propios bancos privados.

### **Actitud proactiva de AEBU**

El estudio de la FES destaca que "AEBU percibió tempranamente los riesgos de la automatización y su postura fue la de defender el empleo y no el puesto de trabajo, apostando fuertemente por la capacitación de los trabajadores y la gestión de los cambios de forma negociada con los empresarios".

Y subraya que "AEBU mantiene los rasgos históricos de su trabajo: pragmatismo, flexibilidad, estudio, y el intento por mirar hacia adelante y buscar estrategias de adaptación a los cambios, mientras protege a los trabajadores actuales".

En la actualidad, señala el documento de FES, “el sindicato está trabajando en un estudio más exhaustivo de los efectos de la tecnología, los riesgos de la automatización, la intensidad de las tareas y la identificación de las capacidades y los conocimientos necesarios”.

Según Gambera, el sindicato no podía intentar frenar el avance de la tecnología u oponerse a ella directamente: “Lo que definimos colectivamente fue tener una actitud proactiva, promoviendo la capacitación de los trabajadores en herramientas tecnológicas, pero también en formación básica, especialmente en las empresas colaterales donde muchos trabajadores no tenían terminada su educación de segundo ciclo”.

Esta apuesta por el empleo y no por el puesto de trabajo, así como por el diálogo social en la gestión de los cambios ha sido fundamental para el sindicato, en especial con la inclusión de la perspectiva de género en todas las negociaciones. La mayor parte de los nuevos puestos de trabajo en los canales no tradicionales está ocupada por trabajadoras, señaló el estudio dirigido por la Comisión Técnica Asesora de la Asociación de Bancarios de Uruguay y Lucía Pittaluga.

Pese a que se han perdido puestos de trabajo denominados “tradicionales” en el sistema, se han creado otras oportunidades en lo que se llama “canales” de generación de productos financieros, como la asistencia y el mantenimiento de las aplicaciones. Por otra parte, la reducción del número de trabajadores en los bancos ha venido acompañada de una ‘compensación’: es decir, la demanda de mano de obra de menor calificación y, por ende, menores salarios en las empresas colaterales. Un escenario que obliga a los militantes sindicales a agudizar el ingenio para motivar a esos trabajadores a integrarse al sindicato.

Gambera subraya que toda esta nueva realidad tiene un impacto ineludible sobre el sistema previsional del sector. En ese sentido, hace más de una década que AEBU comenzó a tomar acciones tendentes a minimizar la reducción de aportes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, que es el organismo previsional del sector.

En 2008, cuando la Caja estaba técnicamente en situación de quiebra, AEBU impulsó algunas propuestas –a priori impensadas y hasta polémicas– como reducir la tasa de reemplazo, aumentar la edad de retiro e incluso aprobó en asamblea un aporte extraordinario de los pasivos para capitalizarla.

Además, en esa misma negociación, AEBU logró que las empresas comenzaran a pagar un gravamen por los activos tecnológicos que incorporaran al sistema. “Para decirlo en buen romance, se logró que las empresas aportaran a la Caja Bancaria cada vez que incorporan un cajero automático como si fuera una persona”, sostuvo Gambera.

### La pandemia y el teletrabajo a regular

A este escenario complicado de los últimos años, se agregó en este 2020 la emergencia sanitaria generada por el coronavirus. La inversión en tecnología realizada por las empresas les permitió en esta pandemia continuar gestionando su actividad mediante teletrabajo.

En estas circunstancias, AEBU resolvió flexibilizar su posición respecto a reivindicaciones sindicales por el lapso en el que se mantenga la emergencia sanitaria, para evitar que se perdieran fuentes de trabajo

No obstante, el sindicato ya planteó a las empresas que quiere negociar las nuevas condiciones laborales que plantea la pandemia, en especial el teletrabajo que –en varios aspectos– llegó para quedarse en un país que carece de leyes que lo regulen.

Entre otros aspectos a considerar en esta negociación que está pendiente, AEBU pretende discutir temas de seguridad, niveles de estrés de los trabajadores y costos adicionales que se generan, por ejemplo, en la utilización de Internet.

Más allá de estas circunstancias, el sindicato entiende que el sistema financiero uruguayo está estable, con balances positivos tanto en los bancos como en los demás servicios del sector y seguramente tendrá un papel relevante en la imprescindible recuperación económica del país.

