

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

CONTAR CON LA FORMACIÓN Y LAS PENSIONES

Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero

Lucía Pittaluga Soledad Giudice, Aníbal Peluffo y Natalia Otero, con la colaboración de Agustín Correa y Federico Lacaño
Septiembre 2020



La Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU) percibió tempranamente los riesgos que el proceso de automatización implicaba para sus afiliados y decidió poner en práctica una estrategia que defendiera el empleo y no los puestos de trabajo específicos.



En los espacios de negociación bipartita y tripartita el sindicato apostó con firmeza a la formación de los trabajadores y los cambios de gestión por la vía de la negociación. Para asegurar la base financiera del instituto de seguridad social del sector de cara a la reducción de los puestos de trabajo negoció el pago de un aporte asociado a la incorporación de tecnología al estilo de un «impuesto a los robots».

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

CONTAR CON LA FORMACIÓN Y LAS PENSIONES

Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero

En el nuevo mundo del trabajo las empresas se sirven de tecnologías digitales para cambiar las relaciones laborales y la organización del trabajo, casi siempre en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores. La FES, a través de su proyecto **«Los sindicatos en transformación 4.0»**, estudia de qué manera los sindicatos movilizan sus recursos de poder y qué acciones estratégicas emprenden para hacer frente a la precarización laboral, paulatina o disruptiva. Partiendo de un enfoque orientado al diálogo y la acción el proyecto se propone, en última instancia, apoyar los procesos sindicales de elaboración estratégica, experimentación y transformación dirigida a objetivos definidos.

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
2	LOS RECURSOS DE PODER DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL URUGUAY (AEBU)	3
3	LOS RECURSOS DE PODER DE AEBU DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO	7
4	LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS EN EL SECTOR FINANCIERO URUGUAYO	10
5	LA ESTRATEGIA DE AEBU FRENTE A LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS	14
5.1	Una negociación colectiva que incorpora el impacto de los cambios tecnológicos	15
5.2	La protección de las jubilaciones frente al cambio tecnológico: la tecnología cotiza a la seguridad social	16
6	CONCLUSIONES	20
	Bibliografía	22

1

INTRODUCCIÓN

La revolución tecnológica e industrial de la digitalización está poniendo en cuestión dimensiones centrales de la organización del trabajo, de la economía y de la sociedad. Las lecciones que dejaron las anteriores revoluciones tecnológicas señalan importantes impactos estructurales, los que no serán neutros para los diferentes actores que integran la sociedad. No existe un determinismo tecnológico y las estrategias de los diversos actores sociales, las instituciones y los valores éticos y sociales predominantes serán esenciales para, a la vez que asimilar los cambios, centrar (o no) las soluciones en el valor de la justicia social.

Los profundos cambios tecnológicos en curso están generando la destrucción y transformación de los puestos de trabajo existentes y la generación de nuevos empleos. Sobre estos temas está centrado gran parte del debate público, la generación académica y las políticas públicas. No en vano la Organización Internacional del Trabajo (OIT) focalizó el aniversario de su centenario en 2019 sobre el tema del futuro del trabajo, focalizando en cinco temas: trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; la organización del trabajo; y, la producción y la gobernanza del trabajo.¹

Este documento analiza la automatización del sector financiero uruguayo y el papel jugado por los sindicatos en las negociaciones sobre las condiciones de los cambios. El sector financiero en Uruguay se caracteriza por un uso intensivo de la mano de obra y una utilización también muy intensa y creciente de la tecnología para la provisión de los servicios, siendo un sector muy expuesto a los cambios que se están produciendo. La Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU), que es el sindicato único de todas las empresas que comprenden el sistema financiero en el país, percibió tempranamente los riesgos que dicho proceso de automatización implicaba para sus afiliados. En función de ello, desplegó varias líneas de acción que pueden ser comprendidas dentro de una estrategia no explícita como tal del sindicato ante el cambio tecnológico.

Desde esa perspectiva, es fundamental tener en cuenta los cambios en las relaciones laborales y cómo la introducción

de tecnología transforma las condiciones sociales y las relaciones de poder de los distintos actores del sistema. El presente documento pretende abordar este fenómeno, poniendo el foco en las estrategias que AEBU ha desplegado hasta el momento para enfrentar el fenómeno del cambio tecnológico y cuáles son los desafíos a futuro. Con ello se procura aportar elementos para comprender de forma más amplia el papel de los sindicatos en la revolución tecnológica digital.

La segunda sección del documento analiza la trayectoria histórica de AEBU sobre la base del marco conceptual de los recursos de poder de los sindicatos, mientras en la tercera sección se estudian los recursos de poder de AEBU con un enfoque de género. En la sección 4 se abordan los impactos del cambio tecnológico en el sector y las transformaciones detectadas en las ocupaciones y las tareas, mientras en la sección 5 se relatan las estrategias que el sindicato ha desarrollado en el pasado reciente como forma de enfrentar ese fenómeno tecnológico y su impacto en el empleo y los fondos jubilatorios. La conclusión resume los aspectos singulares de la trayectoria sindical de AEBU y los aportes que brinda para una mirada más amplia sobre la transformación sindical frente a la revolución digital.

Al momento de finalizar la escritura de este artículo, la pandemia sanitaria generada por el Covid-19 está en su pleno desarrollo en Uruguay y el mundo y ha desatado impactos económicos y sociales cuya magnitud aún se desconoce. La digitalización ha sido sin duda una solución fundamental y muy necesaria para paliar los inconvenientes generados por las medidas de distanciamiento social decididas por las autoridades sanitarias. El sector financiero ha sido uno de los que más involucrados en ese proceso de digitalización, además del de las telecomunicaciones, la salud (a través de la telemedicina) y la educación. De forma paralela, sin embargo, se han acelerado los planes de automatización dentro de las empresas, lo que plantea con más urgencia aún la problemática de la que trata este artículo sobre la destrucción y transformación del trabajo y el papel de los sindicatos en estos procesos.

¹ Conferencia internacional del trabajo 104.ª reunión, 2015. Informe I. Memoria del Director General. Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

2

LOS RECURSOS DE PODER DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL URUGUAY (AEBU)

La investigación sobre el sindicalismo se ha revitalizado a nivel mundial durante las últimas décadas, centrándose en las estrategias de organización del trabajo innovadoras y en nuevas formas de participación sindical. En la discusión sobre la renovación de los sindicatos, el enfoque de los «recursos de poder» ha surgido como una rama de la investigación que desafía la idea de declive del sindicalismo. El foco de dichos estudios no ha sido el marco institucional de las relaciones laborales o el impacto de la globalización sobre el trabajo, sino la capacidad de elección estratégica de los sindicatos para responder a nuevos desafíos y cambios contextos. (Schmalz et al., 2018)

«La idea es que los sindicatos evalúen sus recursos de poder, identifiquen sus capacidades y hagan una elección estratégica que les permita una transformación para alcanzar sus objetivos». (Schmalz, 2017:21).

En esta sección se analiza la historia de AEBU a la luz del enfoque de «los recursos de poder» intentando identificar cómo actuaron en este caso los cuatro componentes que según Schmalz et al. (2018) conforman los recursos del poder: el *poder estructural*, el *poder asociativo*, el *poder institucional* y el *poder social*.² AEBU fue fundada en el año 1942 con el objetivo de agrupar y organizar a los trabajadores del sector de bancos públicos y privados. Sin embargo, tras un proceso que comenzó en la década de los 1990 y que se explicará más adelante, fueron incorporándose afiliados de otro tipo de instituciones financieras para así transformarse en la actualidad en una organización gremial de los empleados del sistema financiero en general.

En el cuadro 1 se observa que actualmente (última actualización de los años 2018 y 2019) hay 23.700 trabajadores³ en el sector financiero, los que representan el 2% del empleo

formal total del país. El empleo se distribuye en alrededor de 270 empresas, pero más del 70% está concentrado en empresas de sólo tres sectores: los bancos públicos (a los que también se denominan banca oficial), los bancos privados y las Empresas Administradoras de Crédito (EAC). Por su lado, AEBU tiene 11.246 afiliados los que representan el 47% de los trabajadores del sistema financiero.

Cuadro 1
Empleo y sindicalización en el Sistema Financiero

Sectores	Empresas	Trabajadores	% de afiliación
Bancos Públicos	5	7.798	70%
Empresas Administradoras de Crédito	70	5.795	35%
Bancos Privados	9	3.448	53%
Transportadoras de Valores	4	1.480	47%
Casas de Cambio y Empresas de Servicios Financieros	75	1.252	5%
Cooperativas de Ahorro y Crédito	58	970	24%
Compañías de Seguros	20	830	15%
Redes de Pagos y Cobranzas	2	785	13%
Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional	4	439	23%
Casas Bancarias, Financieras y Subsidiarias	10	223	59%
Otros sectores	10	697	55%
Total	267	23.717	47%

Fuente: Elaboración propia. Memoria Anual de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias Dic-2018, Memoria Trimestral AFAP Cuarto Trimestre 2018, Datos sistema unificado BPS-MTSS junio 2019, Oficina Nacional de Servicio Civil (2018)

El *poder estructural*⁴ de AEBU fue históricamente significativo para la organización, dado que es el único sindicato del sistema financiero en Uruguay, lo que hace que tenga

² En Uruguay hay dos antecedentes bibliográficos con el mismo enfoque. En Zurbriggen et al. (2003) se analiza la mayor crisis de representación del sindicalismo uruguayo de principios del siglo XXI a través de algunos factores que están incluidos en el concepto de recursos de poder, como la tasa de sindicalización, la capacidad de movilización y la imagen de los sindicatos. Padrón et al. (2017) utilizan el enfoque de recursos de poder para analizar el resurgimiento del sindicalismo en Uruguay durante los años de los tres gobiernos del partido de izquierda Frente Amplio entre 2005 hasta 2017 (el tercer gobierno culminó en 2020).

³ Por simplicidad en este documento no se utiliza lenguaje inclusivo, pero se hace notar la limitación de su uso.

⁴ El *poder estructural* está basado en la posición que tiene el sindicato en el sistema productivo y también las características de sus trabajadores con relación al mercado laboral. Se refiere a la posición de los asalariados en el sistema económico. Se trata de un recurso de poder primario, ya que también está a disposición de los trabajadores y empleados que no son parte de ningún organismo colectivo de representación. El *poder estructural* se basa en un «poder disruptivo» y con ello, en el poder de interrumpir o limitar el beneficio del capital. Adquiere dos formas: el *poder de producción* y el *poder de mercado*. (Schmalz, 2017)

un peso importante en cuanto a su capacidad de incidir en la actividad de la economía en su conjunto, siendo una manifestación de su *poder de negociación en los lugares de trabajo*. Esto se sustenta en el hecho de que el sistema financiero funciona económicamente como el «sistema circulatorio», siendo el canal por el que se realizan las principales transacciones de la economía.

La capacidad del sindicato de influir mediante medidas gremiales en el funcionamiento de las principales transacciones de la economía le dio a AEBU a lo largo de la historia un alto poder de negociación al momento de defender sus intereses. No obstante, ese *poder de negociación en los lugares de trabajo* se ha ido erosionando con la introducción de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los procesos productivos en los años más recientes. La estrategia que adoptó AEBU frente a este hecho se profundizará en la sección 5 más adelante.

Al mismo tiempo, respecto al *poder de negociación en el mercado*, que también forma parte del *poder estructural*, ha sucedido algo similar que con el poder de producción. Históricamente, en la actividad financiera, se han requerido ciertos saberes que no estaban fácilmente disponibles en el mercado laboral, dado que es un sector en el que tradicionalmente el conocimiento provenía principalmente de la experiencia de los trabajadores. Es decir, que los conocimientos requeridos a los trabajadores eran más bien de índole tácito que codificado.⁵ Esto también se ha ido erosionando con la introducción de las TIC, ya que mediante la automatización de los procesos, las tareas de muchas ocupaciones se han ido simplificando y codificando, y resultan más fáciles de transmitir y ejecutar, perdiendo en consecuencia los trabajadores *poder de negociación en el mercado*.

El *poder asociativo*⁶ de AEBU se sostiene en varios pilares. En primer lugar, existe una alta tasa de afiliación de los trabajadores del sistema financiero cercana al 50%, como ya se observó, mientras que el grado de sindicalización general del país ronda el 33% del empleo formal. Debe no obstante señalarse que durante la mayor parte de la historia de AEBU, cuando sólo integraba a bancos, la afiliación superaba el 70%. Es decir que los trabajadores de los nuevos sectores que empezaron a integrarse a AEBU desde los años 1990 son menos propensos a la sindicalización.

El número importante de afiliados que tuvo AEBU históricamente, incidió en que sea uno de los sindicatos con mayor infraestructura y recursos económicos en Uruguay, a la vez

que cuenta con una estructura en general más amplia que el resto de los sindicatos. En ese sentido, es importante destacar que tiene 22 locales «seccionales» distribuidos en los diecinueve departamentos de Uruguay, todos ellos con su estructura organizativa y personal.

Así mismo, la inclusión de sectores de formación, diversas comisiones y colectivos como los jubilados, con el sostenimiento en el tiempo de estas iniciativas, da cuenta de la cohesión interna como otro aspecto del *poder asociativo*. Un factor importante de los recursos del poder de AEBU que se detalla más adelante (en la sección 5.2) es el relacionamiento con la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias (CJPB)⁷. Esta institución surge antes de la fundación del sindicato, pero su origen estuvo en parte impulsado por los trabajadores del sector.

Es así como la historia de la CJPB y la de AEBU están estrechamente relacionadas, aunque siguen siendo instituciones diferentes con sus propios objetivos. Hay varios sectores que primero se incorporaron a la CJPB y luego al sindicato; o viceversa. Hasta mediados de la década del 1990, tanto la CJPB como AEBU estaban conformados sólo por bancos. Esto, como ya se mencionó fue cambiando progresivamente a partir de esos años. Sin embargo, en 2008, tras la aprobación de la Ley N. 18.396 hubo una importante reforma del sistema previsional financiero, la que permitió la incorporación de otros sectores financieros no bancarios al campo afiliatorio de la institución. Esta reforma previsional a su vez repercutió sobre los sectores de los afiliados de AEBU.⁸

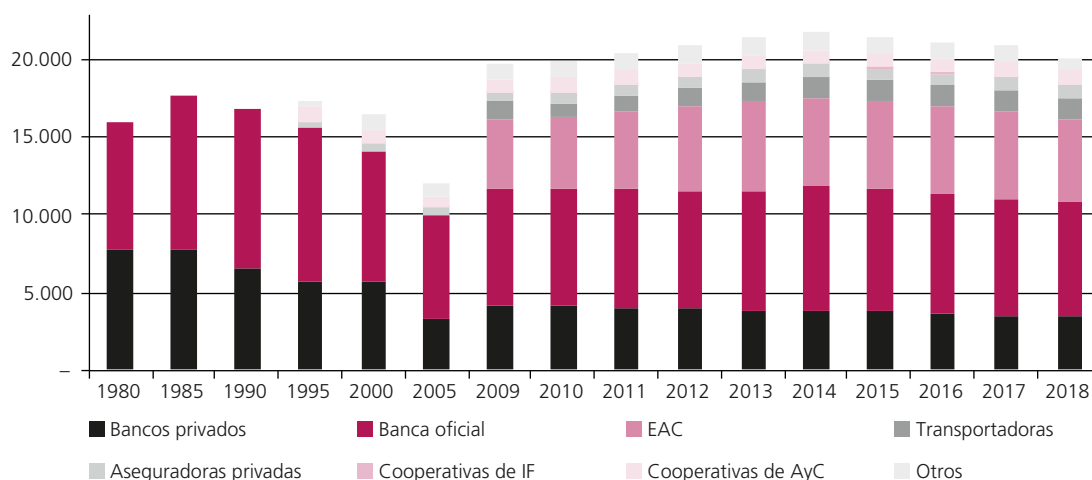
⁵ El carácter tácito o codificado del conocimiento y habilidades de los procesos productivos es un concepto muy relevante para explicar los procesos de cambio tecnológico y la apropiación del conocimiento. Ver por ejemplo en Burgueño y Pittaluga (1994).

⁶ El *poder asociativo*, comprende el nivel de afiliación, la capacidad de movilización, la estructura organizativa, la infraestructura y las instancias de participación. El poder asociativo reúne el poder primario de los trabajadores y empleados y es capaz incluso de compensar la falta de poder estructural, pero sin sustituirlo por completo. A diferencia de este último, el poder asociativo requiere de un proceso de organización y de la creación de actores colectivos con capacidad de desarrollar estrategias. (Schmalz, 2017)

⁷ La CJPB es una persona de derecho público no estatal, creada a través de una ley aprobada en el parlamento en 1925. Es dirigida y administrada por un Consejo Honorario de integración tripartita. Su Presidente es designado por el Poder Ejecutivo, tres Consejeros representan a las empresas afiliadas y tres a los afiliados (uno proveniente de los jubilados, o sea de los pasivos y dos a los activos). Debe tenerse en cuenta que Uruguay dispone de una institucionalidad diversa en materia de seguridad social, integrada básicamente por tres tipos de instituciones: el Banco de Previsión Social, ente autónomo creado por la Constitución de la República que ampara a la mayor parte de los afiliados, activos y pasivos; los Servicios de Retiros estatales Policial y Militar, dependientes respectivamente del Ministerio del Interior y del Ministerio de Defensa Nacional; y tres Cajas paraestatales, la Profesional, la Notarial y la Bancaria (la ya mencionada CJPB).

⁸ Vale aclarar que actualmente hay algunos sectores que están afiliados a AEBU pero que no pertenecen a la CJPB.

Gráfica 1
Evolución de los trabajadores cotizantes a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias



Fuente: Elaboración propia. Memoria Anual de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

En la gráfica 1 se puede ver claramente la evolución de los afiliados a la CJPB. Hasta los años 1990 la caja sólo estaba integrada por trabajadores de los bancos públicos y privados. A partir de allí se incorporaron trabajadores de aseguradoras privadas y cooperativas de ahorro y crédito. Desde el año 2009 se observa el efecto de la reforma de la CJPB en 2008 dado que se diversifican drásticamente los sectores de los que provienen los afiliados, incorporando a trabajadores de las EAC, de las transportadoras de valores y de las Cooperativas de Intermediación Financiera (Cooperativas de IF). De todos modos, a lo largo de los años la composición de los afiliados sigue siendo mayoritariamente de los bancos públicos y privados.

Con respecto a la cantidad total de cotizantes, se observa una disminución importante en el año 2005, consecuencia de la grave crisis financiera del año 2002 que atravesó el país. Luego de la reforma de 2008 se constata que los cotizantes crecen hasta el 2014, con una tendencia a la baja en años recientes.

El *poder institucional* de AEBU está estrechamente relacionado con su vinculación a la central sindical única de Uruguay, PIT-CNT y sus órganos directivos desde su concepción. Dado que el PIT-CNT es una central única de trabajadores, su incidencia política en las relaciones laborales del país es determinante, lo que permite a los sindicatos afiliados tener un apoyo relativamente fuerte del resto del movimiento obrero.

Al mismo tiempo, AEBU forma parte a nivel internacional de UNI Finanzas, como parte de UNI Global Union, una central internacional que representa unos 20 millones de trabajadores del sector de servicios distribuidos en 900 sindicatos.⁹ La vinculación a UNI desde 2006 da al *poder institucional* otras posibilidades de desarrollo. Teniendo en cuenta que las ins-

tituciones financieras privadas de Uruguay son mayormente empresas multinacionales, la afiliación a UNI implica una respuesta al fenómeno empresarial desde el punto de vista de los trabajadores. En ese sentido, si bien las condiciones de trabajo en el sistema financiero uruguayo son en general más beneficiosas que en el resto de los países de la región, los ámbitos de UNI implican una fuente de intercambio de experiencias y lucha conjunta muy valiosa para AEBU.

La participación seria, rigurosa y basada en información y evidencia que AEBU ha tenido históricamente en las instancias de negociación tripartita de los Consejos de Salarios (en la sección 5.1. ulterior se describe la actuación de AEBU en los Consejos de Salarios como caso ilustrativo de sus recursos de poder), constituyen una de sus mayores fortalezas cuando se evalúa su *poder institucional*.¹⁰ En su historia relativamente larga de participación en estos ámbitos y también, con un alto *poder de negociación* en las instancias bipartitas, se destaca la acumulación de beneficios obtenidos por los trabajadores del sector. En general los trabajadores bancarios (y por herencia los trabajadores financieros en general) son vistos en Uruguay como privilegiados a raíz de las conquistas que con el paso de los años se fueron acumulando en diversos convenios colectivos con una importante cantidad de instituciones.

¹⁰ El *poder institucional*, analiza en qué medida el sindicato aprovecha y participa en las instancias que forman parte del marco institucional así como las posibilidades de participación política que tiene. Como regla general, el poder institucional es el resultado de luchas y procesos de negociación que a su vez se basan en los poderes estructural y asociativo. En la mayoría de los casos, las nuevas instituciones son creadas al final de ciclos de lucha del movimiento obrero, en ciertos momentos histórico-políticos o fueron implementadas cuando el capital dependía de que el movimiento obrero estuviera dispuesto a cooperar. Un aspecto particular del poder institucional es su permanencia y estabilidad a largo plazo. Esto se origina en el hecho de que las instituciones establecen compromisos sociales básicos que van más allá de los ciclos coyunturales y cambios políticos a corto plazo. Los sindicatos pueden recurrir a los recursos de poder institucional incluso cuando sus poderes estructurales y asociativos se encuentran en fase de descenso. (Schmalz, 2017)

⁹ Reconocimiento de UNI para la labor de AEBU – <http://www.aebu.org.uy/noticias/12814>

Al mismo tiempo, la participación en otros eventos históricos en el contexto más amplio del movimiento sindical, le dieron una reputación institucional a AEBU que es claramente uno de sus principales recursos de poder.

En cuanto *al poder social*¹¹, AEBU tiene por el lado de la cooperación un alto grado de relacionamiento con diversos agentes. El papel político y social que asumió en las diferentes crisis económicas que Uruguay atravesó durante el siglo XX son retomadas por historiadores del movimiento sindical como ejemplo de su incidencia en la sociedad como un todo. En particular, a principio del siglo XXI, se destaca su papel en la última crisis financiera del año 2002. Durante esta crisis el rol del sindicato resultó clave para conciliar una salida ordenada ante los problemas graves que afectaron a toda la sociedad, algo que le ha valido el reconocimiento del resto de los actores sociales.

En el contexto actual, en el que la incorporación de tecnología y los cambios en la sociedad ponen a prueba varios de los mecanismos que sustentan los recursos de poder del sindicato, la recuperación del *poder social* puede plantearse a través de otros caminos para fortalecer la acción sindical. Uno de estos se puede relacionar con los movimientos sociales que cobraron mayor fuerza en los años recientes, como por ejemplo el movimiento feminista, desarrollado en la sección siguiente.

11 El *poder social*, se entiende como el relacionamiento con otros movimientos y la imagen que el sindicato construyó en el correr de los años. Por poder social de los sindicatos se entiende los márgenes de maniobra que resultan de la cooperación con otros grupos y organizaciones sociales, así como del apoyo de las exigencias sindicales por parte de la sociedad en general. La imagen de los sindicatos en la opinión pública, por lo tanto, es fundamental. Cuando se los considera como defensores de objetivos justos, aumenta su influencia en la sociedad

3

LOS RECURSOS DE PODER DE AEBU DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO¹²

El género como perspectiva es una herramienta analítica que permite identificar las diferencias que, a lo largo de la historia, han constituido formas concretas de asignación diferencial de atributos y criterios de normalidad a hombres y mujeres. A partir de esto, permite cuestionar esa naturalización e identificar situaciones de desigualdad en base a las diferencias que se les atribuyen a ambos (Quesada et al., 2016).

En esta sección se identifican algunas de las desigualdades de género que operan en AEBU, y cómo éstas repercuten en los distintos recursos de poder. El *poder estructural* se analiza a través de la participación que tienen las mujeres actualmente en el mercado laboral financiero, los lugares que ocupan en referencia al tipo de empleo, calificación, condiciones de trabajo y de vida. Da cuenta de la división sexual del trabajo, tanto en su empleo formal como en el manejo de la vida cotidiana. No se cuenta con información para analizar esto en profundidad, pero algunos datos como la participación en el mercado y las diferencias en los ingresos promedio, son una primera aproximación para ilustrar la situación de las mujeres en el sistema financiero. Por otro lado, el *poder asociativo*, que ilustra la participación de las mujeres en el sindicato y en los puestos de poder, complementa el análisis anterior. En cuanto al *poder institucional*, se manifiesta a través de las propuestas que el sindicato ha impulsado en las negociaciones colectivas, que cuentan con una perspectiva de género. Esto además se ve impulsado y conectado, con el análisis del *poder social*, a través de las alianzas con el movimiento feminista y organizaciones sociales que están impulsando actualmente la agenda de género en Uruguay.

En general, en el mercado laboral uruguayo, las mujeres han tenido un crecimiento significativo en los últimos 20 años. Las registradas como cotizantes (empleo formal) en el Banco de Previsión Social (BPS)¹³ en el año 2018 representaron un 48% del total, lo que significó un crecimiento de 66% con

respecto al promedio de cotizantes en 2004. Sin embargo, esta alta participación está lejos de verse reflejada en el movimiento sindical, incluso luego de un cambio significativo en la actual conformación de su dirección. En el año 2003, en el Congreso del PIT-CNT, se aprobó una resolución que expresaba que era deseable que los órganos de dirección no estén compuestos por más de 70% y no menos de 30%, de trabajadores del mismo sexo. Sin embargo, pasaron quince años hasta que se materializara, y recién a partir de 2019 el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT integrado por quince miembros, cuenta con cinco representantes mujeres.¹⁴

En el caso del sistema financiero, la participación de las mujeres en el mercado laboral es mayor en comparación con la economía en general. En 1999 las trabajadoras representaban el 39% del total de ocupados, en 2009 el 50% y el promedio de los últimos 3 años (2016–2018) es de 53%.¹⁵ Una de las principales explicaciones de este crecimiento, recae en que los sectores históricamente más masculinizados como son los bancos y las transportadoras de valores muestran una tendencia a la baja en el empleo hace varios años. Como contrapartida sectores más feminizados, como son las EAC, presentan una tendencia opuesta. Entre los años 2009 y 2017 el empleo en estos sectores aumentó 21%, acumulando más de 700 nuevos puestos de trabajo, una cantidad similar a la reducción de los puestos en los bancos.¹⁶

Este aumento sostenido de la participación de las mujeres en el empleo del sistema financiero también está acompañado por un crecimiento en el nivel de sindicalización femenina en el sector. Actualmente las mujeres representan el 53% del total de trabajadores afiliados a AEBU. Fenómeno que refuerza el *poder estructural* del sindicato y da cuenta de la dimensión del *poder asociativo* con que cuenta este colectivo.

¹² Este apartado está elaborado, en base a los aportes de Godinho Delgado (2019).

¹³ Como se describió en la sección anterior el BPS, es el organismo de seguridad social que concentra a la mayor parte de los trabajadores del país. Es por esta razón que se toman los datos de sus afiliadas para dimensionar la participación de las mujeres en el total de la economía.

¹⁴ Para mayor amplitud ver en: <https://correspondenciadeprensa.com/2016/07/05/uruguay-mujeres-y-sindicalismo-y-donde-estan-las-companeras/> (acceso 24 de abril de 2020).

¹⁵ Datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística.

¹⁶ Comisión Técnica Asesora – AEBU (2018), «Evolución del empleo y los salarios en el sistema financiero 2009–2017»

Sin embargo, las mujeres en los ámbitos de poder del sindicato siguen estando sub-representadas. En las últimas elecciones de 2019, en las cuales se eligieron las máximas autoridades hasta el 2021, el Consejo Central elegido sólo cuenta con dos mujeres en un total de once representantes, no habiendo cambiado su composición de los anteriores periodos. El Consejo del Sector Banca Oficial, también cuenta con dos mujeres en un total de once integrantes. Sin embargo, tiene la particularidad de que por primera vez en la historia del sindicato fue elegida una mujer como presidenta. Por su parte, el Consejo del Sector Financiero Privado, es el que mayor representación femenina tiene en su composición, dado que cuenta con cinco mujeres en un total de once integrantes.

Por otro lado, los ámbitos más próximos a las empresas que son las mesas representativas (sindicatos a nivel de empresa) experimentaron un incremento de la representación femenina. Esto puede deberse en parte al hecho que las listas de candidatos dentro de las distintas corrientes en algunas empresas fueron paritarias. Una integrante del Consejo Central y quien actualmente preside la Comisión de Género, Equidad y Diversidad de AEBU¹⁷, explica que para lograr que las mujeres efectivamente accedan al poder, se debería pensar en reconfigurar los sindicatos, porque en la configuración actual de estas instituciones no existe la corresponsabilidad sindical y familiar entre sexos y ello repercute desfavorablemente en las posibilidades de participación de las mujeres.

Por otro lado, sobre gran parte de las mujeres afiliadas al sindicato se da otra barrera adicional de acceso al poder, más bien de cultura sindical. Como se mencionó, AEBU fue tradicionalmente un sindicato bancario, sector muy masculinizado, siendo el resto de los sectores absorbidos desde los 1990 más feminizados. Esta característica implicó que históricamente y hasta la actualidad, haya una fuerte presencia de bancarios en los ámbitos de poder, y aunque progresivamente se han ido incorporando dirigentes provenientes de los demás sectores (muchos de ellos con alta participación femenina), aún no se ve reflejada totalmente la heterogeneidad de trabajadores que componen AEBU.

A esto se le suma que, el empleo bancario es dentro del sistema financiero el que se encuentra mejor posicionado estructuralmente, por ser los empleados con mejores condiciones, nivel salarial y beneficios. En este aspecto existe una gran diferencia con los empleos del sector financiero no bancario que resultan de una calidad inferior. Cuando se analizan los ingresos promedio¹⁸, discriminados por

sexo que figuran en el cuadro 2 se aprecia que en todos los sectores del sistema financiero, son las mujeres las que presentan ingresos (medidos a través de las partidas básicas) inferiores a los de los hombres. La hipótesis principal que explica esta brecha de género está estrechamente relacionada con la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, que dificulta a las mujeres acceder a los cargos jerárquicos más altos¹⁹, mientras que concentra un número importante de trabajadoras en ciertos grupos de ocupaciones que reciben menores ingresos que otros sectores más masculinizados.

Cuadro 2
Partidas básicas promedio anual
(base 100=promedio del sistema)

	Hombre	Mujer	Total	Brecha
Bancos Públicos	116	102	109	12%
Bancos Privados	197	150	174	24%
Compañías de Seguros	122	79	100	35%
Coop. de Ahorro y Crédito	56	53	54	4%
Coop. de Instituciones Financiera	103	93	98	10%
EAC	63	39	51	38%
Transportadoras de valores	45	42	44	7%
Otros	151	94	122	38%
Promedio del sistema	118	82	100	30%

Para el total de la economía uruguaya, la brecha de género en 2018, según un informe elaborado por la consultora CPA Ferrer, se situó en 23,2%.²⁰ En el sistema financiero y de acuerdo con los datos de las partidas básicas de la CJPB, esta brecha ronda el 30%. Cabe aclarar, que dado las limitaciones de información, estas brechas no son estrictamente comparables, pero da una primera idea del fenómeno. A su vez, dentro de los sectores del sistema financiero hay diferencias significativas, las empresas cooperativas y los bancos públicos se caracterizan por presentar brechas inferiores. En el otro extremo se encuentran las compañías de seguros (con una brecha de 35%) y las EAC, mayormente feminizado, con una brecha de 38%.

¹⁷ Milagro Pau, entrevista realizada para esta investigación.

¹⁸ Se consideran únicamente las partidas básicas. Esto implica que los datos son parciales y no abarcan el total de los ingresos del año, que incluye también partidas de carácter variable y extraordinario. En algunos subsectores donde la parte variable de las remuneraciones es relativamente mayor, esto puede implicar una distorsión significativa en las cifras. Como es el caso de las EAC, un sector que concentra un alto porcentaje de mujeres, que principalmente ocupan la fuerza de venta en las empresas, ocupación que un alto porcentaje de comisiones monetarias, que no están contempladas. Por lo que se estima, que la brecha está sobredimensionada.

¹⁹ Esta hipótesis se basa en Espino (2005): «Las diferencias más importantes en la situación de hombres y mujeres empleados, radican principalmente en dos aspectos: la segregación ocupacional de género vertical –la concentración de trabajadoras en niveles no directivos– y horizontal –aumento de la presencia femenina en tareas diferentes a las bancarias o más tradicionales– con diferentes niveles de remuneración. Este fenómeno de la segregación, en un sector con convenios colectivos para la fijación salarial y las condiciones laborales, y con cláusulas de equidad de género, es un factor que contribuye a explicar la discriminación salarial existente.»

²⁰ Disponible en: <https://www.cpaferre.com/es/novedades/estudio-equal-pay-day-uruguay-reduce-la-brecha-de/> (acceso 12 abril 2020)

En la última ronda de Consejos de Salarios (2018), se elaboró una plataforma desde el PIT-CNT que contenía propuestas de cláusulas con perspectiva de género. Las propuestas de cláusulas hacían referencia a reforzar las leyes contra la violencia de género (recientemente aprobada) y la de interrupción voluntaria del embarazo, mientras otras giraban en torno a la corresponsabilidad, cuidados y armonización del trabajo con la vida familiar. Por ejemplo, días de licencia por familiares enfermos, licencias especiales por tener menores a cargo o hijos mayores con alguna discapacidad, horas de trámites, etc. Si bien, pocas de estas medidas se plasmaron efectivamente en los convenios vigentes, el hecho de que fueran incorporadas a la discusión ha tenido un impacto importante en términos de aumentar la dimensión de género del *poder institucional*.

Con respecto a los vínculos del movimiento sindical y las organizaciones sociales, en referencia al *poder social* que estos lazos constituyen, la Comisión de Género, Equidad y Diversidad de la central sindical, integra junto a distintos colectivos de la sociedad civil organizada, la Intersocial Feminista. Esta organización reúne a veinte colectivos feministas, y se ha constituido como un agente fundamental en las reivindicaciones de la agenda de género en el país.

En suma, AEBU como organización sindical que reúne a trabajadoras y trabajadores de todo el sistema financiero del país, aún cuenta con muchos pendientes en la integración plena de la mujer tanto a los ámbitos de poder como en incorporar sus reivindicaciones en las plataformas comunes de todo el sindicato. Varias integrantes de la comisión de género resaltan como desafíos el poder lograr un cambio cultural dentro del movimiento que habilite las transformaciones necesarias y los ámbitos de discusión.

4

LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS EN EL SECTOR FINANCIERO URUGUAYO

Existe actualmente una percepción generalizada sobre cómo los nuevos desarrollos de la economía digital están transformando el mundo del trabajo, con consecuencias importantes sobre la cantidad de puestos de trabajo disponibles. Sin embargo, este fenómeno no es nuevo. Periódicamente, el cambio tecnológico ha sido percibido como una amenaza para el empleo. Desde la primera revolución industrial hasta el día de hoy de la revolución digital, se ha alertado en numerosas ocasiones sobre los importantes efectos que la incorporación masiva de maquinaria y equipo que sustituye tareas humanas en el proceso productivo puede tener sobre la demanda de mano de obra y sobre la composición en tareas de los empleos. Sin embargo, mirando el fenómeno desde una perspectiva histórica, puede observarse que, si bien hubo destrucción de empleo, también hubo creación del mismo.²¹

Ahora bien, esos procesos de cambio tecnológico y destrucción creativa de empleo no se dieron sin la intervención social y, la forma e intensidad de la participación de los diferentes actores sociales, tanto las empresas, como los movimientos sociales y el Estado, fueron claves para los distintos resultados logrados en cada país y en cada periodo histórico. El historiador Eric Hobsbawn, por ejemplo, da cuenta de estos diferentes papeles y sus logros y fracasos a lo largo de las sucesivas revoluciones tecnológicas e industriales.²²

Dos estudios recientes sobre Uruguay (OPP, 2017; Apella y Zunino, 2017) dan cuenta del fenómeno del impacto del cambio tecnológico en el empleo en la era digital. Ambos encuentran que la automatización en Uruguay ya está instalada desde hace años en la economía y que esta incorporación tecnológica en el sector productivo se ha complementado con una fuerza de trabajo que desarrolla de manera más intensiva tareas cognitivas.²³

El sector financiero es uno de los sectores productivos uruguayos que más ha sido involucrado por el cambio tecnológico mencionado arriba. Los servicios financieros tienen entre sus características dos aspectos fundamentales: un uso intensivo de la mano de obra, siendo los recursos humanos

un aspecto fundamental de la ecuación de las empresas del sector; y por otro lado, una utilización también muy intensa y creciente de las TIC para la provisión de los servicios.

Recientemente, el escenario de crecimiento moderado, mercados financieros poco atractivos (con tasas de interés históricamente bajas) y limitaciones regulatorias intensificadas en la década posterior a la crisis financiera internacional de 2008, ha tenido un impacto en la rentabilidad de las instituciones financieras obligando a las empresas a innovar en busca de mantener los mismos niveles de rendimiento de sus acciones. La estrategia empresarial ha sido la de reducir costos en los productos ya ofrecidos y explotar nuevos nichos de mercado.

Para ello la Investigación y Desarrollo (I+D) de las empresas se ha concentrado en avanzar por estas dos vías de acción que han logrado viabilizar la disminución de costos y la expansión de la frontera de producción a través del uso de nuevas herramientas en la actividad financiera.

En efecto la incorporación acelerada de tecnología ha posibilitado la automatización de tareas reduciendo los tiempos de trabajo requerido, un proceso que incluye por supuesto la atención al cliente, donde es más visible el resultado de la innovación tecnológica. Dichos cambios dieron lugar a nuevos actores, como las denominadas Fintech²⁴, que han logrado ofrecer un producto financiero a través de plataformas tecnológicas, lo que resulta atractivo para el usuario y lo motiva a eludir la institución bancaria tradicional, al mismo tiempo que pone en jaque a la regulación del sistema financiero.

²¹ Véase el desarrollo de este fenómeno en OPP (2017).

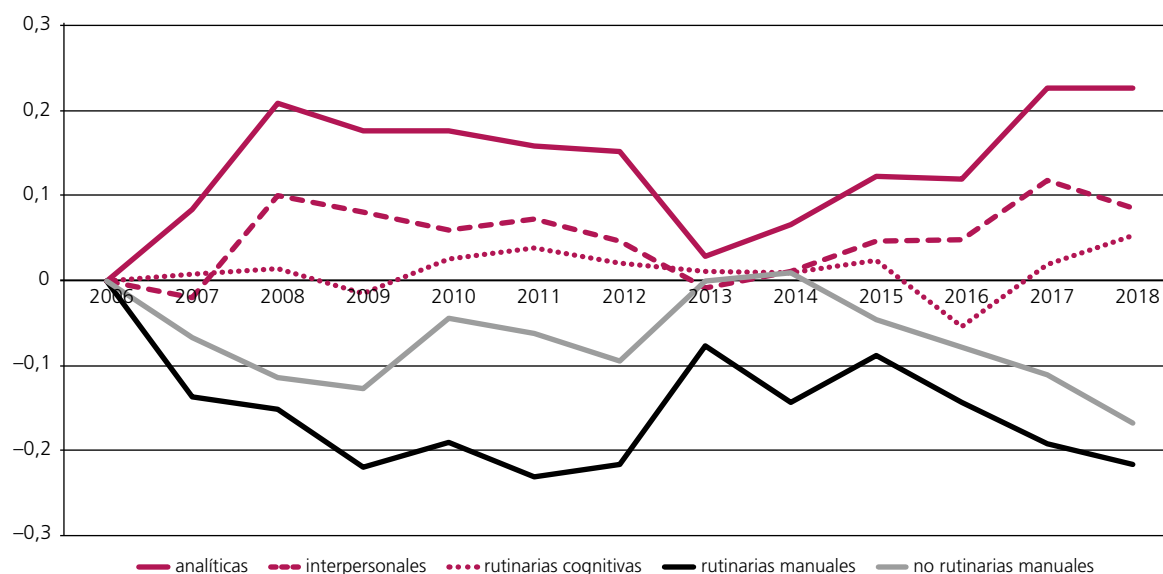
²² Hobsbawn E. J. (1964) «Economic fluctuations and some social movements since 1800», referido por Freeman y Louça (2001)

²³ La automatización alude a hacer que determinadas acciones se vuelvan automáticas, es decir, que se desarrollen por sí solas y sin la participación directa de un individuo. La automatización se logró primero a través de la electromecánica y luego a través de la electrónica. Actualmente, con la introducción de nuevos avances de las TIC, la automatización ha tomado un nuevo empuje, abarcando no solo los movimientos sino también los conocimientos. En efecto, la Inteligencia Artificial permite que una máquina realice funciones normalmente asociadas con la inteligencia humana: la comprensión, el razonamiento, el diálogo, la adaptación, el aprendizaje, etc.

²⁴ FinTech es una industria naciente en la que las empresas usan la tecnología para brindar servicios financieros de manera eficiente, ágil, cómoda y relativamente confiable. Ofrecen distintos tipos de servicios financieros y operan en mercados variados.

Gráfica 2

Evolución de la intensidad de tareas en el sector financiero privado entre 2006 y 2018



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y base de datos de la O*NET.
 Nota: Se interrumpió la serie en el año 2013 porque en ese año hubo un cambio de la clasificación de las ocupaciones en la ECH que no permite establecer la continuidad de los datos aunque sí se puede observar la tendencia a lo largo de los dos periodos.

En ese sentido, la renovación generacional del público también jugó un papel fundamental en estos procesos. Trae consigo clientes con mayor empoderamiento y exigencias distintas, estos usuarios buscan comodidad, inmediatez y simpleza en la provisión de servicios; además, las empresas no los esperan en forma pasiva, van en su búsqueda. Estas exigencias de los nuevos clientes y la amenaza de competidores determinan la necesidad de las instituciones financieras de adaptar la oferta de sus servicios, aplicando de forma intensa planes de incorporación de TIC.

La introducción de tecnología, a su vez, tuvo una incidencia clave en transformaciones a nivel de las organizaciones y cómo se distribuye el trabajo, las capacidades y la toma de decisiones. Se observa un proceso creciente de centralización de las actividades más relevantes de las empresas, pasando de una organización que en el pasado dotaba de mayor poder de decisión y análisis a las distintas sucursales regionales, a un sistema donde se concentra en las casas centrales toda la toma de decisiones y todas las capacidades que requiere el manejo del negocio, pasando las sucursales a ser una extensión comercial en la que no se realizan más procesos que los estrictamente necesarios.

Al mismo tiempo, la reducción de costos se refleja por ejemplo en la contracción de la red física del sistema financiero, la sistemática reducción de personal, la reorganización del trabajo priorizando la multitarea y la flexibilización laboral. Estas tendencias han ido de la mano de una concentración creciente del negocio en menos empresas, con la disminución de instituciones y la formación de grupos o conglomerados económicos que nuclean varias actividades financieras.

Relacionado a esto, se constata también un aumento de las actividades tercerizadas o subcontratadas a empresas

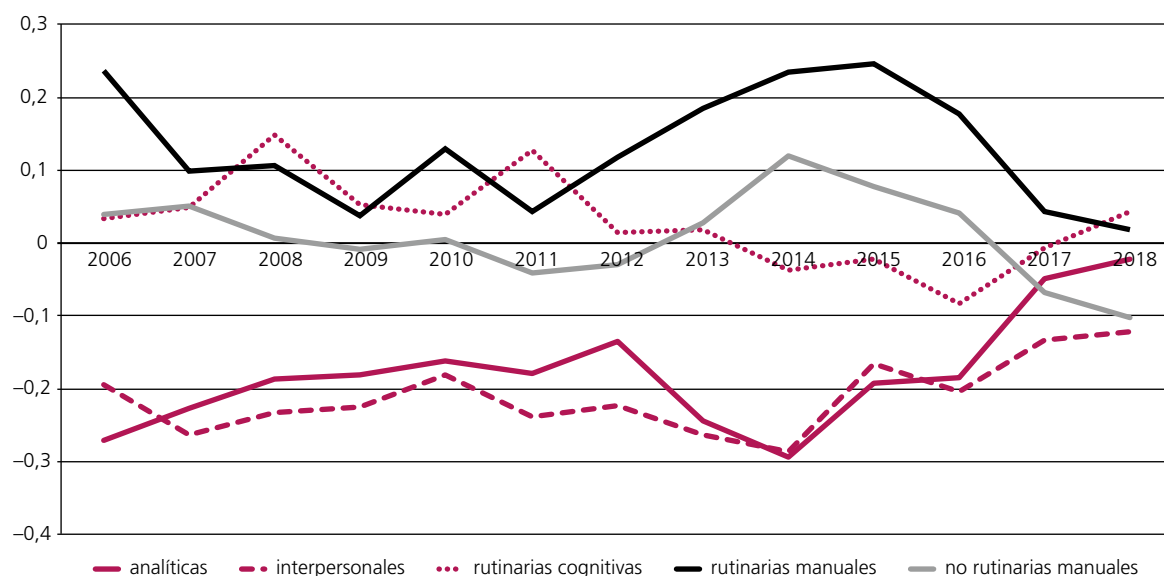
no financieras, para sustituir algunas tareas que implican niveles de calificación relativamente bajos (vigilancia, mantenimiento, limpieza), pero también para áreas que representan espacios estratégicos para el negocio y trabajadores más calificados (informática, análisis de riesgo, asesoría). Esto implica efectos no solo sobre el nivel de empleo, las posibilidades de sindicalización y organización de estos trabajadores son mucho más complejas que con el personal que está directamente en la plantilla de las instituciones. Por otro lado, se genera una afectación directa sobre los recursos de poder de AEBU, teniendo en cuenta que, como se verá en el análisis que sigue, crecientemente se hacen más relevantes algunas de las tareas que se tienden a tercerizar, entre ellas las relacionadas al desarrollo de software y servicios informáticos, que tienen una capacidad importante de incidencia sobre la operativa del negocio financiero, desde el punto de vista sindical.

Los procesos mencionados están en curso y no está clara la magnitud que alcanzarán, únicamente se puede observar una disminución del empleo que se acentuó en los años recientes en el caso uruguayo y que a la vista de lo que ocurre en otros países de referencia, estaría relacionada no solo con un mercado que crece más lentamente sino con cambios a nivel del empleo que vienen determinados por la incorporación de las TIC.

La siguiente gráfica 2 muestra el impacto de los cambios tecnológicos señalados sobre el empleo del sector financiero privado²⁵ en Uruguay entre los años 2006 y 2018. La metodología para cuantificar dicho impacto es la utilizada por Autor y Acemoglu (2011) quienes elaboraron el enfoque

²⁵ Se decidió trabajar sobre este sub sector en un primer momento para luego incorporar al sub sector público.

Gráfica 3
Intensidad de las tareas de las mujeres del sector financiero privado 2006–2018



Source: Prepared by the authors based on the Continuous Household Survey (ECH) and the O*NET OnLine data base (U.S. Department of Labor).

de la intensidad de las tareas (*task approach*) clasificando las tareas dentro del proceso productivo de acuerdo con su carácter rutinario o no rutinario y de acuerdo a si se trata de una tarea manual o cognitiva. De esta forma se obtienen cinco tipos de tareas: las cognitivas no rutinarias, que a su vez se pueden dividir en analíticas e interpersonales, las cognitivas rutinarias, las manuales rutinarias y las manuales no rutinarias.²⁶

Se puede observar en la gráfica 2 una tendencia de aumento en la intensidad de las tareas cognitivas, tanto las analíticas como las interpersonales. Al mismo tiempo que se observa una caída de la intensidad de las tareas manuales rutinarias y no rutinarias. El índice de intensidad de las tareas rutinarias cognitivas oscila entre valores cercanos a cero, por lo que a primera vista no se pueden sacar resultados concluyentes sobre si hubo un aumento o una caída, aunque su tendencia se asemeja más a las otras tareas cognitivas que a las manuales.

²⁶ Tareas analíticas: Análisis de información, pensamiento creativo e interpretación de información para otros; Tareas interpersonales: Establecimiento de relaciones, guía, dirección y motivación de personal y entrenamiento y desarrollo de otros; Tareas cognitivas rutinarias: Importancia de repetición de la misma tarea (por ejemplo, ingreso de datos, verificar las entradas en el libro de contabilidad, etc.), evaluar la información para determinar su conformidad con las normas y utilizar la información relevante, juicio personal para determinar si los eventos o procesos cumplen con las leyes, regulaciones o normas e importancia de ser exacto o preciso y ser estructurado; Tareas manuales no rutinarias: Operar vehículos o aparatos mecánicos, utilizar el tiempo usando las manos para manejar, control o sentir objetos, destreza manual y orientación espacial; Tareas manuales rutinarias: Ritmo determinado por la velocidad del equipamiento, destreza con los dedos, destreza manual, rapidez de la muñeca y los dedos, tiempo de reacción, controlador de máquinas y procesos y actividades físicas que son continuas y repetitivas (por ejemplo, verificar o controlar tarjetas de crédito, contar billetes, etc.).

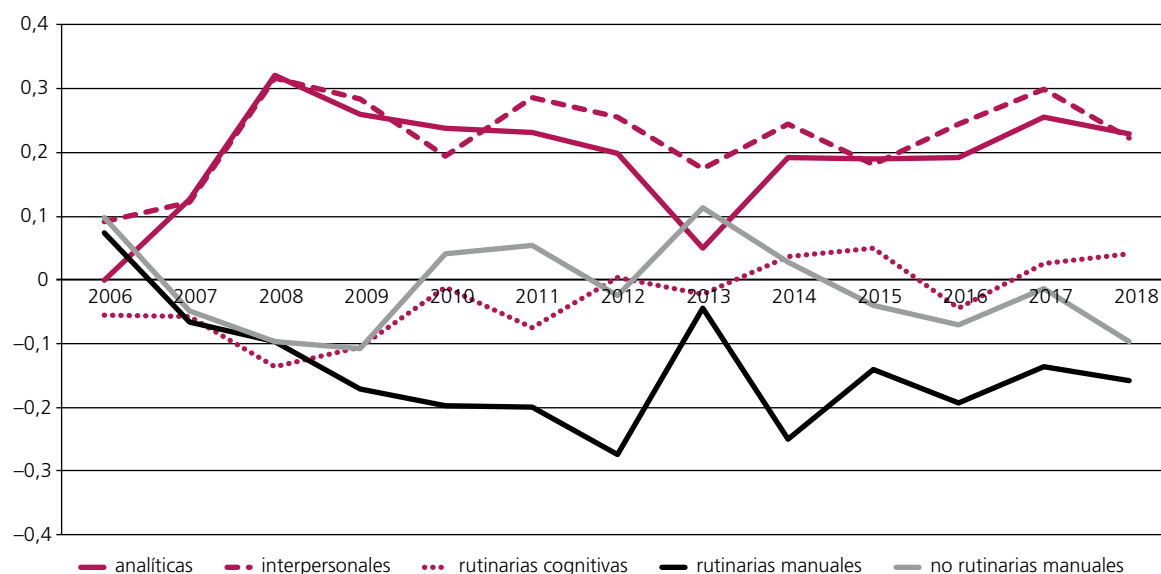
En suma, si se presta atención al comportamiento de todo el período, se observa una variación positiva respecto del año base de los tres tipos de tareas cognitivas, con mayor énfasis en las no rutinarias y una caída de los dos tipos de tareas manuales. El alza de la intensidad de las tareas cognitivas y el descenso de la intensidad de las tareas manuales refleja el proceso de automatización de las tareas en el sector, dado que las TIC sustituyen a las tareas humanas manuales y son complementarias con las tareas humanas cognitivas. Esto último tiene algunos matices dado que las tareas cognitivas rutinarias son cada vez más sustituibles por algoritmos computacionales, mientras que las tareas analíticas e interpersonales son más difíciles de sustituir, al menos por ahora.

El aumento en las tareas analíticas cognitivas también es consecuencia de que las instituciones demandan en mayor medida idóneos en aspectos informáticos, en negociación, en mercadotecnia y en aspectos de seguridad, en detrimento de trabajadores que pueden cumplir tareas rutinarias. Esto afecta mayoritariamente a los trabajadores menos formados y sobre todo a las mujeres. Esta segregación ocupacional en las áreas que presentan mayor productividad profundiza las desigualdades de ingreso observadas anteriormente en el sector entre hombres y mujeres.²⁷

Las gráficas 3 y 4 muestran la evolución de la intensidad de las distintas tareas en función del sexo, lo que ilustra el fenómeno de desigualdad mencionado en el párrafo anterior. Las ocupaciones de los hombres tienen una mayor intensidad en las tareas no rutinarias cognitivas, tanto

²⁷ En un documento elaborado por UNI (2017): «Digitalization from a gender perspective» (publicado en <https://uniglobalunion.org>, junio de 2017) se da cuenta de esta desigualdad y se amplía sobre otros impactos posibles a tener en cuenta cuando se analiza este fenómeno con una perspectiva de género.

Gráfica 4
Intensidad de las tareas de los hombres del sector financiero privado 2006–2018



Source: Prepared by the authors based on the Continuous Household Survey (ECH) and the O*NET OnLine data base (U.S. Department of Labor).

analíticas como interpersonales, mientras que las mujeres tienen mayor intensidad en las tareas manuales rutinarias. La intensidad de las tareas cognitivas rutinarias y las manuales no rutinarias se aproximan a cero durante gran parte del período para ambos sexos, por lo que no puede afirmarse nada relevante sobre su evolución pasada.

De conjugar estos resultados con los presentados en el análisis anterior sobre las tareas más fácilmente sustituibles por la tecnología se desprende que el escenario presente es más desfavorable para el trabajo de las mujeres que para el de los hombres, en la medida que las tareas cognitivas han aumentado y son cumplidas sobre todo por hombres. Para las mujeres, las tareas manuales son las que presentan mayor intensidad, aunque se observa una caída al final del período y también una subida de las tareas cognitivas. Esto último podría estar señalando una evolución futura favorable del trabajo femenino en el sector.

En base a los datos de OPP (2017), Espino (2019) da cuenta que en los sectores, como el sector financiero, que pertenecen a los estratos de mayor productividad de la economía, las mujeres se ubican en mayor proporción en tareas rutinarias, en comparación con los hombres. Y esto encuentra su principal explicación en los procesos ya mencionados de segregación ocupacional. La conclusión de Espino (2019) para toda la economía es sin duda una posible explicación de las tendencias empíricas halladas en este documento para el sector financiero privado, sin embargo su comprobación requiere de una mayor y afinada investigación aplicada a este caso preciso.

5

LA ESTRATEGIA DE AEBU FRENTE A LA AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS

Varias de las características señaladas en la sección anterior han sido motivo de preocupación de AEBU desde hace décadas. De hecho, hacia fines de los años 1980 ya se reconocía por parte de la dirigencia que el impacto de la tecnología en el sector tenía principalmente tres canales relevantes sobre los trabajadores. El primero y más directo, a través de la reducción de las horas de trabajo necesarias para realizar las tareas, a medida que la tecnología se incorpora al sector; el segundo vinculado a la repercusión que esto podría tener sobre las jubilaciones y la protección social de los trabajadores a futuro; y por último, el impacto de estos procesos sobre los recursos de poder del sindicato, en el sentido de que algunos puntos clave de la cadena productiva comenzaron a dejar de estar en control directo de los trabajadores, generando una merma en su capacidad de acción sindical sobre el sistema en su conjunto.

En la presente sección se intentará reconstruir las acciones de AEBU que conforman una estrategia no explícita como tal del sindicato frente al cambio tecnológico y sus efectos sobre los recursos de poder. Sin embargo, dado que dicha estrategia no es una sucesión de acciones perfectamente coordinadas y coherentes, se resolvió primero dar una visión general de la estrategia a partir de algunas acciones y procesos llevados a cabo por el sindicato y luego tomar dos de los hitos que representan de mejor forma los resultados obtenidos. De esta manera, se recogerá el accionar de AEBU, por un lado, en cuanto a la negociación colectiva tripartita y, por otro, a la protección de la seguridad social de los trabajadores.

El desarrollo de esas acciones orientadas a enfrentar un contexto cada vez más desafiante, resulta de una postura histórica del sindicato, caracterizada por la investigación, la elaboración de propuestas y las distintas acciones para alcanzar esos objetivos, buscando mantener una mirada de mediano y largo plazo.

Entre los primeros antecedentes que se encuentran sobre la construcción de una estrategia frente al cambio tecnológico por parte del sindicato, se destaca la creación del GRIAT (Grupo Interdisciplinario de Asesoramiento Técnico) en 1991, una asesoría técnica que además de realizar seminarios contribuyó con publicaciones («Cuadernos del GRIAT») que abordaban entre otros temas, los cambios tecnológicos en el sector. Este órgano es el antecedente de lo

que actualmente se conoce como Comisión Técnica Asesora (CTA), la que desde 2006 funciona como órgano asesor con funcionarios rentados con estudios universitarios en economía (antes estas tareas eran realizadas por militantes con perfiles técnicos). En este caso se puede identificar como un elemento a destacar en la estrategia de AEBU, el interés de sus dirigentes por contar con información y análisis de la mayor calidad técnica posible.

Al respecto, se puede reconocer una utilización del *poder asociativo* en cuanto a su factor de recursos infraestructurales, sin los cuales no es posible el sustento de este tipo de iniciativas, y también de *cohesión interna*, ya que tampoco hubiesen tenido éxito estas iniciativas sin un respaldo político y una visión acorde por parte de la dirigencia del sindicato.

Los Cuadernos del GRIAT y los «Dossier» de la Revista de AEBU²⁸, ya daban cuenta de los efectos que el cambio tecnológico implicaba sobre los trabajadores del sector, al tiempo que se llevaron a cabo diversas jornadas y talleres centradas en la discusión sobre el futuro del trabajo.²⁹ Estas iniciativas implicaron a su vez, un fortalecimiento del poder social en su faceta del poder de discurso, dado que las actividades y publicaciones mencionadas se orientaron a incidir en el debate y la opinión pública.

La visión de AEBU sobre el impacto de la tecnología implicaba, por un lado, reconocer y analizar el proceso de sustitución progresiva de trabajo humano a partir de la aceleración de los procesos por la aplicación de tecnología. En esos años las computadoras comenzaban a ser cada vez más comunes en los escritorios de los trabajadores bancarios. Por otro lado, se veía el riesgo que esto implicaba para el sostenimiento de las finanzas de la CJPB, poniendo en cuestionamiento la protección social de los trabajadores a futuro a raíz de la sustitución de mano de obra por tecnología. Por último, ya en esos años se empezó a percibir como el poder de acción del sindicato comenzaba a debilitarse por la simple incorpo-

²⁸ La revista de AEBU fue una publicación mensual del sindicato durante la década de 1990, entre sus secciones contenía los «Dossier», que planteaban elementos de análisis y discusión variados con enfoques económicos locales e internacionales.

²⁹ Entre otras, la conferencia «Tecnología y empleo» en Sala Camacú de AEBU – marzo de 2017

ración de tecnología en algunos procesos. Un ejemplo claro respecto al debilitamiento del *poder de negociación en los lugares de trabajo* de AEBU fue la automatización a partir de la década de 1990 del proceso de clearing³⁰ de cheques. Antes de ser automatizado era básicamente manual y permitía ser utilizado como una medida sindical muy efectiva para detener la cadena de pagos.

La postura de AEBU fue defender siempre el empleo y no el puesto de trabajo, apostando fuertemente por la capacitación de los trabajadores y la gestión de los cambios de forma negociada con los empresarios. Los ejemplos de los cajeros y de los operadores de negocios rurales en los bancos ilustran claramente la forma de implementar tal postura.

En esos dos casos AEBU operó principalmente a través de la negociación bipartita con las empresas, ejerciendo el *poder asociativo* expresado en un alto *poder de movilización*, a la vez que el *poder institucional*-que determina una construcción de ámbitos de negociación con la patronal-. Esto permitió que la tarea de los cajeros tuviese una reducción progresiva a medida que se incorporaban nuevas tareas administrativas para el cargo, sin reducir los niveles de ingreso por estos cambios. Similar fue el caso de los trabajadores dedicados al área de negocios rurales, los cuales pasaron a tener nuevos mecanismos para concretarse a través del sistema electrónico, afectando las horas de trabajo de esos empleados. Al igual que con los cajeros, se logró negociar a partir de los *poderes asociativo e institucional* del sindicato una protección de los trabajadores y la incorporación gradual de otras tareas a sus cargos.

Asimismo, cabe resaltar que dentro de AEBU funciona un área de Formación Sindical, además de que se han generado programas para que los trabajadores finalicen los estudios de bachillerato³¹, cursos de tecnologías actuales como BIG DATA y otros cursos a medida diseñados con la participación de la Universidad de la República y el Instituto de Empleo y Formación Profesional.³²

Teniendo en cuenta además, que las mismas tendencias tecnológicas se aplican e inciden en el negocio en los distintos países, el relacionamiento con otros sindicatos a través de UNI resulta fundamental para conocer como impactan ciertos procesos sobre el empleo y los recursos de poder en otros contextos, permitiendo adelantarse en algunos casos a los acontecimientos y recogiendo estrategias exitosas aplicadas en otros países.

Por último, otra de las posturas que AEBU defendió desde fines de la década de 1990 fue la aplicación de políticas

de inclusión financiera por parte del Estado³³, teniendo en cuenta que dichas políticas impactan a través de la tecnología positivamente en su sector de actividad, las empresas y la sociedad en su conjunto. Estas posturas fueron en general aportes al debate a partir de documentos e instancias de intercambio con variados ámbitos políticos, poniendo en juego el *poder institucional* para alcanzar estos ámbitos y el *poder social* a partir de la reputación de AEBU respecto a su preocupación por la inclusión de sectores históricamente dejados de lado por el sistema financiero.

En los párrafos siguientes se describen dos de los hitos que representan de mejor forma la estrategia de AEBU frente al cambio tecnológico: la incidencia sobre la negociación colectiva tripartita y el impacto sobre protección de la seguridad social de los trabajadores.

5.1 UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE INCORPORA EL IMPACTO DE LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS

En 1996 un documento del sindicato planteaba lo siguiente:

*«Para AEBU hay toda una zona a explorar que tiene relación con la formación del trabajador del sistema, la formación de cuadros dirigentes y la aproximación a nuevas formas de negociación con la patronal.» ... «Es necesario observar este panorama en forma global y luego ubicarse en esos segmentos para poder actuar correctamente con visión estratégica».*³⁴

Esta cita muestra una postura respecto a la negociación colectiva orientada a la incorporación de nuevas temáticas más allá de la sola fijación de salarios.

En el caso que se explica a continuación, se destaca como AEBU logró incorporar en la negociación colectiva un tema fundamental de su agenda, utilizando como base la instancia de Consejos de Salarios. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que las conquistas del sindicato en los distintos escenarios de negociación son, como ya se mencionó, uno de los activos más fuertes de AEBU.

El Estado uruguayo tiene una larga trayectoria en la implementación de leyes que regulan las relaciones laborales. Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, se ha optado reiteradamente por convocar a Consejos de Salarios, que implican un mecanismo de diálogo social mediante órganos de integración tripartita (representantes de los trabajadores, las empresas y el Estado), creados por la Ley N. 10.449 en 1943.

Desde 2005 los Consejos de Salarios se han convocado de forma sistemática, incluyendo a la enorme mayoría de los trabajadores a través de la representación de sus sindicatos.

³⁰ El clearing bancario es un proceso diario en el que las instituciones realizan la compensación de sus transacciones a partir de los cheques que circulan en el sistema y se depositan en las distintas entidades financieras.

³¹ Programa «Con AEBU Termino el Liceo»

³² «AEBU 365», nueva apuesta educativa – <http://www.aebu.org.uy/noticias/13385>

³³ El sistema financiero: Un asunto de Estado – AEBU 1999

³⁴ Dossier de la Revista de AEBU, noviembre de 1996

Estos ámbitos permiten no solamente negociar los aumentos salariales de los distintos sectores, sino condiciones de trabajo. Allí es determinante la aplicación del *poder asociativo* expresado en la capacidad de movilización. Para AEBU ha sido un factor clave, logrando altos niveles de adhesión cuando el avance de las negociaciones requiere de estas medidas. A su vez, el *poder institucional* del sindicato y su reputación como interlocutor ha sido también un recurso de poder valioso en esas instancias.

Resulta interesante tener en cuenta que una de las asambleas nacionales de delegados de AEBU³⁵ más recientes manifestó expresamente: «La negociación colectiva con el Gobierno y patronales debe incluir los efectos de la incorporación de nuevas tecnologías y su impacto en los niveles de empleo, la organización del trabajo y en consecuencia en aspectos vinculados a la higiene y salud laboral ...». Se trata de un mandato muy claro de uno de los órganos de mayor poder de decisión de AEBU, en el que actúa la faceta de *cohesión social* dentro del *poder asociativo*.

En este sentido, desde mediados de la década de 2010 AEBU buscó que el desplazamiento de trabajadores a causa de cambios tecnológicos sea discutido y negociado entre la empresa y el sindicato de manera de asegurar una transición que permita la adaptación a los cambios. Sin embargo, la discusión con las empresas respecto a la incorporación de tecnologías que tengan impacto en el empleo es en general inexistente. En sucesivas negociaciones este tema fue planteado dentro de la plataforma del sindicato y como producto de la propia negociación fue dejado por fuera para priorizar otros aspectos.

Pese a ello, en la ronda más reciente de Consejos de Salarios en 2018, AEBU logró en la banca privada, el sector que más ha introducido las TIC, incorporar en el convenio colectivo una cláusula que implica que, cuando la empresa decida incorporar alguna tecnología con impactos sobre la mano de obra, deberá dar aviso al sindicato sobre esto y también sobre los planes de capacitación que deberá brindar a los trabajadores. Se trata de la cláusula décima del convenio de Bancos que forma parte de la séptima ronda de negociación de los Consejos de Salarios.³⁶

Para lograr esto, cabe tener en cuenta que se trató de una negociación muy dura, en la que los aspectos salariales se encontraron sin avances durante semanas. AEBU llegó a declararse en conflicto por un período acotado de tiempo y a manejar la medida de paro parcial y movilizaciones puntuales, poniendo en juego el *poder asociativo* de forma muy explícita en la mesa de negociación, llegando a niveles de tensión que también fueron posibles por el *poder institucional* construido durante el pasado, que habilita al sindicato

como un interlocutor que cumple los acuerdos y que sólo toma medidas en caso de ser necesario.

Si bien el resultado fue una única cláusula de contenido acotado, es el primer ejemplo de este tipo que llevó adelante AEBU, siendo además el primero del cual el sindicato tiene conocimiento en el país. Al mismo tiempo, existiendo unos quince subsectores en los que negocia AEBU, el intento de incluir esta cláusula en todos ellos es un objetivo complejo pero deseable.

Por otra parte, si se logra encuadrar realmente una mirada de género en la interna del sindicato, el logro colectivo de ser pionero en introducir una cláusula en el ámbito de consejo de salarios con respecto a la introducción de tecnología en la actividad, puede ser de gran utilidad para introducir en la discusión con las empresas el impacto diferente que tiene en hombres y mujeres.

5.2 LA PROTECCIÓN DE LAS JUBILACIONES FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO: LA TECNOLOGÍA COTIZA A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Como ya se mencionó, la CJPB se creó en 1925 y se caracteriza por ser una institución previsional privada de carácter gremial que administra un patrimonio propio. La injerencia del Estado en este organismo la asume el Poder Ejecutivo, que designa al Presidente del Directorio y fiscaliza y controla los balances y memorias anuales. Pese a esta intervención, el Estado no se constituye en garante de última instancia del servicio de pasividades. El financiamiento de este instituto se hace, principalmente, por los aportes de la patronal y el personal.

En la gráfica 5 se puede observar la evolución del resultado financiero de la CJPB desde 1936 hasta 2007 « ... Esta Caja adoptó el modelo financiero de capitalización colectiva, a la cual se ajustó relativamente bien hasta principios de la década del cuarenta. A partir de ese momento el Instituto (la CJPB) prosiguió acumulando importantes reservas pero ajustándose más a un modelo financiero de reparto con reservas técnicas que a un modelo de capitalización colectiva. Luego, debido a las distintas crisis bancarias que sufrió el país a partir de la década del sesenta, que significaron el aumento del número de pasivos y la reducción de sus ingresos por aportes, los egresos de la Caja se fueron incrementando. Esta nueva situación se tradujo en una reducción significativa de los superávits entre 1970 y 1985, situación que se vuelve crítica luego de la crisis del 2002. Finalmente, a partir de 2005 el organismo se ve en la necesidad de apelar a sus reservas para atender el servicio de pasividades, revirtiendo los buenos resultados financieros que desde su creación había tenido». (García Repetto, 2011)

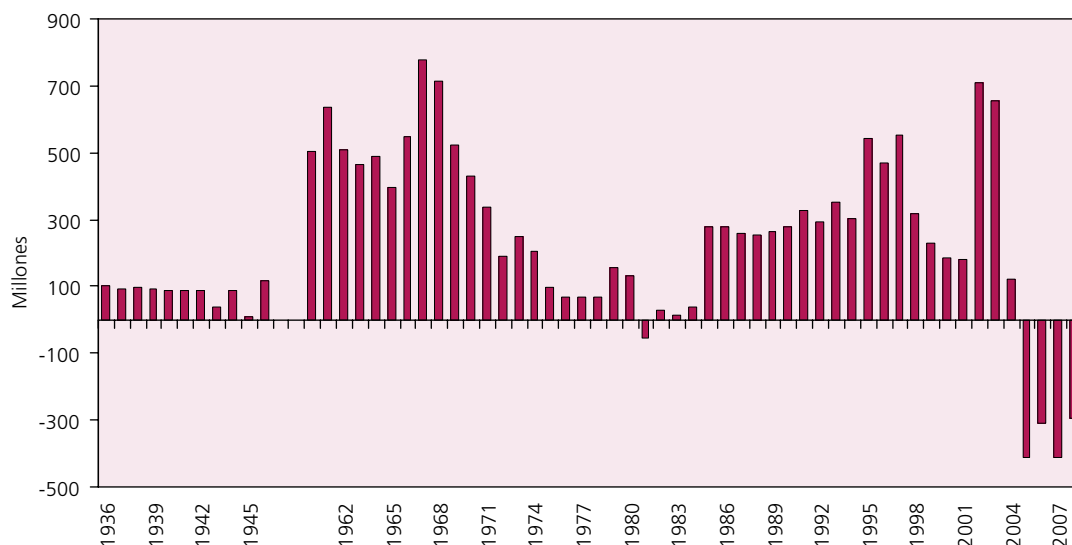
Los resultados negativos de la CJPB a partir de 2005, por primera vez en su historia desde los años 1930, son el resultado de la crisis financiera de 2002, producto de la bancarrota de varios bancos privados, que afectó la eco-

³⁵ Documento resultante de la Asamblea Nacional de Delegados de AEBU del año 2016. AEBU.

³⁶ Convenio firmado el 3 de agosto de 2018 – Consejo de Salarios del Grupo N° 14 – Intermediación Financiera, Seguros y Pensiones – Subgrupo 01 «Bancos y otras Empresas Financieras» – www.mtss.gub.uy

Gráfica 5

Resultado financiero de la CJPB entre 1936-1946 y 1960-2008 (Ingresos menos Egresos) (pesos constantes: 1997)



Fuente: García Repetto (2011)

nomía entera del país. «El organismo previsional que más sufrirá esta crisis será la Caja Bancaria; en cambio, las cajas estatales lograrán soportar mejor esta crisis al tiempo que comienza una progresiva disminución del porcentaje de la asistencia económica en los gastos globales del Gobierno Central». (García Repetto, 2011)

En suma, en el año 2008 la situación financiera de la CJPB era crítica y AEBU, junto a la Caja y representantes del Estado buscaron conjuntamente una solución a esta situación. AEBU será un actor decisivo en la solución lograda. En efecto, como ya se mencionó, el sindicato tuvo un papel muy relevante en el diseño y aplicación de la reforma de la Caja, a través de la cual se obligó a las empresas a realizar sus aportes con independencia de la nómina de trabajadores, dado que un porcentaje relevante de esos aportes deriva de su actividad económica en general, concretamente de su volumen de activos. El trabajo del sindicato para lograr la reforma de la CJPB, su histórico aliado estratégico, en 2008 es un caso poco común en el sindicalismo.

Para arribar a ese resultado de reforma, hay que tener en cuenta que se trató de un proceso de casi dos décadas, en el que AEBU utilizó todos sus recursos de poder como se detalla más adelante. Hoy los aportes recibidos por la CJPB incluyen un monto equivalente a 7.000 trabajadores que en realidad no existen. La Prestación Complementaria Patronal (PCP) es un aporte que las empresas realizan relativo a su volumen de negocios (más específicamente por sus activos). Por consiguiente, si la actividad crece pero el empleo se mantiene sin cambiar o decrece, siendo sustituidas sus tareas por distintas tecnologías, los aportes al fondo de pensiones deberán crecer de todas formas. Esto quiere decir que si una institución financiera resuelve comprar un nuevo cajero automático, o un software que permita utilizar menos trabajadores para brindar sus servicios, éstos generarán un incremento de la Prestación Complementaria Patronal y, por ende, de los aportes totales a la CJPB.

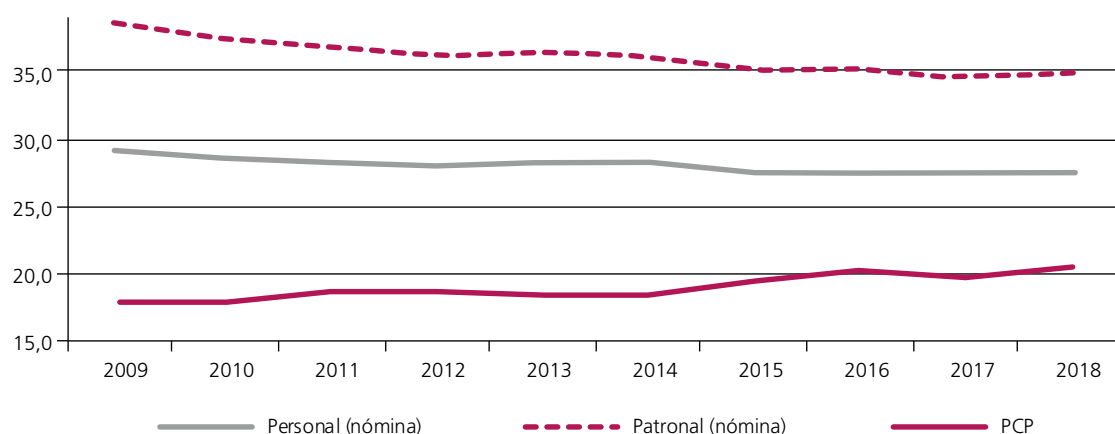
Se habla en distintos lugares del mundo de establecer un impuesto a los robots destinado a compensar los efectos de la disrupción tecnológica sobre el empleo. Ese impuesto a los robots —núcleo conceptual de la reforma legislada a través de la ley N. 18 396— fue una idea original de AEBU y de los representantes en la CJPB. Los dichos del ex-presidente de AEBU en 2018 ilustran esta afirmación:

«En la década del 80 la relación activo-pasivo era de 2 a 1 y no era buena, y ya entonces se empezó a ver la influencia de la tecnología en nuestro trabajo. A principios de los 1990 surgió la figura del cajero ejecutivo que sustituía a una cantidad de compañeros. Por ello, la ley de reforma de la Caja Bancaria, además del esfuerzo colectivo del gremio, del esfuerzo del Estado y de los uruguayos por mantener a una institución, establece una vía para que esa tecnología también aporte mediante el impuesto a los activos que se incluyó en la ley».³⁷

Esta solución, que hoy tiene sus resultados probados, resulta una innovación en cuanto a los sistemas de previsión social del país, siendo el único fondo jubilatorio que recibe aportes crecientes aunque el número de trabajadores descienda. Como puede observarse en la gráfica 6, la PCP pasó de explicar 17,7% del total de los ingresos en 2009 a 20,5% en 2018, mientras que en el mismo lapso los aportes personales de los trabajadores pasaron de ser 29,2% a 27,6%.

³⁷ Gustavo Pérez, presidente de AEBU, noviembre 2018, <http://www.aebu.org.uy/noticias/9854>, acceso 12 abril 2020

Gráfica 6
Ingresos de la CJPB en % del total



Fuente: Elaboración propia. Memoria Anual de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

Al comparar la evolución del empleo en el sector (Gráfica 1) y la evolución de la PCP (Gráfica 6), es notorio el funcionamiento de este mecanismo. El número de trabajadores en los 10 años desde la reforma de la CJPB hasta 2018 aumentó 3,9% (con una baja desde 2014). En esos mismos años los ingresos totales de la CJPB aumentaron 25% (en valores constantes); pero fue la PCP el componente de los ingresos con el crecimiento más acelerado, dado por un 44% en ese período.

Teniendo en cuenta este resultado desde un enfoque de género, es necesario observar por un lado que la reforma, como ya se mencionó, incorporó al campo afiliatorio de AEBU y la CJPB algunos sectores muy feminizados que pasaron a tener mejores condiciones de protección social y a su vez una representación sindical más fuerte que en el pasado. Por otro lado, la incorporación de tecnología en estos sectores parece tener características muy sustitutivas de la mano de obra, y en ese sentido, la PCP puede ser un buen mecanismo para apuntalar las futuras jubilaciones de esos colectivos; a su vez, las empresas de los sectores más masculinizados son las que aportan en mayor medida este impuesto a los activos, siendo de esta forma un «subsido cruzado» entre sectores que opera de forma redistributiva.

Para comprender como se arribó al resultado alcanzado, es necesario tener en cuenta que el proceso tuvo muchos años de acción sindical de AEBU. Los primeros proyectos presentados por el sindicato fueron uno a fines de la década de 1980 y otro a principios de la década de 1990, ambos fueron desestimados por el gobierno y las empresas, pero planteaban principalmente la ampliación del campo afiliatorio.³⁸

Fue en el correr de la década de 1990 que algunos dirigentes se plantearon cómo hacer frente a las tendencias sobre el empleo, los recursos de poder y la seguridad social.

La creciente incorporación de tecnología iba en la dirección de sustituir empleo y quitar sostenibilidad a las finanzas de la CJPB. De esta forma, algunos dirigentes se plantearon buscar las variables que podrían ser más estables dentro del negocio bancario en el largo plazo, siendo factores sobre los que un aporte pudiese dar mayor previsibilidad y sostenibilidad a los ingresos del instituto de seguridad social. Entre estos planteos, la idea de una tasa de aporte sobre la actividad fue la que cobró más fuerza, aunque su implementación estaba aún muy lejos de ser siquiera planteada en otros ámbitos.

Fue luego en una formulación de 2001 que surgió en una asamblea de junio de ese año en la cual se planteó una reforma de la CJPB que incluía un impuesto a las transacciones. Si bien este planteo tuvo algo de consideración, las circunstancias de crisis económica lo hicieron quedar de lado. En ese entonces, como medida para afrontar la crisis económica originada en 2002, se impuso un aporte patronal extraordinario a las instituciones financieras que inicialmente duraría tres años, pero luego se prorrogó. Esta situación, en la que las instituciones dieron muestra de poder hacer frente a mayores aportes, fue uno de aspectos que inspiró luego el diseño de la reforma de 2008, en la que los aportes de las empresas son por la nómina pero también por los activos, a través de la PCP.

Pero para lograr el resultado final fue necesario que se sucedieran asambleas multitudinarias³⁹ en varias oportunidades para respaldar el proyecto, manifestaciones en las calles⁴⁰, giras con apoyo total de las Juntas Departamentales (parlamentos regionales) de todo el país, y una férrea defensa y discusión con los legisladores nacionales en la búsqueda de

³⁸ El primer proyecto de reforma data de 1992 – Cronología de AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – septiembre 2014

³⁹ 3 de setiembre de 2008 con 5.500 afiliados, una de las asambleas más recordadas – Cronología de AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – septiembre 2014

⁴⁰ 10 de mayo 1994 la primera de numerosas movilizaciones – Cronología de AEBU 1942–2014 – Raúl Varela, Gustavo Weare – septiembre 2014

la aprobación de la ley que finalmente reformó el instituto de seguridad social.

*«La fortaleza del sindicato está directa y estrechamente vinculada a la poderosa protección que irradia el gremio en dos planos. Por un lado protege, lucha y defiende el puesto de trabajo, la estabilidad laboral. Por otro lado se muestra firme, tozudo y sin vacilaciones en defensa de la Caja Bancaria. Defiende lo actual y el futuro. Protege la actualidad y el retiro. Esta ecuación debe seguir funcionando y el colectivo quiere que permanezca en el tiempo».*⁴¹

La idea anterior, expresada en la revista de AEBU, pone de manifiesto la importancia que tiene para el sindicato el destino de la CJPB. En ese sentido se puede decir que el empleo de los recursos de poder para este fin es el más amplio posible. Se identifica el *poder asociativo* expresado en las asambleas y movilizaciones muy numerosas; y también el *poder estructural* visto como poder de producción en las medidas de paro y como *poder de mercado*, siendo la CJPB un instituto que nuclea a prácticamente todos los trabajadores del sistema financiero. Por último, el *poder institucional* se reflejó en la acción sobre el sistema político en su conjunto para lograr los apoyos necesarios.

Si bien se trata de un esquema exitoso en su diseño, es relevante tener en cuenta que no se trata de un modelo que se pueda replicar de forma «automática» a todos los sectores, sino que contempla las características concretas que tiene el sistema financiero uruguayo, por lo que resulta un esquema que requiere un estudio minucioso de acuerdo a la situación.

⁴¹ «Dossier» de la Revista de AEBU – marzo 1997

6

CONCLUSIONES

El objetivo del presente documento fue abordar el fenómeno de la sustitución del trabajo por las TIC poniendo el foco en la estrategia que AEBU ha desplegado hasta el momento para enfrentar este fenómeno del cambio tecnológico. Con ello se procura aportar elementos para comprender de forma más amplia el papel de los sindicatos en la revolución tecnológica digital.

Como resumen de las conclusiones alcanzadas en las secciones anteriores puede afirmarse que la automatización se ha convertido en una parte integral del sector financiero del Uruguay. El desarrollo de las tareas cumplidas por las trabajadoras y los trabajadores se produjo de forma complementaria con las TIC. De modo que se incrementó el peso de las tareas cognitivas que se realizaron entre 2006 y 2018 (a expensas de las manuales), al tiempo que descendió el peso de las tareas más rutinarias, mientras que aumentaron las no rutinarias.

En segundo lugar, se demostró que AEBU percibió tempranamente los riesgos de la automatización y decidió poner en práctica una estrategia que defendiera el empleo y no el puesto de trabajo, apostando fuertemente por la capacitación de los trabajadores y la gestión de los cambios de forma negociada con los empresarios.

Efectivamente, una línea de acción bien definida frente a la desaparición puntual de puestos de trabajo fue a través de la negociación bipartita con las empresas, ejerciendo el *poder asociativo* expresado en una alta capacidad de movilización, a la vez que el *poder institucional* que determina una construcción de ámbitos de negociación con la patronal. Otra línea de acción fue la introducción del tema del cambio tecnológico en la negociación colectiva, utilizando como base la instancia de Consejos de Salarios y haciendo pesar su *poder asociativo e institucional*. Una tercera línea de acción tiene relación con asegurar las finanzas del instituto de seguridad social a través de aportes asociados a la incorporación de tecnología en un contexto de reducción del empleo. Finalmente, desde fines de la década de 1990 AEBU defendió la implementación de políticas de inclusión financiera por parte del Estado. Para ello el sindicato interactuó con actores políticos y se sirvió tanto de su *poder institucional* para acceder a los espacios relevantes como de su *poder social*.

Las líneas de acción anteriores fueron posibles gracias a los recursos de poder que AEBU había desarrollado durante su larga historia, con los *poderes estructural y asociativo* muy claros desde su inicio. Además, su continuidad histórica por casi ocho décadas le permitió una construcción muy fuerte del *poder institucional y social* a lo largo del tiempo.

Sin embargo, uno de los mayores déficits de AEBU en su estrategia general y en la particular del cambio tecnológico es la escasa participación de las mujeres en todos los niveles de poder.

Poniendo la mira en el futuro, desde el sindicato se trabaja actualmente en el estudio más preciso del impacto tecnológico, el riesgo de automatización, la intensidad de las tareas y la detección de las capacidades y conocimientos requeridos en el mercado laboral. Se espera avanzar sobre la construcción de una hoja de ruta y la generación de herramientas de capacitación o reconversión de los trabajadores. Una nueva agenda de relaciones laborales y el replanteo de nuevas y necesarias reivindicaciones en la negociación colectiva, pueden ser elementos decisivos para dicha hoja de ruta.

Desde hace un mes y medio a la escritura de estas conclusiones, los planes de digitalización de múltiples empresas se han acelerado, en respuesta a las medidas de distanciamiento social, que se propiciaron a partir de la emergencia sanitaria que provocó el Covid-19. Tanto los consumidores como los trabajadores se tuvieron que adaptar rápidamente a las nuevas modalidades. Aun no se ha evaluado de qué forma repercutirán estos cambios en los trabajadores y en la sociedad en su conjunto, ni tampoco se sabe cuáles quedarán instalados luego de que pase la emergencia. Hay muchos aspectos para debatir, desde derechos laborales hasta normas de protección a los consumidores. Un ejemplo claro, es que Uruguay no tiene leyes que regulen el teletrabajo, y el poder legislativo recién lo está empezando a discutir.

Desde el lado de las cámaras empresariales se expone la necesidad de una mayor flexibilización de las normas laborales para enfrentar los cambios que se están produciendo. Por otra parte, se está evaluando, la posibilidad de posponer los ámbitos de negociación en el marco de los Consejos de Salarios, que tienen fecha fijada para este año, y que constituyen una herramienta fundamental para los trabajadores.

Sin duda, es imprescindible la participación de los sindicatos y de las distintas organizaciones sociales, en el debate.

La introducción de tecnología en los procesos de trabajo ya ha erosionado muchas de las tradicionales herramientas con las que cuentan los sindicatos para defender con éxito sus intereses, y lo seguirá haciendo. Por otro lado, la posibilidad de que el teletrabajo que implementaron múltiples empresas en el contexto de emergencia sanitaria se constituya permanente para parte de los trabajadores, implica una alerta adicional. Dado que esta mayor deslocalización de los trabajadores es, en sí mismo, un desafío para la organización sindical tradicional.

Los recursos de poder de AEBU han demostrado en el correr de la historia, ser sólidos para enfrentar los cambios, y los nuevos desafíos que surgieron a partir de estos. AEBU mantiene sus rasgos históricos: el pragmatismo, la flexibilidad, el estudio, y el intento por mirar al futuro y buscar estrategias para adaptarse a los cambios, al mismo tiempo que se protege a los trabajadores actuales.

El análisis que aquí presentamos puede servir de insumo para pensar en nuevas estrategias y para evaluar, si habría que reconsiderar la agenda de reclamos respecto de las relaciones laborales y, posiblemente, la organización tradicional de los sindicatos. Todo esto resulta un desafío para cualquier sindicato, y por lo tanto para cualquier sociedad, en el entendido de que una democracia fuerte necesita de sindicatos fuertes.

BIBLIOGRAFÍA

Acemoglu, D. y Autor, D. (2011), «Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings». En: O. Ashenfelter y D. E. Card, editores. Handbook of Labor Economics, Volume 4.

AEBU (1999). «Bitácora de Fin de Siglo, el libro de los dossier de la revista de AEBU». Montevideo, Uruguay, 1999.

Apella, I. y Zunino, G. (2017). «Cambio tecnológico y el mercado de trabajo en Argentina y Uruguay: un análisis desde el enfoque de tareas», Serie de informes técnicos del Banco Mundial en Argentina, Paraguay y Uruguay (11, 2017).

Burgueño O. y Pittaluga L. (1994), El enfoque neo-schumpeteriano de la tecnología Quantum, vol. 1, núm. 3, Montevideo, invierno de 1994, págs. 5 – 32

Espino, A. (2005). «Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo», Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto «Políticas laborales con enfoque de género» CEPAL, Naciones Unidas. Santiago de Chile, mayo del 2005.

Espino, A. (2019). «El futuro del trabajo y la perspectiva de género», UNR Editora, Rosario, Argentina, marzo de 2019

Freeman Ch. y Louça F. (2001). As Time Goes by. From the Industrial Revolution to the Information Revolution. Oxford University Press, U.K.

García Repetto U, Noviembre de 2011 El financiamiento de la seguridad social en el Uruguay (1896–2008): una aproximación a su análisis en el largo plazo INSTITUTO DE ECONOMIA Serie Documentos de Trabajo DT 9/11

Godinho Delgado, D. (2019). «Perspectiva de Género en el enfoque de Recursos de Poder», Proyecto FES-Sindicatos en Transformación 4.0. Taller de autores. San Pablo, agosto de 2019

Gómez, F. (2019). «La desigualdad de la igualdad social: el género en los sindicatos», Artículo publicado en la revista Cotidiano Mujer, Montevideo, Uruguay, julio de 2019

Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) (2017), Automatización y empleo en Uruguay – Una mirada en perspectiva y en prospectiva». Isabella F., Mullin G. y Pittaluga L., Montevideo, Uruguay, setiembre de 2017

Padrón A. y Wachendorfer A. (2017), Trade Unions in Transformation Uruguay: Building Trade Union Power, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG FESUR – Representación en Uruguay

Pastorino, L. (2019). «El gremio Bancario y su Caja de Jubilaciones». Editorial Rumbo. Montevideo, Uruguay, marzo 2019

Quesada, S. y Campero, R. (2016) Género y masculinidades: miradas y herramientas para la intervención. Montevideo: MIDES.

Schmalz S., Ludwig C., y Webster E. (2018) , The power resources approach: developments and challenges, Global Labour Journal, Vol 9 No 2 (2018): Special Issue: Acquiring and Applying Power Resources DOI: <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Schmalz, S. (2017). «Los recursos de poder para la transformación sindical», Revista Nueva Sociedad Nro. Especial, Buenos Aires, octubre de 2017

UNI Global Union (2017). «Digitalization from a gender perspective», publicado en <https://uniglobalunion.org>, junio de 2017

Varela, R. y Weare, G. (2014). «Cronología de AEBU 1942–2014». Montevideo, Uruguay, setiembre de 2014

Zurbruggen C., Senatore L., Doglio N. y Caetano G. (2003), Los Sindicatos Frente al Impacto de la Transformación del Mercado Laboral ¿Crisis de Desaparición o Crisis de Transformación? FRIEDRICH EBERT STIFTUNG FESUR – Representación en Uruguay

ACERCA DE LOS AUTORES

Aníbal Peluffo. Licenciado en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República (UdelaR). Realizó el posgrado en Economía y Gestión para la Inclusión, orientado a Inclusión Financiera, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, UdelaR (en la actualidad realizando el trabajo final para graduarse). Se desempeña en la Comisión Técnica Asesora de AEBU desde 2016.

Natalia Otero. Licenciada en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República (UdelaR). Realizó el Programa de Formación Avanzada en Métodos Cuantitativos, orientación economía, en el Centro de Investigaciones Científicas (CINVE). Se desempeña en la Comisión Técnica Asesora de AEBU desde 2018.

Soledad Giudice. Licenciado en Economía Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (UdelaR). Está cursando el Diploma Superior en Género y Políticas de Igualdad en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Se desempeña en la Comisión Técnica Asesora de AEBU desde 2017.

Federico Lacaño. Estudiante avanzado de la Licenciatura en Desarrollo de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República (UdelaR). Se ha desempeñado como ayudante de investigación en diferentes proyectos académicos.

Agustín Correa. Estudiante avanzado de la Licenciatura en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (UdelaR).

Lucía Pittaluga. Economista de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (UdelaR). Maestría en Economía con especialización en desarrollo económico del Institut d'étude du développement économique et social (IEDES), Université de Picardie, Francia. Actualmente docente investigadora en el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (UdelaR). Trabajó como asesora en la Dirección de Planificación de la Oficina de Planemiento y Presupuesto y en el Ministerio de Industria, Energía y Minería. Fue consultora de diversos organismos internacionales.

IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Departamento de Política Global y Desarrollo | Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable::
Mirko Herberg | Política sindical internacional
Phone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Para solicitar publicaciones:

Julia.Schultz@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

CONTAR CON LA FORMACIÓN Y LAS PENSIONES

Cómo un sindicato uruguayo se posiciona frente a la automatización en el sector financiero



El presente documento analiza el proceso de automatización del sector financiero del Uruguay y el papel jugado por la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU) en las negociaciones en torno a la implementación de los cambios. AEBU percibió tempranamente los riesgos que dicho proceso implicaba para sus afiliados y decidió poner en práctica una estrategia que defendiera el empleo y no los puestos de trabajo específicos.

El sindicato desplegó su poder asociativo que se expresaba en su gran capacidad de movilización así como su poder institucional que resultó determinante para la instalación de espacios de negociación con la parte empresarial para actuar contra la desaparición de puestos de trabajo mediante negociaciones bipartitas con las empresas.



Otra línea de acción fue la introducción del tema del cambio tecnológico en la negociación colectiva, utilizando como base la instancia de los Consejos de Salarios y haciendo pesar su poder asociativo e institucional. Una tercera línea de acción se centró en asegurar las finanzas del instituto de seguridad social de cara a la reducción de los puestos de trabajo mediante el pago de un aporte asociado a la incorporación de tecnología al estilo de un «impuesto a los robots». El sindicato interactuó con los actores políticos y se sirvió de sus poderes institucional y popular para acceder a los espacios relevantes.

Las líneas de acción que se acaban de mencionar se apoyaban en los recursos de poder que AEBU había desarrollado durante su historia de ochenta años,



con una clara definición de sus poderes estructural y asociativo, además de altos niveles de poder institucional y popular. Sin embargo, uno de los mayores déficits de AEBU en su estrategia general y, más específicamente, de respuesta al cambio tecnológico es la escasa participación de mujeres en todos los niveles de poder.

AEBU mantiene los rasgos históricos de su trabajo: pragmatismo, flexibilidad, estudio, y el intento por mirar hacia adelante y buscar estrategias de adaptación a los cambios, mientras protege a los trabajadores actuales. En la actualidad, el sindicato está trabajando en un estudio más exhaustivo de los efectos de la tecnología, los riesgos de la automatización, la intensidad de las tareas y la identificación de las capacidades y los conocimientos necesarios.

Más información sobre el tema se puede encontrar aquí:
<https://www.fes.de/lnk/transform>