

INFORME



SEMINARIO

LA REESTRUCTURACIÓN EN EL SECTOR BANCARIO: EL IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES Y LAS RESPUESTAS POSIBLES

Centro Cultural San Martín

Buenos Aires, 11 y 12 de julio de 2003

Informes del TEL

Taller de Estudios Laborales

Septiembre de 2005

Informes del TEL

Taller de Estudios Laborales

Seminario

La reestructuración
en el sector bancario:
El impacto sobre los trabajadores
y las respuestas posibles

Centro Cultural San Martín

Buenos Aires, 11 y 12 de julio de 2003

Taller de Estudios Laborales

Informes del TEL

Septiembre de 2005

Taller de Estudios Laborales

Informe seminario : la reestructuración en el sector bancario :
el impacto sobre los trabajadores y las respuestas posibles - 1a
ed. - Buenos Aires : Taller de Estudios Laborales, 2005.

52 p. ; 21x15 cm. (Informes del TEL)

ISBN 987-20422-4-1

1. Economía Laboral. 2. Sector Bancario. I. Título
CDD 331

© 2005, Informes del T.E.L.

ISBN: 987-20422-4-1

Permitida la reproducción citando la fuente

Este libro se terminó de imprimir en los talleres de Propuesta Gráfica,
Catamarca 1941 (Rosario), en el mes de septiembre de 2005.

E-mail: propuesta@steel.com.ar

Índice

Introducción	7
Características del seminario	7
Desarrollo de la primera jornada	9
<i>Presentación del contexto</i>	9
<i>Diagnóstico de la situación de los trabajadores frente a la reestructuración del sector</i>	17
Desarrollo de la segunda jornada	31
<i>La respuesta de los trabajadores del sector bancario</i>	31
Entidades y provincias participantes	51

Introducción

Los días 11 y 12 de julio de 2003, trabajadores activistas, delegados y dirigentes de distintos lugares del país y de diferentes entidades bancarias –privadas, estatales, cooperativas– se reunieron ante la invitación del Taller de Estudios Laborales (TEL) para llevar a cabo dos intensas jornadas de debate durante el seminario *La reestructuración en el sector bancario: El impacto sobre los trabajadores y las respuestas posibles* realizado en el marco del Proyecto Sectorial para el Movimiento Laboral en América Latina. El seminario se realizó en el Centro Cultural San Martín con la participación de 19 bancos, 13 seccionales y más de 60 trabajadores de diversas instituciones bancarias.

La presente publicación cumple, así, un doble objetivo: rescatar la discusión, aportes y conclusiones de ese seminario y, a la vez, servir como base para el debate para el nuevo seminario que desde el TEL está siendo convocado para el próximo mes de octubre de este año.

El presente informe fue elaborado por Fernando Menendez, Guillermo Perez Crespo y Viviana Cifarelli

Características del seminario

Objetivos

Mucho se habla acerca de la pérdida de conquistas sociales por parte de la clase trabajadora, pero pocas veces contamos con la oportunidad de construir entre los propios trabajadores comprendidos un espacio de análisis y debate más en detalle focalizado sobre la propia actividad.

Por eso, el objetivo de este seminario ha sido crear un espacio propio de los trabajadores bancarios para encarar el análisis de las principales problemáticas que se enfrentan en el sector como consecuencia del proce-

so de reestructuración. Además, que también sea útil para intercambiar experiencias y para debatir las respuestas adecuadas para este momento.

Al mismo tiempo, nos propusimos que en el intercambio de información los participantes tomen conocimiento de las distintas realidades y se lleven ideas y propuestas que contribuyan a superar el aislamiento y a sostener con más fuerza la lucha cotidiana en los lugares de trabajo.

Desarrollo del seminario

El desarrollo del seminario constó de varios momentos. La primera jornada de trabajo se inició con la presentación de los coordinadores y de las delegaciones asistentes. Posteriormente, el Taller de Estudios Laborales realizó un informe acerca de la situación general de los trabajadores, del proceso histórico de construcción de derechos y del que culminó en la pérdida de conquistas de los trabajadores en su conjunto y de los bancarios, en particular. Por último, se formuló la metodología de trabajo a desarrollar y su fundamento.

Metodología de trabajo

La metodología de trabajo que se desarrolló con posterioridad combinó el trabajo en grupos con el trabajo en plenario. El trabajo en grupos se organizó alrededor de una consigna o eje temático previamente pautado. Durante el plenario se volcaron las ideas debatidas en cada grupo al conjunto de los participantes y se incorporan los otros aportes.

Esta metodología rescata nuestra concepción de que el conocimiento que necesitan los trabajadores para la acción sindical puede y debe ser resultado de una construcción colectiva, donde ellos mismos sean los principales protagonistas, y los elementos fundamentales sean sus saberes previos y experiencias.

Ejes y consignas de trabajo

Con el objeto de ordenar el debate se propusieron los siguientes ejes temáticos y consignas:

Para la primera jornada

**El diagnóstico de la situación de los trabajadores
frente a la reestructuración del sector**

- a) Enumere los cinco principales problemas que enfrentan cotidianamente los trabajadores;
- b) Ordenarlos por importancia.

Para la segunda jornada

Las respuestas de los trabajadores

- a) ¿Con qué prioridad enfrentar los problemas analizados en la primera jornada?
- b) ¿Qué se puede hacer frente a cada uno de ellos?

Desarrollo de la primera jornada

Presentación del contexto

La presentación estuvo a cargo de Guillermo Pérez Crespo, abogado laboralista, integrante del Taller de Estudios Laborales.

El proceso histórico de construcción de derechos y conquistas. El plano de la ley y el plano del conflicto

Sin intención de formular un diagnóstico exhaustivo sobre la problemática laboral de los trabajadores bancarios, cuya complejidad y alcances se verá reflejada en los debates, se consideró pertinente puntualizar algunas ideas antes del inicio de las jornadas acerca del proceso histórico de construcción de los derechos laborales y del proceso de transformación que desembocó en la situación actual de pérdida de derechos por parte de los trabajadores en su conjunto y de los bancarios, en particular. Resulta claro que los bancarios no han sido ajenos a las consecuencias del proceso

de transformaciones que se ha dado en los distintos planos en nuestro país y que ha tenido claras consecuencias sobre los trabajadores.

En el devenir histórico, el conjunto de los trabajadores –entre ellos, los bancarios– obtuvieron importantes conquistas sociales que consolidaron hábilmente en el plano legal. Esa etapa de grandes conquistas que iban quedando plasmadas en leyes se cierra con una generalizada ofensiva del capital que se traduce en una virtual destrucción de gran parte de lo edificado por los trabajadores y que deriva en la actual crisis y dificultad de respuesta colectiva. Los trabajadores han ido construyendo todo un modelo de organización sindical y de formas de resolución de conflictos y acumulación de fuerzas que incidió directamente en un régimen jurídico laboral que presentaba determinadas características, al que se denominó derecho social o derecho protector, y en el que destacamos como conquista esencial “la garantía de estabilidad laboral”.

Es evidente que si un trabajador cuenta con estabilidad en su empleo, estará en mejores condiciones de discutir condiciones de trabajo y salarios: la estabilidad constituye, así, la base para cualquier otra demanda. Sin ella, la fuerza del trabajador será, obviamente, mucho más relativa, ya que cualquier reclamo se encuentra fuertemente condicionado por el temor a perder el puesto de trabajo, esto agravado en los últimos decenios por los elevados índices de desempleo. A partir de las primeras décadas del siglo xx se desarrolla un proceso que describiremos en los siguientes párrafos a grandes rasgos.

El enfrentamiento de intereses entre el capital y los trabajadores fue adquiriendo nuevas formas y este cambio incidió en el papel asignado al Estado y en los modos de organización y lucha de los trabajadores. Por un lado, las luchas obreras que adquirían cada vez mayor fuerza y, por el otro, nuevas formas de gestión del trabajo y cambios económicos que exigían un mercado de consumo más amplio, lo que significaba trabajadores con mayores salarios y más tiempo libre para realizar sus gastos.

En un proceso histórico contradictorio, de gran complejidad y para nada lineal, con características distintas en cada región, del enfrentamiento frontal se fue pasando a un conflicto más controlado. El Estado cedió a las presiones sociales impulsando las primeras leyes protectoras de los

trabajadores y cumpliendo, a la vez, con el papel de árbitro en los conflictos sin abandonar, obviamente, su carácter de representante en última instancia de los intereses del capital.

Las mejoras para los trabajadores se conseguían por las nuevas leyes o por convenios colectivos entre cada sindicato y la representación empleadora. Los sindicatos más fuertes obtenían mejores convenios y, con el tiempo, sus beneficios se trasladaban a las leyes, generalizándose para el resto de los trabajadores.

Este momento histórico se caracterizó por lo que se denomina “principio de progresividad” en el derecho laboral. Se entendía que las conquistas obtenidas por los trabajadores no podían ser objeto de retrocesos sino que, gradualmente, iban a mejorar, en una suerte de evolución permanente donde una conquista se sumaría a la otra, sin retorno posible. Un convenio podía mejorar lo conseguido por ley, nunca restar beneficios ya consolidados, y un convenio posterior debía establecer condiciones de trabajo iguales o mejores a las ya fijadas en el anterior.

En este marco, la presencia de sindicatos fuertes y de estructura centralizada reconocidos por el Estado era funcional a la obtención de mejores condiciones de trabajo y mayores salarios. Como la discusión se daba en negociaciones paritarias, donde el Estado cumplía, hasta cierto punto, el papel de árbitro componedor, la cercanía al poder político por parte de la dirección sindical también era un elemento importante, visualizado muchas veces como positivo por los propios trabajadores. A la inversa, la participación desde la base pierde entidad y una estructura sustentada en funcionarios sindicales fue reemplazando en forma gradual la acción directa de los trabajadores.

Los trabajadores demostraron en la redacción de los convenios una clara conciencia de la defensa de sus saberes, de sus condiciones de trabajo y de sus salarios a través de sistemas rígidos de categorías que reducen el margen de acción de los empleadores. Se fijaba, detalladamente, una escala salarial por categorías, con sueldos básicos elevados y pocos premios. Estos últimos eran, por lo general, rigurosamente reglamentados para evitar también en este punto la discrecionalidad del empleador.

En base al principio de no discriminación, se le imponía al empleador

el respetar los salarios fijados en el convenio, eliminando la posibilidad de otorgar sin justificación objetiva una remuneración mayor a un empleado en particular; si así lo hacía, los demás trabajadores estaban habilitados para reclamar el mismo incremento salarial para sí, no importaba que el mismo fuera superior al fijado convencionalmente. De este modo se le impedía disponer en forma arbitraria sobre los salarios de los trabajadores. A través de esta regulación convencional se intentó regular al máximo el margen de maniobra del empleador, evitando así que pudiera dividir a los trabajadores. Se tenía clara conciencia de la importancia de presentar un bloque homogéneo de intereses.

Prevalcían intereses comunes propios de cada actividad, los que ya no se peleaban exclusivamente por medio de huelgas y movilizaciones, sino que se negociaban a través del convenio colectivo, principal herramienta para la obtención de mejoras. Y así como el modelo de organización sindical ya no era el mismo que en la etapa histórica anterior, como no eran iguales los mecanismos centrales para ganar nuevas conquistas, tampoco podían mantenerse sin cambios profundos las formas de conflicto.

Los enfrentamientos más frontales y violentos dejaron lugar a un tipo de conflicto más controlado, donde la huelga pasa a constituir un eslabón en el juego de presiones del sindicato sobre la patronal, pero con límites muy precisos. La cláusula constitucional del 14 *bis* legitima la huelga como derecho, pero la autoridad administrativa y la jurisprudencia le fija límites estrechos que hacen a la necesidad de controlar el conflicto: así son consideradas ilegales las huelgas en solidaridad, los paros parciales, rotativos, sorpresivos, el trabajo a reglamento, las medidas de fuerza en el lugar de trabajo y otras tantas formas de lucha propias de los trabajadores. Sólo queda lugar para la huelga clásica con inasistencia al lugar de trabajo, preavisada y llevada a cabo luego de atravesar el correspondiente proceso de conciliación ante la autoridad administrativa. Se trataba de configurar la huelga como medida de presión que generara el menor daño posible a quien en definitiva debía seguir siendo el interlocutor en la negociación posterior.

Sin intención de abrir juicio aquí sobre estas formas de organización y lucha de los trabajadores, en todo caso, cabe reconocer que les fueron

útiles en las condiciones específicas de ese momento. Fue una etapa histórica en la que muchos trabajadores obtuvieron importantes conquistas sociales que les permitieron conseguir vivienda, educación para sus hijos, esparcimiento, turismo social. No es fácil comprender a simple vista la magnitud de este cambio para cientos de miles de argentinos. Como contrapartida de todos estos beneficios las normas laborales establecen el deber de lealtad del trabajador con su empleador y al mismo tiempo le otorga facultades al empleador que no tienen equivalencia en las demás relaciones sociales: el poder de dirección exclusiva de la empresa, el poder de cambiar unilateralmente ciertas condiciones del contrato de trabajo (denominado *jus variandi*) según la necesidad de la empresa, el poder disciplinario sobre el trabajador.

Se podría decir que este proceso histórico llegó a su mayor grado de expansión a mediados del decenio del setenta, y que la ley de contrato de trabajo 20.744 de 1974 fue la mejor expresión del mismo. Aunque ya desde la década anterior se venía dando un proceso de signo inverso que será tratado más adelante.

Los trabajadores bancarios en este proceso histórico

Los trabajadores bancarios fueron parte y uno de los ejemplos más acabados de este fenómeno de ascenso social. Hasta 1940 se les aplicaba la ley 11.729 como a los trabajadores de otras actividades, pero en ese año se sancionó la ley 12.637, el denominado “Estatuto bancario” con el que consiguieron un derecho a la estabilidad muy superior al de los demás empleados.

A través del mismo mantenían su puesto de trabajo hasta estar en condiciones de jubilarse y sólo podían ser despedidos por causas graves y previo sumario. La carrera bancaria, el escalafón en base a antigüedad e idoneidad, una jornada más reducida que la fijada por la ley 11.544. Estas y otras disposiciones conformaban un mayor grado de protección y mejores condiciones de trabajo. Pero tampoco fueron ajenos a las consecuencias de la ofensiva iniciada por el capital en los años sesenta. Ya en 1969 la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad del régimen de estabilidad del estatuto bancario en el fallo *De Luca* contra *Banco Francés*. Y en

1970 la ley 18.598 introdujo un sistema de estabilidad más relativo, estableciendo indemnizaciones especiales para los despidos sin justa causa.

En 1975 el convenio 18 de la actividad bancaria parecía afirmar que todavía eran posibles nuevas mejoras en las condiciones de trabajo, pero la derogación del estatuto bancario por la regla estatal 22.421 –medida dispuesta por la dictadura militar en el año 1981– cuya validez fue reconocida por los gobiernos democráticos posteriores, ya significaba el final de una etapa y los primeros pasos de la ofensiva generalizada del capital sobre todos los trabajadores que encontraría su culminación en el proceso de brutal precarización durante los años noventa, cambiando todas las variables que componen el conflicto colectivo.

El proceso de transformación y de pérdida de derechos.

El fin de la etapa de conquistas

En la medida que pierde importancia el mercado interno, los salarios y derechos de los trabajadores quedan aún más relegados; así una tras otra todas, las conquistas ganadas por la clase trabajadora a lo largo de varios decenios entran en contradicción directa con los intereses del sistema y van siendo eliminadas. Esta ofensiva impacta sobre la acción del Estado que abandona su papel de árbitro –que venía ejerciendo a pesar de todas sus limitaciones– y adopta una acción directa de representación de los intereses más inmediatos del capital.

La política legislativa invierte su dirección y comienzan a sancionarse sucesivas leyes precarizadoras que convalidan la derogación de conquistas sociales y someten los intereses de los trabajadores al cepo de la productividad. La denominada flexibilidad laboral significó una modificación profunda de las condiciones de trabajo, la destrucción del sistema de categorías y escalas salariales, la imposición de la polivalencia, la profundización de los ritmos de producción, la extensión de la jornada, el exceso de trabajo en forma paralela a la desocupación masiva que fue facilitada por el abaratamiento de los despidos y la derogación de normas protectoras de la estabilidad.

Sumado a todo esto, estrategias de división que se sustentaron en la multiplicación de contrataciones precarias bajo distintas formas tales como

los contratos basura, la intermediación de agencias de trabajo eventual, los contratos a plazo fijo, pasantías y becas, subcontrataciones y tercerizaciones en distintas variantes. No hubo espacio que no fuera ocupado por la acción precarizadora. El nuevo régimen legal de convenios permite que un convenio derogue derechos establecidos por ley (la denominada disponibilidad colectiva) y que un convenio posterior signifique condiciones de trabajo inferiores a las fijadas en el anterior. El principio de progresividad estalla ante la lógica de la productividad.

El principio de no discriminación es dejado de lado por interpretaciones jurisprudenciales que afirman que el aumento salarial por sobre el básico de convenio es atribución del empleador, quien no queda obligado a hacerlo extensivo al resto del personal. El convenio colectivo pierde entidad como mecanismo para obtener mejoras, y –decretos de productividad mediante– en muchas actividades se constituye en la puerta de entrada para la precarización laboral. Se destruyen los sistemas de escalas salariales de convenio congelando básicos y estableciendo premios atados a productividad, en muchos casos de aplicación discrecional por el empleador.

El fraude laboral se masificó, impulsado desde el propio Estado, de tal manera que pasó a constituirse en un fraude generalizado impuesto por el capital hacia los trabajadores, un verdadero fraude de una clase social hacia otra. Y las estructuras articuladas por los trabajadores para responder a las características de la etapa anterior entraron en crisis.

La crisis del modelo sindical.

La importancia de la construcción desde la base

El modelo sindical centralizado y cercano al poder político, con un alto grado de burocratización a través de la denominada carrera sindical, demuestra carecer de respuesta eficaz ante la ofensiva del capital. Y la razón de esta falta de respuesta no debemos buscarla únicamente en los fenómenos de corrupción que todos conocemos. Los trabajadores descubren que los funcionarios sindicales ya no reemplazan con eficacia el accionar desde la base, pero a su vez toman conciencia de la debilidad propia generada en la amenaza que significa el desempleo masivo.

Las formas de conflicto y presión sindical ya no son eficaces, la huelga controlada y las negociaciones ante la autoridad administrativa no consiguen parar la ofensiva patronal. Ahora que son los propios trabajadores los que deben afrontar el desafío de discutir esta nueva realidad, el análisis y el debate desde el lugar de trabajo adquiere una importancia aún mayor.

Son los trabajadores los que están recuperando gradualmente y a través de conflictos concretos, el concepto de solidaridad de clase que había sido desplazado por el de intereses comunes por actividad. Son los trabajadores los que están generando nuevas medidas de acción sindical, rompiendo el cerco de una legalidad tramposa, conscientes de que la medida de fuerza controlada, que procura no dañar a la otra parte, ya no es eficaz, porque la negociación tal como se dio decenios atrás no existe más.

Reflejo en el sector bancario

Toda esta ofensiva adquirió un carácter extremo en el sector bancario. Pocos datos pueden dar cuenta de la situación que alcanzó este proceso en el sector. En 1980 existían 214 bancos en el país con 150.000 trabajadores. En el 2003 son 86 las entidades bancarias y 90.000 los trabajadores. Cerca del 30 por ciento de los trabajadores que están vinculados al sistema financiero no tienen relación directa con el banco, abundan los trabajadores tercerizados, contratados en condiciones precarias, pasantes. A los problemas de división del colectivo que esto genera, se suma una situación de heterogeneidad salarial a la que hay que agregar la incorporación de diferenciaciones por premios por productividad y calificación que desplazan el convenio.

La implantación masiva de la polifunción y la denominada flexibilidad laboral, ritmos de trabajo más intensos y jornadas que se extienden por sobre la de ley, en muchos casos sin siquiera compensación económica, frecuente rotación entre sucursales, profundo deterioro físico y psíquico por las deficientes condiciones de trabajo, son todos elementos de la realidad actual de los bancarios, y otros tantos que surgirán en el trabajo en comisiones, constituyen el desafío a enfrentar, para el cual no podremos prescindir del debate de la situación general de los trabajadores a la que obviamente los bancarios no pueden ser ajenos.

Desde cada lugar de trabajo deberán proyectarse las respuestas necesarias, cuya socialización en el debate fraterno permita multiplicarlas en cantidad y eficacia.

Diagnóstico de la situación de los trabajadores frente a la reestructuración del sector

Durante el primer día del seminario el eje de los debates giró en torno al análisis de los principales problemas que enfrentan los trabajadores bancarios en el día a día como resultado de la reconversión operada en el sector. Se analizaron todas las dificultades que en lo cotidiano afectan directamente las condiciones de trabajo, la salud y la unidad de los trabajadores.

Resumen de los debates grupales y plenarios

1. Inestabilidad Laboral

La inestabilidad laboral fue uno de los temas más significativos de la jornada. Estuvo siempre presente, de fondo, como presupuesto que delimitaba fuertemente a las demás temáticas. En este sentido se expresó que la debilidad de los trabajadores ante la ofensiva patronal ha llevado a aferrarse en la defensa del puesto de trabajo. Ante la crisis abierta en 2001, por ejemplo, los trabajadores encontraban como realidad cotidiana el cierre de empresas, las fusiones, absorciones, privatizaciones y frente a este panorama muchos empleados trataron de mantener el trabajo a cualquier precio. Sin estabilidad se dificulta negociar condiciones laborales, la fuerza de los trabajadores se torna frágil. A la inversa, la patronal no encuentra resistencia, le queda el camino allanado para avanzar en sus objetivos. En la práctica, esto significa, inevitablemente, el deterioro de las condiciones de trabajo.

2. Reducción de personal

Un aspecto central que apareció reiteradamente fue la significativa reducción de personal ocurrida en el gremio. En todos los casos se coincidió en las diversas vías por las cuales se produjo este fuerte descenso de

los planteles bancarios. Se aplicaron retiros “voluntarios”, jubilaciones anticipadas y licenciamientos. Cada entidad aplicó todas estas medidas aisladas, combinadas o articuladas, pero nunca estuvieron ausentes.

Un ejemplo muy significativo fue el que implementó el Banco Galicia que combinó planes de licenciamientos, rebaja salarial y retiros voluntarios. El procedimiento consistió en el otorgamiento de licencias a cambio del pago del 50 por ciento del salario por un período de seis meses renovable por un año. A través de este mecanismo se colocó a los trabajadores en estado de disponibilidad, y la consecuencia fue el aislamiento, la incertidumbre, y el desgaste psicológico. Esta situación empujó a muchos trabajadores a aceptar el retiro “voluntario”. De este modo, el banco evitó los despidos directos y el costo político que esto le hubiera significado. Los resultados dan cuenta de la efectividad que para la empresa tuvo la medida: el 60 por ciento de los licenciados no volvió al banco.

Al mismo tiempo, el banco avanzó con la rebaja salarial del resto de los empleados que pasaron a cobrar un 10 por ciento menos. Implantado el terror, los trabajadores aceptaron la rebaja suponiendo que con ello preservarían sus puestos de trabajo. Paradójicamente, no sólo no se consiguió preservar los puestos sino que –con la disminución de los salarios– se liberó una masa de dinero con la que el banco afrontó el pago de los retiros “voluntarios”.

Aproximadamente, dos mil trabajadores del Banco Galicia han perdido su empleo como consecuencia de la reestructuración del sector. Fundamentalmente, los de mayor antigüedad en la empresa, lo que constituye un hecho particular de un proceso más general de sustitución del personal con mayor experiencia sindical y política, y con mayores índices de afiliación. Otro de los aspectos que se mencionaron, aunque menos acentuado, fue el impacto sobre los puestos de trabajo resultante de la incorporación masiva de cajeros automáticos. Aunque, al mismo tiempo, se destacó que la destrucción de puestos por este medio está sostenida por la transferencia de tareas al cliente, que es quien realiza las operaciones que antes ejecutaba un cajero.

Se destacó, por último, cómo la disminución de la planta operativa comporta que un mismo volumen de trabajo deba asumirse por menor

cantidad de empleados. El ejemplo que hemos tomado del Banco Galicia es sustantivo en este sentido: la cantidad de sucursales no se redujo, y la masa de trabajo se garantiza ahora con dos mil empleados menos. La reducción de personal no ha sido el resultado de la disminución de tareas, por el contrario, quienes conservaron el puesto de trabajo sufrieron sobrecarga de tareas, mayor exigencia, extensas jornadas y mayores ritmos. Sobre esos trabajadores se sostuvo la falta de personal. Esta situación ha llevado a un deterioro brutal en el conjunto de las condiciones de trabajo.

3. Extensión horaria

Uno de los problemas más sentidos es el del aumento del horario de trabajo. Hubo total coincidencia en apuntar el incumplimiento de las 7 horas y media que, históricamente, ha tenido el gremio bancario, y la ampliación de la jornada laboral en la actualidad a 8 o 9 horas, con alarmantes casos de hasta 12 horas en algunas provincias (específicamente, se mencionaron los ejemplos de Tucumán y Salta).

No sólo se consideró el problema en cuanto a las consecuencias que ha tenido para el sector, sino como mecanismo general aplicado por el conjunto de las empresas y que tuvo incidencia directa sobre la eliminación de puestos de trabajo y, por lo tanto, sobre la tasa general de desocupación.

Las entidades financieras utilizan la extensión horaria de la jornada bajo presión con absoluta racionalidad, cuidando hasta los más pequeños detalles. Se mencionaron varias experiencias de bancos privatizados en los que se retiraron todos los relojes con el objetivo de romper la práctica establecida en la legislación laboral de la jornada de siete horas y media, evitar el pago de horas extras, y dificultar el control de los bancarios sobre sus tiempos de trabajo. Sin embargo, pese a la meticulosidad en los detalles, la patronal no está exenta de contradicciones. El énfasis en manifestar que existe “exceso” de empleados es, a todas luces, incompatible con la extensión horaria y los ritmos de trabajo a que se somete a los bancarios¹.

¹ Un ingenioso comunicado de una gremial –intentando poner de manifiesto ese contrasentido– decía: “Cuando te dicen que labures por dos, te van a decir que sobra uno”.

En el caso de los trabajadores con regímenes flexibles de contrato el problema es aún más acentuado. En este sentido, se marcaron casos en que los trabajadores pasantes debían cumplir formalmente una jornada de cuatro horas de trabajo y que en términos reales les eran exigidos el cumplimiento de ocho horas diarias.

4. Incremento de ritmos e intensidad del trabajo

Bajo distintas formas –presión, sobrecarga de trabajo, exigencia de realizar otras tareas– y en numerosas ocasiones surgió el tema del aumento de los ritmos de trabajo. Como se mencionó anteriormente, la disminución de la planta ha significado la resolución de igual masa de trabajo con menos fuerza operativa. Incluso se señaló que en forma reiterada el exceso de trabajo se resuelve con la colaboración del personal de limpieza o vigilancia. También surgió en forma generalizada que la presión por cumplir con las tareas empuja a los trabajadores a no tomarse los días de vacaciones que les corresponden. Esto hace que se vayan relegando y acumulando cada vez más días, razón por la cual se previó la posible eliminación de este derecho. Lo mismo ocurre en varias entidades en cuanto a los 45 minutos de descanso para el almuerzo que ya no se toman por el apremio de los ritmos.

Por otro lado y también en forma generalizada se vinculó la intensificación de los ritmos laborales con la violación de las normas de seguridad. En algunos casos, es la patronal la que impulsa expresamente su incumplimiento; pero en otros, la presión es implícita e indirecta: o se cumple con la tarea o se cumple con las normas de seguridad. Un ejemplo claro es el de la utilización de las claves. Son los gerentes quienes tienen que autorizar o marcar distintas claves de acceso con carácter reservado y, sin embargo, dada la sobrecargada de trabajo y la presión de los ritmos, el conjunto de la planta de empleados conoce esas claves. El agravante es que si ocurre algún problema derivado de esto, la responsabilidad legal recae sobre el trabajador. Esto agudiza la presión general cotidiana.

Por último, hubo una amplia coincidencia en marcar la fuerte importancia que la “coyuntura corralito” ha tenido sobre la exigencia laboral,

deteriorando aún más las condiciones laborales y la salud de los trabajadores bancarios.

5. Polifunción o multifunción

Otro de los puntos que emergió en todos los casos es el de la polifunción o multifunción. Se la vinculó directamente con la reducción del personal, el incremento de los ritmos, la extensión de la jornada y el quebrantamiento de las normas de seguridad. Pero también se pusieron de manifiesto sus consecuencias más veladas: el fomento de la competencia entre los trabajadores y en última instancia, la fragmentación del colectivo de trabajo.

Se señalaron ciertos discursos empresariales que operan para generar las condiciones de posibilidad de la multifuncionalidad y la rotación de puestos. Insistentemente, difunden la necesidad de bajar costos fijos para aumentar la rentabilidad de sus empresas. Este argumento ejerce una consecuencia directa sobre los trabajadores de planta quienes, según se expresó, se “sienten caros” en relación a otros trabajadores con contratos más flexibles, como el caso de los pasantes. Esto, sumado al terror que generan los índices de desempleo, favorece el sometimiento de los trabajadores a la ejecución de cualquier tarea que requiera el banco. En este sentido, en una de las intervenciones se concluía: “en mi banco, los cargos no existen, todos hacen de todo”.

La tarea de venta se incorporó a todos los puestos. En todos los casos, aunque más acentuadamente en el de las entidades privadas, se ejerce una constante presión por las ventas. Todos los trabajadores deben asumir la venta como tarea central, más allá de las operaciones propias de su función. Bajo el lema “somos todos vendedores” se oculta una de las mayores arbitrariedades que se ejerce sobre los trabajadores bancarios. Uno de los ejemplos más dramáticos es el caso de los empleados de caja. La exigencia de la empresa en torno a las ventas acrecienta la posibilidad de perder concentración en la tarea de contar el dinero, al mismo tiempo que se responsabiliza exclusivamente al cajero y es él quien tiene que responder por los faltantes.

Las patronales han logrado instalar en la cabeza de los trabajadores

el discurso de la lógica de la competencia feroz entre bancos. Paso siguiente trata de intensificar la exigencia y la extorsión por el incremento en las ventas. Esto es, además, un elemento central que enfrenta a los trabajadores no sólo de los distintos bancos, sino también de las distintas sucursales de un mismo banco. Se sostiene que debe llegarse a cierta regularidad en el volumen de ventas para que las sucursales sobrevivan. Aunque esta regularidad se establece sobre parámetros que dispone unilateralmente el banco, desconocidos por los trabajadores, y que por lo tanto, son usados arbitrariamente².

Asimismo, muchos trabajadores señalaron que no sólo se realizan tareas diversas, sino que algunas de ellas requieren mayor jerarquía técnica que las propias de su cargo. Como ejemplo extremo se mencionó el de un cajero que desempeña, además, tareas de contador y tesorero. Evidentemente, cumplir con estas funciones requiere mayor nivel de cualificación y mayor complejidad de tareas, pero, a su vez, supone mayor remuneración. Sin embargo, nada de esto se expresa en su salario.

Al mismo tiempo que se exige más esfuerzo, mayores ritmos y extensión horaria, se reduce la cantidad de personal. Esto conduce, necesariamente, a la violación de las normas de seguridad. Se mencionaron varios ejemplos en los cuales cubrir la ausencia de personal e implementar la multifunción requería que el cajero dejara la caja libre repetidamente, “saliéndose de convenio” de forma continua durante la jornada de trabajo.

6. Normas de seguridad y consecuencias sobre la salud

En forma reiterada y de conjunto se expresó, como ya se ha mencionado, la problemática de la violación de las normas de seguridad y su relación con la salud. Como mencionamos más arriba, el grueso de las intervenciones coincidieron en vincular la intensificación de los ritmos, la recarga de tareas y la extensión de la jornada laboral con los riesgos del trabajo y la violación de las normas que lo regulan.

En múltiples oportunidades surgió la evaluación de las consecuen-

² Véase tema *Falta de información*.

cias negativas que la coyuntura abierta con la crisis del 2001 significó para la seguridad y la salud los trabajadores. Se mencionaron diferentes tipos de situaciones derivadas de ella. Desde la ola de asaltos a entidades bancarias hasta las instancias de ejecución judicial de recursos de amparo de fondos de los clientes.

Asumiendo la defensa de las fuentes de trabajo muchas veces los empleados son empujados a dejar de lado normas de seguridad y mecanismos que permitirían garantizar su propia vida para cumplir tareas que no les están asignadas. Presionando con el argumento de preservar la fuente de trabajo, las patronales estimulan la trasgresión de las normas y manuales de procedimiento. Esto no significa mayores consecuencias inmediatas mientras ningún inconveniente se verifique, aunque tiene –como veremos– alarmantes secuelas en el mediano plazo sobre la salud de los trabajadores. Con el agravante de que, si hubiera algún problema, la responsabilidad recaerá sobre el empleado.

Durante el “corralito” las empresas exigían a los empleados esconder el dinero del tesoro para que cuando llegasen los recursos de amparo los fondos “no existiesen”, desconociendo de este modo las normas de seguridad que regulan la actividad bancaria. Nuevamente, ninguna consecuencia inmediata en tanto no sobrevenga algún “imprevisto”, en cuyo caso, las consecuencias legales recaen sobre los trabajadores, tal como ya se señalara más arriba.

Hemos ya comentado que no siempre la patronal impulsa expresamente el incumplimiento de las normas, sino que muchas veces se da de forma implícita e indirecta; mediante la presión de los ritmos e intensidad del trabajo³.

Más arriba se mencionó de qué modo la polifunción acarrea ciertos riesgos para los trabajadores en cuanto afecta su capacidad de concentración al tener que atender en paralelo diversas tareas⁴. Cualquier problema derivado de ello en cuanto a las normas de seguridad, se da en primera instancia en términos legales. Pero también supone secuelas no

³ Véase el tema *Incremento de ritmos e intensidad del trabajo*.

⁴ Véase el tema *Polifunción o multifunción*.

tan visibles sobre la salud. Tanto este elemento, en particular, como las condiciones de trabajo, en general, están íntimamente vinculados al tema de la salud.

7. El deterioro de la salud. La situación de la Obra Social

La extensión horaria, la sobrecarga de trabajo, la extorsión por las ventas, el incremento en los niveles de riesgo relacionado con la violación de las normas de seguridad, tienen efectos directos sobre el deterioro de salud. La carga mental y la atención que demandan ciertas tareas o la urgencia de los tiempos de trabajo inciden en forma directa en la integridad psicofísica de los trabajadores.

Palabras como ansiedad, incertidumbre, tensiones nerviosas, malestar, fueron algunas de las expresadas en la jornada. En este sentido, hubo plena coincidencia en el desgaste que generan las condiciones de trabajo, provocando afecciones psicológicas (como el *stress*, que a un tiempo origina ciertas disfunciones como la pérdida del apetito sexual e impotencia), problemas familiares (desde la supresión de horas de ocio y de disfrute familiar, hasta divorcios), perturbaciones físicas (como enfermedades cardiovasculares), etcétera.

Se insistió especialmente en los efectos sobre el deterioro en la salud que en la actualidad tienen los asaltos a las entidades bancarias, y que recientemente han tenido las exigencias de la “coyuntura corralito”. Respecto a esto último, se expresó que los trabajadores ahora están sufriendo los “coletazos” del corralito y han empezado a manifestarse las consecuencias. En esta dirección, uno de los relatos enfatizaba sobre el extraordinario número de visitas que han realizado a compañeros internados por problemas cardíacos o derrames cerebrales.

Otro de los puntos que apareció en forma generalizada con consecuencias fuertes sobre la salud fue la presión o el terror a la pérdida del empleo. Esto se vinculó con la flexibilización, con la fragilidad e inestabilidad laboral. En algunas intervenciones se manifestó la tensión mental que los trabajadores padecían por el hecho de no saber si conservaban el trabajo al día siguiente.

Por último, y también con amplias coincidencias, se puso el acento

en la problemática de la Obra Social. Se señaló que está muy dañada, que la cobertura es casi inexistente, que la atención es cuanto menos deficitaria, y que –en un contexto de deterioro muy serio de la salud del trabajador bancario– la Obra Social está quebrada y en crisis.

Se señaló, además, que la patronal aprovecha esta situación general y ataca a la Obra Social generando mecanismos de medicina prepaga. La intención es eludir sus “costos” indirectos y trasladar hacia los trabajadores el pago de estos conceptos, generando al mismo tiempo nuevos negocios para los grupos económicos.

8. Fragmentación laboral y dispersión salarial

La fragmentación del colectivo de trabajo fue un tema central que atravesó todos los grupos y apareció bajo distintas expresiones: diferencias salariales; los ‘jóvenes’ y los ‘viejos’ bancarios; los contratados, los de planta, los pasantes, los trabajadores ‘bancarios’ y los de las empresas tercerizadas, los de uno u otro gremio, etc..

Uno de los aspectos en que se centraron los debates fue el de la aplicación de diversos regímenes de contratos flexibles. El universo laboral se presentó segmentado, combinando diversas formas contractuales como las pasantías o los contratos por tiempo determinado y reemplazando al personal estable. La aplicación de estas políticas generó una mixtura de situaciones salariales, de condiciones de trabajo y de convenios que son motivo de fragmentación y ruptura de los lazos identitarios de los trabajadores.

En esta dirección hemos observado claramente que las condiciones de trabajo varían en relación a la precariedad y flexibilidad de los contratos y a la fragilidad del encuadre de los convenios colectivos. A los trabajadores pasantes, por ejemplo, se les exige el cumplimiento del doble de las horas de trabajo pautadas⁵. Al mismo tiempo, la participación y organización de estos sectores se dificulta por el carácter inestable y temporario y con ello se reduce la capacidad de defender sus derechos laborales.

⁵ Este aspecto fue mencionado más arriba, al desarrollar el tema *Extensión horaria*.

La articulación de estos regímenes de contrato con las políticas de flexibilidad salarial y la subcontratación de empresas van objetivando de hecho a dos grupos de trabajadores: los “viejos” bancarios –que gozan de mayor estabilidad, pertenecen al gremio madre, tienen mayores índices de afiliación y experiencia sindical– y los “nuevos”, con contratos flexibles, muchos de ellos pertenecientes a gremios con convenios más flexibles y salarios más bajos; con mayores casos de trabajadores no sindicalizados, etcétera. En este sentido, hubo numerosos planteos respecto a las dificultades que los trabajadores con más antigüedad tienen para llegar a los más jóvenes, a la baja participación de estos últimos, etcétera. Incluso se manifestaron las distancias en cuestiones tales como las formas de comunicación entre uno y otro grupo.

Por otra parte, se señaló que existe cierta cantidad de trabajadores que son “efectivamente bancarios” (en cuanto a la tarea que realizan), que otros tantos cumplen distintos servicios que tienen que ver también con la labor bancaria y que, sin embargo, están contratados por otras empresas. Este proceso de tercerización o subcontratación de ciertos sectores que antes estaban integrados a la empresa constituye otra fuente de fragmentación y precarización del colectivo de trabajo. Los trabajadores que pertenecen a estas empresas tercerizadas tampoco tienen los mismos derechos que los trabajadores de planta, ni las mismas condiciones laborales, ni iguales salarios.

Las patronales se han preocupado por diseminar tareas en empresas subcontratadas. Pero, además, se han preocupado al mismo tiempo en generar acciones para diferenciar a unos trabajadores de otros. Por ejemplo, a los trabajadores tercerizados no les entregan uniformes, no reciben el pago de premios, etcétera. Esta política de diferenciación ha calado en muchos sectores y terminó atravesando en forma alarmante al conjunto de los trabajadores, siendo estos mismos los portadores del discurso y las acciones que profundizan las diferencias. Hubo varios señalamientos en torno a las dificultades que tenían los empleados de planta para considerarse como iguales a aquellos trabajadores que pertenecen a empresas de limpieza o de informática, por ejemplo. Este es uno de los temas centrales que afectan la identidad⁶.

Del mismo modo, se apuntaron otros ejemplos donde la situación es inversa: eran ahora los empleados tercerizados los que tenían dificultades para pensarse como parte del colectivo laboral⁶. Inclusive los trabajadores de subcontratadas se diferencian entre sí por ser, a su vez, parte de distintas empresas.

Toda esta dispersión, además, determina la pertenencia a *diferentes gremios*. De hecho, se manifestó en uno de los ejemplos la presencia en el banco de cerca de diez encuadres sindicales distintos aunque el gremio bancario aún es el de mayor peso.

Otro de los puntos sensibles presente en la jornada fue el del desconocimiento de la carrera bancaria y su relación con la fragmentación de los trabajadores. Históricamente, los ascensos en el sector eran regulados por una cantidad de elementos tales como la trayectoria y la experiencia del empleado. En la actualidad las promociones obedecen a normas que se imponen arbitrariamente por la empresa.

Varias intervenciones expresaron que algunos empleados con apenas dos o tres años de experiencia en el banco son promovidos rápidamente y quedan ubicados en la jerarquía por encima de trabajadores con muchos más años de experiencia. Y son ellos quienes terminan transfiriéndole conocimientos a su jefe. Como consecuencia se genera una fuente más de divisiones entre los trabajadores.

Otro elemento que genera división en el colectivo es la *dispersión salarial*.

Uno de los objetivos de las empresas ha sido evitar la fuerza colectiva en la negociación del salario. Por esta razón intentan evadir las convenciones colectivas, los convenios por rama y la fijación de salario por puesto de trabajo. En última instancia lo que se intenta es concertar los salarios a nivel individual entre trabajador y empresa. La resultante de estas políticas de flexibilización salarial no es sino otra que la condensa-

⁶ Véase, más adelante, *Identidad de clase*.

⁷ Un ejemplo sobre este tema fue el de una inspección que se realizó en el Banco Credicoop, donde los empleados tercerizados se negaban a responder la encuesta porque asumían la identidad de las empresas subcontratadas por el banco.

ción de una multiplicidad de circunstancias que dificultan la unidad de los trabajadores.

Su aplicación en los bancos fue generalizada. La remuneración varía según se trate de trabajadores contratados, pasantes o de planta permanente. Incluso en los distintos bancos donde ocurrieron fusiones, con cada una se consolidaron distintas situaciones salariales que hoy conviven en una misma entidad. La construcción patronal de las categorías salariales arbitrarias es legitimada bajo el criterio de “premiar al que más trabaja”. Sin embargo, las escalas salariales son distintas aún para aquellos empleados que realizan las mismas tareas. Cada vez más se fortalece y naturaliza esta política de fijar distintas gradaciones salariales para igual tarea. En una de las intervenciones se describió la situación de un banco que tiene diez empleados en las cajas y cada uno de ellos cobra un sueldo distinto.

Este quebrantamiento del principio de “a igual trabajo igual salario” se desarrolló mediante la implementación de pagos de premios por productividad y por evaluación de desempeños. Esto fue entendido en los debates como uno de los movimientos patronales orientados a contraponer a unos trabajadores con otros, diferenciando –como hemos mencionado– a aquellos que trabajarían más, de los que supuestamente trabajarían menos.

A su vez las patronales obtienen doble beneficio de esto. Por un lado logra la fragmentación del colectivo de trabajo pero, además, logran evitar o reducir el salario indirecto, ya que tienden a mantener un salario básico mínimo y a flexibilizar el resto –mediante estos pagos por productividad–, y como ciertas remuneraciones tales como vacaciones, aguinaldo, obra social, se calculan sobre el salario básico, la resultante es una reducción de los “costos” laborales.

9. Identidad de clase

Ciertamente, el eje más importante de todo este escenario de situación estuvo puesto en la identidad de los trabajadores. Quedó de manifiesto que la pérdida de identidad ha significado para los trabajadores el deterioro de la confianza en la fuerza colectiva, y ha posibilitado que

adquiera centralidad lo individual sobre los intereses del conjunto, la competencia entre los trabajadores sobre la solidaridad de clase.

Algunos de los elementos que hacen a la pérdida de la identidad colectiva de los trabajadores han sido explicitados más arriba. Aludimos al desconocimiento de la carrera bancaria, que genera que las decisiones injustas de la patronal respecto a los ascensos sean motivo de división entre los trabajadores. Mencionamos que la subcontratación de empresas provocaba desunión entre los empleados de planta y los provenientes de dichas empresas, y entre los mismos “subcontratados” de distintas entidades⁸. Hablamos de que la diferenciación salarial plasmaba una enorme cantidad de situaciones que fragmenta al universo laboral y que se orienta a una negociación individual de las remuneraciones, haciendo que los trabajadores sólo se vean entre sí como competidores. Otro tanto se expresó en torno a los diversos regímenes de contrato, a la presión por las ventas, etcétera.

En todos los casos, de lo que se trata es de evitar que se constituya un grupo homogéneo de trabajadores, que comparta iguales condiciones e idénticos problemas. Se intenta cristalizar una masa fragmentada, con horarios distintos, con un sistema de promoción distinta, diferente remuneración, condiciones de trabajo, etcétera; un colectivo sin puntos de contacto, diferenciado y disperso.

Se hizo hincapié en cómo las patronales operan con el temor que provoca la inestabilidad laboral. El miedo a ser sancionados o a perder el trabajo obliga en muchos de los casos a aceptar las decisiones patronales sin oponer contrapesos. Y mueve incluso a que los trabajadores eviten recurrir al sindicato, a la comisión interna o a los propios delegados.

Con relación a esto se volcó la experiencia de una entidad privada en la que el trabajo de la comisión gremial interna (CGI) se vio por mucho

⁸ Paradójicamente, la diferenciación de los trabajadores que produce la subcontratación de empresas, se asienta muchas veces en distintas formas de un mismo capital. Así, un mismo grupo económico dispone tanto de una entidad bancaria como de una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) o una compañía de seguros; y sus empleados –que trabajan en un mismo espacio físico– no se reconocen como iguales.

tiempo obstaculizado por la fuerza que alcanzó el discurso patronal en los trabajadores: “les rompían los volantes en la cara cuando los repartían”. Cuando el banco sufre la “crisis poscorralito” se desata un conflicto – relacionado con una reducción de personal– y recién allí la CGI logra cierto reconocimiento y participación. Esta aprobación de la CGI ante su intervención en un conflicto se ha repetido en varias oportunidades, lo que indica que ante la inminencia de despidos, no sólo se desactiva el discurso patronal y la presión sobre el miedo a perder el trabajo, sino que aparecen como imprescindibles las herramientas que los trabajadores han construido históricamente.

Otro aspecto relacionado con lo anterior es el descreimiento en las estructuras gremiales, generado por la corrupción y complicidad de la burocracia sindical con gobiernos y patronales. Por esta razón, gran parte de los trabajadores no se sienten representados por su gremio ni siente interés en participar en el mismo.

También las patronales recurrieron a diferentes instancias para incidir directamente sobre la identidad de clase. Un claro ejemplo de esto fue cuando en el marco de las privatizaciones se implementaron los programas de participación de los trabajadores en las empresas. Esto generó gran confusión en los empleados (ahora devenidos también accionistas), puesto que, supuestamente, en parte eran empresarios y en parte trabajadores. Esta situación supuso varios años de experiencia para revertirse y que los trabajadores vuelvan a asumirse como tales.

Resultó de gran importancia para el conjunto el peso que adquiere el discurso que ha construido la patronal para lograr la identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa. Argumentos tales como “a la empresa la solventamos todos”, “el enemigo es el otro banco”, “hay que competir por las ventas”, muchas veces tienen efecto y son incorporados por los empleados. Incluso se describió el doble discurso que se maneja en algunas entidades cooperativas, quienes difunden que empresa y trabajadores tienen los mismos objetivos dentro del campo popular y, sin embargo, sus propios trabajadores también fueron alcanzados por la flexibilización en todos sus aspectos.

Las instituciones bancarias implementan estas políticas a través del

desarrollo de reuniones, cursos, seminarios, charlas, paquetes de propaganda que alcanzan al conjunto de los empleados.

Finalmente, la estrategia de las entidades financieras para dividir a los trabajadores y conseguir su adhesión a los propósitos empresarios se articula atendiendo no sólo a los grandes temas sino también con los pequeños detalles. Ejemplo de esto es la política que las empresas se han dado para “ganarse” a las familias de sus empleados. Las patronales regalan útiles escolares, entregan una canasta familiar, obsequios para el día del niño, etcétera; todos elementos que antes se ganaban con la lucha.

10. Falta de información

Por último, se expresó como problemática la falta de información de los trabajadores. El ejemplo más grave al respecto está relacionado con la tarea de venta. Como se vio, los bancos exigen una cierta cantidad de ventas bajo la amenaza de cierre de sucursales. En este sentido, el empleador impone una regularidad en las ventas que establece con parámetros que dispone unilateralmente. Los trabajadores desconocen esos datos o la información con que se construyen esos parámetros. Mientras no se dan a conocer esos datos el manejo de esto resulta con claridad completamente arbitrario. La patronal tiene el camino allanado para requerir esfuerzos vinculados estrictamente a la planificación de ganancias de su empresa, pero los trabajadores carecen de los elementos para defender las modificaciones en sus condiciones de trabajo.

Desarrollo de la segunda jornada

La respuesta de los trabajadores del sector bancario

La segunda jornada del seminario tuvo como eje ordenador del trabajo en los distintos grupos, las posibles respuestas de los trabajadores del sector bancario ante las problemáticas analizadas en el diagnóstico realizado el día anterior. Se trató en primera instancia de ubicar los problemas

analizados en orden de prioridad y posteriormente, examinar las soluciones viables, rescatar y socializar los ensayos particulares.

Resumen de los debates grupales y plenarios

Fortalecer la unidad e identidad de clase.

Hacia la resolución de los problemas cotidianos

Del conjunto de las problemáticas analizadas, un eje común atravesó todos los temas: el debilitamiento de la identidad de los trabajadores y la preeminencia de la competencia sobre la solidaridad de clase. Por esta razón se debatieron distintos mecanismos para contribuir al fortalecimiento de la “participación”, del “reconocimiento”, de la “integración”.

La dificultad para articular, reforzar o consolidar la unidad en el trabajo cotidiano de delegados y comisiones internas, apareció en todos los grupos como aspecto central. Se reflejó de distintas maneras: “necesidad de estar cerca de los compañeros”; “hacer que el compañero se sienta parte de un grupo humano”; “que los compañeros nos vean como pares”, “necesidad de reforzar el sentido de pertenencia”. En cuanto a esto, la idea que apareció en general como respuesta fue la de reparar en las pequeñas cosas, apelar a herramientas simples, a nuevas formas de lucha y reunión, escapar de las fórmulas de los “viejos discursos” como única herramienta, eludir la apelación al Fondo Monetario Internacional (FMI), por ejemplo, como única forma de interpelación hacia los trabajadores.

El trabajo de diagnóstico puso de manifiesto el terror que provoca la inestabilidad laboral y cómo esto ha sido utilizado por las patronales en beneficio propio. El resultado de este proceso fue que los trabajadores perciban en forma latente la posibilidad de ser sancionados o de perder el empleo. Incluso, esta situación hizo que eviten recurrir al sindicato, la comisión interna, o a los propios delegados por temor a represalias. Se debatió, entonces, qué medidas tomar en torno a todo este complejo de situaciones que incluso ha mantenido paralizados a muchos activistas por algún tiempo sin saber qué hacer. Como primera medida se planteó romper la quietud con la intención de recomponer la participación. Se planteó que los delegados o comisiones internas deben ejercer un papel activo en

cuanto a la resolución de los problemas cotidianos. El énfasis estuvo puesto entonces en la resolución de los problemas más inmediatos, y en los aspectos de corte más social.

En este sentido se incorporó el tema de los trabajos solidarios hacia la comunidad. Se mencionó que muchos empleados desarrollan tareas en su barrio –colaborando en bibliotecas, comedores comunitarios, etcétera– y en el caso de Santa Fe los trabajadores han mostrado una amplia solidaridad ante la problemática de las inundaciones que indicaría cierta disposición a participar ante diversos problemas de índole social. Se debatió la necesidad de impulsar y desarrollar estas experiencias solidarias, tener respuesta desde la gremial de modo de contribuir en la “formación de valores”, lograr potenciar la preocupación social e intentar trasladarla también al ámbito laboral. La idea fuerza sería: “contra la cultura del individualismo, solidaridad de clase”.

De hecho, se mencionaron algunas experiencias donde las CGI tuvieron iniciativa ante problemas sociales y obtuvieron buenos resultados⁹. Una de ellas fue la organización de un locro para recaudar fondos para los inundados en el que participó una gran cantidad de trabajadores, incluso aquellos que no eran cercanos a la gremial y que, pese a ello trabajaron y organizaron conjuntamente.

En el debate volvió a aparecer la referencia al “rechazo a lo gremial, a lo político” que expresan muchos trabajadores. Por esa razón –relataron los compañeros de Rosario– cuando la gremial organizó una campaña solidaria para juntar cosas y acercarle a los compañeros bancarios afectados por las inundaciones, los trabajadores donaban “un montón de cosas a la Cruz Roja, a Cáritas, y a otras organizaciones en lugar de acercarlas a la comisión interna”. Rápidamente, desde la gremial se organizó una cadena solidaria para ir todos los sábados a las zonas afectadas. Luego se continuó con el trabajo incorporando otras tareas bien concretas: “convocábamos a compañeros que no participaban en la gremial, ni en otra acti-

⁹ Más adelante, aparece una iniciativa exitosa bajo esta orientación de trabajo social o de solidaridad hacia la comunidad, donde se logra llegar e incorporar a varios jóvenes. Véase el tema *Integración generacional*.

vidad social o política, [...] el sábado que viene vamos a ir a limpiarle la casa a algunos trabajadores bancarios afectados por las inundaciones” y, ante ese hecho, los compañeros participaban. El balance de estas experiencias sirvió para ver claramente que existe un material humano muy valioso que no participa en la vida gremial pero que ante la necesidad de otros actúa con reflejo solidario. Y que éste es un terreno propicio sobre el que reconstruir trabajo gremial, siempre dándose una política de acercarse a la gente con propuestas y colocándose como ejemplo al frente de acciones muy concretas. Avanzando en esta dirección se podrá recuperar la credibilidad.

En el mismo sentido, se enumeraron propuestas que abarcan colectas para comedores comunitarios, recolección de libros para las bibliotecas populares, etcétera. Construir y consolidar la unidad de los trabajadores requiere recomponer el tejido social fortaleciendo en primera instancia la identidad en los lugares de trabajo. Pero, en vistas de la situación de presión laboral y persecución, se hace necesario generar espacios de encuentro con los compañeros de trabajadores fuera del propio lugar de trabajo. En esta perspectiva se planteó la necesidad de impulsar diversas actividades recreativas. Actividades para el día del bancario, para el día del niño, organizar viajes, etcétera. Además, se volvió sobre el tema de que en esta etapa no resulta atractiva la actividad sindical, y entonces este tipo de actividades crean el espacio para la integración y el reconocimiento entre los trabajadores. Muchos trabajadores reconocieron que son actividades que favorecen la reconstrucción de la unidad.

Se expusieron varios ejemplos de acciones extralaborales tales como torneos de fútbol, de truco o la organización de un asado, que han consolidado vínculos más sólidos entre los trabajadores y, además, siempre han generado el ámbito para que se disparen temas relacionados al ámbito laboral o la política en general¹⁰. Quienes realizaron alguna experiencia al respecto coincidieron en que contribuyó de manera significativa a la integración de los compañeros.

¹⁰ En una de las anécdotas que aparecieron en la jornada, se narró una actividad realizada para el 1º de mayo –a pesar de que los organizadores fueron poco opti-

Otra experiencia que se relató al respecto fue la de una comisión interna que le dio continuidad a estas actividades, desarrolló a lo largo del año encuentros para día del trabajador, del bancario, del niño; realizaba sostenidamente partidos de fútbol, había organizado un campeonato de *paddle*, además de mantener la organización mensual de un asado de camaradería. Incluso se logró instituir la realización de una pequeña reunión en la sucursal para “el día de cumpleaños de cada compañero”, y se contó con la participación de jubilados en algunas.

Un tercer aspecto considerado como pequeña respuesta orientada hacia la recuperación de la identidad se vinculó directamente con el espacio específico de trabajo: la solidaridad interna. Atravesó esta temática la necesidad de construir contrapesando la fragmentación, de integrar a los trabajadores “en el plano humano”, creando la oportunidad para desplegar los elementos que están presentes en toda persona y persiguiendo sobre todo la identidad de los trabajadores bancarios. Se plantó fomentar acciones fraternas vinculadas a temas de enfermedad, como ejemplos posibles para afianzar la solidaridad “hacia adentro”. Uno de estos ejemplos concretos mencionados fue la búsqueda de dadores de sangre por parte de una gremial para una operación a la que tenía que someterse la mujer de un trabajador bancario.

1. Lugar de encuentro

Un elemento que se evaluó como muy positivo en esta tarea de recomponer los lazos de identidad fue el de contar con un lugar de encuentro. Contar con un espacio físico donde los trabajadores puedan compartir encuentros, conversaciones, intercambiar ideas e información ha resultado favorable en las distintas experiencias aludidas durante la jornada.

Se mencionaron distintas experiencias como la de “dejar abierta la puerta de la oficina gremial” o generar un espacio donde los trabajadores puedan acercarse a tomar mate o leer el diario. Se relataron dos luchas

mistas respecto a la efectividad de la convocatoria y que, sin embargo, se realizó y fue un éxito— en la que “eran las tres de la mañana y los compañeros discutían política”.

victoriosas (una por la prórroga de contratos caídos a trabajadores pasantes y otra por un aumento de 100 pesos) en las que se consideró como fundamental en la construcción de la unidad haber transformado la oficina gremial en el lugar de encuentro: “hay cosas que con el tiempo florecen, y creo que las pudimos regar porque dejamos abierta la puerta de la interna”.

Abrir la oficina gremial fue de utilidad también para comprometer a los jóvenes trabajadores en la participación. La mayor parte de la camada nueva de trabajadores mantenía una mala percepción respecto de los delegados y del espacio de la gremial. Los jóvenes suponían cierta inactividad por parte de ellos. Como respuesta a esto, se puso a disposición de los jóvenes el acceso a Internet desde la oficina gremial. A partir de esta experiencia los jóvenes fueron testigos del esfuerzo que supone para los delegados la resolución de los reclamos y problemas gremiales. De esa experiencia particular se incorporaron varios jóvenes al sindicato.

Varias fueron las experiencias donde aparece el lugar de encuentro, la “oficina de puertas abiertas” o “el confesionario” (como lo llamaron también), y en todos los casos éste ha tenido una importancia central reforzando los lazos entre los trabajadores y hasta permitiendo avanzar en discusiones y acuerdos políticos.

2. Prensa y comunicación

La importancia de la comunicación fue resaltada a la hora de trabajar en la recomposición de la identidad de los trabajadores. Se subrayó la importancia de contar con herramientas que permitan contrarrestar el discurso de la patronal que despliega propaganda sin perder oportunidad.

El poder de la patronal y la burocracia se asienta en buena parte en el cerco informativo, primer paso hacia el aislamiento político. Como modo de intervenir en este sentido se mencionó en primer lugar y con resultados muy positivo el desarrollo de una *prensa sindical* orientada a quebrar el aislamiento, torcer el discurso patronal, construir una lectura desde los propios trabajadores, desde sus intereses y legitimar las luchas sociales.

La necesidad de *manejo de información diversa* para desarrollar la tarea sindical fue otro de los elementos que aparecieron como centrales.

A propósito de este tema lo que surgió con mayor fuerza en el debate fue la necesidad de que la misma circule rápidamente no sólo entre los dirigentes, sino con el conjunto de los trabajadores. Incluso se destacó que si se agilizan los flujos de información, esto contribuye a fortalecer la relación del sindicato con los trabajadores en general y con los delegados en particular. La necesidad de que “la Bancaria esté siempre en contacto con los trabajadores, transmitiendo toda la información aunque se trate de cuestiones menores, hasta lo más importante”. En este sentido, se manifestó como central que la información aparezca sistemáticamente y mantener la presencia (“llegar siempre”)¹¹ y abarcando la mayor cantidad lugares posibles (“llegar a todos los compañeros”).

En cuanto a esto se observó que el mismo proceso de trabajo permite el acceso a cierta base tecnológica que se puede utilizar para la actividad gremial. El uso de computadoras personales y el acceso a Internet facilitan la posibilidad de establecer un contacto fluido a un costo casi insignificante. Incluso se manifestó que hasta el momento no se ha valorizado suficientemente Internet como herramienta. “Ésta es una herramienta que agiliza la comunicación entre los compañeros”, y puede usarse para contrastar en forma inmediata con la difusión de las políticas patronales que sí utilizan el correo electrónico como instrumento de formación de sus empleados y como instancia para bajar línea.

Las políticas de retiro de trabajadores de mayor edad y el ingreso de trabajadores jóvenes han generado un nuevo colectivo donde conviven varias generaciones. Uno de los problemas que se mencionó durante la jornada anterior fue, justamente, la dificultad que encontraban los mayores para llegar a los más jóvenes y como resultado de esto fue notoria la baja participación de estos últimos. Incluso aparecían diferencias en las formas de comunicación propias de uno y otro colectivo. Internet es una de éstas, naturalizada por los trabajadores “nuevos”, y no siempre empleada por los de mayor antigüedad; razón de más para hacer uso de esta herramienta de modo de disminuir la brecha generacional.

¹¹ “Nosotros tenemos bancos que no participan para nada, sin embargo nosotros vamos, les llevamos la gacetilla permanentemente.”

Otro de los aspectos que proporciona en potencia Internet, es la capacidad de masificar la difusión en caso de conflicto o medidas gremiales¹². En algunos ejemplos se señaló cómo se logró generar una serie de contactos vía correo electrónico y difundir el conflicto o hacer denuncias de forma muy rápida. A partir de eso se logró instalar el tema en los medios de comunicación y se consiguieron atenuar los costos en la resolución del conflicto. Incluso otro de los asistentes planteó que es una buena opción para nacionalizar campañas de solidaridad alrededor de posibles despidos, conflictos de salarios, etcétera.

Una y otra vez se volvió a revalorizar la existencia de la prensa propia como medio de expresión. Al respecto se debatieron los mejores criterios para su desarrollo. En general, se acordó en que es muy bueno que sean *publicaciones abiertas*, que expresen al conjunto de los trabajadores, afiliados o no, y que sean amplias en los contenidos. Para alcanzar ese objetivo se propuso que se convoque a los compañeros a participar en amplios espacios que incorporen la literatura, la fotografía, el dibujo, o el humor. Facilitar el espacio para que aquellos a quienes les atrae “escribir poemas”, o “reflejar una situación que les preocupa”, o “que quieren escribir algo que tenga que ver con nuestra vida” puedan hacerlo y que, además, ayude a superar el pudor. También se dijo que sería bueno permitir el anonimato de los autores en las publicaciones.

Se acordó que es una forma de acercar a los nuevos trabajadores y que puede ser “una política que, posiblemente, entusiasme”, y así avanzar en el trabajo de forma tal de ir generando sentido de pertenencia.

Se vio en la primera jornada que las instituciones bancarias implementan diversas políticas de cooptación sistemáticamente de sus trabajadores, y no reparan en gastos para lograrlo. Financian reuniones, cursos, seminarios, charlas, etcétera. Contrarrestar esto requiere dedicarle un tiempo importante y darse una política de varias actividades.

¹² Incluso, se habló del intercambio de información entre las organizaciones, de modo tal de poder disponer de diversos datos útiles, razón por la cual se hizo circular el listado de teléfonos y direcciones de correo electrónico.

Un aspecto que se mencionó¹³ es que los trabajadores desde el sindicato, las comisiones internas, los delegados, no cuentan con suficiente información acerca de las empresas. Las empresas dibujan sus números, arman sus balances, declaran estar “en rojo”, estar perdiendo plata, y determinan los salarios de los trabajadores, las condiciones de trabajo, etcétera, en base a esos datos. Construir esos datos desde los trabajadores es un elemento de gran peso con el propósito de contrapesar las justificaciones empresarias. Impedir que se imponga el discurso patronal significa contar con suficiente información. En algunos casos fue un factor de mucho peso a la hora de resolver favorablemente un conflicto.

Por estos motivos, la tarea de prensa también fue considerada como una pequeña trinchera para desactivar el discurso patronal. Se fundamentó así la elaboración de publicaciones con la periodicidad conveniente para cada lugar de trabajo o para atender a las necesidades concretas.

Como experiencia extendida y exitosa se mencionó la elaboración del boletín gráfico. En los distintos casos se transmitió que se contó siempre con gran receptividad al punto que los trabajadores esperan que llegue la publicación. Se analizó que pese a la inferioridad de condiciones respecto a los recursos y medios que manejan las empresas se han podido hacer publicaciones sencillas que han generado gran efecto. El uso del humor, de la ironía, la ridiculización de la patronal fueron componentes que ayudaron a hacerlas atractivas. Es un arma que la patronal no puede usar y que, además, no sólo tiene buena llegada en la gente, sino que, al mismo tiempo, va construyendo conciencia de clase y va levantando los peldaños de la identidad colectiva.

Se mencionó varios ejemplos en los que se apeló al humor y eso atrajo la atención y fomentó comentarios: el de una publicación en la que en todos sus números aparecía el dibujo del gerente de recursos humanos que, además, generó bastante molestia al gerente, otro en el que se utilizó el humor para dar cuenta de las condiciones de los propios trabajadores, un verdadero “autorretrato” que también cumplió la función de aportar a la conciencia sobre las condiciones de explotación. De este modo se fue

¹³ En la primer parte de este informe, véase el tema *Falta de información*.

edificando con pequeños avances hacia una lectura desde la propia clase. En este último caso, la burla apuntaba a las llamadas de atención y retos frente a las llegadas con retraso de los trabajadores; y la ausencia de reconocimiento y de elogios ante las salidas después de horario.

3. Integración generacional

Se afirmó que para avanzar hacia la recuperación de la identidad de clase es preciso impulsar la participación. Esto conlleva hacer una caracterización precisa de la composición social del gremio. Se mencionó que estaría “compuesto en un 60 o 65 por ciento de menores de treinta años”; porcentaje “elevado de mujeres” y reducido de “generaciones mayores”; que ésta sería la “nueva definición del campo laboral bancario”. Estas nuevas características configuraron otro de los ejes de la jornada: la integración generacional.

Se reparó durante la primera parte que las políticas empresarias han conformado dos grupos de trabajadores: los “viejos” bancarios – con mayor estabilidad, regidos bajo el convenio bancario, experiencia sindical y en su mayoría afiliados– y los “nuevos”, flexibilizados en todos sus aspectos, con peores condiciones y baja sindicalización. Se habló, además, de las dificultades que esto genera en cuanto a la comunicación entre ellos¹⁴, y cómo esto influye en la reducida participación de los más jóvenes¹⁵.

¹⁴ Se planteó que “estamos empezando a entender –a partir de las formas novedosas que tomaron los distintos conflictos de los últimos cuatro o cinco años– que esta generación tiene códigos propios para relacionarse y que nosotros no los teníamos en cuenta”. Dentro de estas pautas distintivas, como aparecía más arriba, estaba el uso de la tecnología y, en particular, Internet.

¹⁵ La descripción de las razones de la ausencia de participación en los “nuevos trabajadores”, se reconoció no sólo como producto de las políticas del último decenio, la precarización laboral, los efectos del cierre de bancos, etcétera. También se enfatizaron las secuelas que la última dictadura militar provocó sobre dichas generaciones, formadas ideológicamente en el discurso del “no te metás”, marcando en toda una generación la impronta del miedo, del terror. Todo esto, se decía, construyó un fuerte individualismo que socava la solidaridad y unidad de clase.

Esta falta de intervención de los jóvenes y la reducida edad trae consigo la ausencia de experiencia gremial. Resulta lógico entonces que carezcan de la formación sindical tradicional: aquella vinculada a la defensa del convenio colectivo, de la legislación laboral, etcétera. Sin embargo surgió la valoración de otro tipo de saberes del que disponen y que, combinados con la experiencia de los trabajadores más antiguos, se alcanza sin mayores impedimentos elementos de experiencia y formación. En una de las intervenciones, se notaba que la incorporación de trabajadores más jóvenes había permitido a la gremial ver que, si bien hay “cosas del convenio que desconocen, saben organizar actividades sociales, [...] y son motores de participación. Y, además, van incorporando otras cosas, saben que hay que adherir a los paros, hay cosas básicas que empiezan a tomar”.

Otro factor de peso que se mencionó en cuanto a la reducida participación de los jóvenes y que apareció en forma general fue el de una marcada desconfianza en las estructuras gremiales. Algunos manifestaron que “los pibes creen hasta la instancia de la CGI, de ahí para arriba tienen muchos problemas y muchas dudas”. Por esta razón se hizo mucho hincapié en la organización de actividades orientadas a profundizar la solidaridad y en aquellas que hagan blanco en el problema de la identidad.

En tal sentido se relató una experiencia en el momento en que un banco reestructuró su personal. A partir de esto se produjo una nueva composición del colectivo conformado en un 70 por ciento por trabajadores de entre veinte y treinta años de edad. La CGI se plantea como objetivo tratar de comprometer a los jóvenes. Al principio, la relación era poca y mala. Deciden comenzar a organizar viajes de dos o tres días, se organizaron distintas actividades de solidaridad hacia comedores escolares, etcétera: “empezamos a hacer esas actividades con los otros chicos... Ahí se creó el clima de identidad”. Se puso en evidencia que “la ayuda social los atrae mucho”. Con estas acciones se fueron acercando trabajadores más jóvenes, “no por lo sindical, sino por la misma actividad social, y de diez que venían, uno o dos se incorporaban”. Finalmente, se logró que el secretario general fuese un joven de 25 años, y con tan sólo una antigüedad de tres años en el banco.

4. Formación gremial

Una vez más se retomó la discusión alrededor de la pérdida de identidad de clase, a raíz de lo cual se propuso como otro elemento de gran importancia en la tarea de recomposición, el desarrollo de la formación político-gremial.

Día a día las instituciones bancarias desarrollan en forma continua políticas de cooptación del personal mediante la implementación de reuniones, cursos, seminarios, charlas. Despliegan todo un dispositivo de propaganda que alcanza a todos sus empleados e incluso a sus familias. Allí desarrollan distintas temáticas con la lógica de la competencia y de los intereses empresarios. Este discurso resulta muy contundente y efectivo cuando no existe un contra discurso y una respuesta por parte de los trabajadores. Un grupo confrontó lo que significa en la cabeza de los trabajadores recibir sistemáticamente esa formación por parte de la patronal con el alcance que puede tener una política de formación caótica o a veces inexistente por parte de las organizaciones de los trabajadores: “hacíamos la contraposición de que los empresarios están formando líderes empresarios, tienen universidades donde forman a sus líderes, nosotros no somos capaces de generar una escuela de cuadros, una escuela de militantes que permita que cada uno en la sociedad vaya asumiendo distintos roles o nuevos roles, en la medida de las necesidades de todos”. Frente a esto se propuso crear “una coordinadora nacional [...] una especie de escuela nacional” de militantes o cuadros político-gremiales.

Además, dado que la patronal desarrolla sistemáticamente una política de adiestramiento, se entiende como necesaria una contrapartida de los trabajadores que permita “la circulación de la información y transmisión de conocimiento”. Las propuestas concretas fueron la realización de actividades de capacitación, plenarios, talleres, etcétera.

También la capacitación político-gremial se vinculó fuertemente al tema precedente: la integración generacional. Se habló de la ausencia de experiencia gremial, de los problemas de la formación tradicional, y de que se puede brindar de a poco los elementos necesarios a los trabajadores más jóvenes. A fin de acortar la brecha generacional y producir el recambio, se propuso generar espacios para transmitirles “todo este cono-

cimiento que los más veteranos tenemos por la lucha gremial de años, podemos contar historias del movimiento obrero y tenemos mucho para hablar y contar a los compañeros nuevos sobre las experiencias que se vivieron no sólo a través de la historia sino frente a las nuevas problemáticas, ir resumiendo los problemas, pero capacitándolos también”.

5. Importancia de la organización del lugar de trabajo

Otro de los aspectos que se presentó como eje de debate fue el de la necesidad de organización en el lugar de trabajo. Se criticaron las visiones tradicionales que suelen entender al gremio como la Comisión Directiva y se manifestó que debe ponerse el acento en el trabajo de los delegados y en el trabajo de base¹⁶. Se hizo hincapié en que el trabajo del delegado, del representante gremial tiene que estar al lado de la gente y que esto puede garantizar mejores respuestas ante los ataques patronales. Además, se insistió en que el trabajo de base puede acercar a la juventud.

En algunos grupos se trató el tema del trabajo de base vinculado fuertemente a la reconstrucción de la identidad. La presencia de los delegados en los temas o problemas cotidianos, la presencia constante del gremio en el banco, fueron considerados aspectos que contribuyen a recomponer la unidad. “El secreto está en estar permanentemente con los compañeros, ni muy adelante, ni muy atrás” se dijo. Incluso se expresó que la cercanía con los compañeros es lo que favorece la integración e igualación del dirigente con el trabajador de base y que va en dirección a “que sea una cosa más natural y no tan desde arriba”.

Se mencionó durante la jornada anterior que el descreimiento en las estructuras gremiales genera que muchos trabajadores no se sienten representados ni se interesen en participar en el gremio. Con relación a esto,

¹⁶ Al respecto, se planteaba, por ejemplo: “Entonces, nos parecía que estar cerca del compañero va a ayudar a que eso se empiece a regenerar y, posiblemente, como han contado en varias experiencias, nos terminemos sorprendiendo de la importancia que tiene...”, o frases como: “el trabajo de los delegados [debe asentarse] en problemas cotidianos grandes y pequeños”, o la que sostenía que se hace necesario “trabajar día a día con los compañeros”.

un tema de discusión fue el de la licencia gremial de los delegados. Apareció en algunas intervenciones que una capa de trabajadores consideraba válida la licencia, pero otros –generalmente, los más jóvenes– se oponen fuertemente. Se señaló que la imagen que se tiene del trabajo gremial es de inactividad, de “gente tomando mate y mirando la televisión”. Por esta razón se relató una experiencia en que cuando se incorporaron algunos jóvenes a la gremial plantearon seguir trabajando y desarrollando las tareas gremiales “después del trabajo o en la medida en que el trabajo no se deje para hacer”, y se concluía en que “la gente lo valora mucho, muchísimo”.

De modo que, la organización del lugar de trabajo, el trabajo de los delegados en problemas cotidianos, la presencia constante, la vuelta de los representantes gremiales a los puestos de trabajo, contribuyen, sin duda, a mejorar la visión de los trabajadores de la organización y el trabajo gremial y por lo tanto a afianzar la identidad de los trabajadores con sus organizaciones.

6. Mejorar las condiciones de trabajo

Como pequeños pasos para ir revirtiendo el incremento de la jornada de trabajo y la reducción de personal –que han aparecido como algunos de los problemas más agudos– se plantearon distintas medidas posibles. Se puso de relieve la necesidad de volver a cumplir el horario establecido en la legislación laboral. En este sentido, apareció como necesario que los delegados tomen la iniciativa al respecto y “den el ejemplo” retirándose del trabajo al finalizar las siete horas y media.

Sin embargo, hubo otra opinión que manifestó que algunos compañeros de trabajo entienden que el delegado puede ejercer estos derechos porque dispone de inmunidad gremial y, en este sentido, tomar esa medida profundizaría las diferencias al interior del colectivo de trabajadores. Se discutió que imponer el hábito del cumplimiento de las siete horas y media cristalizaría un nuevo escenario, dejaría en claro la necesidad de más cantidad de personal para cubrir las tareas y colocaría a la patronal en condiciones más difíciles para volver a avanzar sobre la extensión de la jornada.

De todos modos hubo consenso en la necesidad de que los delegados busquen las formas particulares para que en cada lugar se logre organizar a los trabajadores para volver a salir a horario. Ya que cada entidad tiene su particularidad y los casos varían unos de otros, incluso es muy diferente en el interior del país, se planteó que es necesario agudizar el ingenio para elegir las medidas acordes a cada lugar. Las experiencias van variando de acuerdo a la situación, a la relación de fuerzas, a la competencia con otras empresas.

Se mencionó una experiencia en que la patronal intentaba reducir gastos mediante la eliminación de la máquina de café. Aprovechando este planteo, la CGI elaboró un análisis en el que demostró que dada la cantidad de horas que se trabajaba en la entidad, el ahorro sólo le significaba a la empresa 40 pesos mensuales. Demostró, además, que para tener un ahorro sustantivo debía reducir el horario de trabajo. Asimismo, se elaboraron estadísticas donde se detallaba el gasto en llamadas telefónicas improductivas para el banco, etcétera. Se presentó este estudio y se persuadió al gerente de que la productividad estaba directamente relacionada con una mayor cantidad de horas de descanso y que esto impactaba sobre el ánimo de los trabajadores.

Además, se comentó una experiencia en la que se elaboró un organigrama donde los trabajadores iban tomando los 45 minutos para almorzar en forma rotativa. Este modelo fue propuesto por la comisión gremial al gerente y así lograron un pequeño avance.

Como se ha dicho, la situación es menos favorable en el interior. Se informó que en las pequeñas localidades donde el personal se redujo sensiblemente se enfrenta no sólo el problema de la carga horaria, sino también el no pago de horas extras. El banco fija un tope máximo de 17 horas extras por empleado, pero la realidad es que en sólo tres días se alcanza ese límite. En este contexto, a la pelea por la reducción horaria se antepone el reclamo del pago de horas extras.

Para lograr la reducción de la jornada, el pago de horas extras, la aplicación de los 45 minutos de almuerzo, la ampliación de personal, se propuso también que el delegado gremial recorra con las planillas horarias el banco, que hable y presione al gerente. Se expresó que la gremial

interna tiene que reclamar lo que corresponde para que los compañeros de las otras sucursales cercanas hagan lo propio.

Una experiencia que intentó atacar este tema, fue la implementación de una planilla horaria para toda una provincia gestionada ante la Secretaría de Trabajo provincial. El resultado fue dispar, en algunos bancos se respetó –fundamentalmente en aquellos en los que existían delegados en todas las filiales–, pero en otros las planillas eran completadas por la patronal y de esta manera, los empleados aparecían siempre cumpliendo siete horas y media, y las columnas anexas para registrar las horas extras estaban siempre vacías.

Las planillas no muestran necesariamente la realidad de los horarios que cumplen los trabajadores. Como herramienta de defensa presentan fuertes limitaciones. Por esta razón una de las medidas propuestas en la jornada fue la de presionar para que se repongan los ficheros o relojes en los bancos que fueron retirados con una clara intencionalidad. Si se volvieran a implementar quedaría constancia del horario realizado, de los 45 minutos de descanso y de las horas extras. Es una herramienta que fortalece el control de los propios trabajadores sobre sus tiempos de trabajo, y limita a su vez el uso arbitrario que la administración de personal o recursos humanos hace con las planillas.

7. Aumento salarial

Otro tema con mucho debate en la jornada fue el de la necesidad de conseguir una recomposición salarial. De conjunto se enfatizó en que existirían buenas condiciones para llevar adelante una lucha por el salario, que habría “aire” para ello.

En el debate se expresaron diferentes posturas en relación a las “buenas condiciones”. Algunos argumentaron que sería conveniente “aprovechar el momento del Ministerio” en tanto se observa cierta flexibilidad con algunos sectores gremiales. Otros refirieron que las mejores condiciones están dadas en la medida en que existe un malestar generalizado en los trabajadores del sector¹⁷ y que, además, acompaña el clima gestado

¹⁷ En otra de las intervenciones respecto de la necesidad de recomposición salarial

por la presencia de conflictos salariales extendidos en todo el país.

Las interpretaciones sobre el carácter del gobierno de Kirchner oscilaron entre las que tenían más confianza en el mismo y aquellas que eran menos predispuestas a otorgársela. Hubo quienes sostuvieron que “el gobierno nacional está atendiendo los reclamos de otra forma”, que Kirchner “no parece querer ir al choque, (sino) al diálogo”; y quienes sostuvieron que “el gobierno está haciendo demagogia, no sale con los botines de punta a decir no”. Pero en todos los casos, se concluía que la actual era una buena coyuntura para la lucha por la recomposición salarial.

Más argumentos en el mismo sentido señalaron que era importante poner el acento en la situación del sector bancario ya que en el decenio pasado, a diferencia de lo que parece haber ocurrido en algunas otras ramas, “las empresas de nuestro sector se enriquecieron, y no perdieron”¹⁸. Esto refuerza la posibilidad de salir por el incremento de salarios. Como se expresaba: “sabemos que podrían dar aumento”.

El debate continuó alrededor de las propuestas de incremento. Una de ellas fue la de equiparar el salario con el banco mejor pago: “Cada CGI va a tener que luchar contra el empleador, pero conjuntamente a nivel nacional plantear la comparación con otros bancos, decir tal o cual Banco tiene el mejor sueldo, bueno, yo quiero que me subas el sueldo según este banco”. Para implementar la propuesta se sugirió chequear los salarios en diez o quince bancos y, a partir de ahí, que se extraiga el monto a reclamar.

Como herramientas para lograr una lucha exitosa se propuso generar movilizaciones en cada empresa de modo de ir creando el clima a nivel nacional. “Tenemos que hacer una movida a nivel nacional”, se expresaba.

Además, se propuso “solicitar se convoque al plenario de delegados de seccional para pedir la recomposición salarial”. Y una opinión distinta indicó desde el razonamiento inverso: “al revés, que cada CGI impulse

se decía: “Yo creo que es buen momento, además, la gente lo está sintiendo”.

¹⁸ “Ahora andan peleando por el redescuento o por la pesificación asimétrica, aquellos que dicen que perdieron con la devaluación y demás. Mayoritariamente, la banca ha ganado mucho”, se afirmaba en otra de las intervenciones.

para presionar hacia arriba. Generemos en cada ámbito de empresa la necesidad del aumento de salario”.

Por último, se estimuló a la búsqueda de herramientas específicas, puesto que “cada banco es muy diferente, tiene su propio sueldo”, y se describió una lucha salarial victoriosa gracias a que se dispuso de cierta información reservada del Banco.

8. *Recomponer los fragmentos*

Quedó muy claro que en la totalidad de los casos las diversas formas de contratación flexible –las pasantías o los contratos por tiempo determinado– generan una diversidad de condiciones de trabajo, de convenios y salarios que fragmentan el colectivo y por lo tanto deterioran los lazos de identidad.

También resultó claro y extensivo a todos los casos que a mayor precariedad y flexibilidad de los contratos, peores son las condiciones de trabajo. Por esta razón cuando las intervenciones se centraron en esta problemática, siempre surgió la solidaridad como primer reflejo. Ejemplo de ello fue una de las intervenciones que comentó de qué modo se dieron una política para acompañar anímicamente a los contratados en un momento en que habían tenido una rebaja del 60 por ciento del salario, con el agravante de que por el puesto de trabajo que ocupan, son el sector “que encima manejan la plata”. Desde la CGI se colaboró con dinero para comprar el café y otros elementos para el sector y, además, se peleó y se solucionó el problema de que no podían ir al baño.

Igualmente, se observó que cuanto mayor es la precariedad e inestabilidad de los contratos, mayores son los casos de trabajadores no sindicalizados, y tanto mayor es la fragilidad para defender los derechos laborales. El carácter rotativo, temporario, inseguro, reduce las posibilidades de participación y agremiación; razón por la cual, asumir la defensa de los derechos de los más precarios por parte de los trabajadores que cuentan con mayor margen de acción, se vuelve el aspecto central de la política de solidaridad, unidad e identidad.

Varias fueron las experiencias que aparecieron y que se orientaron en esta dirección. Fundamentalmente, para reforzar la idea de que si se

interviene, se puede obtener resultados. Por ejemplo, se relató que en “diciembre del año pasado, dejaban sin efecto el contrato de cinco pasantes... Hicimos una asamblea, subimos hasta la gerencia general y les prorrogaron el contrato. Hoy esos pibes están en el banco y de esos cinco hay tres que están efectivos”.

Se expuso otro caso en que se asume como política gremial sistemática la defensa de todos los empleados que comparten igual espacio de trabajo. “Nosotros [...] partimos del criterio de que todos los que laburan bajo el techo [del banco] son laburantes bancarios. Y que nosotros, aunque formalmente, desde lo legal no los representemos, de hecho, asumimos la representación de esos compañeros si no tienen una estructura sindical –que de hecho no la tienen– y asumimos la defensa.”

En el mismo sentido se comentó una experiencia en que se plantearon medidas concretas para hacer efectivo el aumento de 100 pesos que otorgó el gobierno por decreto. El banco tiene determinados sectores de trabajo tercerizados, como la seguridad, limpieza, etcétera. Algunas de esas empresas contratistas se negaron a pagar el aumento. Los trabajadores de planta examinaron el problema en conjunto con los tercerizados – que no tienen el respaldo sindical– y se recurrió al Ministerio de Trabajo, no sólo se ejerció presión a la patronal, sino que, además, se la dejó al descubierto la arbitrariedad. Gracias a la defensa unitaria se logró que en parte se paguen los 100 pesos. Se concluía que era un pretexto el “nada se puede hacer”, se enfatizó en que existen posibilidades, espacios democráticos desde donde pelear y que habría que impulsar estas formas de solidaridad.

Asumir la defensa de estos trabajadores adquiere otro aspecto importante ya que en general los tercerizados pertenecen a gremios que poco hacen por la defensa de sus afiliados. Algunos calificaron esos sindicatos como “patronales” y hasta “peores que la patronal”. Por último, se apeló a propiciar la participación y solidaridad del conjunto del personal de planta para encarar la defensa de todos los trabajadores precarios.



Entidades y provincias participantes

Bancos	Provincia
Industrial Azul Galicia Credicoop Francés Columbia Provincia	Buenos Aires
Bersa Credicoop Galicia Boston Provincia Bansud Nación Comafi	Ciudad de Buenos Aires
Provincia de Córdoba Credicoop	Córdoba
Banco de Corrientes	Corrientes
Nuevo Chaco Credicoop	Chaco
Acción social Credicoop Francés Credicoop ABN	Jujuy Mendoza
Credicoop Nación	Neuquén
Nuevo Banco Santa Fe Credicoop Caja Municipal de Rosario Galicia	Santa Fe



El Taller de Estudios Laborales (T.E.L.) está conformado por un grupo de profesionales que colabora activamente con el movimiento obrero a través de la capacitación, asesoramiento y realización de talleres de análisis orientados a la acción gremial.

El T.E.L. ha centrado su atención en las formas que asume esa ofensiva en los lugares de trabajo: las nuevas estrategias empresarias de explotación y control del trabajo, la flexibilización laboral, y las nuevas tecnologías informatizadas.

TALLER DE ESTUDIOS LABORALES

Rivadavia 717 - 7º piso oficina 702 (1002)

Buenos Aires, Argentina

Tel/fax: (54 11) 4331-0558 Correo electrónico: tel@tel.org.ar

www.tel.org.ar

