

**2012**

**JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**  
Carrera de Relaciones del Trabajo



**UBA Sociales**  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**Materia: Relaciones del Trabajo**

**Cátedra: HÉCTOR PALOMINO**

**Docente a cargo: Paola Salamida**

**Comisión 16 – Sábados 11 a 13 hs.**

**”LA REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO: BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES”**

**Integrantes del equipo de trabajo:**

**Del Val, Natalia – DNI 32532779 – nataliadelval@yahoo.com.ar**

**Fernández, Micaela – DNI 33295921 – lareinadelanagrama@hotmail.com**

**Gatti, Maribel – DNI 34126330 – marygatti\_2003@hotmail.com**

**Solís, Facundo – DNI 32432570 – facundo\_solis@hotmail.com**

**1er. Cuatrimestre 2011**

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ACTIVIDAD BANCARIA .....	2
2.1 Evolución histórica .....	2
2.2 Mapa de negociación.....	5
2.3 Análisis del CCT N° 18/75 .....	8
3. BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES .....	12
3.1 Reseña histórica .....	12
3.2 Estructura orgánica.....	14
3.3 Particularidades .....	15
3.3.1 Marco Legal.....	15
3.3.2 Modalidades de contratación.....	16
3.3.3 Evolución salarial desde 2003 a la actualidad: Incrementos generales y negociaciones específicas.....	21
3.3.4 Caja de Jubilaciones .....	24
4. COMISIONES GREMIALES INTERNAS .....	30
4.1 Legislación.....	30
4.2 Origen y desarrollo de la Comisiones Internas en Argentina .....	31
4.3 CGI Banco Provincia .....	36
4.3.1 Evolución y funcionamiento .....	37
4.3.2 Reivindicaciones y logros actuales .....	42
5. CONCLUSIÓN .....	45
6. BIBLIOGRAFÍA.....	45
7. ANEXOS.....	47

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tendrá como objeto de estudio las Comisiones Gremiales Internas del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

El Banco en estudio cuenta con múltiples particularidades. Analizarlas es menester para poder comprender de manera integral la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Se indagará entonces si las particularidades que el Banco presenta se reflejan en el funcionamiento de la CGI y de qué manera. También se establecerá una comparación entre el funcionamiento de la CGI Seccional Buenos Aires y las once seccionales del interior de la provincia, ya que existen entre ellas importantes puntos de tensión y estrategias adoptadas.

Para el desarrollo del trabajo se utilizarán diversas fuentes. La bibliografía pautada por la cátedra nos servirá como herramienta para detectar la existencia de precarización laboral y para corroborar o refutar en el caso de la actividad en estudio, las tendencias generales expresadas en los textos. Por otro lado, el relevamiento de bibliografía específica de la actividad resultará esencial para llevar a cabo la monografía. Contaremos también con entrevistas realizadas a cuatro actores: integrantes de la CGI Seccional Buenos Aires, un jubilado del Banco, un secretario del sindicato y un integrante del Taller de Estudios Laborales<sup>1</sup>.

La estructura del trabajo estará dada inicialmente por un análisis de la actividad bancaria, en el que se comentará su evolución histórica, los actores presentes en las negociaciones, y se estudiará su Convenio Colectivo de Trabajo. En segundo lugar se desarrollarán las particularidades del Banco de la Provincia de Buenos Aires; entre ellas se encuentran las modalidades de contratación, de qué manera se da la evolución salarial y el régimen de su Caja de Jubilaciones. Por último, se profundizará en el recorte estudiado: la evolución histórica de las Comisiones Gremiales Internas en la Argentina, el funcionamiento de la CGI del Banco y sus reivindicaciones actuales.

---

<sup>1</sup> Institución que produce conocimiento, formación, y otros recursos destinados a elevar la capacidad y calidad de intervención de los trabajadores/as y sus organizaciones en las relaciones laborales y la negociación colectiva, a nivel de la empresa y la sociedad.

## 2. ACTIVIDAD BANCARIA

### 2.1 Evolución histórica

La actividad bancaria es una de las más tradicionales en la historia de la humanidad. Los primeros registros de operaciones bancarias elementales datan del siglo XVIII a. C. Sin embargo, el origen del sistema bancario moderno tal como es entendido actualmente puede situarse en el año 1406 con la fundación del primer banco, ubicado en Génova.

En nuestro país, la fundación de la primera banca se da en el año 1822 con la instalación del Banco De Buenos Ayres (actual Banco de la Provincia de Buenos Aires) ubicado en el barrio de San Nicolás, Capital Federal y organizado bajo la figura jurídica de sociedad anónima privada.

Ya hacia 1912 se comienza a tener registro de las primeras luchas obreras de la actividad. La reivindicación primordial estaba relacionada con el sistema previsional: se aspiraba a obtener un régimen jubilatorio que permitiera el retiro a los treinta años de servicio. Este reclamo sería la piedra basal de la estructura gremial bancaria.

Los distintos movimientos de bancarios organizados durante la primera década del siglo XX no estaban dirigidos a construir una organización gremial. Pertenecientes a la clase media o identificaos con dicho grupo social, los bancarios de aquella época se situaban al margen de las luchas sindicales, y los primeros intentos para nuclearse fueron impulsados por un socialismo intelectualizado que aspiraba a una fraternidad de clase y oficio antes que a encarar una revolución social.

En 1919, tuvo lugar la primera huelga del gremio, a raíz del reclamo sostenido desde 1912 por el régimen previsional. Dicha demanda se hizo efectiva primero en 1923 mediante la sanción de la ley 11.232 que creaba la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones de Empleados de Empresas Bancarias. Sin embargo, estas disposiciones no eran aplicadas. En 1930 y meses antes del golpe de Estado, se sancionó la ley 11.575 de jubilaciones bancarias, que fijaba la jubilación ordinaria a los

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

treinta años de servicio y cincuenta de edad, estableciéndose además retiros voluntarios y por invalidez.

Un régimen de escalafón en base a la antigüedad e idoneidad que contemple la proporción salarial y la estabilidad en el empleo, fueron otras de las demandas características de la actividad. Hasta 1940 se aplicaba a los bancarios la Ley de despidos (ley 11.729) como a los trabajadores de otras actividades, pero en dicho año mediante los decretos 29380 y 15355 se reglamentó definitivamente y entró en plena vigencia el denominado Estatuto Bancario (ley 12.637), en donde solo los empleados de bancos privados consiguieron el escalafón y un derecho a la estabilidad muy superior al de los demás empleados. A través del mismo mantenían su puesto de trabajo hasta estar en condiciones de jubilarse y solo podían ser despedidos por causas graves y previo sumario.

Previo a la reglamentación de la ley 11.544 –del año 1929–, el horario de trabajo estaba pautado “desde 9.30 hasta que se salga”. Por otro lado, la introducción de máquinas eléctricas en la actividad era objeto de temor en los empleados, que consideraban el uso de nuevas tecnologías como destructor de puestos de trabajo. Por lo que, según ellos creían, la principal consecuencia de las innovaciones, debería ser una reducción en la jornada.

El 6 de noviembre de 1924 se funda la Asociación Bancaria. Esta entidad de primer grado tenía como objetivos “el asesoramiento e información sobre la ley 11.232 de jubilaciones bancarias” y “crear la conciencia sindical entre los bancarios a fin de lograr una entidad fuerte y prestigiosa”, mientras que el ámbito de acción incluía a “los afiliados ante las empresas y entidades patronales, poderes públicos y toda repartición del Estado”<sup>2</sup>. En 1932 se firmó el primer estatuto de la entidad y se obtuvo la personería jurídica, quince años después fue otorgada la personería gremial. En 1952 adhirieron a la CGT.

Durante el primer gobierno peronista, en la Asociación Bancaria se origina un proceso de politización similar al que se produce en la mayoría de los gremios de aquella época. Reflejo de esto es la implementación de cursos de formación gremial, con una marcada influencia política.

---

<sup>2</sup> ASOCIACIÓN BANCARIA (1984): “60 años en la vida de un sindicato, sus hombres y el país”

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

Durante la Revolución Libertadora, se interviene el gremio, y se persigue a sus dirigentes.

En 1946 se había nacionalizado el Banco Central de la República Argentina, esto creó una nueva situación para los bancarios, ya que esa medida también los nacionalizaba. El Estado argentino pasaba a controlar los depósitos y a responsabilizarse por el sistema bancario, y se convertía en el patrón material y simbólico de los empleados de banco. En ese contexto, ya no era admisible que la estabilidad y escalafonamiento definidos por la ley 12.637 rigieran solo para los bancos privados. Por otro lado, en 1959 se realizan negociaciones paritarias, en donde el sector oficial no concurre por el hecho de no estar afectado bajo el Estatuto. En dichas negociaciones el Ministerio de Trabajo rechaza un aumento general de emergencia y se desencadena el conflicto más grande hasta el día de hoy en la historia de la actividad, que consistió en sesenta y nueve días En plena huelga, se emite el decreto 5547/59 de Estabilidad y Disciplina del Personal Bancario, que modificaba al decreto reglamentario de la ley 12637. Este decreto dictaba: “(...) *también se considerarán ausencias injustificadas que pueden dar lugar a cesantías, las que se produzcan en caso de huelgas declaradas ilegales por autoridad competente, siendo facultad de todos los bancos despedir a todos o parte del personal que adhiera a las mismas, y en este caso sin necesidad de sumario, previa intimación fehaciente por parte de la empresa a reintegrarse a las tareas dentro de las veinticuatro horas*”. Con la aplicación de esta normativa, la huelga deja un saldo de cinco mil cesantías. Este decreto se derogará más tarde en 1964 aduciendo a que “(...) *estas modificaciones fueron introducidas durante el desarrollo de la huelga declarada por el gremio bancario, por lo que resulta indudable que con el decreto cuestionado se intentó quebrar el mencionado movimiento (...)*”, “(...) *las normas reglamentarias de las leyes del trabajo no deben inspirarse en hechos circunstanciales ni ser instrumentos para coartar el ejercicio de derechos reconocidos por la Constitución Nacional; por eso es deber del gobierno revisar aquellas medidas que suponen intención intimidatoria(...)*”<sup>3</sup>

En 1969 la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad del régimen de estabilidad del estatuto bancario en el fallo “De Luca contra Banco Francés”. Y en

---

<sup>3</sup> ASOCIACIÓN BANCARIA, Op. Cit.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

1970, la ley 18.598 introdujo un sistema de estabilidad más relativo, estableciendo indemnizaciones especiales para los despidos sin justa causa. Con estos hechos, comienza a tomar notoriedad la ofensiva generalizada del capital sobre los trabajadores que propiciaban los gobiernos de facto.

En 1975 se firma el Convenio Colectivo de Trabajo N° 18 de la actividad bancaria, que abarca a los 150 mil trabajadores bancarios de todo el país. En el año siguiente, se sanciona el decreto 2289/76 que prevé una jornada especial para el gremio de siete horas y media.

Al mismo tiempo en que se interrumpe el gobierno democrático en manos de Estela Martínez de Perón, se detiene la aplicación del Convenio y de las distintas negociaciones.

En 1983, junto con la vuelta de la democracia, se realizan las elecciones en el gremio, asumiendo como Secretario General Juan José Zanola, quien fuera la máxima autoridad del sindicato hasta el año 2009, fecha en que fue detenido acusado de adulterar medicamentos de la obra social Bancaria (OSBA).

Actualmente los bancarios cuentan con un régimen de jubilación totalmente distinto al de los inicios, la vigencia del CCT firmado en 1975, y frecuentes negociaciones y acuerdos. Con Sergio Palazzo en reemplazo del Secretario General de la entidad, los bancarios han acordado en el mes de Mayo del corriente año, luego de tensiones y conciliación obligatoria, un aumento salarial del 29%.

## 2.2 Mapa de negociación

En la actividad bancaria, la negociación se encuentra conformada actualmente por cuatro cámaras empresarias y la Asociación Bancaria, portadora de la personería gremial que habilita a representar a los trabajadores.

En cuanto a la representación patronal, la misma se encuentra dividida en cámaras de acuerdo principalmente al tipo de banco que nuclea (privado/público) y al origen de sus capitales (nacional/extranjero):

- a) *ABAPPRA: ASOCIACIÓN DE BANCOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.*



Fundada originalmente en 1959 como ABAPRA, y constituida por las entidades bancarias representativas de los Estados Provinciales, los bancos municipales, sociales y de inversión de todo el país. Nuclea a entidades como Banco Credicoop Coop. Ltda. , Banco de la Ciudad de Buenos Aires, Banco de la Nación Argentina, Banco de la Provincia de Buenos Aires, Banco de la Provincia de Córdoba S.A., Banco Hipotecario S.A., Banco Municipal de Rosario , Caja Popular de Ahorros de la Provincia de Tucumán, entre otros.

Actualmente se encuentra presidida por Juan Carlos Fabrega, presidente del Banco de la Nación Argentina. Su Vicepresidente segundo es Guillermo Francos (presidente del Banco Provincia). Es en 1996 cuando se modifica el nombre de la institución, para adaptarse a los cambios de contexto propios de la década del noventa. Está compuesta por quince bancos y dos entidades adherentes.

#### *b) ABA: ASOCIACIÓN DE BANCOS DE LA ARGENTINA*

La asociación nace en el año 1999. Nuclea a bancos de capital extranjero, está compuesta por quince bancos y once entidades adherentes<sup>4</sup>. Entre las entidades asociadas se encuentran American Express Bank Ltd. S.A., Banco Santander Río S.A., Bbva Banco Francés S.A., Hsbc Bank Argentina S.A., Standard Bank Argentina S.A., Banco Do Brasil S.A., Banco De La República Oriental Del Uruguay, Deutsche Bank S.A., The Bank Of Tokyo - Mitsubishi Ufj, Ltd., Etc.

Su actual presidente es Claudio Cesario, ejecutivo vinculado al Grupo Santander.

#### *c) ABE: ASOCIACIÓN DE LA BANCA ESPECIALIZADA*

Asociación creada en 1964. Actualmente integran la nómina de socios dieciséis entidades financieras, de las cuales nueve son Bancos Comerciales, cuatro Compañías Financieras y dos Cajas de Crédito, y un Socio Adherente<sup>5</sup>. Entre las principales Entidades Asociadas destacamos Banco

<sup>4</sup> Fuente: Asociación de Bancos de la Argentina – [www.aba-argentina.com](http://www.aba-argentina.com)

<sup>5</sup> Fuente: Asociación de la Banca Especializada – [www.abe.org.ar](http://www.abe.org.ar)



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

Columbia S.A, Banco Supervielle S.A., Banco Del Sol S.A., Caja De Crédito Cuenca Coop.Ltda., entre otros.

Presidida por Gregorio Goity (Banco Columbia S.A.)

d) *ADEBA: ASOCIACIÓN DE BANCOS ARGENTINOS*

ADEBA fue creada en el año 1972 con la denominación de Asociación de Bancos Argentinos. En la década del noventa, en un contexto de privatizaciones y extranjerización, se fusionó con ABRA -que nucleaba a bancos extranjeros- para dar lugar a ABA. Luego de la crisis de 2001, específicamente en 2003, se relanza ADEBA y los bancos de capital extranjeros permanecen en ABA. Está compuesta por veintisiete bancos y un adherente<sup>6</sup>.

Entre los miembros asociados se encuentran entidades como Banco Galicia, Banco Macro, Banco Patagonia, Banco Piano, Banco de Córdoba, Banco Tucumán, Banco San Juan, Banco Supervielle, Banco Privado, etc.

El presidente de la asociación es Jorge Horacio Brito (Banco Macro).

En representación sindical, como se ha indicado en el apartado 2.1, la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de banco), fundada el 6 de noviembre de 1924 es quien obtiene en 1947 la personería gremial. El ámbito de actuación personal comprende a *“los trabajadores que presten servicios en la actividad bancaria, a aquellos que actúan en relación de dependencia para entidades financieras no bancarias o que se hubieren incorporado a la pasividad habiendo tenido como última empleadora a una de esas entidades, cuyas condiciones antes establecidas, como así también al personal cualquiera sea su calificación, y/o categorización tiempo de servicio o tarea, que preste funciones en administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones.”*<sup>7</sup> Respecto al ámbito territorial, el sindicato tiene alcance nacional y se divide en cincuenta y tres seccionales, cada una conserva autonomía relativa. En cuanto a las comisiones internas, son doce seccionales distribuidas en la Provincia de Buenos Aires, siendo la más representativa la CGI Seccional Buenos Aires.

<sup>6</sup> Fuente: Asociación de Bancos Argentinos – [www.adeba.org.ar](http://www.adeba.org.ar)

<sup>7</sup> Ver Anexo N° 5 - Estatuto de la Asociación Bancaria.

Los distintos acuerdos y negociaciones son firmados ya sea entre un grupo de cámaras, una sola cámara o un banco específico, con la Asociación Bancaria.

### 2.3 Análisis del CCT N° 18/75

Luego de siete años de dictadura militar, en 1973 el peronismo vuelve al poder. En un contexto de crisis social se firma un pacto entre empresarios, trabajadores y Estado donde se acuerda la suspensión por dos años de las negociaciones colectivas con el objetivo de controlar la inflación a través del estancamiento de los salarios (programa de *shock*).

En 1975 se retoman las convenciones colectivas enmarcadas en la Ley 14.250, produciendo una puja distributiva conflictiva entre un sindicalismo fortalecido –que velaba por el mantenimiento del pleno empleo y del salario- y un gobierno reacio a la distribución del ingreso en una economía de escaso crecimiento.

En el caso particular de la actividad en estudio, los bancarios luchaban por un escalafón único para todo el gremio, superando la dualidad bancos oficiales – bancos privados.

El 25 de Junio de 1975 se celebra la Convención Colectiva de Trabajo N° 18 entre la Asociación Bancaria, bancos oficiales y cámaras empresarias (ADEBA, ABRA, ABAPRA Y ABIRA). Con este convenio, se unificarían las escalas salariales de los distintos tipos de bancos.

Pasados treinta y seis años de la negociación, y pese a los cambios evidentes en las esferas económica, política y social, no se ha modificado ni negociado un nuevo acuerdo colectivo. Si bien hubo dos intentos –uno en la década del noventa y otro posterior, en el año 2005- tanto representantes del sindicato como los delegados en la organización, coinciden en no tener la certeza de que en la negociación no va a ser a la baja. En palabras de un miembro del sindicato: “... esa certeza no la tenemos, entonces uno es prudente cuando no tiene garantizadas alguna cosas. Porque el poder de los bancos es muy grande”. Se suma a esto la dificultad de concertar pautas homogéneas ante la heterogeneidad de intereses de los bancos que agrupa el convenio.

Con el objetivo de verificar en qué medida la convención de la actividad bancaria confirma las tendencias descriptas durante la ronda de negociaciones de

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

1975 se realiza la siguiente comparación teniendo en cuenta a Bisio, Battistini y Montes Cató.<sup>8</sup>

- Actividades económicas comprendidas:

Los convenios celebrados eran en su mayoría por actividad y con alcance nacional. En la actividad bancaria se confirma esta tendencia, ya que el CCT abarca a “empleados de bancos nacionales, provinciales, municipales, mixtos y privados de todo el país”.<sup>9</sup>

- Categorías socio-profesionales:

Las negociaciones que incluían a jerárquicos y profesionales eran escasas en la ronda en cuestión. En este punto, en la convención estudiada se presenta una particularidad, ya que la misma abarca tanto a personal de base como al jerárquico (arts. 6, 7 y 8).

- Tamaño de los convenios:

Casi la mitad de los convenios firmados abarcaban alrededor de 100.000 trabajadores, mientras que el resto se concentraba en dieciséis convenios que incluían a más de 100.000 trabajadores. El CCT de bancarios es una de las actividades que cumple esta segunda característica, siendo la cantidad de beneficiarios 150.000 trabajadores al momento de la celebración. Actualmente, como consecuencia de políticas neoliberales aplicadas desde fines de los 70, -que llevaron al cierre, quiebra y/o fusiones de cuantiosas entidades financieras como a la fragmentación del colectivo de trabajadores dispersos en convenios de otras actividades y en distintas modalidades contractuales - y de la implementación de nuevas tecnologías, el número de beneficiarios se vio considerablemente reducido. Si bien no hay fuentes concretas que garanticen con exactitud una cifra –se estima entre 90.000 y

<sup>8</sup> BISIO, BATTISTINI, MONTES CATÓ (1999): “Transformaciones en la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”

<sup>9</sup> Anexo N° I: Texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo N°18/75.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

95.000 empleados- , todos los actores consultados<sup>10</sup> concuerdan en una disminución del número de trabajadores que refiere el convenio.

- Sector público o privado:

La tendencia indica que la mayoría de las negociaciones se dieron en el sector privado. Sin embargo, el convenio abarca a la totalidad de bancas existentes sin distinción de status jurídico. El mismo comprende tanto a bancos públicos, privados y mixtos.

- Categorías o puestos de trabajo:

Durante la ronda de negociaciones en estudio prevalecía una metodología de descripción de tareas, siendo minoría los convenios que se limitaban a enumerar categorías. En otro orden, eran muy frecuentes los criterios de promoción automática dada por la antigüedad y correcto desempeño.

En el primer punto, se observa una inversión con respecto a la tendencia de la ronda, ya que no existe en el CCT descripción de tareas, pero éste si se centra en una enumeración taxativa de categorías; de hecho, la mayoría de los artículos las toma como bases (sueldos básicos y adicionales).

En cuanto a los criterios de promoción, según lo que se desprende del convenio, los ascensos se dan automáticamente por antigüedad (arts. 5, 33 y 35). Sin embargo, en el estatuto del Banco Provincia, se presenta una particularidad, ya que se hace referencia para la promoción al mérito y a los requerimientos orgánicos del banco (art. 18).

- Remuneraciones:

Los autores señalan que la mayoría de los convenios grandes presentan sumas fijas a las que se le adicionan porcentajes variables. En los medianos o chicos, la tendencia es hacia la modalidad de remuneración fija.

En el convenio en estudio, que se encuentra entre los “grandes”, efectivamente se establecen remuneraciones fijas y distintos adicionales (por

<sup>10</sup> Secretario de Finanzas de la Asociación Bancaria e integrantes de la CGI Banco de la Provincia de Buenos Aires Seccional Buenos Aires.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

falla de caja, función cajero, por título, por zona desfavorable, por tareas específicas, horario nocturno). En los últimos años, analizando el caso específico del Banco de la Provincia de Buenos Aires, los recibos de sueldos presentan numerosas sumas en concepto de aplicación de lo pactado en diferentes actas e incrementos salariales producto de negociaciones paritarias de años atrás. En algunos de estos casos, los aumentos no son calculados aplicando los coeficientes establecidos en el convenio.

- CyMAT:

La tendencia indica que todos los convenios integran normas de seguridad pero escasa atención a una visión integral de las CyMAT - desplazada por las negociaciones salariales-. El CCT en cuestión establece un suplemento mensual por horario nocturno y un adicional por zona desfavorable o alejada (Art. 15 Inc. B y Art. 25 respectivamente), lo que se alinea con lo descrito: hay una mercantilización de la salud. También se establece en los artículos 37 y 38, la provisión de uniformes y trajes a personal de maestranza, servicios y ordenanzas. Más allá de esto, el convenio carece de referencias a la prevención y/o tratamiento de condiciones ambientales - iluminación, ruido, vibraciones, ambiente físico- o riesgos psicosociales –stress por carga operativa-.

- Jornada

La convención no establece cláusulas relativas a la jornada, la cual estaba reglamentada al momento de su firma por la ley 11.544 del año 1929. Sin embargo, un año más tarde de la celebración del CCT, se sanciona por el decreto 2289/76 la reducción de la jornada a siete horas y media, aún vigente para los bancarios. En el Banco Provincia esta jornada se confirma en el Digesto Administrativo Módulo 10: Recursos Humanos Parte IV Capítulo 13.

- Licencias

Por otro lado, las licencias que enumera son superadoras, y hasta algunas adicionales<sup>11</sup> a las establecidas en la Ley 20.744. No obstante, en la práctica la aplicación de estas últimas varía en función de la discrecionalidad de los distintos empleadores<sup>12</sup>.

El Estatuto del Banco de la Provincia de Buenos Aires también contiene un capítulo con licencias diferenciales<sup>13</sup>.

### 3. BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

#### 3.1 Reseña histórica

El Banco de la Provincia de Buenos Aires se funda en 1822 como *Banco de Buenos Ayres*, coincidiendo prácticamente su nacimiento con el de Argentina como país independiente. Iniciador de la banca en Argentina, fue también la primera sociedad anónima y primer emisor de moneda local.

Por aquella época contaba con promoción estatal y capitales privados (entre sus accionistas más representativos se encontraron los Anchorena, B. Rivadavia, Rosas y Vicente López y Planes, además de escoceses, británicos, italianos, franceses, españoles y alemanes).

Ya en sus primeros años presta asistencia financiera a diversas obras de infraestructura en la ciudad y en el interior de la Provincia (puerto de Buenos Aires, aguas corrientes, gas, pavimentos, ferrocarril, edificios públicos).

Cuatro años después de su fundación se reorganiza como sociedad mixta (en adelante fluctuaría su estatus jurídico hasta la transformación definitiva en 1946).

En 1859 se firma el Pacto San José de Flores entre el Estado de Buenos Aires y la Confederación Argentina. En el artículo número siete se establece que la provincia de Buenos Aires gobierna sus propiedades y establecimientos con leyes propias y particulares, motivo por el cual el Banco de la Provincia de Buenos Aires no está subordinado directamente a las decisiones del gobierno central, sino que su política financiera es orientada por el Estado bonaerense.

<sup>11</sup> Licencia por día femenino, por donación de sangre y por día del bancario.

<sup>12</sup> Fuente: Anexo N° 15 - 2da. Entrevista a La Bancaria.

<sup>13</sup> Para mayor información se anexa cuadro comparativo. Ver Anexo N° 10 - Licencias.



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

En 1863 se inaugura la primera sucursal en San Nicolás de los Arroyos, en lo que es el ámbito de la actividad del banco: la provincia. Consecuentemente y un año más tarde, se le asigna su denominación definitiva.

En el inicio del primer gobierno peronista y bajo la presidencia en el banco de Arturo Jauretche, se disuelve la empresa mixta y el Banco de la Provincia de Buenos Aires vuelve a ser una empresa de capital estatal. A partir de esa fecha y manteniéndose sus casas tradicionales, crece el número de sucursales.

Durante la dictadura de 1976 se habilitan oficinas en, entre otras, Caracas, Los Ángeles, Miami, Gran Caimán, San Pablo y Nueva York.

En la década de los noventa se funda el holding empresario Grupo Bapro, con el fin de "*concentrar y unificar la dirección y el control estratégico de las distintas empresas creadas por el BPBA a partir del año 1992*"<sup>14</sup>, nucleando actividades como seguros, riesgos de trabajo e inversiones. Se buscaba "*mayor flexibilidad normativa y financiera para enfrentar nuevos negocios y posibilitar su expansión, facilitar la capitalización de nuevos emprendimientos a través de joint ventures, asociaciones estratégicas, y la posibilidad de incorporar socios externos con experiencia en áreas de negocios que aporten su know how específico*"<sup>15</sup>.

Desde la década del noventa el Banco Provincia atraviesa una etapa de achique principalmente en dos aspectos. En cuanto a sus recursos económicos, el Grupo Bapro -como Sociedad Anónima-, brinda los mismos servicios que el banco pero cualitativamente superiores, utilizando instalaciones edilicias y servicios de la banca pública. Un Delegado de la CGI Seccional Buenos Aires nos comenta: "*... es tan grande el negocio bancario que tiene el Provincia que usando éstas pequeñas empresas, éstos satélites de a poco van desmembrando al banco (...) Todas las pérdidas, llámese alquiler del local, gasto de energía, seguridad, teléfono, policía adicional, el armado, todo lo pone el banco. Y todas las ganancias se las lleva la sociedad anónima*". En cuanto a la cantidad de trabajadores, que a la fecha es de aproximadamente diez mil setecientos, fue disminuyendo progresivamente y la

<sup>14</sup> En base a: BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES: "*Inducción al Banco de la Provincia de Buenos Aires*" (última actualización: 26/08/2010) – Disponible en <http://www.gbapro.com.ar>; y Archivo y Museo Históricas del Banco de la Provincia de Buenos Aires "Dr. Arturo Jauretche": "*Historia del Banco Provincia*" – Disponible en <http://www.bapro.com.ar/museo>

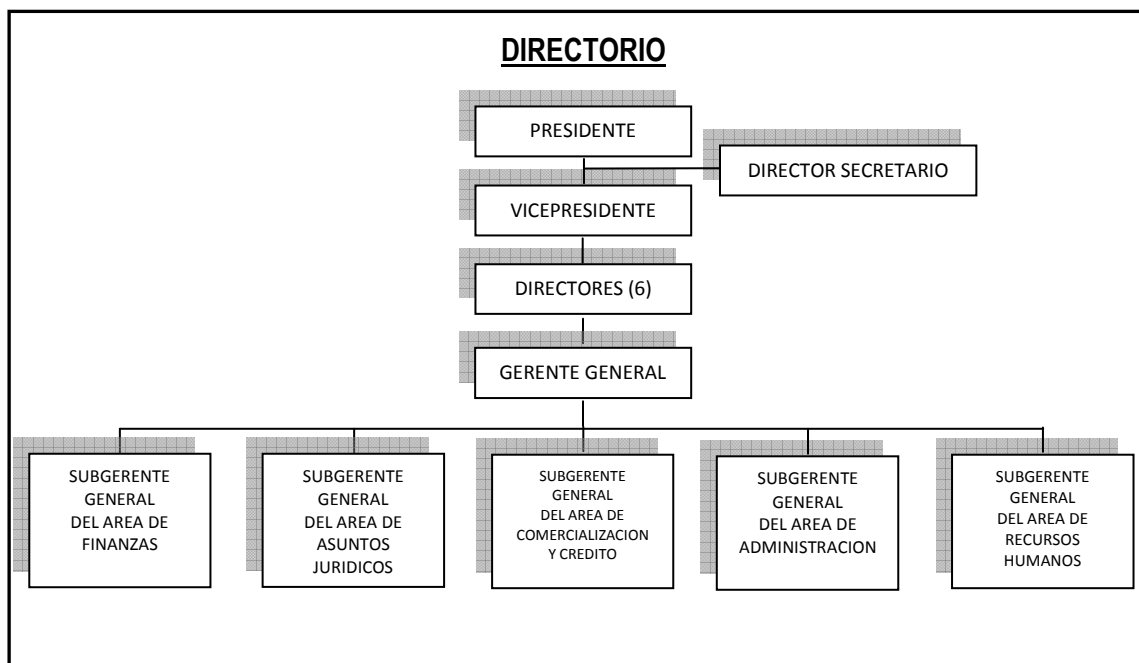
<sup>15</sup> BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Op. Cit.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

tendencia no se revierte<sup>16</sup>. Actualmente, si bien no hay despidos masivos, a las personas en condiciones de jubilarse se les envía automáticamente un telegrama confirmando su retiro. Esos puestos vacantes, en su mayoría no son cubiertos por nuevos empleados, provocando sobrecarga operativa en el resto de las posiciones.

### 3.2 Estructura orgánica

De acuerdo a lo establecido en su Carta Orgánica, el Banco de la Provincia de Buenos Aires es una institución autárquica de derecho público en su carácter de banco de Estado. Como tal está exento de gravámenes e impuestos. Funciona como depósito, tesorería y agente financiero de la Provincia. Es autónomo y su gobierno está exclusivamente a cargo del Directorio.



<sup>16</sup> Para confirmar la tendencia en cuanto al descenso en la cantidad de empleados, ver Anexo N° 7 – Artículo periodístico Guillermo Francos.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

La cúspide de su estructura está conformada por un Directorio integrado por un presidente y ocho vocales -Vicepresidente, Director Secretario y seis Directores- designados por el Poder Ejecutivo Nacional con acuerdo del Senado.

Dentro del Directorio el mandato del presidente dura cuatro años mientras que los vocales se renuevan por mitades cada dos años.

En cuanto a sus funciones, el Directorio tiene las facultades de dictar los reglamentos internos, remover personal previo sumario y reglamentar medidas disciplinarias.

El Presidente entre sus principales obligaciones debe cumplir y hacer cumplir la ley orgánica y el reglamento del banco y ejecutar las resoluciones del Directorio. Además, nombrar, promover y trasladar funcionarios y empleados del banco, con excepción de las jerarquías superiores, -las cuales propone pero decide colectivamente con el Directorio- y resolver asuntos internos urgentes.

El Gerente General y los Subgerentes ejercen la administración del banco y tienen voz pero no voto.

### 3.3 Particularidades

#### 3.3.1 Marco Legal

En principio, el personal de la Administración Pública Provincial estaría comprendido en la Ley 10.430, pero ésta excluye en su artículo 1, inciso c, al personal tutelado por regímenes especiales. El Banco de la Provincia de Buenos Aires se encuentra dentro de 3% del personal exceptuado por esta ley, al regirse por su respectivo Convenio Colectivo de Trabajo<sup>17</sup>.

Dado el carácter autárquico de la entidad, el Directorio tiene la facultad de dictar y modificar el Estatuto que fija modalidades de contratación, condiciones de ingreso, estabilidad, remuneración, perfeccionamiento técnico, licencias y separación

<sup>17</sup> SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2006): "*Diagnóstico sobre la relación de empleo público en la Provincia de Buenos Aires*". 1º Asamblea, Documento N° 7.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

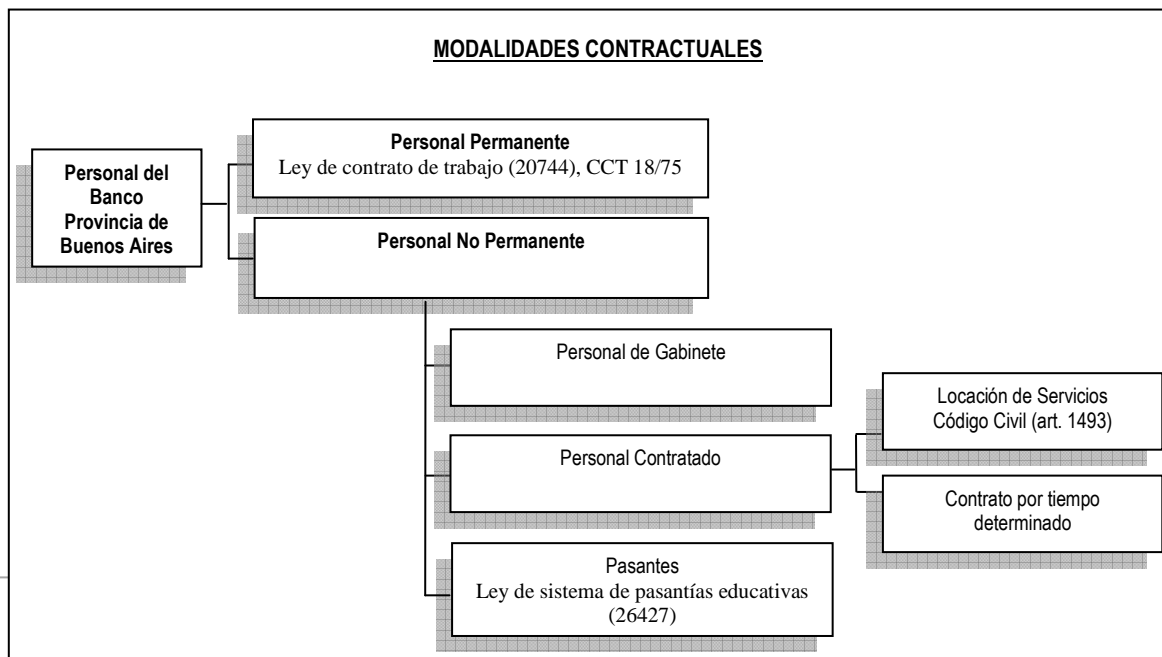
para todas las personas que presten servicios remunerados en dependencias del Banco.

Su marco legal queda regido entonces por el Estatuto, y para el personal de planta permanente aplica el CCT 18/75 y, consecuentemente por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

**3.3.2 Modalidades de contratación**

Las modalidades de contratación reflejadas en el siguiente cuadro toman la estructura de la Ley Marco 25.164 de Regulación del Empleo Público Nacional y la Ley 10.430 de Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública que distinguen entre Personal de Planta Permanente y Personal No Permanente –o Planta Temporal / transitoria.

El artículo 3° del Estatuto del Banco, clasifica al personal de la siguiente manera:



- Personal Permanente:

El personal permanente goza de estabilidad en el empleo<sup>18</sup>, entendida como el derecho a la conservación del trabajo –no podrán ser exonerados, declarados cesantes, postergado en el ascenso, ni retrogradado de categoría sin sumario previo-.

Comprende a todo nombramiento que adquiera carácter definitivo luego de haber aprobado el examen de competencia, requisitos de admisión y superado el lapso provisional -no inferior a 125 días y con posibilidades de prórroga-. (Art. 12, Estatuto)

El personal permanente podrá ser reubicado con su consentimiento como personal de gabinete cuando así lo decida el Directorio. El agente tendrá el derecho de recuperar su función original luego de cesada la función transitoria. (Art. 9bis., Estatuto)

De acuerdo a los parámetros establecidos por Héctor Palomino<sup>19</sup>, la inserción laboral en este caso se sitúa dentro de la esfera de empleo público. Es decir, si bien esta forma se establece sobre una relación salarial y tiene un carácter subordinado, no supone una sujeción directa con el capital, ya que los trabajadores de Planta permanente revisten la figura de empleados públicos debido al carácter estatal que tiene el Banco. Excede a los límites del trabajo si puede o no considerarse al Estado como constitutivo del capital en sí mismo.

- Personal No Permanente:

---

<sup>18</sup> Estabilidad cuasi absoluta, entendida como la exigencia de sumario administrativo como condición para la desvinculación.

<sup>19</sup> PALOMINO, H. (2003): "Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas"

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

El personal no permanente se caracteriza por carecer de estabilidad, por lo que su designación puede ser cancelada en cualquier momento. Dentro de esta figura se encuentran:

- Personal de Gabinete:

Comprende al personal que desempeñe funciones de colaborador o asesor directo de la Presidencia del Directorio, del Directorio o de los Directores.

- Personal Contratado:

*Es aquel cuya relación de empleo público está regida por un contrato de plazo determinado y presta servicios en forma personal y directa. (Art. 9 del Estatuto del Banco Provincia)*

En el Estatuto de la Institución no está definido el tipo de tareas que puede realizar ni el plazo máximo de servicios de un trabajador contratado. Ante este vacío legal se recurre a normas análogas: la LCT que rige al empleo privado, la Ley Marco 25.164 de Regulación del Empleo Público Nacional y la Ley 10.430 de Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública.

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 93, establece que el contrato a plazo fijo no puede celebrarse por más de cinco años.

Las leyes 10.430 y 25.164, en sus artículos 115 y 9 respectivamente, no establecen plazos, pero disponen que las tareas deben ser aquellas que no pueden ser cumplidas por personal de planta permanente por su complejidad o especialización comprendiendo prestaciones de carácter transitorio o estacional.

Sin embargo, como especifica una Delegada: *“Nosotros tenemos tres tipos de empleados. El efectivo, que es efectivo del Banco. Está el empleado contratado que cumple siete horas y media de trabajo y hace las mismas cosas que un efectivo pero no tiene por ahí los mismos beneficios que un empleado efectivo... Han estado más de un año [contratados], ahora más o menos están respetando el tema del contrato por toda la presión que estamos haciendo también como comisión gremial, pero sino... hay gente que estuvo hasta siete años contratada y más. El Banco al tener el Estatuto hace lo que quiere.”*

Es numerosa la jurisprudencia que evidencia esta situación. Particularmente, el fallo “MARTÍNEZ DOMINGO ARNALDO C/ BANCO DE LA PROVINCIA DE BS. AS S/



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

PRETENSIÓN INDEMNIZATORIA” del año 2009 (ver Anexo N°6) refleja el vacío legal existente, lo que da lugar a una amplia discrecionalidad del empleador. Tal como se expresa en el punto 3.2 del dictamen *“Ninguna limitación impone el Estatuto del Personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires a la modalidad contractual analizada en autos, es decir, no expresa ni el tipo de tareas especiales que ha de desarrollar el personal contratado, ni el plazo máximo de duración del contrato. Y esta indeterminación normativa puede derivar -por vía de excepción- en violación a la regla general de estabilidad y en precarización.”*

Conceptualizando el empleo precario de acuerdo a Palomino<sup>20</sup> como aquel que carece de estabilidad y protección social; afirmamos que al menos un porcentaje del personal contratado es precario. Estos trabajadores no gozan de la estabilidad propia de un empleado de planta permanente pero realizan las mismas tareas que ellos sumado a que el plazo del contrato excede la temporalidad de la modalidad.

Sumado a esto, el personal contratado se encuentra fuera del CCT de la actividad, cuando el mismo establece que comprende la totalidad de los empleados bancarios -sin distinción de la modalidad contractual-. Una de las consecuencias de esta situación era la flexibilidad salarial: trabajadores que realizando las mismas tareas percibían distinto salario. Esto se veía reflejado en la composición de sueldos de los empleados del banco (ver Anexo N° 3 – Recibos de sueldo Permanente - P Transitoria)<sup>21</sup>: mientras los de planta permanente percibían una remuneración conformada de \$ 4571,54, los empleados contratados ganaban \$4142,13. Esta diferencia surgía del pago de sumas pactadas en distintos acuerdos. Con todo, actualmente esta tendencia se ha revertido: se ha logrado involucrar al personal contratado en los resultados de las negociaciones salariales en paritarias, equiparando de esta manera ambos sueldos (ver Anexo N° 4 - Recibo de sueldo P Contratado).

Llama la atención que pese a que a los contratados no se les aplica el CCT y por ende las sumas que hacen estas diferencias, si se les retiene el 1% en concepto de contribución solidaria a la Asociación Bancaria.

La inserción laboral de los empleados contratados se da en la esfera pública al igual que los trabajadores de planta permanente. El cuadrante “Estado”<sup>22</sup> quedaría

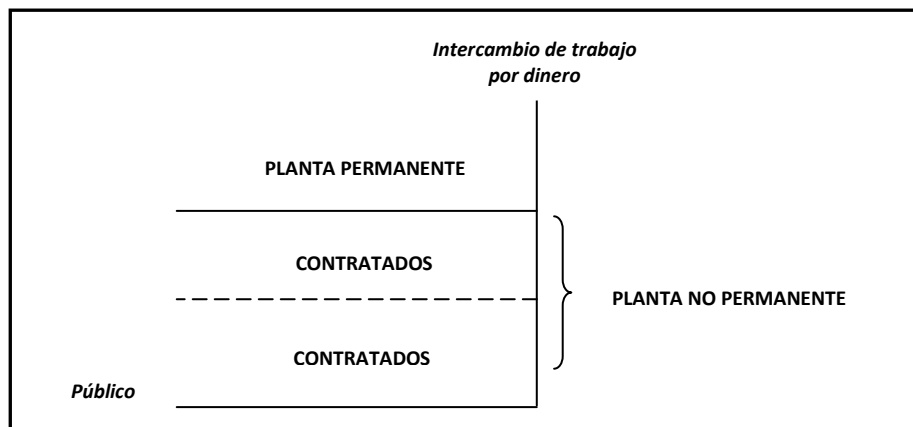
<sup>20</sup> PALOMINO, H. (2003), Op. Cit.

<sup>21</sup> Al 1° de Junio de 2010.

<sup>22</sup> PALOMINO, H. (2003), Op. Cit.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

subdivido entonces en dos partes: planta permanente y planta no permanente. Dentro de esta última se podrían ubicar por un lado aquellos contratados donde esta modalidad constituye una vía para su contratación definitiva y por otro a aquellos “contratados precarios” (en el sentido de que su inestabilidad se perpetua, siendo una violación al espíritu de la modalidad).



- Locación de servicios:

El artículo 1623 del Capítulo VIII del Código Civil establece que:

*“...La locación de servicios tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero.”*

Esta inserción laboral está caracterizada dentro de la esfera de “Mercado”<sup>23</sup>. Dentro de este Mapa, la actividad se ubica en el cuadrante “Prestación de Servicios”, - debido a que se trata de una situación donde hay independencia contractual y menor subordinación organizativa-.

En este caso una modalidad mercantil, típica en el ámbito privado, se presenta de manera particular dentro del ámbito público, ya que es el Estado quien actúa como contratante del servicio u obra.

- Pasantes:

Son estudiantes que realizan actividades formativas en el banco, relacionadas con sus estudios en curso. El sistema de pasantías está regulado por la Ley 26.427, que fija como plazo máximo legal de duración de 18 meses.

<sup>23</sup> PALOMINO, H. (2003) Op. Cit.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

Si bien no figura en el Estatuto, por política de la entidad el plazo máximo de las pasantías en el Banco de la Provincia de Buenos Aires es de 90 días, pudiendo luego rescindir la relación o firmarse un contrato para la incorporación a planta no permanente. En palabras de una integrante de la CGI Seccional Buenos Aires: “... las pasantías duran tres meses. Después de pasados los tres meses los pasan a contratados si la persona sirve”.

La Ley 26.427 establece que las pasantías no originan relación laboral, por lo que quedarían fuera de las formas de inserción analizadas por Palomino –siempre que se cumplan los requisitos que establece la ley y la figura no encubra una relación de trabajo, si se diera ésta situación se incurriría en trabajo precario-.

### **3.3.3 Evolución salarial desde 2003 a la actualidad: Incrementos generales y negociaciones específicas**

La evolución de los distintos institutos laborales posterior a la salida de la crisis de 2001 hasta la actualidad, permite caracterizar la vigencia de un nuevo régimen de empleo que sustituye al anterior de precarización laboral. Uno de los componentes destacados en esta nueva etapa es la negociación colectiva. Dentro de él, el factor clave es el incremento sistemático de la misma.<sup>24</sup>

Las principales negociaciones de la actividad en los últimos tiempos, se han centrado en temas salariales. Con respecto a esta temática, se puede encontrar un seguimiento de la tendencia de la dinámica de las negociaciones colectivas en nuestro país durante los últimos años expuesta en el texto de Héctor Palomino y David Trajtemberg<sup>25</sup>.

Se distinguen cuatro etapas en el período comprendido entre 2001 y 2006 en donde tuvieron lugar distintos incrementos salariales. Se pueden, entonces, identificar las condiciones y características específicas de cómo se impulsaron éstas dentro de la actividad y la Institución en estudio:

a) *Entre 2002 y 2003 el incremento de los salarios conformados estuvo impulsado por el Poder Ejecutivo Nacional a través de los aumentos de suma fija mediante el decreto N° 392/2003.* En la actividad bancaria en diciembre de ese mismo

<sup>24</sup> PALOMINO, H. (2007): “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación” – Presentado en el 8° Congreso de ASET, Agosto 2007. – Págs. 1 y 18.

<sup>25</sup> PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (Enero 2007): “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

año, la entidad gremial y las cuatro cámaras suscribieron un acuerdo marco<sup>26</sup> a los efectos de acordar la forma de aplicación efectiva de lo dispuesto en el decreto.

b) *Una segunda etapa iniciada en mayo de 2003, muestra un aumento de los salarios por la reactivación de la negociación colectiva orientada a incorporar los aumentos de suma fija en los básicos del convenio.* Dentro de la actividad, en junio de 2004, se registran distintos acuerdos por empresa que continúan el tratamiento de la aplicación del decreto. Tomando como ejemplo de esta ronda dos acuerdos firmados por el Banco de la Provincia de Buenos Aires durante 2004 y 2005<sup>27</sup>, se observa que se habilita una instancia de negociación entre la entidad y el Secretariado General del Gremio donde se establece, en el primer acuerdo mencionado, un incremento remunerativo de catorce pesos y que una suma no remunerativa de doscientos diez pesos ingresaría al sueldo básico inicial *progresivamente* conforme lo que resolviera la “Comisión de Seguimiento”. Sin embargo, en palabras de una integrante de la CGI: *“Porque hubo un decreto, el trescientos noventa y dos del año dos mil tres, que era equis cantidad de dinero. El banco no lo quería pagar, que era un banco público, un decreto nacional no lo quería pagar. Se dio una pelea muy grande para que lo paguen y ellos fueron y arreglaron: “bueno, lo van a pagar y esto se va a arreglar”, y había mil quinientas personas acá en el hall del banco que habían venido de sucursales, todo, un paro muy fuerte con movilización... “Si no hay plata esto no se levanta” Y al otro día sale que habían acordado. ¿Qué habían acordado? Una primer cuota de catorce pesos del monto total que era nada.”*

En el segundo acuerdo se dicta la incorporación al salario básico de la suma de veinte pesos por mes en un período de cuatro meses y de otros cuarenta cinco pesos en el quinto mes.

c) *Entre 2004 y 2005, el crecimiento de los salarios de convenio fue impulsado por la dinámica de la negociación colectiva y*

d) *A partir de 2006 se sientan las bases de una negociación colectiva que apunta a mantener la capacidad adquisitiva del salario junto con una progresiva recuperación del salario real.* En la actividad bancaria, ya hay instalada una “agenda de paritarias” en donde entre los meses de marzo y mayo de cada año, se negocian

<sup>26</sup> Acuerdo 21/2004: Las negociaciones se realizaron en primer lugar con las cámaras ADEBA Y ABE, luego con ABAPPRA, y por último con ABA.

<sup>27</sup> Acuerdos 143/2004 y 436/2005.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

incrementos salariales teniendo en cuenta el reajuste de los salarios con respecto a la inflación de los precios y -de acuerdo a los resultados anuales de la actividad- un aumento por la participación en la distribución del ingreso fruto del crecimiento. Por ejemplo, en el año 2007 estos acuerdos se firmaron entre el 25 de marzo y 17 de abril de dicho año con un incremento del 14% calculado sobre las remuneraciones brutas; en el año 2008, entre el 28 de marzo y 14 de abril el incremento fue del 19.5%; en 2009 durante los últimos días de Mayo se firma un aumento del 19%; de 23.5% es el aumento para las paritarias firmadas a mediados de Marzo del 2010; y este año el aumento fue de 29% en total<sup>28</sup>.

Cabe destacar, que en la Institución analizada se dan algunas particularidades en cuanto al modo de incremento de estos porcentajes: en principio, existe una escala de coeficientes estructurados de acuerdo a la categoría y antigüedad de cada trabajador. Estos coeficientes deben ser tenidos en cuenta a la hora de aplicar los aumentos, sin embargo, un integrante de la CGI comenta: *“...vos tenés la escala salarial que sería esa. Ésta sería toda la escala (muestra unos papeles que tienen pegados en uno de los vidrios de la oficina) de acuerdo a la antigüedad que vos tenés, y éstos son los coeficientes sobre los que se calcula el sueldo digamos. O sea de acuerdo digamos a la antigüedad que vos tenés te van aplicando un coeficiente. Muchas veces en los acuerdos de paritarias del sindicato no se respeta ese coeficiente. Entonces, por ejemplo, suponete que se consigue el veinte por ciento, por tirarte un número. Ese veinte por ciento lo tendrían que aplicar por el coeficiente que tiene cada uno de acuerdo a la antigüedad y el cargo. Si te aplican el veinte por ciento por el coeficiente, es plata. Si te dan nada más que el veinte por ciento, no es nada. Lo que hace el sindicato en los últimos años es darte el veinte por ciento, no respeta ni siquiera el sindicato el tema del CCT.”*

Por otra parte, estos aumentos negociados, afectan de manera especial a los empleados del Banco, ya que el primer mes de aumento va directamente a la Caja de Jubilaciones.

Estos acuerdos, influyen también en la situación de los pasivos, ya que cuando se pactan aumentos de sumas no remunerativas, los jubilados no las perciben. Esto se refleja claramente, cuando en el mes de Enero del corriente año, se pactó un aumento

<sup>28</sup> Acuerdo firmado el 24 de mayo de 2011 entre ABAPRA y Asociación Bancaria.



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

no remunerativo de mil pesos<sup>29</sup> percibido por los activos hasta la llegada de un acuerdo en paritarias. Sin embargo, esta suba no fue advertida por los jubilados.

### 3.3.4 Caja de Jubilaciones

El 18 de Febrero de 1925 se sanciona la ley 3.837, donde se crea una caja independiente del Banco y dotada de gobierno propio denominada “Caja de Jubilaciones, Subsidios y Pensiones del personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires”. La Caja es una entidad autárquica de derecho público con autonomía económica y financiera, basada en sistema de reparto y administrada en forma conjunta por la provincia de Buenos Aires y los representantes designados por el Banco y sus afiliados. Tiene como objetivo cumplir con los fines de la seguridad social que establece el artículo 40 de la Constitución Provincial (Art. 1, Ley 13.364).

El marco legal histórico está dado por la sanción de cinco leyes, que fueron derogándose unas a otras, a excepción de algunos artículos que continuaron vigentes: Ley 3.837 (1925), Ley 5.678 (1951), Ley 11.322 (1992), Ley 11.761 (1996) y Ley 13.364 (2005) con su modificatoria, la Ley 13.873 (2008).

Las tres últimas leyes sancionadas establecen que se encuentran comprendidos dentro del régimen los empleados del Banco de la Provincia de Buenos Aires cuyas remuneraciones sean liquidadas en calidad de empleados, y sus jubilados y pensionados. Se excluye de este sistema a las personas vinculadas al Banco mediante un contrato de locación de obra o servicios.

Históricamente los trabajadores aportaban para su jubilación un porcentaje de su remuneración mucho mayor al de cualquier otro trabajador – entre el 19 y 21 por ciento-, obteniendo como beneficio la jubilación una vez cumplidos los treinta años de servicio y los cuarenta y nueve años, seis meses y un día de edad. Con las modificaciones de la ley se alteró la condición para jubilarse, debiendo tener treinta y cinco años de servicio como mínimo y sesenta de edad, y como contraparte, aportando un porcentaje menor al anterior –14 por ciento- pero igualmente mayor al de un trabajador bajo el régimen general.

El sistema jubilatorio del Banco Provincia se encuentra desde hace muchos años en déficit, producto del desequilibrio entre la cantidad de trabajadores activos y

---

<sup>29</sup> Acta acuerdo 138/2011



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

jubilados. Las últimas leyes sancionadas tratan principalmente de paliar esta situación y disponer de nuevos recursos para sostener la Caja.

La Caja es una de las principales particularidades del banco, y aquella que otorgó y otorga identidad y conciencia de clase al colectivo de trabajadores de la institución. Si existe algún factor de cohesión social en el inmenso -10700 personas- y heterogéneo –producto de las diversas modalidades contractuales- colectivo de trabajadores que forman parte del Banco Provincia, es su sistema jubilatorio. Presente en el inicio de las primeras luchas obreras y hasta el día de hoy, esta reivindicación es una de las únicas que se mantuvo en el tiempo. Los trabajadores del banco ven a su sistema jubilatorio como la principal conquista histórica y les da un sentido de pertenencia e identidad sumamente fuerte. Un miembro de la CGI nos comenta al respecto: “... *Eso por ahí tiene que ver con temas más sentidos como por ejemplo la caja de jubilación, por el sentido de que por ahí la gente grande lo ve cada vez más cerca. Por ahí el que es más joven lo ve más distante... Y la caja como es propia es como una pertenencia tuya, es un tema sentido para los trabajadores*”.

Nos limitaremos a analizar las modificaciones que se realizaron al sancionar la ley actualmente vigente y su modificatoria del año 2008, por qué empleados y jubilados consideraron perjudiciales dichas modificaciones y qué medidas de protesta tomaron, y cómo se vincula esta entidad con los incrementos salariales .

Las leyes 13.364 del 2005 y su modificatoria ley 13.873 de 2008 incluyeron grandes reformas:

#### 1- Composición del directorio de la Caja:

Tal como se puede ver en el cuadro anexado (Ver Anexo N° 11 – Cuadro comparativo Caja de Jubilaciones), aumenta la cantidad de vocales –tanto titulares como suplentes- debido a la nueva participación del Poder Ejecutivo Provincial en la composición de La Caja. Además, se suprime a un vocal titular y uno suplente de los designados por los trabajadores activos. En términos relativos esto trae como consecuencia una disminución de la cantidad de representantes elegidos por los activos y pasivos en contraposición de los que son designados por el Directorio y autoridades provinciales.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

La participación del Poder Ejecutivo Provincial en el gobierno de la Caja se relaciona con las modificaciones establecidas por la Ley 13.873 donde se dictamina que la Caja “*mantendrá relación con el Poder Ejecutivo Provincial por intermedio del Ministro de Economía*”, y que el Gobierno de la Provincia deberá cubrir con su presupuesto el déficit de la Caja.

Cabe aclarar que con la aplicación del “Convenio 400” del año 2004, el Estado Nacional asume el compromiso de financiar el déficit de la Caja de Jubilaciones del Banco de la Provincia de Buenos Aires a cambio de que la provincia se comprometa a armonizar la normativa en materia de jubilaciones, retiros y pensiones previsionales que fuese pertinente de acuerdo a la legislación nacional aplicable a la materia.

Para comprender por qué empleados y jubilados entendieron la eliminación de un vocal titular y un vocal suplente designado por los afiliados en actividad como perjudicial solo hace falta leer las declaraciones de un jubilado de la institución: *“...modifican la ley y la modifican en dos o tres cuestiones que son muy importantes: una es la composición del Directorio. Por primera vez en la historia de la Caja desde 1925 que creo, fue el año que se formó, tiene participación en el Directorio de la caja el Gobierno de la Provincia. O sea, el Gobierno de la Provincia designa dos funcionarios que lo representan en la caja (...) y cambian también la cantidad de representantes de la activa y de la parte gremial: antes eran dos jubilados y tres activos, a raíz de la modificación es dos y dos. O sea que ahí, ya en el mejor de los casos, donde la parte activa y la parte de jubilados tuvieran una buena predisposición para negociar, igual estamos en minoría. Por primera vez en la historia, la caja de jubilaciones está en minoría. O sea, hacen lo que quieren.”*

Y con respecto a la participación del Gobierno Provincial y del Convenio 400, afirma: *“...Una de las condiciones por las cuales se negocia esta nueva composición del directorio de la caja, es porque la ley dice que la provincia dice que va a cubrir el déficit de la caja. Que en realidad no lo cubre la provincia: ahí también hay una maniobra porque la Nación le gira fondos a través de un convenio que se llama el “Convenio 400”, donde se dice que el Estado Nacional va a auxiliar a las distintas cajas, en este caso la nuestra: quedan muy pocas cajas por fuera de la del ANSES, una de ellas es la nuestra. O sea que en la Provincia están la del IPS que es el Instituto de Previsión Social, -que es el que rige la jubilación de todos los empleados públicos de Bs. As.- está la caja de jubilaciones de la policía y está la nuestra. Son tres*

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

*regímenes que se manejan en forma independiente. Bueno, con el Convenio 400, lo que se determinó en su momento – cuando estaba Felipe Solá en la provincia, y estaba Kirchner- es que la Nación va a auxiliar las cajas que tienen déficit, a cambio de que esas cajas vayan adecuando todo su régimen al de la Nación, al del ANSES. Te imaginás que eso va a ir avanzando y ya nos van a cortar los pocos derechos y conquistas que tuvimos. Entonces, en realidad, el que solventa el déficit de la caja, ellos dicen que lo solventa la provincia con ese argumento para meterse a manejar el fondo de la caja, pero en realidad es la Nación la que pone la plata.”*

### 2- Porcentaje de aporte de los jubilados:

*(Ver Cuadro Anexado: Anexo Nº 11: Cuadro comparativo Caja de Jubilaciones)*

A partir de la Ley 13.364, los jubilados deberán aportar a la Caja como mínimo el diez por ciento, cuando antes este piso era del dos por ciento<sup>30</sup>.

Los trabajadores y jubilados lo entienden como perjudicial porque, tomando las declaraciones del mismo informante: *“...en sucesivas modificaciones de la ley, (...) determinan que, los aportes pueden ser del 10% hasta el 12%. Nosotros ahora estamos aportando el 10,82%. O sea que el 82% que fija la propia ley [en el artículo 54], en realidad, a los efectos prácticos... nosotros cobramos el 70, 69 y pico por ciento. Y eso, es mucho dinero. Y así y todo la caja no se sostiene.”*

### 3- Integración de la Caja al sistema de controles establecidos en el marco de la Ley 13.767:

La Ley 13.767 establece y regula la Administración Financiera y el sistema de Control de la Administración General del Estado Provincial.

Con la Ley modificatoria 13.873 de la Caja del año 2008, se creó un Subsistema de Administración Financiera Provisional de la Provincia de Buenos Aires -

<sup>30</sup> Ver Anexo Cuadro Comparativo Leyes de Caja de Jubilación.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

el cual se enmarca en el Sistema de Administración Financiera establecido por la Ley 13.767-. En él se integra a los regímenes previsionales administrados por la Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones del Personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires –entre otras Cajas-.

Como consecuencia, las jubilaciones deben ser elevadas a la Fiscalía de Estado Provincial, quien tiene a su cargo el control de legalidad de los actos.

Esta modificación resulta perjudicial para quienes se encuentran tramitando su jubilación, ya que de acuerdo a la experiencia de nuestro informante clave: *“...antes, vos te jubilabas y el que firmaba toda la carpeta y decía “se da la jubilación” era el Directorio de la caja. Ahora, eso primero hay que elevarlo a la provincia para que la Fiscalía... sí, la Fiscalía de Estado... es quien da el último ok para concederte la jubilación. Entonces vos te jubilabas y al mes siguiente ya cobrabas la jubilación. Ahora: yo por ejemplo cuando me jubilé estuve seis meses sin cobrar. Tenía que pasar por la Fiscalía, y hubo una serie de controversias legales, tuve que pelearla pero bue... como otros tienen el poder, hacen lo que quieren.”*

4- *Se estipula el compromiso del Banco de solventar el costo de jubilaciones anticipadas que eventualmente acuerde con los empleados:*

Previo a la sanción de la Ley 13.364, no existía ningún artículo que regule las jubilaciones ordinarias anticipadas. Sin embargo, en el artículo 78 de la ley vigente se establece: *“El Banco y los afiliados que cuenten con al menos treinta (30) años de servicios, podrán convenir la desvinculación, que generará derecho al beneficio de jubilación ordinaria anticipada. El beneficio otorgado deberá mantener el aporte a cargo del afiliado y la contribución patronal a cargo del Banco”.*

Tal como se afirma en un informe realizado por el Taller de Estudios Laborales, en la actividad bancaria, un aspecto central en los últimos años fue la reducción de personal por medio de diversas vías, una de ellas fue la jubilación anticipada<sup>31</sup>. Esto es respaldado por un integrante de la Comisión Gremial Interna, que afirma: *“Hoy el*

<sup>31</sup> TALLER DE ESTUDIOS LABORALES (2005): *“La reestructuración en el sector bancario: el impacto sobre los trabajadores y las respuestas posibles”*. En el marco del Seminario realizado en el Centro Cultural San Martín (Buenos Aires) durante los días 11 y 12 de Julio de 2003. Págs. 17 y 18.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

*Banco está aplicando una política de achique: es decir, jubilar a la gente que está en la edad ya para jubilar y no toma personal.”*

En la modificatoria del año 2008 se agrega al artículo 78: *“En estos casos, el Banco efectuará también una contribución especial equivalente al valor del haber jubilatorio del afiliado, hasta la fecha en que se cumplan las condiciones previstas para el acceso a la jubilación ordinaria”.*

La introducción de esta modificación llevaría a acordar mayores jubilaciones ordinarias anticipadas teniendo como objetivo la reducción del personal de la Institución. Aquí se presenta un desequilibrio, ya que el Banco con las jubilaciones anticipadas acuerda un mayor porcentaje de las que debería, aumentando la brecha entre trabajadores activos y jubilados y provocando mayor déficit. Con respecto al mismo, un jubilado nos indica: *“...más o menos para que funcione bien [la Caja] tiene que estar en el orden de un jubilado por 3, 3,5. Cada tres y medio activos que aportan a la caja y la patronal que aporta por esos tres y medio, solventan un jubilado. Bueno, ahora estamos en un déficit que es... no llega ni uno a uno. Es 0,8, 0,9 activos por un jubilado.”*

En todas las entrevistas realizadas se destaca el descontento que llevó a empleados y jubilados del Banco a movilizarse por las modificaciones introducidas en el régimen de jubilaciones. Integrantes de la Comisión Gremial nos comentan: *“Por ejemplo... Por ahí el conflicto más grande que tuvimos [desde que su lista se encuentra en la CGI] y no tan viejo fue el conflicto de nuestra Caja, una Ley que quisieron imponer en nuestra Caja de Jubilaciones. Donde se trató de juntarnos y armar un proyecto en común. Porque la unión hace la fuerza, ¿no?”*

Esto es respaldado por un jubilado del banco, quien comenta su experiencia: *“Cuando nosotros damos la pelea por la Caja, se daba el recambio de Solá por Scioli, entre octubre y diciembre. Nosotros hicimos una pelea muy fuerte, cinco días de paro y no entraba nadie al banco (...) Hubo negociaciones muy duras y terminamos haciéndole firmar a Scioli que no iba a haber modificaciones, si se levantaba la medida. Le ganamos una batalla. Lo que pasa es que eso fue por un año y medio, después cuando él se consolidó, empezó a negociar y... Y hubo un primer periodo que nosotros logramos revertirlo, porque Scioli se manda una de máxima, que es modificar también el régimen del Instituto de Previsión Social, y ahí saltaron todos los gremios que pertenecen al IPS: desde los docentes hasta los judiciales, los policiales. Ahí*



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

*dimos una pelea conjunta, esa pelea también la peleamos bastante: movilizaciones a La Plata, paro en el banco... Cuando Scioli da marcha atrás y acuerda no tocar el IPS, a nosotros nos dejan solos. (...) Bueno, ellos logran frenar el IPS, pero avanzan sobre nosotros. Y nosotros seguimos la pelea pero ahí ehh... el sindicato, Zanola y compañía nos dan la espalda, nos dejan colgados... Fuimos a dos peleas más fuertes, a paros muy fuertes, que, ante el apriete, sin tener el aval del sindicato y además que... con la patronal presionando fuerte, no pagando haberes... El día que se votó la ley, en la legislatura éramos... cien... Y esa fue una lucha que golpeó mucho a los compañeros, costó mucho levantarse.”*

Por otro lado, el régimen de jubilaciones propio del Banco se vincula también con los incrementos salariales (ver Apartado 3.3.2: Evolución salarial desde 2003 a la actualidad: Incrementos generales y negociaciones específicas)

## 4. COMISIONES GREMIALES INTERNAS

### 4.1 Legislación

#### Ley de Asociaciones Sindicales

Las comisiones gremiales internas son instituciones conformadas por delegados que ejercen en los lugares de trabajo la representación: de los trabajadores ante el empleador y ante el sindicato, y del sindicato ante el empleador y el trabajador.

Para poder ejercitar éste doble carácter, se deben cumplir con los siguientes requisitos: estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en los comicios convocados por ésta por el voto de los trabajadores, contar con al menos un año de antigüedad en la afiliación, tener 18 años de edad como mínimo y una antigüedad en la empresa de un año al momento de la elección.

El mandato de los delegados dura 2 años y puede ser revocado por el sindicato, ya sea por decisión propia o a petición de los representados.

El delegado tiene derecho a: verificar la aplicación de normas, reunirse con el empleador, presentar ante éste o ante los representantes los reclamos de los trabajadores. Como contrapunto, el empleador tiene la obligación de: facilitar un lugar



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

para el desarrollo de las tareas de los delegados, concretar reuniones con éstos, concederles un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

El número de delegados en el establecimiento tiene relación directa con la cantidad de empleados de la empresa.

Por último, la ley aclara expresamente que, en lo relativo a los delegados, la reglamentación debe posibilitar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores.

### *Estatuto de Asociación Bancaria*

Las comisiones internas están integradas por una Mesa ejecutiva y Delegados Generales.

En cuanto a la duración del mandato, los delegados pueden ser reelectos una vez cumplidos los primeros 2 años de ejercicio en el cargo. Las elecciones deben realizarse con una antelación no menor a 10 días al vencimiento de los mandatos.

Los delegados generales pueden reunirse en un Plenario de delegados, cada vez que lo convoque el Secretariado Seccional o el mismo sindicato por medio de su Consejo Directivo. El mismo tiene las atribuciones de: emitir opinión respecto de diversas cuestiones, teniendo como paso previo que efectuar las consultas a los trabajadores que representan e informando luego a los mismos lo sucedido en el plenario y expedirse respecto de la toma de medidas de acción directa después de consultar a los trabajadores.

## **4.2 Origen y desarrollo de la Comisiones Internas en Argentina<sup>32</sup>**

### *Expansión de las comisiones internas (1943 – 1955):*

Si bien datan desde antes de la década del 30, durante los gobiernos de Perón las comisiones internas adquirieron gran importancia al jugar un papel clave al promover

---

<sup>32</sup> La estructura del apartado estará dada en base al texto de Basualdo.

BASUALDO, V. (2009): "Los delegados y las comisiones internas en la Argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes a la actualidad".

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

la afiliación, garantizar la aplicación de la legislación laboral y de los convenios colectivos de trabajo, transformar las relaciones en los establecimientos y participar en el conflicto sindical.

Para comienzos de la década del 50 las comisiones internas ya habían ampliado su rol, siendo instituciones que afianzaban la seguridad de la clase obrera y limitaban las discrecionalidades de la patronal.

Los representantes en el lugar de trabajo tenían (y tienen) un doble papel contradictorio: funcionaban como límites al poder del capital pero también como instrumentos de control de las bases promoviendo su encuadramiento y subordinación. Estas funciones contradictorias fueron variando en su predominancia a lo largo de la historia.

Las atribuciones y el poder de los órganos de representación despertaron un cuestionamiento fuerte por parte de las patronales. Las comisiones participaban no sólo en discusiones salariales, sino también en la organización de la producción y la distribución de tareas, ritmo y condiciones de trabajo, por lo que eran vistas como un obstáculo en el proceso de racionalización. A pesar de la creciente ofensiva, las comisiones internas conservaron su poder hasta el final del peronismo.

El papel predominante de la clase trabajadora durante el peronismo se reflejó en el lugar de trabajo. Las comisiones internas, junto con las cúpulas sindicales, jugaron un papel muy importante para consolidar, durante el peronismo, la estructura sindical.

### Transformaciones (1955 – 1976)

Este período se caracterizó por una gran inestabilidad política: prescripto el peronismo las fuerzas armadas adquirieron protagonismo. Las estrategias respecto al movimiento sindical oscilaron entre tentativas de cooptar a los dirigentes y utilizar las estructuras para disciplinar a los trabajadores, hasta intentos de desmantelamiento del sindicalismo y eliminación del peronismo.

La Revolución libertadora buscó replantear radicalmente la estructura sindical utilizando para ello diferentes estrategias. En lo que respecta a comisiones internas, se disolvieron, se les quitó todo margen de autoridad en los establecimientos y los delegados pasaron a ser designados por los interventores de cada sindicato.

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

Pese a los ataques no se logró neutralizar la influencia de éstos órganos de representación, por lo que durante el desarrollismo de Frondizi se cambió la estrategia. En cuanto a las comisiones internas, se originaron enfrentamientos por la implementación de la racionalización en las fábricas, que tuvieron como respuesta la represión a los participantes.

El resultado de la ofensiva se plasmó en los CCT firmados a partir de 1960, donde se incluían cláusulas relativas a la definición y limitación de las comisiones internas.

La cúpula sindical obtuvo beneficios concretos a cambio del control de las comisiones internas y la aceptación de la racionalización.

Pese a los avances del proceso de racionalización y el fortalecimiento de las cúpulas, las formas de organización en el nivel de las fábricas y la movilización de trabajadores de base permanecieron, aunque con variaciones en intensidad y efectividad. De hecho, los delegados y las comisiones internas resultaron imprescindibles cuando la cúpula tuvo que enfrentar los intentos ofensivos de Illia contra la estructura sindical y los líderes peronistas.

A partir de mediados de los 60, con el aumento del empleo industrial y el descenso en el ritmo de crecimiento de la productividad, se reafirma el poder de organización y lucha de los trabajadores industriales.

Paralelamente, comenzaron a notarse movimientos combativos de oposición en los establecimientos, en su mayoría con alguna vinculación con corrientes de la izquierda. En 1969 se abre un período de profunda radicalización política y movilización y confrontación social a niveles inéditos; todo esto se reflejó fuertemente en los lugares de trabajo.

En 1973 aumenta la organización de los trabajadores a nivel base, favorecidos por la recuperación de libertades y la creciente actividad política. Paralelamente se intensificaba en el ámbito sindical el combate entre los líderes afiliados al ala ortodoxa del peronismo y los sectores de izquierda peronista, vinculados con las corrientes combativas.

Entre 1974 y 1975 se dio un cambio profundo de tendencia para los trabajadores y militantes de base. Aumentó el poder de los líderes sindicales y se reprimió intensamente a los sectores combativos.

*El retroceso (1976 - 2001)*

Las distintas políticas operadas a partir de Marzo del 76 permitieron atacar las formas organizativas y las vinculaciones políticas con los trabajadores, al mismo tiempo que promovieron transformaciones económicas que alteraron las bases estructurales de poder.

Las políticas represivas y los cambios legislativos y en prácticas laborales atacaron los dos núcleos centrales de la estructura de representación de los trabajadores. Al intervenir los sindicatos y disciplinar a sus dirigentes se garantizó la paralización del movimiento sindical. Al prohibir toda actividad colectiva en los establecimientos, conjuntamente con la represión aplicada contra aquellos que la desafiaban, se atacó el derecho a la organización sindical de base. Como consecuencia se anularon las funciones de los delegados y las comisiones internas. En palabras de un actual jubilado que ingresó al Banco en 1977: *“No había actividad gremial. En el país no se podía hacer absolutamente nada (...) estaba la dictadura, estaba todo intervenido (...) Nosotros tenemos 27 compañeros desaparecidos... (...) el proceso nos había descabezado”*

En un contexto de caída del sector industrial, centralidad de la valorización financiera, caída de los salarios respecto a la etapa anterior y suba del desempleo, se fracturó la solidaridad de los trabajadores en uno de sus puntos fundamentales: la lucha unificada por el salario, que había sido la base del poder de negociación de los sindicatos durante décadas.

Aun en éste contexto crítico, y gracias a la experiencia acumulada y las construcciones de décadas anteriores, los trabajadores encontraron formas alternativas de organización y lucha. *“... en la vida cotidiana, la militancia era clandestina y lo que sí hacíamos entre nosotros nos juntábamos”*.

La derrota de Malvinas terminó por erosionar la posición del gobierno militar, abriéndose un nuevo período de transición a la democracia, que si bien tuvo importantes transformaciones políticas, estuvo fuertemente signado por la herencia de la dictadura.

La ley 23071 impulsó la normalización de los sindicatos, comenzando por los de primero, segundo y tercer grado, dejando a cargo de las asociaciones gremiales las convocatorias a elecciones en las plantas. Así, se privilegiaron las instancias más altas de la organización sindical frente a las de representación directa, lo que fortaleció a las

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

direcciones, dificultando la conformación de tendencias opositoras. *“Cuando después se empieza a hacer la normalización de las seccionales, se empieza por normalizar por lista todas las seccionales, y después las comisiones internas (...) en vez de ser un proceso democrático, que la organización vaya de abajo hacia arriba. Desde las comisiones internas, lugares de trabajo a las seccionales, y demás [Zanola] lo hace por arriba”*, comenta el entrevistado.

A fines de la década del 80 y comienzos de los 90 se inició una nueva ofensiva contra el trabajo. Despidos masivos, polivalencia, traslados, tercerización, flexibilización y precarización erosionaron el poder de los trabajadores, volviendo mucho más difícil la existencia y acción de representantes de base. El desempleo creciente actuaba como disciplinador y desalentador de la organización y lucha en los lugares de trabajo. La conservación del empleo pasó a ser la reivindicación principal de la acción sindical, las demás demandas adquirieron un lugar marginal o directamente inexistente. En palabras de un ex integrante de la CGI Seccional Buenos Aires durante los noventa, actual secretario del sindicato: *“... el tema fundamental eran los despidos. La lucha era por la conservación de los puestos de trabajo y por nada más. Terminaban de resolver una cuestión y tenían 400 despidos más en otro banco”*.

Este proceso de fractura y heterogeneización de la clase trabajadora contó con el consentimiento y la pasividad de la mayor parte de la dirigencia sindical peronista ortodoxa, aunque existieron intentos de mitigar los efectos reconstruyendo vínculos y articulaciones. En éste sentido, en la década del 90 se conforman la CTA, el MTA y la CCC. *“(...) el mismo sindicato que miró para otro lado en los noventa y donde no pasaba nada. Porque no hubo lucha, no hubo pelea... (...) Hubo una década de una comisión gremial anterior donde no existía el plenario de delegados, no había consultas. Eh... donde la comisión gremial viajaba con el presidente del banco a Cuba, a reuniones de trabajo, paraba en hoteles de cinco estrellas”*, comenta un delegado de base.

La situación crítica de la clase trabajadora, la pérdida de efectividad y representatividad de la estructura sindical y el proceso de desmantelamiento de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo se expresó en la crisis de 2001, mediante formas de lucha distintas a las tradicionales (cacerolazos, asambleas barriales, piquetes) que expresaron los intentos de reconstitución de vínculos y la búsqueda de formas de protesta y organización, cuestionando a los legados

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

individualistas de la dictadura y los 90. Ilustraron las consecuencias de las transformaciones estructurales de las décadas anteriores, que fragmentaron a los trabajadores, expulsaron el conflicto del lugar de trabajo, erosionaron la identidad del trabajador como factor aglutinante y eje de la organización y lucha.

*Los delegados y las comisiones internas en la actualidad. Los desafíos. (2002 – 2007)*

Con la devaluación, se reactivó la producción industrial, disminuyó la desocupación y se revirtió uno de los factores de disciplinamiento y presión sobre los trabajadores. Todo esto se dio paralelamente a la recomposición salarial.

En un contexto de ascenso de la organización y la lucha sindical y reactivación de la negociación colectiva, se vio también una reactivación de las instancias de organización de los trabajadores en los establecimientos laborales, que comenzaron a ejercer una presión mayor sobre la burocratización, y a impulsar conflictos. Aumentó la participación de delegados y comisiones internas en las negociaciones por empresa, reflejando una creciente actividad de las instancias de representación de base y una mayor influencia en la vida sindical. Sin embargo, y luego de décadas de erosión y desmantelamiento, recuperar y multiplicar los delegados y comisiones internas es un desafío actual. Los actores coinciden: *“No es sólo desapariciones lo que hubo en la dictadura sino un corte en la memoria (...) Fue todo un cambio para los compañeros el tema de tener que elegir un representante. Porque estaban acostumbrados durante más de quince, veinte años a no tener ninguna representación (...) La experiencia mía en éstos años, y ahora en éste último tiempo me da que hay todo un proceso de chicos jóvenes como ustedes, que salen a tratar de querer organizarse en el lugar de trabajo porque saben lo que no quieren, pero con su falta de experiencia no saben cómo y en muchos lugares se ha perdido la memoria histórica porque muchos compañeros ya no están (...) Crecieron en un entorno de neoliberalismo y falta de solidaridad, de sálvese quien pueda, cuidado con el que tenés al lado que te quiere cagar. En cambio ahora, a partir de 2004, 2005, este fenómeno empieza en algunos lugares a... haber un proceso que primero rechazan la burocracia sindical, el problema es que no saben cómo pelear”.*

#### 4.3 CGI Banco Provincia



#### 4.3.1 Evolución y funcionamiento

La comisión interna del Banco Provincia está distribuida en doce seccionales. Cada una abarca determinadas sucursales, la seccional Buenos Aires es la más representativa al nuclear ciento cincuenta sucursales de Capital Federal y Gran Buenos Aires y 6.500 de los 10.700 trabajadores del Banco.

En la evolución de la CGI del Banco de la Provincia de Buenos Aires durante los últimos años se pueden distinguir claramente dos estrategias desplegadas en contextos diferentes.

Por un lado, tal como expresan Novick y Tomada<sup>33</sup> en los noventa los sindicatos estaban atenuados en cuanto a su combatividad a causa de las tendencias económicas estructurales -desempleo, precariedad, ausencia de paritarias, etc. Fue entonces cuando la táctica se centró en la defensa de sus intereses organizacionales centrales, cediendo y aceptando de alguna manera a negociar condiciones de flexibilidad en el derecho individual a cambio de la preservación de su status en el derecho colectivo.

Un delegado de la Comisión de los noventa que hoy es integrante del sindicato, ha comentado que durante esos años el Banco tenía un déficit muy grande y que desde el Directorio se les comunicaba el riesgo que corría la institución de ser privatizada. En diversas charlas se planteó la posibilidad de que el Banco sobreviviese como institución pública con la “colaboración” de los integrantes de la CGI. Finalmente las partes recurrieron a una alianza tácita y las comisiones pasaron a ser el principal aliado de la patronal situando como enemigo común a la banca privada.

El sindicato devino cuasi ausente, ocupándose sólo de negociar con la patronal qué porcentaje de cada banco liquidado se destinaría a encaje en el Banco Central, y qué porcentaje se utilizaría para el pago de las indemnizaciones de los despedidos. De modo contrario, el papel de las comisiones se vuelve decisivo: resolvía en conjunto con la patronal desde cuestiones relativas al organigrama del Banco (remoción de empleados jerárquicos), hasta la negociación de incrementos salariales -siendo estas sumas no remunerativas-.

---

<sup>33</sup> NOVICK, M. Y TOMADA, C. (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical. En Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110.

El pacto incluyó la concreción de diversos negociados tendientes al financiamiento de las comisiones como institución. Un delegado de la conducción actual de la CGI Seccional Buenos Aires afirma: *“... por ejemplo montar una asociación mutual que supuestamente el banco le daba una plata mensual, con eso vos comprabas por decir un ejemplo diez heladeras al costo, te iba a salir menos que el costo incluso en cualquier empresa que fueras a comprarlo, y eso se vendía a ese precio en cuotas al empleado, y la plata volvía, no necesitabas cobrar intereses ni nada. De ese mecanismo tan sencillo no puede nunca faltar plata, al pasar de los años faltaron seis millones de dólares”*. También mencionan: *“... Y llegaron a hacer hasta viajes al exterior juntos, cuando la comisión interna... A veces se acostumbra a que algunos sindicatos van en los viajes de negocios de las empresas pero todo el mundo sabe que van porque... van de joda, no inciden. O no, porque a veces cuando vas a hacer un negocio con otra empresa le presentas al sindicalista que le garantiza que no va a tener quilombo si viene, ya eso es una entrega de antemano”*.

Los integrantes de la conducción de las comisiones de esta década justifican la alianza aludiendo a una actuación estratégica por cuestiones de contexto, que los obligaba a una “concertación concesiva” en beneficio de la supervivencia de la banca como ente público, y por consiguiente la defensa del conjunto de los puestos de trabajo que se perderían frente a una posible privatización.

Concluimos citando el testimonio de uno de los miembros de la actual CGI con respecto a aquella época: *“(...) todos los noventa estuvieron en manos de otra comisión interna con otro tipo de funcionamientos, totalmente burocrática, destruyó el cuerpo de delegados de base (...) Era tan burocrática como el sindicato del zanolismo pero aparte trataba de establecer negocios propios”*.

Por otro lado, a partir de la victoria de una lista presentada en 2005, conformada por militantes en oposición -ya desde 1976- a la conducción actual del Sindicato y en los noventa a la comisión interna, se despliega una nueva estrategia.

Actualmente en su tercer mandato, la CGI Seccional Buenos Aires está integrada por cincuenta y dos personas de ideologías contrapuestas -trotskistas, independientes, kirchneristas, etc., unidas por un objetivo común: la representación y defensa de los trabajadores. Si bien hay cargos dentro de la comisión, son sólo un formalismo para la presentación de las listas en elecciones. En la práctica solo se diferencia el cargo de Secretario General, que es quien negocia con el Directorio. El

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

resto -delegados generales, suplentes o titulares- no presenta distinción. En palabras de un delegado: *“Si es el que para nosotros tiene razón, esa es la voz de la interna. Y el tipo es el último de la lista... Pero...Cada uno levanta la mano y tiene el mismo derecho”*. Existe una Mesa Ejecutiva y una Mesa Coordinadora. Por cuestiones pragmáticas adoptan una metodología de trabajo grupal: cada zona está compuesta por seis delegados que se subdividen en dos o tres grupos. Un miembro comenta: *“... O sea nosotros estamos divididos en zona norte, sur, oeste, este, capital, y lo que es central. Entonces un día cada zona está de guardia y el resto de la semana vos estás recorriendo las sucursales que te tocan de la zona”*. Estar de guardia significa concurrir a Casa Central a informar los problemas que se relevaron el resto de los días a través del trato cotidiano con los trabajadores.

Los miembros también se dividen en comisiones de trabajo -Comisiones de Crédito, de Seguridad, de Cultura, de Política, de Relaciones Públicas, de Derechos Humanos. Se busca tratar diferentes temáticas de forma específica y desplegar estrategias de cooptación de los trabajadores a través de la organización de diferentes actividades. En la comisión nos cuentan: *“... Los mismos que hacemos todo también tenemos comisiones de trabajo (...) por ejemplo el año pasado la comisión de cultura hizo el torneo de fútbol, que siempre el torneo de fútbol es algo bueno porque a los muchachos les encanta participar, todos van, es más, a veces lo piden. Y es una manera también de encontrarse con la gente, de poder conversar (...) Y también hicimos, que fue todo en forma virtual, organizamos en comisión de cultura un encuentro artístico (...) después tenemos también la comisión de derechos humanos que trabaja muchísimo. La carrera de Miguel<sup>34</sup>...”*

El accionar de la Comisión se limita a negociar con el Directorio por cuestiones internas de cada Sucursal u oficina. Es decir, no participan de negociaciones salariales -aunque este año elevaron una nota al sindicato para poder participar de las paritarias, sin obtener respuesta por parte de la institución. Sí negocian la aplicación del coeficiente y el pase al básico de sumas no remunerativas, pagos de adicionales, condiciones de trabajo, nombramientos, cumplimiento de la Ley de discapacitados o concreción de ingresos por familiar fallecido.

<sup>34</sup> La Carrera de Miguel se lleva a cabo en homenaje a Miguel Sánchez, trabajador del Banco y atleta desaparecido durante la última dictadura militar)

El funcionamiento de la Comisión se basa fundamentalmente en el principio de democracia sindical, entendida como regirse por la voluntad de la mayoría de los trabajadores representados. Al respecto, los medios de comunicación difundieron que esta lista se encargó de instalar el plenario de delegados como su herramienta fundamental (Ver Anexo N° 9: Artículo periodístico En el Banco Provincia triunfa una lista anti burocrática). Cada Sucursal elige, a través del voto directo de las bases, un delegado. Ante cada decisión se consulta a todos ellos, en un plenario, donde votan a mano alzada los proyectos que consideren más beneficiosos. En cada plenario se cuenta con una presencia promedio de ochenta/noventa delegados, llegando a ciento veinte cuando se tratan cuestiones muy conflictivas. No obstante, hay Sucursales que no tienen delegados. Al respecto, los mismos afirman: *“Ya sea porque no quieren participar, como en todo grupo social hay gente que se preocupa por cosas que pasan y hay gente que no... Gente que cada uno hace la suya, grupos que son por ahí más unidos”*.

En cuanto a los recursos económicos, es importante destacar que la CGI Seccional Buenos Aires no recibe ningún tipo de contribución de parte de la Asociación Bancaria, sino que se nutre de un aporte voluntario de parte de los mismos representados.

El plenario se consolida así, como el principal mecanismo de consulta y decisión. Nos comentan: *“Por ejemplo... Nosotros cuando, vamos precisamente al tema paritarias. Nosotros consultamos con los compañeros, nosotros llamamos a un plenario y llegamos a la conclusión de un porcentaje que tenemos que pedir como una propuesta de un arreglo paritario. Nosotros nos basamos en el índice de inflación que tuvimos a lo largo del año dos mil diez, e intentamos recuperar parte de lo que se perdió. En el arreglo anterior. Entonces, nuestro porcentaje rondaría dentro del treinta y cinco por ciento. Lo consultamos, y los compañeros si están de acuerdo o no presentan objeciones o lo votan si están de acuerdo. Se arma todo un debate y sale la conclusión”*. Se decide por ésta vía inclusive la toma de medidas de fuerza: se les notifica a los delegados que deben realizar una reunión en la sucursal para que voten y eleven la decisión de la mayoría. Una vez aceptada en plenario, también por la mayoría, se pide autorización al Sindicato. Sin la misma, en principio no se podría llevar a cabo la acción directa. En ocasiones particulares, donde el apoyo de los trabajadores es considerable, la medida se realiza aún sin el aval de la Asociación

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

Bancaria –ejemplo de esto fue el paro de dos días realizado por alrededor del 75% de los trabajadores, durante el conflicto de La Caja. En caso de dictar el Ministerio de Trabajo conciliación obligatoria, se toman medidas no sancionables en las cuales sólo participa la interna y no todos los trabajadores del Banco -radio abierta, entrega de volante y pega de carteles.

La CGI Seccional Buenos Aires tiene una visión crítica tanto hacia la conducción del sindicato como hacia las comisiones internas localizadas en el interior, justamente por considerar que ambas desarrollan estrategias opuestas al concepto de democracia sindical. Las acusan de burocráticas y de responder a los intereses del Gobierno de turno. Los delegados comentan al respecto: *“Nosotros nos regimos por la voluntad de los compañeros. A diferencia de que si vos no escuchás lo que los compañeros te dicen las decisiones las tomamos nosotros solos en ésta habitación y por ahí nuestros intereses no son los mismos que los de los demás compañeros. Y... de esta forma también se maneja el sindicato bancario (...) el sindicato tendría que escuchar a cada comisión gremial, llegar a una concl... Igual que nuestro plenario pero a nivel nacional, de seccional y después elevarlo a nivel nacional. Pero... Todos sabemos cómo se manejan los sindicatos en nuestro país y no es lo mismo, no es un reflejo de lo que hacemos nosotros acá”.*

La diferencia entre la comisión de Buenos Aires y las del interior de la Provincia es notable, tanto en sus prácticas como en su funcionamiento. En éstas últimas por lo general sus miembros son a la vez parte del Sindicato, la burocracia es manifiesta y el amiguismo, moneda corriente. En cada una de sus jurisdicciones, las comisiones del interior comparten estructura edilicia y parte de sus integrantes con las seccionales del interior del sindicato. En palabras de un delegado y a modo de ejemplo: *“La seccional Junín, para ser más precisa es también seccional Junín de La Bancaria y el mismo Secretario General de la Seccional Junín es a su vez, el Secretario General del sindicato bancario en Junín”.*

Son varios los factores que inciden en el desarrollo de estas prácticas y en la no organización de listas opositoras a la oficialista en el interior. Por un lado, la falta de información. Un delegado de la Seccional Buenos Aires nos cuenta sobre un diálogo con un delegado de una Seccional del interior al momento de las elecciones. *“...me tengo que ir y no puedo venir mañana porque tengo elecciones en la seccional. Ah! Le digo pero ¿qué va, lista única? Si si, me dice vamos nosotros. Ah, pero igual ¿vas a*



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

llevar para que voten? No, dice, ya está, si es lista única”. Según sus dichos en épocas de elecciones, no hay convocatoria perpetuando a las personas que ocupan los cargos desde hace veinte o treinta años. La distancia entre las sucursales es también un factor importante que actúa desde dos ámbitos. Primero, dificulta la comunicación para con las seccionales de Buenos Aires quienes inspiran aires opositores, y segundo aumenta el miedo a un traslado como posible represalia. En palabras de un ex trabajador de una sucursal de Olavarría: “Con un compañero empezamos a organizarnos, a tener una reuñoncita con uno, con otro... Bueno a los pocos a mí me mandaron a llamar de Recursos Humanos de Buenos Aires, a él también. A mí me dieron el pase de nuevo a Buenos Aires y a él lo terminaron echando”.

La política asumida por la seccional tampoco les resulta gratuita desde el lado del Directorio del Banco, quien ante el aumento de la participación de las comisiones del interior a través de los sucesivos comunicados virtuales que seccional Buenos Aires enviaba a través de la red, han cortado los recursos que facilitaban dicho proceder (Ver Anexo N° 8: Artículo periodístico - Bancos: La crisis financiera y la libertad sindical). En palabras de una delegada: “...porque no tenemos ni siquiera papel. A nosotros este Directorio, como nosotros estamos en contra y planteamos todas estas cosas que son en defensa de los trabajadores, nos cortó los mails, no nos dan papel, eh...no sé. Y así un montón de cosas que van en contra de la libertad sindical. Hicimos la denuncia al Sindicato, al Ministerio de Trabajo, y seguimos sin mail, sin papel.”

#### **4.3.2 Reivindicaciones y logros actuales**

##### *Déficit de personal*

El achique del Banco iniciado en los noventa trae como consecuencia, por un lado, condiciones laborales perjudiciales para los trabajadores. La carencia de personal deriva en sobrecarga operativa, stress, y enfermedades psicológicas. En palabras de un integrante de la CGI: *“Hubo sucursales que tenían veinte compañeros y se quedaron en seis meses con cinco menos. Y tenés que estar peleando para que manden gente (...) No puede salir la gente de vacaciones porque no tenés cómo cubrir esos puestos que quedan vacíos (...) Entonces son un montón de problemas que genera éste achique, que va en aumento la cantidad de enfermedades psicológicas.*



1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

*Más allá de que cada uno por ahí viene con alguna carga y a veces las malas condiciones laborales hacen que se incremente“. Por el otro, y atendiendo a las particularidades del Banco, la reducción de personal también aumenta el déficit de la Caja de jubilaciones. Los delegados consideran también que, de considerarse un ingreso, deben tener prioridad los familiares de empleados de la institución, tal como lo marca su cultura.*

La CGI Seccional Buenos Aires lucha desde los comienzos de su gestión por aumentar la dotación, que se ve en un continuado decrecimiento desde los noventa. En éste sentido los miembros reconocen que se lograron importantes avances al solucionar el estado crítico de muchas sucursales y sectores, pero aún resta mucho por hacer.

### *Fragmentación laboral*

Como se expuso en el apartado correspondiente, la heterogeneidad en cuanto a modalidades de contratación es importante, y el marco legal particular del Banco agrava la situación. Si bien la mayor parte del personal pertenece a Planta Permanente, muchos son contratados por períodos que exceden a la idea de “vía para la contratación definitiva”. En la práctica ésta situación dificulta la identificación de los trabajadores como parte de un mismo colectivo y también la tarea de la CGI: “(...) *con todo este tema, de todo este proceso de cambio, políticas de Menem, neoliberales, y demás, todo lo adecuaron, entonces en el banco empezó a haber gente contratada, pibes contratados, entonces eso ¿qué te hace? Te hace dividir al personal, porque los chicos que están contratados quieren ir a una pelea y te dicen “Y... me faltan dos meses para terminar el contrato... (...) es una cuestión política, a ellos les sale menos dividir los trabajadores en distintos estamentos de contratos, de relaciones laborales para que se dividan”,* comenta un jubilado.

En éste punto también es importante la lucha de la CGI Seccional Buenos Aires: “*Y ahora más o menos la pelea ha ido dando que las contrataciones no van mucho más allá de un año, pero antes estaban dos, tres, cuatro, cinco años (...) Ahora incluso el sueldo está ligado a la negociación paritaria, si vienen aumentos para planta permanente ellos lo agarran también en las mismas condiciones y antes no”.*

### No reconocimiento a la carrera bancaria

El artículo 26 del CCT 18/75 indica que un trabajador que acredite haber desempeñado durante 6 meses una función superior a su categoría/grupamiento técnico, debe quedar automáticamente comprendido en la que le corresponde por las tareas ejercidas. En el Banco Provincia existen numerosos casos de empleados que están cumpliendo una función mayor a la que le correspondería por su categoría hace años.

Por otro lado, tampoco se cumple en gran parte de los casos con la carrera bancaria: una vez realizado el curso correspondiente, el empleado debería promoverse a la categoría superior. *“Esto genera que tengas que ir a una discusión y tengas que vos pelear ya sea con nosotros o en forma personal si algún compañero lo desea, para que salga ese nombramiento... Y eso puede demandar por ahí años en algunos casos. Tenemos casos de ordenanza de la rama de maestranza que por ahí no reciben categorías hace... estamos hablando de décadas”.*

### Adicionales no remunerativos

De los adicionales que cobran los empleados del Banco, muchos de ellos son no remunerativos, provocando un doble daño ya que por un lado no significan aportes y por el otro la plata no va para los jubilados que se sostienen por el régimen de La Caja: *“Hoy un trabajador bancario no es que pelea porque quiere ganar catorce lucas, quince lucas. O uno ve el recibo de sueldo y decís: ah, veintitrés por ciento de lo que gana es un montón. Sino que hacen todo un paquete donde por ahí tenés sumas no remunerativas y donde no va ni a tu obra social ni a tu caja de jubilaciones como en nuestro caso”.*

En los noventa, ante la ausencia de negociación colectiva, los acuerdos eran cerrados entre los delegados y el Directorio del Banco, la mayor parte de ellos significaron montos no remunerativos, muchos de los cuales permanecen en la actualidad.

La CGI Seccional Buenos Aires reclama constantemente por el pase de los conceptos a remunerativos, y en éste sentido también se puede constatar un avance respecto a la situación anterior: *“Cuando se asumió el primer mandato teníamos*

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

*muchas cosas no remunerativas, entonces lo primero que se hizo fue pelear por eso. Y se logró que a muchas sumas no remunerativas se le apliquen esos coeficientes y pasen al básico”, comenta un delegado.*

## 5. CONCLUSIÓN

El accionar de las Comisiones Internas está fuertemente relacionado con las particularidades que el Banco presenta, ya que fijan las reivindicaciones que se tendrán en cuenta.

Tanto en las particularidades analizadas como en la evolución de las Comisiones se distinguen dos períodos distintos y dos prácticas opuestas: por un lado, un sindicalismo dado desde la cúpula sindical a las bases –claramente evidenciado durante los noventa y en las seccionales del interior actualmente-, y por el otro, un sindicalismo que al menos intenta ir en sentido opuesto –CGI Seccional Buenos Aires desde 2005, con las potencialidades y limitaciones que esto conlleva.

En cuanto a las potencialidades, se presentan signos de mayor credibilidad en cuanto al accionar y forma de organizarse de la CGI de Buenos Aires en el colectivo de trabajadores de la institución. Sin embargo, se ven limitados ya que no solo deben hacer frente a obstáculos provenientes del Directorio, sino también de la propia organización gremial. Esto genera que se establezca una representación de los trabajadores ante el sindicato restringida, ya que la Asociación es indiferente ante el accionar de la seccional por ser ésta opositora a sus lineamientos. Por otro lado, el sindicato no estaría representando a los trabajadores, provocando una heterogeneización de intereses que los limita y no permite un fortalecimiento de la actividad gremial.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

ARCHIVO Y MUSEO HISTÓRICOS DEL BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES “DR. ARTURO JAURETCHE”: “Historia del Banco Provincia” – Disponible en <http://www.bapro.com.ar/museo>

ASOCIACIÓN BANCARIA (1984): “60 años en la vida de un sindicato, sus hombres y el país”.

BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES: “Inducción al Banco de la Provincia de Buenos Aires” (última actualización: 26/08/2010) – Disponible en <http://www.gbapro.com.ar>

BASUALDO, V. (2009): “Los delegados y las comisiones internas en la Argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes a la actualidad”.

BISIO, BATTISTINI, MONTES CATÓ (1999): “Transformaciones en la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”

NOVICK, M. y TOMADA, C. (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical. En Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110.

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2006): “Diagnóstico sobre la relación de empleo público en la Provincia de Buenos Aires”. 1º Asamblea, Documento N° 7.

PALOMINO, H. (2003): “Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”

PALOMINO, H. (2007): “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación” – Presentado en el 8º Congreso de ASET, Agosto 2007. – Págs. 1 y 18.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (Enero 2007): “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16

SUBSECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2006): “Diagnóstico sobre la relación de empleo público en la Provincia de Buenos Aires”. 1º Asamblea, Documento N° 7.

TALLER DE ESTUDIOS LABORALES (2005): “La reestructuración en el sector bancario: el impacto sobre los trabajadores y las respuestas posibles”. En el marco del Seminario realizado en el Centro Cultural San Martín (Buenos Aires) durante los días 11 y 12 de Julio de 2003.

## 7. ANEXOS

ANEXO N°1: Convenio Colectivo de Trabajo 18/75.

ANEXO N°2: Escala Salarial Banco de la Provincia de Buenos Aires 2010.

ANEXO N° 3: Recibos de sueldo de personal de Planta Permanente y Planta Transitoria.

ANEXO N°4: Recibo de sueldo Personal Contratado.

ANEXO N°5: Estatuto Asociación Bancaria.

ANEXO N°6: Fallo “Martinez c/ Banco Provincia”

ANEXO N°7: Artículo periodístico a Guillermo Francos.

ANEXO N°8: Artículo periodístico: “Bancos: La crisis financiera y la libertad sindical.”

ANEXO N° 9: Artículo periodístico: “En el Banco Provincia triunfa una lista antiburocrática”

ANEXO N°10: Cuadro comparativo de Licencias.

ANEXO N° 11: Cuadro comparativo de Caja de Jubilaciones.

ANEXO N° 12: 1era. Entrevista CGI Seccional Buenos Aires.

ANEXO N° 13: 1era. Entrevista a La Bancaria

ANEXO N°14: 2da. Entrevista CGI Seccional Buenos Aires.

ANEXO N°15: “2da. Entrevista a La Bancaria”

ANEXO N° 16: Entrevista a un jubilado del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

ANEXO N° 17: Entrevista a un integrante del Taller de Estudios Laborales.

2012

JORNADAS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
Carrera de Relaciones del Trabajo



**UBA Sociales**  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

*DEL VAL, FERNÁNDEZ, GATTI, SOLÍS*

La representación en el lugar de trabajo: Banco de la Provincia de Buenos Aires

RELACIONES DEL TRABAJO  
Cátedra PALOMINO

1er. Cuatrimestre 2011 – COM. 16