

INFORME PRESENTADO EN MINORÍA A LA ASAMBLEA BANCA OFICIAL

Ha transcurrido un 2025 en el que sistemáticamente se han planteado medidas de recorte y retrocesos por parte del gobierno que afectarían a las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores tanto públicos como privados.

Lamentablemente también se le da continuidad a un proceso de desgaste y deterioro de las empresas públicas.

La realidad de trabajadoras y trabajadores de la banca oficial no es ajena a este contexto:

- Más recortes de vacantes: con el instructivo de la OPP que ordena recortar un 25% de las vacantes que se generen en el 2025 en el plazo de dos años si no se cumplen ciertos compromisos de gestión, así como ausencia en este preacuerdo de artículos que comprometan al llenado de vacantes. Se establece con esta pauta una lógica de “ premio y castigo” en la que bastaría fijar compromisos inviables para luego castigar con más recorte.
- Retroceso en materia de derechos con el planteo que estuvo sobre la mesa referente a las certificaciones médicas.
- Mandato a las administraciones de NO poder negociar ninguna partida que implicara variación del rubro 0 en ningún ámbito bipartito, llevando la negociación de presupuesto de cada banco al Ministerio de Trabajo, dando como resultado por ejemplo tres cláusulas que generan pérdida de derechos en el BROU. También en el contexto de la negociación por renovación del convenio se insistió con un desvío de los temas hacia el ámbito del “Diálogo Social”, ámbito que no debería por qué condicionar ni dar la respuesta definitiva a los reclamos de un convenio colectivo, dando como único resultado más dilatorias a la negociación y menospreciando su ámbito genuino y legítimo.
- Pérdida de salario real con correctivos que presenta la novedad de considerar a la inflación subyacente en vez de la real (IPC con exclusiones) lo que representa una desindexación parcial e incertidumbre frente a cómo esto puede afectar nuestro salario. También se asume desde el vamos una pérdida de salario establecido en un margen de tolerancia del 0,5% en la fórmula planteada (si hay pérdida está claro que no hay preservación ni aumento). Si bien se plantea la posibilidad de aplicar un correctivo al final del convenio en caso de que la IPC real supere la suma de los ajustes nominales del período, también se aplicaría el margen de tolerancia, además de no haber una reparación económica retroactiva real de lo que se haya perdido.¹

No podemos dejar de mencionar que todo esto también transcurre en el marco de ganancias históricas para los bancos en Uruguay durante el 2024.

En este contexto la mayoría de la dirigencia sindical conformada por la Agrupación 98, se ha mantenido en el oscurantismo: sin participar al resto de los integrantes del Consejo que no integran su agrupación, sin informar a trabajadoras y trabajadores, sin denuncia real y contundente, sin medidas trascendentales, sin movilización. No estamos exagerando, reiteramos: no informaron al colectivo de la gravedad del asunto, no

¹ “La pérdida de salario real significa que el mismo dinero ya no alcanza para comprar lo mismo que antes. La provisión de bienes y servicios que se necesitan para reproducir la vida se ve tensionada, y también el trabajo doméstico y reproductivo asociado a esto. Porque la vida igual se sigue sosteniendo sólo que a costa de una mayor dedicación de tiempo, esfuerzo, privaciones y preocupación”. Cooperativa Comuna. Consejos de Salarios. Vivir no solo cuesta vida. Julio 2025.

hicieron una campaña de denuncia más que tímidos cuestionamientos en la prensa para finalmente firmar un preacuerdo de convenio colectivo que no contempla los puntos más importantes de la plataforma aprobada por unanimidad el 17 de junio de 2025, a espaldas de los trabajadores porque no convocaron el día que lo firmaron a los consejeros de la minoría comunicando luego lo que resolvieron ellas y ellos (consejeros de la agrupación 98) a través del Portal de Aebu sin convocar las instancias formales de intercambio: las sesiones del Consejo de Banca Oficial. La última sesión del consejo había sido el 9 de octubre si bien este preacuerdo se firmó supuestamente luego de un intercambio por mail con el gobierno el 21 de noviembre.

Estas formas de proceder están lejos de ser una real participación y representación de las y los trabajadores como tampoco nada tienen que ver con una defensa leal de nuestros derechos, conquistas y reclamos y reiteran la estrategia de acorralar a los trabajadores como lo hicieron con la reforma jubilatoria ya que el mensaje una vez más parece ser el de tomar lo que nos presentan o quedarnos sin nada.

Pasamos a detallar a los efectos de comparar lo considerado y NO considerado de la plataforma (aprobada por unanimidad!) en este preacuerdo que los consejeros de la agrupación 98 defienden:

La realidad comparada (Plataforma vs Acta del preacuerdo)

Lo que No se recogió de la plataforma:

- GEPU 15
- Prima por antigüedad
- Corrimiento GEPU
- Régimen de descanso para el Hospital BSE del 4 y 2
- Reducción jornada laboral
- Tercerizaciones
- Mantenimiento y llenado de vacantes al 100%
- Incorporación ANV al Convenio Colectivo del Sector Financiero Oficial
- Medio horario hasta 2 años
- Descentralización de los cargos hacia el interior del país
- Primera infancia y ampliación a BCU: se deriva a discusión en Diálogo Social si bien está presupuestado
- Capacitación dentro del horario laboral o en horas extras pagas
- Grupo de trabajo para analizar inequidades entre bancos

Conclusión: Los “principales puntos” NO están incorporados. Lo que se incorpora es marginal respecto a la agenda central definida por la Plataforma.

Se recogió totalmente:

- Certificación en género por Inmujeres
- Salud mental encuesta ISTAS
- Comisión de Asistencia de Situaciones Especiales

- 5 horas anuales por actividades escolares
- Vivienda
- Leyes de acción afirmativa → Bien, pero parcial respecto al mandato completo.
- Art. 53 Ley 20.212

Se recogió parcialmente:

- Cuidados familiares enfermos (solo 5 días, no 10)
- Psicoterapia (solo se compromete a agilizar el reintegro de la partida, no se sabe cuáles serán los requisitos que se ven a pedir para abonar la misma, no 100% de reintegro)
- Teletrabajo (reglamentación pendiente, con comisión creada por Convenio anterior, sin lograr avances concretos, a nivel BROU casi inexistente)
- Protocolos antiacoso (no logramos más integrantes del gremio)

Novedades que el gobierno incorpora que podrían ser favorables (falta análisis y negociación) •

Alivio financiero

- Cambio de horario de atención al público: se va a crear un grupo de trabajo para estudiar la situación, condicionado a los resultados del Sector Financiero Privado.
- Partidas por única vez en Febrero 2026 y 2027: se presentan como beneficio, pero en la práctica **NO SON SALARIO**. Muestran un número “positivo” hacia afuera mientras evitan discutir salario real.

Retrocesos que impone el gobierno:

- BROU: Pérdida de los 5 días de licencia extra para los nuevos ingresos en sucursales del interior del país, lo que generará más asimetrías entre los funcionarios. Y se suspende además el protocolo de traslado con la excusa de "revisarlo", sin saber cuáles pueden ser las consecuencias de ello.

El contraste entre la Plataforma aprobada por unanimidad y el preacuerdo firmado evidencia una brecha que no es menor ni anecdótica: **el texto final no recoge los ejes estratégicos que el propio colectivo definió como innegociables**. Como ya fue mencionado, no incorpora garantías de salario real, no aborda la carrera ni la estructura, no corrige inequidades internas, no atiende la sobrecarga de trabajo para los compañeros y deja fuera derechos históricos que, sin convenio vigente, requieren ser reconstituidos en su totalidad.

A eso se suma un proceso de negociación que no respetó los ámbitos orgánicos obligatorios, y mantuvo al colectivo sin acceso inmediato al acta definitiva. En un escenario sin ultraactividad, donde cada cláusula define qué se recupera y qué se pierde, este manejo no solo debilita la transparencia del proceso, sino que compromete la solidez del resultado.

El preacuerdo presentado no restituye plenamente lo que ya existía, ni incorpora las transformaciones profundas que la Junta de Delegados mandató.

Lo que busca este informe es sintetizar el alcance real de lo que se pone a consideración y sus implicancias como único marco regulatorio del próximo período. La información está sobre la mesa para que cada uno de nosotros comprenda qué contiene el preacuerdo, qué omite y qué efectos concretos tendría su eventual vigencia.

En síntesis, pretendemos que este proceso, no sea el crepúsculo de nuestra organización sindical, sino que sea el amanecer de un nuevo sindicato, construido sobre la base de la democracia sindical, la unidad para luchar, la transparencia y la independencia política y de clase. Deberemos analizar y capitalizar el camino recorrido en los diferentes momentos del movimiento sindical en general y nuestro sindicato en particular, descartando los caminos que nos llevaron a la derrota y a resignar derechos, deberemos transitar por aquellos que nos permitieron revertir y/o detener procesos nefastos para nuestro colectivo y para las empresas del sistema financiero oficial.

Basta de resignar y retroceder

Arriba los que Luchan!!

Informe presentado por los consejeros: Álvaro Legaspi, Artemisa Falero, Fernanda Martínez y Matías Arbizu