



## ASAMBLEA DE TRABAJADORES DEL SISTEMA FINANCIERO OFICIAL

**16 DE SETIEMBRE DE 2017**



En este mundo capitalista y pluricultural, muchos responsabilizan a la tecnología y sus avances de los peores males que azotan a la humanidad: armamentismo, desocupación, degradación del eco sistema, agotamiento de los recursos no renovables, sobrepoblación y muchos más que podríamos desarrollar. –

Pensamos que estas afirmaciones son una forma de ocultar que en definitiva somos los seres humanos los responsables de lo que se hace o deja de hacer, en la medida que son seres humanos quienes toman las decisiones, ya sea políticas o económicas que de una forma u otra avalan incluso, el hecho de que se desarrollen las nuevas tecnologías. -

Tampoco nos parece que el uso de las tecnologías deteriore irremediablemente al mundo, el fuerte impacto de todas las tecnologías disruptivas que acosan al sistema financiero, autómatas, medios electrónicos, celulares, aplicaciones web, empresas virtuales, son solo el inicio de un camino que avanza día a día. **No reconocer que muchas de nuestras formas conocidas de trabajo están en vías de extinción, sería pretender tapar el sol con las manos.** Ahora bien, podemos quedarnos con ese diagnóstico o **podemos plantear la necesaria racionalidad y gradualidad del proceso.** Estamos hablando de cambios profundos, tanto para nuestro trabajo, como para los clientes en general del sistema financiero y en particular de los usuarios de la banca oficial. Imponer una tecnología y sus procesos, sin entender la capacidad de adaptación ni eventuales consecuencias, nos parece un grave error.

Como Agrupación hace mucho tiempo que hemos venido trabajando, tratando de alertar y también entender esta realidad que nos toca vivir. Hace por lo menos cinco años que el Banco República, viene padeciendo y sufriendo un camino de reestructura del cual los trabajadores, hemos sido espectadores de lujo y participe de algunos hechos. -

La Comisión Representativa ha venido discutiendo y ha debatido algunas propuestas desde hace bastante tiempo; eliminación del corrimiento automático de grado, los formatos de los cargos de ejecutivo, la extensión horaria, el nuevo modelo de atención, cierres parciales, categorización de dependencias y algunas otras alternativas, todas en forma puntual, como si no fueran parte de un sistema, de algo que ahora parece que comenzamos a ver más claramente: **el gran tema acá nos son estos aspectos instrumentales, sino a qué responden. Nos referimos a qué tipo de Banco apunta la administración.** -

Sobre esta realidad, intentábamos alertar cuando discutíamos el último Convenio Colectivo, la necesidad de debatir sobre las nuevas formas de trabajo y sus condiciones; sobre la desaparición del compañero atrincherado en su escritorio; sobre la velocidad de los cambios que nos quieren imponer; sobre las respuestas que podemos dar; sobre la eliminación de puestos de trabajo y la generación de nuevos; sobre considerar modificar la jornada laboral, transitando hacia jornadas de 6 horas y no a la extensión de las mismas. Y volvemos a insistir: **la discusión ha sido siempre como enfrentar estos aspectos instrumentales y puntuales en lugar de contraponer nuestra visión de cuál es el rol que ocupa el BROU y la Banca Pública en el Sistema Financiero Uruguayo.**-

## LA PROPUESTA

Entendemos que el negocio bancario, debe tener ciertos niveles de flexibilidad en relación a la operativa a cumplirse en Montevideo, que le permita adaptarse a los cambios urbanísticos o demográficos, eso nos lleva a entender como razonables las adecuaciones planteadas, en la medida de que no desaparece la presencia y se mantienen servicios básicos, siempre y cuando se potencien otras ubicaciones que se entiende presentan más posibilidades de negocio.

El Banco nos propone, que cinco nuevas sucursales, cerrarían 5 o 6 días al mes y crear una comisión para monitorear en forma conjunta como funciona y además extender la atención a localidades que hoy no cuentan con servicios bancarios directos.

Esto mejora el planteo inicial, de cerrar todos los martes y jueves, sin monitoreo y sin hacer la declaración del trabajo en los pequeños centros poblados.

**Entendemos que las sucursales deben seguir abiertas todos los días del mes**, no compartimos las razones que el banco esgrime, no entran en nuestro concepto de Banco País. Principalmente porque no se valora el significado que tiene para algunos pueblos y localidades; **para nosotros, la presencia del banco abierto, es más que un ente comercial, es la presencia y participación del estado, es la defensa de la descentralización.** Valoramos si muy positivamente el permitir el acceso a servicios bancarios de calidad, en zonas rurales que hoy solo cuentan, en el mejor de los casos, con alguna corresponsalía, pero **la mejora en alguna localidad no puede ser en detrimento de otra.** -

Nos parece importante el monitoreo conjunto solicitado, no solo para evaluar indicadores, números y las estadísticas que se entiendan necesario, sobre todo a partir de allí hacer seguimiento a las formas de trabajo y coordinando con otros ámbitos de negociación, a los planes para la atención en nuevas zonas, con especial cuidado en las condiciones de trabajo. Esto tiene valor para el caso de las agencias de Montevideo, seamos claros: **no es lo mismo cerrar una agencia en 18 de julio que en Colón o Pajas Blancas.**

Nos genera por lo menos una alerta, el comentario de *“el monitoreo tendrá especialmente en cuenta como indicador de gestión a la calidad de la atención del cliente”*, sin mayores referencias, corremos riesgo de que se convierta a partir de las herramientas que presenta el llamado nuevo modelo de atención, solamente en un control de los tiempos de atención y no en valores que son muy difíciles de cuantificar como la calidad y la dedicación.

Valoramos como positivo, el compromiso de no cierre definitivo de ninguna sucursal, el fortalecimiento de la presencia en el interior y las inversiones en lobbies tecnológicos, pero no hay ninguna referencia de replantear las 21 sucursales que en la actualidad tienen un cierre parcial en la atención, ni a evitar que en algunas dependencias se pueda atender solo con dos compañeros.

La categorización de las sucursales, se realiza a partir del seguimiento de ciertos indicadores que no tenemos con claridad, pero su valor es relativo, si entendemos que las decisiones políticas o administrativas, que llevan a la centralización, no solo en el aspecto crediticio, son una forma incuestionable de reducción de los roles que cumplen algunas dependencias, camino casi sin retorno a convertirse en MicroBancas o sucursales de nivel 4. Esto nos muestra un poco más, lo que los actuales administradores del Banco visualizan e impulsan; decisiones centralizadas con algunas a realizarse en lo que serán las Sucursales de Nivel 1, y convirtiéndose la gran mayoría de las dependencias en solo operacionales, con el agravante que todo lo operativo y transaccional lo están trasladando hacia los canales alternativos.

Importante es también la realización de 141 concursos con su arrastre correspondiente y el llamado a un mínimo de 150 nuevos ingresos el próximo año. Pero no podemos ver esto como una concesión o un logro, es la adecuación a las necesidades del banco, ese procedimiento debería ser el normal o lo común, el llamado de concursos en la medida que las vacantes de ascensos y de ingreso se van generando.

Por último, la mención que hace la redacción “ *las tareas permanentes y sostenidas centrales del negocio bancario, son y seguirán siendo realizadas por trabajadores genuinos del BROU*” y valorando la incorporación de este tema a el ámbito bipartito surgido del ámbito ministerial; con la salvedad que en el texto propuesto dice “son y seguirán”, de lo cual deducimos que el Banco entiende que no existen tercerizaciones o que las actuales no afectan a “ *las tareas permanentes y sostenidas centrales del negocio bancario*”. **El banco tiene numerosas tareas sub contratadas**, se podrán tener distintas valoraciones o alcances de las mismas, áreas de análisis de crédito, de riesgo, de recuperación, de servicios de atención a los clientes, servicios informáticos, la lista es larga, pero **muchas de ellas son centrales, permanentes y sostenidas y nos parece que de ninguna manera pueden ser tercerizadas**. Independientemente que el Banco no quiera aceptar la existencia, debemos forzar una discusión seria y responsable sobre todos los procesos, criterios y revisión de las tercerizaciones; pero teniendo claro que lo más importante, es la capacidad y fortaleza del sindicato, que nos permita exigir y hacer cumplir cualquier acuerdo que se pueda alcanzar

El ámbito que se hace referencia al inicio del párrafo anterior, es el que proponen para tratar lo referido a las nuevas condiciones laborales que puedan surgir; como también los otros puntos que la administración del BROU, presentó en la primera reunión hace casi 90 días, quebranto de 2do orden, modificación zonas geográficas, compensación zonal, licencia interior, guardias ATM y concurrencia a ferias ganaderas. –

## CONCLUSIONES

Compartimos y acompañamos el trabajo realizado desde el Consejo del Sector Financiero Oficial, consultas y vinculación con todos los compañeros, tratando de informar, movilizar y escuchar mucho. Eso nos permite valorar el sentir y entender, tanto las fortalezas como las dificultades, carencias y limitaciones. El compromiso sindical por estos días, dista mucho de ser el mejor; el constante goteo desafilatorio, el bajo nivel de acatamiento de las medidas, el débil vínculo de los compañeros más jóvenes con el sindicato, nos estallan en la cara. Sin lugar a dudas que poner en marcha mecanismos de participación como **las Juntas de Delegados son vitales para reestablecer el vínculo con el compañero** que día a día trabaja y atiende a los usuarios –

Resumidamente, este camino de negociación con denuncia de convenio colectivo, da como resultado retrocesos y avances. Los retrocesos son visibles y de impacto directo, cierre parcial de 5 nuevas sucursales y categorización de sucursales que probablemente lleve a la pérdida de nivel a corto plazo de varias. - Los avances son declaraciones de voluntad, ampliación de la red de atención, no cierre de sucursales y el compromiso de que las tareas permanentes del banco serán realizadas por personal genuino. –

**Hemos logrado en parte, que el directorio entienda que esos procesos de cambios no se decretan, se acuerdan, se negocian.** Ha quedado claro que no es suficiente tener la mejor tecnología o los procesos más innovadores, es necesario racionalizar su introducción, adecuarlo a los tiempos de trabajadores y usuarios, y eso **se logró a partir de la firmeza en la negociación**; apoyados en las definiciones colectivas, la búsqueda de apoyos externos al sindicato que generaron la presión de actores sociales y políticos, con distintos intereses. -

Ahora nos falta la otra pata, volver a generar total seguridad de los planteos asumidos desde TODA la delegación, los niveles de confianza y compromiso de los compañeros, volver a **que nuestro sindicato no sea el**

**de las posiciones agrupacionales o personales**, el de las acusaciones cruzadas, que los dirigentes seamos capaces de volver a generar credibilidad, a convocar, a interpretar el sentir de los compañeros, sin renunciar a la responsabilidad de dirigir que nos otorgan cuando nos eligen, trabajemos todos juntos, fortalezcamos nuestro gremio, superemos las limitaciones que hoy en nuestro entender no nos permiten avanzar más en este proceso.-

La reestructura que se viene haciendo, está muy lejos de finalizar, más cambios y procesos de inclusión tecnológica nos esperan; los impactos en las relaciones laborales, nuevos actores financieros virtuales, nuevos requerimientos de usuarios y clientes, modifican a corto plazo el panorama del trabajo bancario. Entendemos que tenemos mucho para trabajar para crear las mejores condiciones de discusión consciente de estos temas, creemos **en nuestros compañeros**, en el desafío de prepararse para el futuro, en enfrentar la adversidad, **la historia del movimiento sindical se escribe intentando siempre lo que parece imposible.**

Las agrupaciones mayoritarias, las que tienen mayor responsabilidad de dirección, no han sabido lograr los consensos necesarios que nos permita como sindicato, generar las condiciones necesarias para una movilización que respalde activamente la procura de nuestros objetivos, aunque se ha iniciado un camino que nos parece importante que todas las agrupaciones hagamos el esfuerzo de profundizar.

Seguimos reivindicando sucursales que abran cinco días a la semana, que los usuarios puedan hacer todo tipos de operaciones, reducir las tercerizaciones ; pero también reducir la jornada laboral, es hora de empezar a pensar en las 6 horas; trabajo de calidad por sus condiciones y por lo servicios que brinda; servicios financieros prestados por trabajadores con ingresos y situaciones laborales dignas, independientemente de quien sea el patrón; esos son algunos de los desafíos para los cuales debemos prepararnos, durante estos meses hemos avanzado, actuar con inteligencia definir cuándo y cómo nos conviene dar la confrontación, es una prerrogativa que un verdadero sindicato fuerte debe saber hacer la elección.

Este Consejo de Sector ha marcado un camino, profundicémoslo, continuemos todos juntos en unidad, respeto por las diferencias y con seguridad muy pronto nuestra AEBU volverá a ser ese ejemplo de PARTICIPACIÓN Y LUCHA, que nos ha enriquecido a lo largo de la historia.

Por todo esto, más algunas cosas que hemos dejado para intercambiar en la propia asamblea a la que convocamos para que haya una gran concurrencia, **entendemos que esta fórmula es insuficiente.** Nos parece que hay condiciones para **avanzar más en las negociaciones** en la medida que la dotemos de la **movilización para respaldarla.**