

INFORME PRESENTADO EN MINORÍA A LA ASAMBLEA DE BANCA OFICIAL

Compañeras y compañeros, una vez más nos encontramos en una nueva instancia de definiciones con respecto a la renovación de nuestro convenio colectivo.

El pasado 18 de diciembre esta Asamblea había rechazado el preacuerdo alcanzado por considerarlo insuficiente, ya que contemplaba reivindicaciones expresadas en nuestra plataforma que se entendían como fundamentales para alcanzar un acuerdo satisfactorio y a la par contenía claros retrocesos en derechos para grandes grupos de compañeros.

Si bien se intentó instalar la idea de que no tener el convenio firmado implicaba poner en riesgo derechos conquistados durante décadas, los hechos demostraron todo lo contrario y la propia negociación terminó reconociendo la ultraactividad de nuestro Convenio. **Rechazar un preacuerdo por insuficiente no implicó perder derechos, permitió seguir negociando.** Sin embargo, luego de instalarse y desarrollarse un nuevo proceso de negociación en el ámbito de rama, el resultado presentado como novedoso al que llega la mayoría del Consejo es volver a poner a consideración de esta Asamblea prácticamente lo mismo que ya fue rechazado en diciembre, sin incluir avances en temas centrales, por lo que podemos decir que **estamos ante un nuevo fracaso de la negociación.**

Para hablar sobre cosas concretas, con respecto al **SALARIO:** Se vuelve a introducir la misma fórmula de correctivo inflacionario contenida en el preacuerdo anterior y por nuestra parte, seguimos viendo con inmensa preocupación la reiteración en la innovación de la fórmula de ajuste salarial. La postura de las agrupaciones 98 y 17 en el proceso de negociación, fue la de asumir la negativa del gobierno en abordar este tema, por lo tanto no ha sido discutido en el ámbito de negociación ni tampoco colectivamente: **se sigue sosteniendo el discurso que afirma que no vamos a tener pérdida salarial pero en ningún momento se argumenta sobre cuáles serían los beneficios de aceptar una fórmula con una desindexación parcial y la aplicación de un margen de tolerancia,** como tampoco se explica si en algún momento va a ser revisada para futuros convenios en caso de constatarse una pérdida del poder adquisitivo de trabajadoras y trabajadores.

En cuanto a **VACANTES:** se toman en cuenta las gestiones efectuadas en el año 2025 pero no se incorporó ningún compromiso en este nuevo preacuerdo ni se volvió a discutir el tema en este período de diciembre a mayo. **Se vuelve a validar la lógica del premio/castigo** al seguir aceptando la condición del cumplimiento de ciertos compromisos de gestión para el llenado de las vacantes. Si el llenado del 100% de las vacantes era una conquista tan relevante, ¿por qué no forma parte del texto del Convenio Colectivo? Si durante meses se sostuvo que el convenio era el ámbito adecuado para discutir este tema, resulta difícil comprender por qué ahora se nos plantea que deba resolverse por otros carriles.

Estas agrupaciones – 98 y 17 - estarían aceptando, y por lo tanto pidiendo nuestro consentimiento para asumir las consecuencias de una política económica claramente restrictiva y de ajuste por parte del gobierno.

No se incluye en este preacuerdo algo que contemple la reivindicación de mejorar el régimen de descanso del Hospital BSE, reclamo central que fue definido colectivamente y defendido por compañeras y compañeros del Hospital durante todo el transcurso de la negociación. Si bien se

presentaron propuestas por parte de compañeros en una de las juntas de delegados, como también se

presentó una moción por parte de nuestra agrupación en una sesión del Consejo, esta última contó con la negativa de la agrupación mayoritaria. Pese a que esta agrupación expresó de manera pública en más de una oportunidad que era imprescindible la condición de alcanzar alguna mejora objetiva en este tema y que sin ella no se iba a presentar un nuevo acuerdo, hoy nos encontramos con esta falta.

Tampoco hay mención alguna de incorporar a los trabajadores de la **ANV** al convenio colectivo ni a la caja bancaria, tal como lo reivindicaba nuestra plataforma.

Estos temas no pueden seguir quedando postergados. Su abordaje es fundamental para seguir sosteniendo la competitividad de las empresas públicas, así como su rol para el país. Tampoco podemos olvidar que la sostenibilidad de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias también depende de las condiciones salariales y del llenado de vacantes.

Por otro lado, se presenta como novedad para futuros ingresos en sucursales del interior del BROU, la incorporación de hasta cinco días adicionales destinados a la realización de actividades que por fuerza mayor requieran el traslado fuera de su localidad, las que deberán ser “debidamente justificadas”. Sin embargo, los trabajadores del interior históricamente ya contaban con un régimen diferencial de licencia (5 días por sobre la base de 20) asociado a las desigualdades existentes entre residir en Montevideo y en el resto del país. Lo que nos queda es que **lejos de representar una conquista general, el nuevo texto consolida un criterio más restrictivo para futuros ingresos,** manteniendo únicamente una posibilidad parcial para determinados casos lo que además de ser una clara pérdida de derechos también representa una diferencia salarial a la baja, ya que por el mismo salario un grupo de trabajadores, trabajarán más días. Es también importante tener en cuenta que antes de que se firmara este preacuerdo por parte de la mayoría del Consejo, defendían este punto como un claro avance porque ya no serían cinco días de licencia, serían todos los días necesarios y justificados, pudiendo ser más que cinco, pero a la hora de dejarlo por escrito, esa supuesta mejora no se vio reflejada.

También debemos lamentar que lo resuelto en la pasada Asamblea no fue respetado por la dirección del sindicato: las medidas resueltas no fueron de impacto, las juntas de delegados no se hicieron con la periodicidad ni con la finalidad que se habían definido, como tampoco se cumplió con iniciar una campaña de propaganda masiva.

Queremos destacar lo transcurrido en la Junta de delegados del 12 de marzo: el temario se restringió por parte de la mayoría a considerar cómo repartir las partidas de pagos por única vez ya rechazadas en diciembre, limitándose incluso la discusión y votación a la aplicación de tres formas específicas de distribución. Si bien las intervenciones de muchos compañeros fueron en la línea de cuestionar por qué debíamos discutir ese reparto y en cómo se iban a contar los votos, la dirección optó por validar una de las opciones, pero luego no se informó el resultado de la votación al colectivo ni se consideraron las opiniones de la mayoría de delegadas y delegados. Tampoco se tomó en cuenta la moción presentada por nuestra agrupación, ni los votos afirmativos que tuvo.

Recordemos cuáles habían sido los puntos de la plataforma a ser priorizados tras la Junta de Delegados del mes de enero:

- Mantenimiento absoluto de los derechos del Convenio (punto agregado por la mayoría del Consejo en sesión posterior).
- Salario y alternativas planteadas (en la plataforma).
- Vacantes.
- Jornada laboral (4x2 HBSE, reducción de jornada laboral, etc).
- Descentralización de cargos y teletrabajo.
- Ingreso de la ANV al Convenio Colectivo.

Y, ¿qué cambió entre diciembre y junio? (*ver cuadro anexo al final)

Se mantiene esencialmente igual:

- La fórmula salarial continúa incambiada.
- Las partidas extraordinarias previstas en diciembre son reformuladas en una única partida para febrero 2027.
- Las vacantes continúan sin incorporarse al texto del Convenio Colectivo.
- Planteos vinculados a jornada laboral permanecen sin resolución concreta.
- No se hace mención alguna de la ANV en nuestro Convenio Colectivo.

Se incorpora o mejora:

- Se incorporan nuevos avances vinculados a cuidado y licencias familiares.
- Se acuerda la conformación de grupos de trabajo (comisiones) para concursos, teletrabajo y horarios de atención al público.

Desaparece respecto al preacuerdo rechazado:

- Los avances vinculados a salud mental.
- La encuesta ISTAS para evaluación de riesgos.
- Aspectos asociados a psicoterapia.

Se consolidan retrocesos:

- Nuevo régimen de traslados para futuros ingreso en el BROU.
- Pérdida de los 5 días de licencia para futuros ingresos en sucursales BROU del interior del país.

Luego de analizar las prioridades definidas por el colectivo, los contenidos de ambos preacuerdos y el proceso desarrollado durante estos meses, nuestra conclusión sigue siendo la misma: **el acuerdo sometido a consideración mantiene prácticamente intactos los aspectos centrales que motivaron su rechazo en diciembre, no da respuesta satisfactoria a las prioridades definidas colectivamente y, en algunos casos, incluso profundiza retrocesos ya existentes. Por eso entendemos que corresponde sostener la misma posición que resolvió la Asamblea en diciembre, rechazar este preacuerdo por insuficiente.**

No consideramos que sea el contexto económico y político el único factor condicionante de este resultado, también es la sistemática falta de respeto y apartamiento por parte de la mayoría del Consejo a las medidas resueltas en colectivo.

La discusión que quisiéramos dar no se limita únicamente al contenido de un Convenio Colectivo, expresa dos formas distintas de entender el compromiso sindical. Seguimos reivindicando un sindicato que construya colectivamente, que las medidas resueltas en mayoría sean respetadas, sin reinterpretaciones o puestas en práctica parcialmente. Un sindicato que impulse y confíe en su capacidad de lucha.

Defendamos el valor de las resoluciones colectivas.

POR MÁS TRANSPARENCIA.

POR MÁS DEMOCRACIA SINDICAL.

POR MÁS UNIDAD PARA LUCHAR.

POR MÁS INDEPENDENCIA POLÍTICA Y DE CLASE.

ANEXO.

Prioridades	Resultado en el Preacuerdo de mayo	Comentarios
Mantenimiento absoluto de los derechos consagrados en el Convenio Colectivo	Se renuevan las cláusulas históricas del convenio y se mantiene la vigencia de los principales derechos colectivos.	Quedó demostrado que el rechazo de diciembre no implicaba la pérdida automática de derechos. Sin embargo, el acuerdo mantiene retrocesos para futuros ingresos en el BROU, particularmente en materia de traslados y licencia para trabajadores del interior.
Salario y alternativas salariales de la plataforma	Se mantiene la fórmula salarial basada en meta de inflación, IPC con exclusiones, margen de tolerancia y correctivos posteriores. Se incorpora una partida extraordinaria por única vez para 2027.	La estructura general de la fórmula salarial permanece sin modificaciones. Se consolida una fórmula basada en inflación con exclusiones y márgenes de tolerancia, alejándose de los mecanismos históricos de indexación salarial. Persiste además la discusión sobre si la mejora salarial presentada constituye una ganancia garantizada o una proyección sujeta a variables futuras.
Vacantes	El preacuerdo no incorpora una cláusula específica sobre llenado de vacantes dentro del texto del convenio colectivo.	La Junta definió las vacantes como una de las principales prioridades de la negociación. Sin embargo, el tema queda asociado a compromisos de gestión y ámbitos externos al convenio colectivo.
Jornada laboral (4x2 HBSE, reducción de jornada)	Se conforma un grupo de trabajo para analizar el horario de atención al público en los bancos oficiales. No se incorporan medidas concretas respecto a los restantes aspectos priorizados.	Los principales planteos priorizados quedan nuevamente sujetos a ámbitos de análisis y discusión futura. Particularmente en el caso del descanso del Hospital de Seguros, donde una negativa en el ámbito de negociación fue suficiente para abandonar una reivindicación incorporada entre las prioridades definidas colectivamente.

Descentraliza-ción y teletrabajo	Se establece la conformación de ámbitos de trabajo para elaborar lineamientos generales y reglamentaciones sobre teletrabajo, fijándose plazos para su implementación.	La prioridad definida por la Junta comprendía tanto el teletrabajo como la descentralización de tareas y oportunidades laborales hacia el interior del país. Sin embargo, el acuerdo se limita a establecer ámbitos para la futura reglamentación del teletrabajo, sin avances concretos respecto a la descentralización y el acceso a oportunidades de desarrollo funcional para los trabajadores del interior.
Incorporación de la ANV al Convenio Colectivo	El preacuerdo no incorpora una cláusula específica que contemple el ingreso de la ANV al Convenio Colectivo.	Pese a haber sido definida por la Junta como una de las prioridades para continuar la negociación tras el rechazo de diciembre, la situación de los trabajadores de la ANV permanece sin modificaciones en el acuerdo sometido a consideración.