«Se va generando la masa crítica»

› **«Aprovechar el cambio crítico para convertirlo en oportunidades, generar otras capacidades en los trabajadores y una mejor formación». Esta es la primera respuesta de Fernando Gambera cuando se le plantea cómo puede encararse la disrupción tecnológica.**

De inmediato cita las dificultades planteadas por el empresariado: «La contradicción en la que caen siempre es que no hay que negarse a la innovación, hay que ser innovadores, emprendedores y demás, pero enseguida asocian la introducción de la tecnología a cuestiones muy viejas. A un retroceso: a aumentar la jornada, a todas las normas flexibilizadoras que se formularon en la década del 90». Luego pasan al reproche: «Nunca agarraron el camino de decir que esto va a redundar en una oportunidad para el mayor tiempo libre de los trabajadores, para dedicarlo a la familia, a los afectos. Por ese lado nunca jamás se agarra, en la inmensa mayoría de los empresarios ni de los gobiernos. Siempre se toma para el lado que restringe y empeora condiciones de trabajo que llevó muchos años conseguir».

Ante esta postura del sistema, «lo que va surgiendo es una idea clara de que los sindicatos tenemos, por un lado, el desafío futuro de innovar en nuestras estructuras organizativas. Vayamos a un ejemplo concreto y el que más conocemos que es el nuestro: debemos generar una confederación que abarque todos los servicios que están conexos: el comercio, el sistema financiero, la atención al cliente a través de las distintas formas (*call center*, aplicaciones, canales). Confederar y gestar todo como una organización que sume fuerza sindical. No solo por una cuestión de representatividad, sino porque lo hace más potente a la hora de reivindicar y enfrentar posiciones y buscar logros».

«Todavía no son posiciones orgánicas», aclara nuestro secretario general. «Aunque AEBU tiene una posición en ese sentido tomada hace un tiempo en una Asamblea General de Delegados, y unos años atrás un congreso de Fuecys resolvió en esa misma línea. La masa crítica se viene generando y lo que falta es caminar en ese sentido. Está como asumida cierta conciencia de que eso deberíamos ubicarlo como un horizonte».

Puesto en su traje de secretario de Relaciones Internacionales del PIT-CNT, la vista es diferente: Esto es en Uruguay, que es un lujo; en otras partes tenés que lograr la unidad de 12 centrales sindicales en un solo país. Ese es por un lado un desafío. El otro es de qué manera —aún con organizaciones más grandes y más flexibles, aún con esa modernidad— vas a lograr organizar gente que trabaja en forma remota, sola en su casa. Porque así son muchos de los nuevos empleos.

A los problemas de adentro del movimiento sindical se suman los de la OIT, «que fue concebida en teoría para poner en pie de igualdad a los que no son iguales en cuanto a poder, pero va perdiendo contenido, va perdiendo valor». Gambera percibe con claridad «el poder que ejercen las empresas sobre los gobiernos que son los que desequilibran a la hora de votar, a la hora de definir políticas. No solo se vacía de contenido la OIT sino otros organismos internacionales que, en definitiva, deberían ser una caja de resonancia y estar dando respuesta a situaciones dramáticas, terriblemente dramáticas como la migración en el mundo».

Por ello están en riesgo las posibilidades para los trabajadores de «reubicarse tras perder un empleo y poder seguir viviendo y manteniendo a su familia». Más sencillo todavía: «Se trata de mantenerse en el sistema y no quedar afuera de toda cobertura por el solo hecho de haber sido eliminada la tarea que hacías y no tener la capacidad de hacer ninguna otra», porque ello convierte al trabajador en «material descartable». Ante estos riesgos —sostuvo— «una forma de redistribución de la riqueza es invertir en el trabajador, en ese ser humano para que pueda seguir siendo útil en su actividad». ■

«Todos nacen con un poco de trabajo, pero **no todos nacen con capital**»

«Tiene toda la tecnología en la que podrías pensar [...] hasta la próxima semana, cuando encontremos otra cosa que podamos cambiar para mejorarla». Así habla el empleado de una fábrica de EE. UU. mientras disfruta de trabajar cada vez menos... pero en un cierto punto la lógica de aumentar la eficiencia lo devorará. Este testimonio fue recogido por la escritora y periodista Sheelah Kolhatkar para la revista norteamericana *The New Yorker* del 23 de octubre pasado.

Kolhatkar recorrió su país, interesada por aquellas empresas en las que la mano de obra había sido reemplazada con mayor fuerza por los robots y habló con los «sobrevivientes». El empleado de otra empresa de ese país fue reacio a conversar sobre el tema: «Hay cierta sensibilidad, dada nuestra...situación política », dijo. «Es solo una realidad de los tiempos en que vivimos». Así se explicó este funcionario.

Al servicio del robot

La disrupción tecnológica ha desvalorizado a los trabajadores, entiende la periodista: «Los empleados que siguen un estricto protocolo automatizado —algunos los llaman 'robots de carne'— necesitan poca capacitación. Incluso el taladro estaba conectado a un brazo asistido por computadora; el trabajador solo tuvo que moverlo a la posición correcta y dejar que la máquina hiciera su magia. Hace una década, los robots industriales ayudaron a los trabajadores en sus tareas. Ahora los trabajadores —los que quedan— ayudan a los robots en el suyo».

La pérdida de empleos por la automatización no es patrimonio único del mundo occidental. También sucede en China, cuyas fábricas también visitó Kolhatkar. Allí encontró plantas donde se trabaja a oscuras porque quienes lo hacen son robots: «Si no necesitas trabajadores, apagas las luces», explicó Gerry Wong, el CEO de Cambridge Industries Group, riéndose. «Solo cuando entra un periodista estadounidense encendemos la luz» [...] El punto de Wong era que China tiene la intención de estar a la vanguardia de la cuarta fase, que se centraría en la integración de la robótica y la inteligencia artificial. Finalmente, puso una diapositiva que decía «El futuro: *Dark factory*».

En 2015, los economistas de Princeton Anne Case y Angus Deaton encontraron que las tasas de mortalidad de estadounidenses blancos no hispanos, de mediana edad, con solo un diploma de escuela secundaria, han aumentado. Atribuyen esta tendencia a «muertes de desesperación» ligadas a la pérdida de oportunidades económicas a largo plazo, en especial los «empleos de cuello azul» (obreros).

Según Stefanie Tellex, una profesora de ciencias de la computación que estudia formas de crear robots aptos para trabajar cooperativamente con los humanos, también citada en esta investigación periodística, existen maneras de mitigar los efectos de la creciente desigualdad sin difamar a los inmigrantes ni culpar a la tecnología. «Soy una de las pocas personas entre mis amigos que regularmente habla con los votantes de Trump», dijo. «**Hay suficiente dinero para todos; les sigo diciendo que hay. Simplemente no está en tu bolsillo, está en el bolsillo del uno por ciento**. Si solo tuviéramos el sistema tributario progresivo correcto, este no sería un problema. Como robotista, siento la responsabilidad de comunicar esto a las personas».

No es como se pensaba

Durante décadas, el punto de vista convencional entre los economistas fue que los avances tecnológicos crean tantas oportunidades para los trabajadores como las que les quitan. En los últimos años, sin embargo, la investigación ha comenzado a sugerir lo contrario. «No es que nos estamos quedando sin trabajo o trabajos *per se*», dijo David Autor, un economista del MIT que estudia el impacto de la automatización en el empleo. «Pero un subconjunto de personas con bajos niveles de habilidades puede no ser capaz de ganar un nivel de vida razonable basado en su trabajo. Ya lo vemos». A medida que la automatización deprime los salarios, los empleos en las fábricas se vuelven menos abundantes y menos atractivos.

Este proceso —sostienen Autor y otros economistas— también puede exacerbar la desigualdad. El mercado laboral se basa en la idea de la escasez de mano de obra: cada persona tiene un paquete de mano de obra —su propia capacidad de trabajo— que los empleadores necesitan y que puede vender en el mercado laboral en el transcurso de una carrera de treinta años, más o menos. Ese modelo se está erosionando. «**No significa que no haya dinero, pero se está acumulando para los propietarios del capital, para los propietarios de las ideas**», dice Autor. «Y el capital está distribuido menos equitativamente que el trabajo. Todos nacen con un poco de trabajo, pero no todos nacen con capital». ■

Nota: Ver artículo completo en **goo.gl/4qjqL2**

«**Acompasar el cambio tecnológico** a la situación de los compañeros»

Javier *Pocho* Zarazola trabaja desde 1991 en nuestra banca, primero en el Comercial y luego en sus continuadores, NBC y Scotiabank, del que integra su Comisión Representativa. El suyo es un testimonio sobre la introducción de la tecnología en uno de nuestros bancos privados.

«A partir de lo que nos planteó el banco con su programa de reforma vimos la necesidad de acompasar el cambio tecnológico a la situación de los compañeros. Y analizar, por ejemplo, que en los próximos cinco años se nos van a jubilar 250 dentro de un colectivo de 810, de los cuales el 95 % son afiliados», explicó Zarazola.

El primer cambio fue la introducción de los cajeros inteligentes y la propuesta del banco de reducción de los cajeros humanos. Entonces se logró un acuerdo original: los cajeros serían pasados a una plataforma comercial y quienes demostraran su adaptación mantendrían el quebranto de caja que cobraban. Fue «una experiencia con muy buenos resultados, dentro de una línea sindical que llevamos adelante de ir amortiguando el cambio tecnológico». La Representativa tuvo en cuenta el costo que los cajeros humanos significan para el banco más allá de los salarios y los quebrantos de caja, porque mantenerlas implica elevados gastos de seguros y de transporte de valores, especialmente «en dependencias que tienen números no tan buenos».

Otra muestra de esta política de AEBU fueron las negociaciones en materia de reducción de dependencias o su transformación en unidades más pequeñas. En este aspecto se defendieron determinadas sucursales y en algún departamento como Maldonado el sindicato no tuvo argumentos numéricos para sostener las tres que allí había y tuvo que aceptar el cierre de una de ellas.

En otros casos se acordó pasar de sucursales a oficinas comerciales sin cajero. En estas situaciones se eliminaron ese cargo y el de gerente y «las expectativas de negocio en esas dependencias mejoraron». Esto se basa —aclaró Pocho— «en números reales del BCU y datos a los que accedemos en el banco, y es una situación que se reproduce en otros bancos de plaza».

Durante este proceso de cambio se dieron retiros incentivados tanto de compañeros del Scotia como del Discount, así como también jubilaciones y prejubilaciones, pero «no hemos sufrido un impacto mayor por la fuerza que significa tener tantos afiliados».

¿Y hacia dónde va el Scotia? «El gerente comercial de la institución nos ha presentado un banco desde el celular. El modelo de atención que tenemos de 13 a 17 para él es obsoleto. Nos dijo que para un cliente sería más fácil, durante la tanda del noticiero, hacer los trámites por teléfono».

Cuando se le preguntó por el dinero electrónico del BCU Zarazola estimó que «esta banca no llegará rápidamente», especialmente en el Interior «porque hay que ver de qué forma tiene acceso el usuario a la tecnología, a qué está acostumbrado y qué necesita. Una de las cosas que más vi en el Interior es el trato directo que tienen los compañeros con los clientes y el impacto generado por el desarrollo tecnológico cuando no está el compañero para atender y enseñar al público. La inclusión financiera allí no va a ser tan fácil. El tema es el tránsito, cómo se maneja desde el punto de vista de los puestos de trabajo y del usuario, quien se va a acostumbrar pero le va a llevar tiempo». ■

Clearing informativo
SUPLEMENTO DE LA REVISTA DE AEBU
Publicación de la Secretaría de Prensa y Propaganda de la Asociación de Bancarios del Uruguay.
Camacuá 575 | Tel.: 2916 1060/63 | Web: www.aebu.org.uy
(D.L. 188324/84)
Director Responsable | Pablo Andrade (Elías Regules, M 10 S 26, San José de Carrasco)
Editor | Enrique Roldós
Diseño | Secretaría de Prensa y Propaganda
Corrección | Mercedes Napol
Impresión | Gráfica Mosca - Depósito legal 371.360
aebu Asociación de Bancarios del Uruguay Filial PIT-CNT

Rápida y furiosa

Hasta el presente trabajadores y empresarios se oponían dentro de márgenes previsibles, pero los tiempos han cambiado. Ahora la fuerza laboral debe hacer frente a los efectos de una disrupción tecnológica rápida y furiosa, impulsada por las empresas.

En el sector financiero los bancos están más adelantados que los sindicatos en este proceso. Ellos saben hacia dónde se dirigen y hasta tienen calculado el tiempo en que se darán los cambios. Veamos lo que opina un banquero en *El País* de Madrid del 25 de octubre pasado:

- «Dentro de cinco años, todos los bancos estarán en la nube. Su clientela será 100% digital y las oficinas quedarán para productos con mucho valor añadido, complejos».
- Apenas «unas docenas» de actores —algunos grandes bancos, *startups* y gigantes de la red como Google o Amazon— ofrecerán escasos productos propios y sí muchos del mundo de las *startups*, «que es donde está la innovación».
- «Vamos a ser una plataforma como Netflix. [...] Recogeremos los mejores productos y experiencias de las *startups* y las empaquetaremos en función de las necesidades de nuestros clientes».
- «El banco como lo conocemos desaparecerá» y el cambio será «dramático», durante los 15 o 20 años próximos.

Así de claro se presenta el futuro cercano para el principal ejecutivo de uno de los mayores bancos de Europa y también de nuestro país, Francisco González, del BBVA, pero podría ser cualquier otro banquero, dado que todos participan con iguales armas y horizontes en la misma competencia.

Y frente a los bancos —que tienen «el pronóstico del tiempo»— muchos sindicatos registran una constante reducción de los puestos de trabajo, pero no alcanzan a visualizar la tormenta que envolverá al sistema financiero mundial. Si se cumplen las proyecciones empresariales, a las que están jugados los grandes bancos, «no hay sitio para todos» en el futuro sistema financiero. Por tanto, de los 20.000 bancos del mundo quedarán apenas «docenas» de actores: algunos bancos «demasiado grandes para caer», algunas *startups* y los grandes de la red como Google, Amazon, Apple o Microsoft, concluye *El País* de Madrid

Pasar de 20 mil bancos a algunas docenas en 15 o 20 años, visto esto desde el ángulo sindical es hablar de un fuerte impacto laboral, aunque el proceso pueda ser también generador de nuevos empleos. El gran problema a evitar es que esos trabajos nuevos no sean de peor calidad y menor remuneración.

La banca tiene una sola forma de concentrarse y es la que hemos visto con cada fusión o absorción: mediante prejubilaciones, retiros incentivados o directamente despidos en los países donde los trabajadores no cuentan con la debida protección sindical. Por ello se impone a los sindicatos atar la transición a la capacitación y evitar que los empleados sufran consecuencias económicas.

Bajo la cuarta ola

La imparable introducción de la tecnología conduce a los bancos a reducir los tradicionales cargos laborales para mejorar su ecuación económica afectada por el desarrollo de la banca en Internet, un fenómeno global. En el mundo actual la inercia es suicida para las empresas y por ello apresuran los cambios en esta dirección y «alivianan» sus recursos humanos. El director de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), Fernando Brum —expositor en la mesa que discutió sobre tecnología y empleo convocada por AEBU en marzo de este año— expresó que asistimos a (o mejor dicho, sufrimos) la cuarta ola tecnológica «que tiene que ver con el poder computacional en lo que implica la gestión de grandes volúmenes de datos, así como la simulación de acciones». Y esta ola, dijo el economista Gabriel Oddone en el mismo evento, provoca «un sentido de urgencia a este proceso». Es por ello que se vive un cambio imparable a caballo de la *big data*, en el que los grandes volúmenes de datos son manejados cada día más por las máquinas que trabajan sin horarios ni almanaque, sin cobrar horas extras ni salarios vacacionales. Y en este caso, más que nunca, conocimiento acumulado a granel es poder.

El director de la ANII marcó un camino en esa oportunidad a nuestro sindicato y a los otros allí representados en nuestra Sala Camacuá: «Hay que tener capacidad para prever cuáles son los puestos de trabajo que están siendo amenazados por la tecnología o cualquier otro fenómeno», para «utilizar medidas e instrumentos como el Inefop [Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional]». En este sentido, enfatizó: «Un decreto prohibiendo tal o cual tecnología es absurdo, porque la tecnología va a llegar igual». Y animó a «pensar en futuro a través de las acciones que tomamos hoy».

En ese terreno de detectar los puestos de trabajos amenazados a breve plazo ya se ha embarcado nuestro sindicato y una prueba de ello es la realización del encuentro citado que reunió a calificados expertos. Pero no alcanzan los recursos del pasado contra el desempleo, no basta con el Inefop. Así pareció entenderlo Oddone: «Las políticas públicas tienen un rol muy importante que jugar en los próximos años ante este fenómeno disruptivo», porque «en ausencia de políticas públicas activas de empleo y de políticas activas de educación, la desprotección para las personas menos preparadas para este fenómeno puede ser muy grande».

El trabajador antes que el puesto de trabajo

Arim tocó allí un punto a veces no comprendido por trabajadores y aún por sindicalistas quienes se aferran a empleos a los que la lógica productiva ha dejado atrás. Se trata entonces de pensar en clave de futuro y tomar acciones hoy mismo. Para ello es necesario remover la inercia y —sin despreciar lo ya existente como el Inefop— avanzar en procesos educativos que capaciten para la adaptación y el cambio profesional.

«La tecnología es sin duda la fuente de mayor crecimiento económico y el soporte para el incremento del bienestar de las sociedades, no hay demasiado misterio», opinó. Aunque el empleo «agregado» no solo no disminuye sino que crece, Arim explicó que sí suceden «múltiples fines de trabajo», es decir, «muchos tipos de trabajo que efectivamente están en riesgo» y para quienes lo sufren se trata de «un drama vital». Ese problema no solo interpela al individuo sino «a la sociedad y a las políticas públicas», agregó. Al mismo tiempo que favorece el crecimiento económico y el bienestar, es también uno de los motivos que están en la base del «incremento de la desigualdad social», advirtió Arim. Eso obedece a que en general las primeras ocupaciones que sustituye la tecnología son aquellas que tienen como componentes centrales «tareas rutinarias».

En este contexto Arim hizo énfasis en que «las políticas públicas deben proteger al trabajador» y «no al puesto de trabajo». Se da el caso de que «la persona sabe hacer un oficio pero tiene enormes problemas para adaptarse ante la ausencia del oficio». Para salir de este brete son imprescindibles las respuestas educativas. Y «si no hay respuesta de las políticas públicas en el plano de la educación y en el del empleo, nos vamos a encontrar en un par de décadas con un incremento de la desigualdad que el Uruguay ha logrado controlar y reducir en la última década», auguró. Ahora no alcanza con la educación secundaria: «no acceder al nivel terciario pone en riesgo la capacidad de adaptación» al trabajo y «lo que hay que construir son capacidades críticas que le permitan adaptarse a un mundo cambiante».

Las propuestas de AEBU para su sector

Conscientes de que hay tareas bancarias destinadas a disminuir o a desaparecer, cabe detenerse a pensar en otras en las que el operador humano es imprescindible, ocupaciones que, además, la banca no ha desarrollado suficientemente. Todas ellas tienen que ver con la relación institución–cliente. La Ley de Inclusión Financiera avanzó en este sentido, al transformar a decenas de miles de personas en clientes de los bancos. Esta norma logró que un determinado estrato socioeconómico desdeñado por los bancos cruzara sus puertas, pero no es lo mismo un ingreso decretado que la conquista de los clientes realizada por las instituciones. En materia de inclusión financiera necesitamos una segunda ola y trabajadores para viabilizarla, trabajadores que surgirían de la redistribución de tareas que el proceso disruptivo tecnológico produce.

Solo basta mencionar que en un país donde el 90 % de las empresas son pymes y el Banco República solo atiende a 13 mil de ellas, para entender que existe un campo enorme para la expansión financiera en este terreno. Todo un universo de pequeños comerciantes, granjeros, transportistas, feriantes e innumerables etcéteras constituye una clientela potencial desatendida que requiere de trabajo humano y no de máquinas.

¿Más mercado o más Estado?

Este proceso que analizamos cuestiona el orden mundial capitalista y muestra como el desarrollo y la aplicación de las nuevas tecnologías está en manos de las empresas y que los gobiernos están omisos en su obligación de arbitrar los cambios.

Los beneficios del capitalismo, lejos de distribuirse de manera más equitativa, se concentran. El aumento de la desigualdad ya es un hecho irrebatible, después del libro del profesor Thomas Piketty *El Capital en el siglo 21*. Podría señalarse una sola excepción de peso a esta regla y es el caso de China que, con su economía planificada y su tasa de crecimiento sostenida, ha sacado de la miseria y el hambre a 800 millones de sus ciudadanos y se propone eliminarlas al fin de esta década. En ese enorme país los réditos del capital están bajo el control político y sin discusiones mayores se traza el camino a recorrer por las empresas.

Uruguay se enfrenta a un desafío enorme en un tiempo histórico en el que la legislación laboral ha alcanzado un desarrollo adulto: el desafío de continuar cumpliendo con el artículo 7.º de la Constitución y proteger al trabajo. «El peor error que podemos cometer es pensar que en Uruguay tenemos la suficiente solidez institucional para amortiguar estos embates. El otro error es subestimar el problema y que el problema se nos aparezca con mucho más intensidad sobre la mesa. El sentido de urgencia no es lo que caracteriza al Uruguay y creo que en estos temas en particular deberíamos ser un poco más ágiles en responder», sentenció al respecto Gabriel Oddone en el evento arriba mencionado. ■