

¿Qué suponen la transformación digital y la automatización para el futuro del trabajo en el sector bancario de Rumanía?

La transformación digital, la automatización y otras innovaciones tecnológicas no solo han dado lugar a la optimización de los procesos en el sector bancario sino también a pérdidas de puestos de trabajo, inseguridad laboral y nuevos retos para los sindicatos.

Por Razvan Papisima¹

La transformación del sector bancario rumano en la última década ha llevado a una gran paradoja en la industria, así como a una inusual victoria sindical. Aunque el número de transacciones y préstamos ha ido en aumento cada año, el número de trabajadores en el sector ha disminuido drásticamente. Según un estudio, publicado por Friedrich-Ebert-Stiftung en septiembre de 2020, *titulado La Vuelta de las Negociaciones – Cómo la digitalización juega a favor de los sindicatos bancarios* por Ștefan Guga y Marcel Spatari, el sector bancario rumano perdió como mínimo el 25% de sus trabajadores entre 2008 y 2018, la mayor pérdida en Europa, y alrededor del 40% de las sucursales bancarias cerraron.

La causa de este doble movimiento es la proliferación de la innovación tecnológica, cuyo objetivo es acelerar y automatizar los procesos y la cual ya ha asumido parte de las tareas que desempeñaban los empleados tradicionales del sector bancario. Los bancos, que están orientados hacia la eficiencia del trabajo y

¹ Razvan Papisima es un investigador y periodista independiente afincado en Bucarest. Escribe artículos y ensayos sobre la relación compleja entre la economía, la política, la cultura y la tecnología, prestando especial atención a la privatización, la migración y la financierización en Rumanía.

la reducción de costes, han empezado a reducir su presencia física en las ciudades y pueblos de Rumanía mediante el cierre de sucursales y el despido de personal, especialmente a lo largo de las dos últimas décadas. Al mismo tiempo, han ampliado su tecnología financiera y han aumentado sus actividades virtuales a través de la digitalización de servicios bancarios.

En vista de estas transformaciones, el papel de los sindicatos en el sistema bancario cada vez es más crucial. Un ejemplo que demuestra su poder de negociación es el hecho de que los sindicatos del sector bancario en Rumanía lograron negociar con éxito y firmar un convenio colectivo para todo el sector en 2018, uno de los pocos acuerdos con múltiples empleadores firmados en el sector privado después de la recesión de 2008.

Como señala el investigador del Instituto Sindical Europeo (ETUI) Kurt Vandaele: “Los cambios jurídicos importantes que se produjeron en 2009 y 2011 (...) dieron lugar a una descentralización del sistema de negociación colectiva (de casi 98% en 2010 a 35% posteriormente). Además, la negociación colectiva a nivel de empresa se ve obstaculizada por disposiciones jurídicas que afectan a los criterios de reconocimiento de sindicatos y representación”.



*Afiliados del sindicato FSAB se concentran en la plaza de la Victoria de Bucarest en octubre de 2017 para protestar contra la decisión del Gobierno de transferir el pago de cotizaciones de los empleadores a los empleados.
(Sandica Stănescu)*

En este contexto, dice que es “muy destacable” que la Federación Sindical de Aseguradoras y Bancos (FSAB), que representa a cinco sindicatos del sector de los seguros y cinco sindicatos del sector bancario, aunara fuerzas con la Asociación de Empleadores del Sector Bancario para la firma de un convenio colectivo con múltiples empleadores que cubre algunos de los principales bancos del país y a aproximadamente un tercio de los trabajadores del sector. En un país donde la densidad sindical ha caído de alrededor de 80,2% en 1991 a 18,9% en 2018, este convenio colectivo ha reforzado los derechos de los trabajadores, en particular

para gestionar los despidos colectivos e individuales, garantizar la movilidad interna y el teletrabajo y proporcionar formación profesional a los trabajadores.

Reestructuración, reciclaje profesional y recolocación

La dificultad ahora, sin embargo, es aplicar el convenio. El presidente de la FSAB, Constantin Paraschiv, dice que, aunque reconoce la fuerza imparable de la digitalización, los esfuerzos sindicales se dirigen actualmente a proteger a las categorías más vulnerables de trabajadores, como las trabajadoras (que están excesivamente representadas en los puestos de cara al público que se ven más afectados por la digitalización), las personas mayores de 50 años, que tienen pocas posibilidades de volver a encontrar trabajo, o los trabajadores con hijos. “Solo una empresa ha logrado encontrar soluciones para mantener a su personal, incluso cuando redujo el número de sucursales. En el resto de empresas, la reestructuración ha sido directamente proporcional a la reducción de sucursales”, dice.

Paraschiv destaca el caso de BRD-Groupe Société Générale, el tercer banco más importante de Rumanía, donde se están adoptando medidas de reestructuración y reducción de plantilla. Cristian Mocanu, que dirige el sindicato IMPACT en BRD-Groupe Société Générale, una de las cinco afiliadas de la FSAB en el sector, dice: “La crisis de la COVID ha contribuido a la aceleración de los procesos de digitalización y, por consiguiente, a la reestructuración, aunque ha habido reducciones de personal constantes en los últimos años”.

Sin embargo, la forma en que estas reestructuraciones afectan a los trabajadores a veces guarda muy poca relación con sus competencias o formación. Como señala Paraschiv: “Cuando cierra una sucursal, todo el personal se queda sin un lugar donde trabajar, desde el director hasta el cajero”. Para resolver este problema, Paraschiv pide que se recoloque a los trabajadores en otras sucursales, en particular los trabajadores de edad más avanzada, cuyo futuro profesional se ve más afectado por la digitalización. Precisamente por este motivo la FSAB ha negociado, en algunos casos, el pago de salarios compensatorios para los trabajadores mayores, hasta que estos puedan empezar a reclamar sus pensiones.

La FSAB también pide que se invierta en formación, educación y reciclaje profesional para que los trabajadores que se enfrentan a un despido puedan reconvertirse profesionalmente y ser recolocados. Los sindicatos pueden ejercer

bastante presión a este respecto. Uno de los factores principales de la firma del convenio colectivo histórico de 2018 fue el hecho de que los empleadores reconocieran la necesidad urgente de traer estabilidad al sector bancario, un sector muy afectado por la escasez generalizada de personal y un alto grado de rotación de personal. Una solución es invertir en formación y educación. Según el informe de la FES, la FSAB incluso logró negociar un acuerdo adicional “en el que se estipulaban las amplias obligaciones asumidas por la dirección para ofrecer formación a los trabajadores”. Un ejemplo de ello es la plataforma de formación gratuita en línea a la que contribuyen los bancos de Rumanía desde el año pasado. Paraschiv señala que hay que hacer más.

Según el dirigente de la FSAB, la reestructuración del sector bancario parece afectar menos a los trabajadores jóvenes. Reciben un promedio de siete a ocho meses de salario íntegro, conforme al convenio colectivo negociado por el sindicato, y esto les permite mantenerse mientras buscan un nuevo empleo. No obstante, la salida de jóvenes tiene un efecto perverso en el sector bancario porque un gran número de ellos acaban siendo contratados por empresas de TI que prestan servicios de transformación digital y automatización. Se trata de empresas que ofrecen distintas oportunidades de reconversión profesional en un amplio abanico de puestos de trabajo, desde programación hasta la venta de productos de tecnología financiera, lo que contribuye al crecimiento de los mismos procesos que dejaron a estos trabajadores sin trabajo en el sector bancario en primer lugar. Además, para la implantación de los servicios tecnológicos financieros, algunas empresas externalizan completamente los servicios o recurren al empleo de trabajadores contratados por proyecto.

“La digitalización es un mal necesario”, declara Paraschiv, quien admite que prevé reestructuraciones masivas en todo el sector en el cuarto trimestre del año. “Somos el único sindicato de Rumanía, en el sector privado, que tiene un convenio colectivo a nivel de un grupo de unidades. Todavía representamos algo importante para los trabajadores”, concluye el dirigente de la FSAB con preocupación.

