



Grupo 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Las condiciones laborales de los trabajadores bancarios argentinos, 1940 a la actualidad.

Marina Kabat

marinakabat@yahoo.com.ar

Rocío Fernández

phoebe_rocio@hotmail.com

Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias sociales IDHICS-FAHCE-UNLP/CONICET Facultad de Filosofía y Letras

Introducción

El objetivo de esta ponencia es analizar la evolución de las condiciones laborales de los trabajadores bancarios desde una perspectiva histórica de largo plazo. Tomamos como punto de partida 1940, año de la sanción del Estatuto bancario, es decir, de la ley 12.637 y desarrollamos un análisis histórico que se extiende hasta nuestros días. Buscamos entonces, reconstruir las transformaciones operadas en las condiciones laborales de los trabajadores bancarios desde 1940 hasta la actualidad, tanto en el terreno legal-normativo, como en la práctica cotidiana en los lugares de trabajo. Un objetivo secundario de esta ponencia es, precisamente, evaluar la brecha que en distintos momentos existe entre ambas niveles.

Para cumplir este objetivo examinamos, por una parte, la evolución de la normativa que reguló las relaciones laborales en la actividad (estatuto-decretos y convenciones colectivas, así como la jurisprudencia que se conformó en torno a su implementación). A tal efecto, nos concentramos en una serie de variables: jornada laboral y horas extras, estabilidad laboral, categorías y estímulos a la productividad y comparamos su evolución en los distintos contextos históricos, plasmadas en las diferentes normas legales que se sucedieron. En ese sentido, alguno de los hitos analizados son el Estatuto bancario, las leyes y decretos reglamentarios del estatuto llevados adelante por el peronismo (1946), Forndizi, (1959) y por el gobierno militar (1976), así como su derogación en 1981. Se analizan también los convenios sectoriales firmados desde



1954 a la actualidad, los convenios por empresa firmados en los '90, así como el curso de la dinámica que adquiere la negociación colectiva en el sector en el período post-2001. En forma complementaria se examina la jurisprudencia vinculada con la aplicación de estos convenios.

Finalmente, también trabajamos con testimonios orales de trabajadores que se desempeñaron en la actividad en distintos momentos históricos, con el fin de cotejar las normas escritas con su aplicación efectiva en los lugares de trabajo y profundizar, de esta manera, el análisis de la evolución histórica de las condiciones laborales.

La situación de los trabajadores bancarios 1945-1976

En enero de 1945 se establece la jornada laboral bancaria en 7 horas, de lunes a viernes, y 4 horas los sábados. Cinco años después, los trabajadores logran que se elimine el trabajo en los días sábados, pautando una jornada laboral de 7 horas y media, de lunes a viernes, con 4 horas diarias de atención al público.¹ Por ese entonces, los bancos atendían de 12 a 16.

La estabilidad laboral tiene una trayectoria similar a la jornada laboral: se conquista entre 1940 y 1946 y, desde la presidencia de Frondizi, es sistemáticamente atacada. El Estatuto Bancario, es decir, la ley 12.637 de 1940 prescribía la estabilidad del personal bancario, pero no establecía las consecuencias de su violación por parte de una entidad bancaria. Esto se estipuló mediante el decreto reglamentario 20.268 del año 1946, que disponía que el empleador que despedía en forma injustificada a un empleado con más de seis meses de servicio y no cumplía con la sentencia de reinstalación, debía abonarle las remuneraciones hasta que lo reingresara o hasta que aquél se jubilara. A este derecho una corriente de doctrina jurídica lo denomina “estabilidad absoluta”.²

¹ Ver: <http://sitebacta.blogspot.com.ar/2011/11/apuntes-para-el-dia-del-bancario.html>

² Antonio Vazquez Valiand: *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. tomo 1, Astrea, 1999. En cambio, quienes defienden las transformaciones jurídicas posteriores, rechazan el término, prefieren denominarlo “estabilidad relativa propia”, ver: Rodríguez Brunengo, Néstor y Guillermo Unzaga Domínguez: “La estabilidad”, *Equipo federal de trabajo*, n° 94, 2005.



En el año 1959 mediante un decreto de Frondizi se elevó de 6 meses a cinco años la antigüedad necesaria para gozar del derecho a la “estabilidad absoluta”. Ese mismo año, una huelga importante es derrotada merced a una fuerte política represiva implementada por el gobierno. El gremio buscaba acuerdos salariales acordes con la inflación, mientras que el gobierno insistía en que los mismos debían estar asociados a incrementos de la productividad.

En el año 1969 a través del caso testigo "De Luca y otros c. Banco Francés" se sienta jurisprudencia en contra de la aplicación del Estatuto Bancario y las leyes que lo regulaban. La corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del artículo tercero del decreto 20268/46 que establecía la estabilidad absoluta de los trabajadores bancarios.³ Tras varios fallos similares, en 1970 la ley 18598, modifica la norma considerada inconstitucional. El bancario injustamente despedido cuyo patrón no lo restableciera a su puesto laboral ya no podía reclamar el pago de su sueldo, solo recibiría una indemnización, que variaba según su antigüedad. Si ésta era menor a 5 años, le correspondía un mes de sueldo por año trabajado; entre 5 y 25 años, se computaba un mes y medio por año y, con más de 25 años, 2 meses por año de antigüedad. En contraste, en 1971 el gremio pasa a la conducción del Instituto de Servicios Sociales Bancarios, entidad mixta creada en 1950. Por el mismo decreto que el sindicato asume esta tarea de dirección se le otorga al organismo una fuente de financiamiento adicional a los aportes obreros y empresariales propios de cualquier obra social: el ISSB también recibiría desde entonces, el 2% anual de los intereses y comisiones que ganaban los bancos. Lo que favoreció una mejor cobertura de salud que la que gozaban otros trabajadores.⁴

³ El caso doblemente significativo porque quienes reclamaban en el derecho a la estabilidad eran huelguistas despidos. Ver Brumengo y Unzaga Domínguez, op. cit.

⁴Ley n° 19.322 del 26/10/71.



Después de la derrota.

La derrota que sufre la clase obrera en los '70 es más profunda y duradera que las anteriores. Por ello, Menem logra aquello que Frondizi se propuso y no pudo culminar: negociación por empresa, aumento de salario sólo a cambio de aumento de productividad y recorte del gasto estatal. Veamos el caso de la deriva bancaria:

En septiembre de 1976, el decreto 2289/76 mantiene la jornada de trabajo bancario de siete horas y media, pero aumenta en una hora el lapso de atención al público que pasa, entonces, de 4 a 5 horas. Las entidades bancarias comienzan a operar con el horario actualmente vigente.

El derecho a la estabilidad laboral se había vulnerado ya en 1970, pero la norma que regía a los trabajadores bancarios seguía siendo más favorable que la ley 11729 que regulaba al conjunto de los contratos de trabajo. Pero eso cambia en 1981, cuando el decreto 22.425 invalidó el "Estatuto bancario" y estableció que los trabajadores del sector se regirían por lo pactado en la Ley de contrato de trabajo (un mes de indemnización por cada año trabajado, independientemente de su antigüedad). La estabilidad queda en pie, sin embargo, la excepción de los Bancos públicos con reglamentos o estutos especiales más favorables. La privatización de algunos de esos bancos o la eliminación de los estutos especiales (como sucede en el Banco Nación en los '90) avanza también sobre estos sectores.

En medio de un proceso de concentración centralización del sector, que llevó a la quiebra a los bancos pequeños y de acelerados cambios técnicos con el uso de la computación y automatización de tareas, la anulación de las prerrogativas sobre estabilidad que habían mantenido los bancarios, marcan la base para una mayor intensidad del trabajo y una mayor coerción patronal. Eso se manifiesta en presiones empresariales contra la afiliación sindical, el no pago de horas extras y un ritmo de trabajo cada vez más extenuante.



Un nuevo ataque a los bancarios se produce en 1995 cuando se disuelve por decreto el "Instituto de Servicios Sociales Bancarios" y se elimina el aporte patronal extra que habían conseguido para su obra social.⁵

En los noventa comenzaron a firmarse convenios por empresa. Los pioneros fueron la Banca Nacional del Lavoro, el Banco Hipotecario y el Banco Galicia. Los tres convenios son similares y destruyen el sistema de categorías, de antigüedad y las escalas salariales. Esto es acompañado por el principio de polivalencia y flexibilidad, con el fin de lograr una mayor productividad y acelerar los ritmos de trabajo. "Las funciones que se asignen a los empleados del Banco Hipotecario S.A. deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad lo que implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias"⁶.

Las remuneraciones por productividad pasan a ser individuales, según el esfuerzo que desempeñe cada trabajador. Parte del salario se otorga en tickets canasta que no cuentan como un ingreso remunerativo. El régimen de premios se implementa bajo la denominación "adicional variable por productividad".⁷ En consonancia con los cambios en la regulación del contrato de trabajo, se incrementaron los contratos a tiempo parcial. Como veremos en los testimonios analizados ni esta situación ni la tercerización se han revertido en los últimos años.⁸ Ante estos convenios los bancarios protestaron, realizando marchas y ocupación parcial de algunos bancos en 1999. Se denunciaba específicamente el incumplimiento del decreto 2289/76, ya que se extendían las jornadas a 8 o 9 horas, con algunos casos de hasta 12 horas. También señalaban que había personal en negro.⁹

En la última década los trabajadores bancarios desarrollaron importantes luchas, centradas en la defensa de la jornada de 7.30 horas y el aumento salarial. Es un de los

⁵Decreto n° 492/1995 y Decreto n° 263/95

⁶ CCT 278/98, cláusula sexta.

⁷ CCT 389/98.

⁸Al respecto puede verse también <http://tribunabancaria.blogspot.com.ar/2011/01/un-plan-de-lucha-para-terminar-con-la.html>

⁹Véase en: <http://edant.clarin.com/diario/1999/08/07/o-02902d.htm>.



gremios que, después del 2001, ha podido defender mejor sus salarios reales. Pero en los últimos años han aparecido nuevas causas de conflicto. Por un lado, el proyecto de ley que cuenta con media sanción en el senado y que busca ampliar en una hora la atención bancaria, durante los diez primeros días del mes es fuertemente rechazado por el gremio.¹⁰ Por otra parte, el impuesto a las ganancias y el recorte de las asignaciones familiares han afectado directamente al sector. Prácticamente todos los bancarios sufren estos descuentos y, simultáneamente, han perdido su derecho a las asignaciones, lo cual ha agregado tensión a la negociación salarial.

Tras la huelga del 27 de diciembre de 2012, la primera semana de enero de 2013 el gremio firmó un acuerdo “preparitario” que pautaba un aumento de 1700\$ para el primer trimestre, lo que equivaldría a un incremento salarial del 21%. Pero, el gobierno se negó a homologarlo, aduciendo que no permitiría convenios por plazos inferiores al año. Con ello, quería evitar que los gremios pudieran defenderse de la inflación venidera. Pese a las presiones oficiales, los trabajadores ganaron la pulseada, pues, a despecho del gobierno, la patronal ha liquidado los sueldos con el aumento pactado.

En los últimos años el kirchnerismo se ha jactado de haber dinamizado la negociación colectiva, lo que se evidenciaría en la explosión del número de convenios negociados. Una mirada crítica señalaba que no se pactaban mejores condiciones laborales, sino que simplemente se multiplicaban los acuerdos, pues la inflación tornaba necesarios aumentos salariales más frecuentes. El caso de bancarios, demuestra esto claramente.

Algunos testimonios sobre las condiciones laborales actuales

Parte de nuestra investigación es cotejar las normas laborales establecidas en leyes y convenios con su aplicación efectiva en los lugares de trabajo. Para ello, comenzamos a realizar una serie de entrevistas a trabajadores del sector. En este caso analizamos cuatro testimonios brindados por dos trabajadores de bancos públicos, (Banco Provincia y Banco Nación) y dos trabajadores de bancos privados (el primer caso, un empleado de Banca Nacional del Laboro y, posteriormente HSBC, y, el segundo, una trabajadora

¹⁰<http://www.lv12.com.ar/237655-con-movilizacion-y-sin-atencion-la-bancaria-se-prepara-para-el-20n.html>



que fue empleada del Banco de Galicia, del Banco Feijún, y del Banco Israelita de Córdoba. El entrevistado del Banco Provincia, Luis Angio es trabajador bancario trabajador técnico encargado de construcción y mantenimiento edilicio empleado en el banco provincia desde 1977 al 2009 año en el que se jubila. Luis Angio fue además activista y miembro de la comisión interna del Banco Provincia. Fabián Funes, ha trabajado 32 años en el Banco Nación, fue delegado gremial y miembro de la comisión interna (91'-93').

Respecto de la estabilidad bancaria, tanto para el Banco Nación o el Banco Provincia, cualquier despido debe hacerse por sumario previo. Pero, ambos entrevistados señalan que esto no implica necesariamente una garantía para el trabajador

“El Banco de la Provincia de Buenos Aires en su reglamento interno estipula que el trabajador solo puede ser despedido por causas justificadas con previo sumario. Esto tiene que ver un poco con las etapas políticas, porque quien te juzga es juez y parte. _Es el propio empleador quien te sanciona y son los propios funcionarios del Banco los que te juzgan en el sumario y, si bien nosotros peleamos mucho gremialmente para poder mejorar un poco ese reglamento de disciplina, por ejemplo tenemos la posibilidad de ir con un abogado a declarar. También, con nuestros dirigentes sindicales de la comisión interna podemos participar o tener incidencia, pero en última instancia es la patronal del Banco la que tiene la última palabra. Cuesta frenarlos. Ha habido casos muy impunes donde se armaron sumarios para echar gente.”¹¹

“Hoy el despido tiene que ser con causa a través de un sumario. Con respecto a lo justo o injusto quedas expuesto como en una empresa privada. Cuando estaba el Estatuto del Banco Nación en la junta de disciplina había representante de los trabajadores. Ahora no hay más junta de disciplina. El sumario se maneja libremente. Sí se hacen consultas al estamento jurídico del Banco, pero a riesgo de que si se equivocan

¹¹ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.



la justicia dirá si fue injusto o no. Hay tres casos: el despedido con causa. A ese no le dan un mango y se va. Después está el despedido sin causa, donde se le paga y se lo indemnizan. Pero jurídicamente no se logras nada, porque te pagaron.”¹²

Este último testimonio, muestra cómo se distorsionó y devaluó el derecho a la estabilidad, ya no es una “estabilidad absoluta”, donde en caso de probarse que el despido era injusto el trabajador es reincorporado, sino que simplemente es indemnizado. Es significativo que los trabajadores desconozcan las distintas acepciones que ha tenido el término y las distintas reglamentaciones con lo han regido y cómo los derechos actuales son solo la sombra de los que en décadas anteriores poseyeron.

En los Bancos públicos se señala como un hito la eliminación del estatutos del Banco Nación que establecían beneficio a adicionales por sobre los pautados por convenios a los trabajadores de estas entidades. Ambos entrevistados concuerdan en señalar el período que va de los últimos años de la dictadura al gobierno de Alfonsín como una etapa de fuertes luchas, donde se logra, por una parte que se volvieran a implementar cláusulas del convenio del 75, e incluso que se reincorporaran trabajadores cesanteados expulsados en los '70 por cuestiones políticas. Pero, al mismo tiempo se señalan los finales de los '80 como inicio de un deterioro. Uno de los aspectos que influye en ambos bancos es la convocatoria a retiro voluntario mediante la cual se expulsan trabajadores, lo que promueve a posteriori una racionalización de los trabajadores remanentes que deben realizar todo el trabajo.

En relación la jornada de trabajo se señaló la existencia de horas extras, la falta de respeto del descanso para el almuerzo, situación que contrasta vivamente con las condiciones de trabajo previas dentro del Banco Provincia, por ejemplo:

“En el caso nuestro te puedo asegurar que se cobraban y se respetaban las horas extras como las categorías escalafonarias y los ascensos. También, se respetaba como

¹² Entrevista personal a Fabián Funes realizada por Rocío Fernández.



estipula el convenio los pagos de los vales de almuerzo o de cena según las horas extras que se hacían. En el caso nuestro como viajábamos mucho a las provincias y había que irse tres o cuatro días para quedarse a hacer una obra se pagaban los viáticos estipulados según la cantidad de kilómetros, también el pago de los hoteles y de la comida. Incluso, en la etapa de la dictadura eso se respetaba.(...) El horario que regía antes de Martínez de Hoz era de 12 a 19 de la tarde, 7 horas, porque no se consideraba el horario de comida. Cuando ponen este horario nuevo se implementa estos 45 minutos en donde por acuerdo está estipulado el horario de almuerzo. En la actualidad hay una discusión muy fuerte entre los propios trabajadores del gremio para que se respete los horarios de trabajo como estipula el convenio de 45 minutos de almuerzo entre las 11 y las 14 horas. Las presiones de la gerencia hacen que el compañero entre a las 9.45 y recién a las 15.30, si con suerte se le termina la cola de la caja, se puede ir a comer. Esa es una pelea gremial que nosotros siempre la batallamos y cuesta mucho, porque hasta al propio compañero le cuesta entender que es su derecho.”¹³

Los entrevistados recalcan cómo esta recarga afecta al público que ve deteriorada su atención, por la ausencia de cajeros. Además esto mismo refuerza la presión hacia los trabajadores.

Fabián Funes señala un cuadro similar. Si bien la situación no es equivalente a la de los bancos privados donde la violación de la jornada de trabajo es sistemática,¹⁴ en el Banco Nación la jornada de 7 horas y media se cumple, pero con “problemas en muchos lados”. “Yo soy de la sucursal tribunales. El otro día me llama un compañero y me comenta que les quieren poner dos horas más. Luego, se hizo la denuncia al Ministerio de Trabajo, porque tenían la torpeza de poner hasta en un memo la extensión de la jornada.”¹⁵

¹³ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.

¹⁴ Según Funes, por ejemplo en el Banco Río es muy común que trabajés de 9 a 9h. La mayoría no están agremiados.

¹⁵ Entrevista personal a Fabián Funes realizada por Rocío Fernández.



En el Banco Provincia no solo el retiro voluntario implicó una reducción de personal. Estos se vio reforzado también por una jubilación más temprana del personal. “Vencido el plazo para jubilarse, siempre era opción del trabajador decidir jubilarse o quedarse en el Banco hasta que lo decidiera. Muchas veces el trabajador prefería quedarse trabajando. A partir del 2006 o 2007 el Banco tomó una política que cuando llegaba el momento de jubilación al trabajador se lo jubilaba. Esto fue una manera de racionalizar personal y de achicar planta porque desde el año 2007 el Banco ha dejado afuera por jubilación a más de tres mil personas.(...)Nosotros pasamos de ser 120.000 trabajadores a ser 70.000. Ahora se recupero un poco, el número anda por los 100.000.”¹⁶

Los entrevistados también señalan el escalafón y la carrera bancaria como dos aspectos del convenio que son permanentemente vulnerados. Por una parte el incremento de sumas en negro destruyó el impacto salarial del escalafón, por otra parte se señala que se toma personal jerárquico sin la antigüedad requerida y vulnerando lo pautado en el escalafón. Según Luis Angio:

“Históricamente el gerente venía de hacer una carrera bancaria. Antes para ser gerente no necesariamente tenías que tener un título profesional de contador, ni de licenciado ni de doctor. Ahora, esos cargos no los cubre quien estuvo mucho tiempo en el banco, sino un muchacho de 25 años que tiene un título. Esto dificulta la organización, porque no tiene la experiencia para poder llevar adelante un departamento, una gerencia, o un área. (...)Para ser jefes tendrían que haber sido antes ayudantes de firma. Para ser contador tendrían que haber sido antes jefe de área. No es que yo entraba a tesorería y era tesorero.”¹⁷

¹⁶ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.

¹⁷ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.



Fabian Funes, también remarca este fenómeno “Lo mismo con la carrera bancaria. Con la informática pasa que toman a cerebritos y te los pon en de gerente de sucursal., pero considera que eso generalmente ocurre en la Banca Privada.

Los dos entrevistados de la banca pública señalan el peso creciente de la polifuncionalidad y cómo esto afecta más fuertemente a las sucursales. En palabras de Luis Angio y Fabián Funes, respectivamente:

“Eso se observa más en las sucursales. Antes un cajero era un cajero. Antes un empleado administrativo era un empleado administrativo. Antes el ordenanza era ordenanza. Ahora, el ordenanza tiene que hacer de administrativo y el administrativo tiene que hacer de ordenanza. El gerente si falta un cajero puede mandar a un administrativo a la caja con todos los inconvenientes que aquello acarrea, porque para ser cajero se necesita una experiencia muy importante.”¹⁸

“Hay sucursales en donde la falta de personal hace que vos tengas multiplicidad de tareas. Podes atender a la gente de cuenta corriente o podés atender un plazo fijo. Una cosa que pase un día que vayas y vengas pero todos los días estar en todos los sectores...”¹⁹

En cuanto, a la tercerización los entrevistados señalan diferentes sectores afectados por este proceso:

“En el Banco Provincia existe la rama administrativa, la rama técnica, la rama de mayordomía y la rama de maestranza. Desde los 90’ prácticamente desapareció la mayordomía que fundamentalmente son los ordenanzas. Había sucursales con 40 empleados y tenían un capataz y dos ordenanzas por turno. Hoy directamente no hay ni

¹⁸ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.

¹⁹ Entrevista personal a Fabián Funes realizada por Rocío Fernández.



capataz ni ordenanza. La rama de maestranza se dedica al mantenimiento fundamentalmente de la Casa Central. Cuando yo entré era un plantel de más de 180 trabajadores, entre carpinteros, electricistas, pintores, ilustradores de muebles, tapiceros y plomeros. Hoy deben quedar 30. Esa fue otra parte de la tercerización. Muchos de los trabajos que hacía la rama de maestranza hoy lo hacen empresas privadas. Todo eso está tercerizado por empresas de limpieza. Si hay un gremio que está totalmente tercerizado es el de maestranza. El gremio de maestranza está organizado desde las propias patronales. La mayoría son cooperativas truchas. También la terciarización y la precarización se encuentran en otras áreas como el sistema de seguridad. En el Banco Provincia hay una mezcla entre empresa privada de seguridad y áreas de seguridad del Banco Provincia que son personas retiradas de las fuerzas armadas, contratados históricos. En algunos casos, después de muchas peleas conseguimos, después del 2005, que por más de que sean contratados sus condiciones fueran exactamente las mismas que cualquier bancario. Un compañero por más que sea de la fuerza de seguridad cobraba 2.000 pesos y pasó a cobrar lo mismo que ganaba un empleado del Banco. Por eso era increíble que los empleados de la gerencia de seguridad, que la mayoría eran retirados de las fuerzas, nos votaran a nosotros. Le conseguimos, también, las vacaciones.²⁰

“Se pide actualmente que se modernice el convenio, porque hay actividades que no están incluidas y los bancos se aprovechan para tercerizar.(...)La tercerización empezó en plena era K. en Nación tenemos los call, que venden productos bancarios. Son bancarios, pero no cobran como bancarios. Tampoco tienen el horario bancario. Ahora se está logrando que salgan de comercio y se afilien a la “bancaria”. Eso no quiere decir que el gobierno lo reconozca. También tenés “Nación seguros”. Tenés un montón de empresitas que creó el Banco, siendo el Banco del Estado. Ahí existe mucha gente tercerizada y están regidos por el convenio de comercio. Es más “nación servicios” está en el mismo banco.

²⁰ Entrevista personal a Lusi Angio realizada por Rocío Fernández.



Limpieza está tercerizado. Ahora son empresas. Que le cobran al Banco \$10.000 por empleado y al trabajador le dan \$1.500. En la vieja época había dos o tres ordenanzas y le daban un plus por hacer la limpieza. Ordenaza ya no hay más. Los que quedan son los veteranos. Usualmente eran los que llevaban la correspondencia y tenían un escalafón salarial. Antes podías ser ordenanza con la primaria hecha, ya con el secundario podías aspirar a pasar a administración. También tenemos gente de arquitectura que están contratados. Son monotributistas. Trabajan en la sucursal Congreso. Y el Banco hace doce años que le están renovando el contrato”²¹

En el ámbito privado las diferencias entre las distintas entidades son muy marcadas, Una entrevistada indicó que, tras haber trabajado a inicios de los setenta en un banco grande como el Galicia, reingresó al sector a fines de los ochenta. El contraste era notable: en los setenta recuerda el pago “del día femenino” y el pago de las horas extras, beneficios y estímulos para que los empleados estudiaran carreras universitarias (por ejemplo el banco pagaba una universidad privada a quien estudiara una carrera a fin) el pago de horas extras y el cumplimiento del convenio, pese a que la mayoría del personal era muy nuevo y se decía que se habían contratado mayoría de mujeres para desincentivar la organización. En cambio en los '80 en los bancos chicos ya no era frecuente que se pagaran horas extras, el día femenino no existía y la mayoría del personal no estaba afiliado al sindicato, de hecho ya el sólo hecho de afiliarse generaba desconfianza y hostilidad por parte de la dirección.²²

A veces las fusiones o los cambios de firmas aparecen como los momentos de cambio de política gerencial. Esto nos refieren sobre la tercerización: “La Banca Nazionale del Lavoro tenía personal de mantenimiento en planta. Nos tenía a nosotros. Pero HSBC ahora tiene a OCA, por ejemplo, que manda cadetes y motos. Eso antes lo hacíamos nosotros cuando estaba en BNL. La tercerización se vio en un casi 100% en HSBC.

²¹ Entrevista personal a Fabián Funes realizada por Rocío Fernández.

²² Entrevista a “A” realizada por Marina Kabat.



Ellos como banco extranjero ya venían con esa política. El Banco trabaja tercerizado.”

23

La mayoría de los empleados hace horas extra y no las cobra “hoy no conozco a nadie que le paguen horas extras. Trabajan horas de más pero no las pagan.”²⁴

Sobre el escalafón, y la polivalencia plantea: “En realidad no existen demasiado las categorías. Nuestro jefe nos dice “todos tienen que saber el trabajo de todos”. Éramos como 30 en el sector de títulos y ahora somos 20 y nunca se reemplazó a ninguno. Por eso, a nivel psicológico están todos tratados por la presión de aprender distintos trabajos. Por ejemplo, te dan unos objetivos durante todo el año y sabés que tenés que llegar. Pero te meten más laburos y objetivos. Ha habido licencias largas por el tema psiquiátrico.”²⁵

Estas metas y evaluaciones conforman parte de la presión para trabajar más horas. Se trata de una evaluación anual que empieza el 1º de enero y finaliza el 31 de diciembre con una cantidad de objetivos. La primera etapa cierra en julio y la segunda en diciembre.

“Si uno es un empleado normal que cumple con su tarea y es un miembro positivo del sector (un forro de la oficina) ellos consideran que alcanzaste los objetivos. Entonces, te regalan un sueldo. Te califican del 1 al 5. El gerente tiene un 1, con el 2 sos un empleado excelente. Yo pasaba por el banco a las 21 horas y todavía había empleados fumando en la puerta del banco. O sea, estaban trabajando a las 21.30 horas. Ese tipo se lleva un 2 de calificación. Cobra dos sueldos pero trabaja 14 horas por día. Pero, si le pagaran las horas extras ganaría lo mismo.”²⁶

Al igual que en el sector público, adelantar la jubilación de los empleados es un recurso para reducir personal,²⁷ pero el mecanismo es distinto:

²³ Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.

²⁴ Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.

²⁵ Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.

²⁶ Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.

²⁷ El entrevistado también manifiesta la recurrente aparición de despidos de personal que, según él se producen sugestivamente, luego de que se pacten aumentos de salarios. “Nosotros estamos porque como se dice “venimos de la guerra”. Todos los años cuando venían aumentos de sueldos en HSBC los compensaba despidiendo a empleados.” “Casualmente los despidos se dan después de los acuerdos salariales. Los aumentos se pagan sacando empleados.” Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.



“Tres o cuatros años antes de jubilarte te llaman para hacer un arreglo, que consiste en darte una determinada plata, mantención de la obra social y te vas. Si arreglas te perdés los aumentos de sueldos y bonus que van a darte en los tres años. Nosotros no somos un empleado para ellos, sino un problema. Por eso tercerizan, porque el problema lo tiene la empresa que ellos contratan.”²⁸

Conclusiones

El caso de los trabajadores bancarios es sumamente ilustrativo de la evolución de las condiciones laborales en la Argentina. Es un sector que parte de una situación privilegiada comparada con otros sectores, pero que va a sufrir sucesivos recortes a estas conquistas. La jornada total de trabajo, la jornada de atención al público se han empleado al tiempo que se cercenó el derecho a la “estabilidad absoluta” del empleado bancario.

En cuanto a este último punto resulta significativo que la modificación de este derecho fue fundada en un supuesto principio igualitario, el argumento era que habiendo una ley general, se infringía el principio igualitario si se otorgaba aun sector beneficios superiores a los pautados en la Ley de contrato de Trabajo. Sin embargo, este criterio que se usa para reducir los beneficios de este sector obrero, no se aplica para aquellos grupos obreros que poseen un menor grado de protección que el pautado por la Ley de contrato de trabajo (empleados rurales, empleadas domésticas, por ejemplo).

Los testimonios recogidos muestran el deterioro de las condiciones laborales, extensas jornadas sin pagos de horas extras, polifuncionalidad y tercerización. Estas condiciones son la contracara de los en términos nominales “elevados salarios”, los cuales no parecen tales en relación con el desgaste de la fuerza de trabajo dada la extensión e intensidad de la jornada laboral. Si bien los testimonios recogidos nos han permitido evaluar algunos de los cambios producidos en distintas entidades en las últimas décadas,

²⁸ Entrevista a “B” realizada por Rocío Fernández.



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

queda pendiente la realización de entrevistas a trabajadores o jubilados del sector de otro rango etario que nos permita profundizar el análisis histórico de estas transformaciones.