

INFORME DE LA 17 A LA ASAMBLEA DEL BROU DEL 16.09.2017

Acerca de los tiempos perdidos...o los Tiempos GANADOS...

Dónde Estábamos antes del Proceso de Negociación en el MTSS y Dónde Estamos después de transcurridos casi dos meses de negociación y movilización.

Algunas consideraciones PREVIAS

- Desde un principio planteamos la necesidad de activar la cláusula de prevención de conflictos para mejorar la calidad de la negociación y obligar al BROU a discutir en el marco de la ley de negociación colectiva.
- A pesar que algunos compañeros plantearon sus dudas respecto a la conveniencia de activar la cláusula de prevención de conflictos porque se analizaba que transcurrido el plazo de 7 días hábiles sin acuerdos, podía caer el convenio colectivo o debíamos ingresar en un conflicto, los hechos fueron demostrando que había margen para negociar y que se podía extender el plazo de negociación más allá de los 7 días.

En lo político:

- Se acumuló con la sociedad en su conjunto por la defensa del BROU, con Cabildos Abiertos, reuniones de vecinos, etc.
- Se logró sensibilizar al sistema político compareciendo en Juntas Departamentales, Bancadas parlamentarias, Sectores Políticos, Congreso de Intendentes, Congreso de Ediles.
- Se fortaleció el Consejo de la Banca Oficial.

En lo metodológico

- Se apostó a la comunicación permanente con los compañeros, al debate, al seguimiento de los hechos, a informar y analizar en colectivo.

En lo formal:

- Se consiguió extender la “ventana de los 7 días que establece la formalidad” a casi 60 días, en los cuales, si bien hubo algunas innovaciones por parte del Banco al principio del proceso, en general se logró detener una secuencia de hechos que estaban planificados para ejecutarse con fechas establecidas y en forma totalmente unilateral. (nuevos pasajes a Microbancas, Cierres y Fusiones, etc.)

Y en los hechos:

- El Banco debió ceder en varios aspectos de su propuesta inicial y tuvo que aceptar la incorporación de temas planteados por la delegación sindical.
- Hoy estamos en un punto de inflexión que implica seguir apostando al proceso de negociación en el que se registraron importantes avances con respecto al planteo original del Banco, incluso incorporándose planteos del Sindicato, muy importantes para los trabajadores tales como:
 - Discusión del Manual de Cargos de la Nueva Estructura
 - Nuevos llamados a Concursos
 - Llenar las vacantes del 2017 y Adelantar el llenado de las vacantes que se registrarán en 2018, ingresando 150 nuevos funcionarios COMO MINIMO, algo que de no haberse acordado, no ocurriría hasta el 2020 como consecuencia de que las vacantes de 2018 no podrían llenarse en 2019 por ser año electoral.

Nuestra Reflexión Política

A esta altura, no cabe duda que fue un acierto del Consejo de Banca Oficial activar la cláusula de prevención de conflictos.

- Ello permitió mejorar la calidad de la negociación y obligar al BROU a negociar en el marco de la negociación colectiva

Todo el proceso de discusión en el Consejo tuvo una tónica unitaria, de debate, muchas veces intenso, pero fraterno, lo que sin dudas marca un punto de inflexión en la forma y los mecanismos de relacionamiento entre las agrupaciones. En ese sentido asumimos como lo hemos hecho siempre la responsabilidad de las acciones sindicales.

- Valoramos el cambio metodológico de la consulta permanente al Gremio, de la participación y mantener canales de información constantes. Ello favoreció el intercambio, la reflexión política y la síntesis colectiva.

Todos estos aspectos, ayudaron a que la posición del Sindicato se solidificara y se fortaleciera en las diversas instancias de negociación. No dudamos en reconocerlo y defender esa dinámica de trabajo.

- Obviamente, culminado el proceso de negociación, hay que hacer un resumen y una valoración política de lo alcanzado.

En esta oportunidad no hay dos opiniones en el sentido de que "se avanzó efectivamente, considerando la posición inicial del BROU"

Algunos compañeros podrán valorar que se avanzó poco o mucho, pero es innegable – y vale decir que no hay dos opiniones en ese sentido – que considerando la posición inicial del Banco, lo que hoy tenemos sobre la mesa es bastante más de lo que muchos pensaban que se podía obtener.

- De hecho, las profecías que predecían que “estaba todo cocinado”, que “se arriesgaba el convenio inútilmente” o que “se buscaba el fracaso de la dirección de la Banca Oficial precipitando el conflicto” perdieron sustento por imperio de los hechos.
- También perdieron sustento los reclamos de “que no se presentaban propuestas” y ponían énfasis en “los tiempos perdidos”

Nosotros HOY, preferimos hablar de los TIEMPOS GANADOS, de haber construido un camino, que más allá de la resolución de la Asamblea, permitió generar otros marcos de relacionamiento y de trabajo colectivo.

Las diferencias fueron quedando al margen para priorizar los acuerdos y los entendimientos. Insistimos en la importancia del camino recorrido por AEBU y la búsqueda continua de consensos en el seno del Consejo de Banca Oficial, que permitieron consolidar posiciones institucionales en la coyuntura.

- No obstante, sabíamos todos que en algún momento, habría que valorar el resultado de la negociación, y allí tal vez pudieran existir matices o diferencias en cómo seguir.

Vale decir que todo el proceso de movilización comenzó a mediados de 2016, con los pronunciamientos de sendas Asambleas, que se continuó con acciones políticas, de acumulación con la sociedad, y que en las postrimerías del año pasado arrojaron pronunciamientos favorables a los planteos del Sindicato, los cuales no fueron suficientes para instalar el debate en la opinión pública con la intensidad que se requería para modificar la postura del Directorio del BROU.

Hoy a más de un año de iniciado ese camino, en el que no habíamos podido mover al Directorio de su posición, tenemos un nuevo planteo, que en algunas cosas permanece como estaba planteado originalmente, en otras cuestiones se modifica parcial y/o totalmente, y lo más importante, que el Sindicato logró colocar en la mesa de negociación temas que hasta el momento no habían sido considerados. Es decir, AEBU incidió en la agenda, incorporó temas, negoció, se movilizó y obtuvo un resultado. NO ES TODO LO QUE QUERIAMOS, PERO ES MUCHO MAS DE LO QUE TENIAMOS.

- En tal sentido, y habiendo tenido diversas instancias de consulta con nuestro colectivo más cercano, pensamos que el resultado de la negociación es muy decoroso para el Sindicato, en la etapa en la que nos encontramos.

Al respecto, más abajo compartimos un comparativo que permite visualizar la situación al inicio del proceso de negociación, y el resultado final de la misma.

Cómo última consideración, queremos establecer que para nosotros la Asamblea no constituye un cierre a la etapa. Es una instancia de resolución para respaldar lo actuado por el Consejo, validar el proceso de movilización y la negociación y establecer algunos elementos de control, seguimiento y acciones concretas para mantener una adecuada presión en un contexto desafiante para los trabajadores en un marco de relaciones laborales complejas entre el BROU y el Sindicato. Acá no está todo bien. Hay mucho para seguir conversando, analizando y negociando. Hay mucho para seguir planteando

desde una perspectiva programática, acerca del modelo de negocios, la orientación de la política crediticia, la comunicación institucional, el relacionamiento con los trabajadores.

Se trata de hacer un resumen, valorar lo alcanzado y continuar incidiendo y trabajando los temas, como ha sido siempre y lo seguirá siendo, porque el ejercicio de la acción sindical no se limita al intento de regular las relaciones laborales ni a suscribir convenios. Las tensiones son inherentes al sistema. Habrá que seguir administrando las diferencias, siendo conscientes que cada uno tiene su rol y que los trabajadores siempre debemos ser sujetos activos en los procesos de transformaciones, sean éstas políticas, sociales, económicas o tecnológicas.

Puntos planteados por el BROU	Propuesta Inicial BROU	ULTIMA Respuesta BROU
Red de Oficinas Comerciales	4 Niveles CON Microbancas + DTA	4 Niveles SIN Microbancas + DTA (algunos con personal para atención con agenda de clientes MiPYMES) + Compromiso Escrito de NO cierre de ninguna de sus Sucursales.
Fusiones Área Metrop.	5 nuevas Fusiones con cierre de locales. Plantea posibilidad de DTA, pero no especifica cuantos ni con qué características.	3 Fusiones (incluidas Centro y El Gaucho en Edif.Canales) 1 Cierre de Local (Mercado Modelo) y 3 permanecen con DTA, de los cuales 2 mantendrán personal para atención con agenda de clientes MIPYME (Gaucho y Sayago)
Pasaje a Microbancas	Transf. de 15 Sucursales en Microbancas y posterior transformación de 65 Dependencias de la Red en Microbancas.	No se incluyen nuevos pasajes a Microbancas. Se mantiene el concepto Sucursales el cual se extiende a todas las oficinas de la Red Comercial y se pone a título expreso que no se incluirán elementos dentro del ranking que imposibiliten el crecimiento y mejora de las Sucursales. Se suministrará información acerca del

		ranking, factores y su ponderación
Atención Diferencial (Cierres Parciales)	5 Nuevas Lunes Miércoles y Viernes Otras 3 Pasan a 2 días por semana (Martes y Jueves)	Apertura de Lunes a Viernes los primeros 10 días del mes y luego 3 días por semana. Las 3 Suc. Que pasaban inicialmente a 2 días por semana se mantienen en el régimen de 3 días. Grupo de Trabajo bipartito para monitorear y evaluar en un plazo de 90 días.
Puntos planteados por AEBU	Propuesta Inicial BROU	
Tercerizaciones		Las tareas permanentes y sostenidas centrales del negocio bancario son y seguirán siendo realizadas por trabajadores genuinos del BROU. Se convocará un ámbito bipartito para discutir en profundidad esta temática.
Vacantes		Además de los 120 ingresos de Auxiliares Administrativos y 10 choferes para este año se incorporarán no menos de 150 trabajadores en 2018
Manual de Cargos		Concursos de: Gerente de Sucursales – 25 cargos Jap de Sucursales – 40 cargos Ejecutivo 2 – 20 cargos Ejecutivo 2(+3) – 20 cargos Continuar con la designación de Ejecutivos 3 de acuerdo al orden de prelación vigente – 36 cargos

Algunas líneas de acción para continuar trabajando:

Modelo de Negocios

- Analizar las implicancias de la nueva segmentación de la cartera y la consiguiente centralización de las áreas de operaciones.
- Desarrollo de productos financieros diferenciados para segmentos específicos.
- Nuevas herramientas de negociación y gestión de la cartera con Planes de Formación y Capacitación específicos.

Manual de Cargos

- Garantizar la carrera funcional
- Mantenimiento de la dotación de Gerentes y Japs
- Unificar perfiles de los cargos A1 y A2
- Aumentar dotación de Ejecutivos E2 y E3. Adecuación del manual de cargos a la nueva estructura.

Tercerizaciones

- No más Sub Contrataciones.
- Discutir el rol de las Microfinanzas para desarrollar productos financieros compatibles con la demanda de segmentos de la población que no acceden a financiación bancaria.
- Discutir la importancia de que el BROU retome el control tecnológico de algunas áreas.

Sucursales

- Incluir en el monitoreo conjunto a las 21 sucursales que ya están en régimen de atención diferencial de 3 días a la semana, a efectos de evaluar si es aconsejable mantener el régimen actual, volver al anterior o suprimir la atención diferencial durante los primeros 10 días del mes.

