

Seminario «*Democracia, desarrollo y sistema financiero*». Montevideo, noviembre de 1998.

El sistema financiero y la flexibilidad, en cifras: algunas reflexiones

por Cr. Julio M. Fornaro

1 - Introducción:

Pretendemos reflexionar sobre el carácter que tiene el accionar del sistema financiero en el Uruguay, en cuanto a que podría verse entorpecido por las relaciones con el sindicato de los empleados bancarios (AEBU). Se ha pretendido ver condiciones de rigidez, en las relaciones laborales, que determinarían para las instituciones financieras pérdida de su capacidad competitiva frente a otros sistemas de la región.

Para ello analizaremos el comportamiento del sistema a través de algunas cifras que están referidas, desde luego, a su manejo de los recursos humanos y que entendemos que arrojan luces sobre el tema en discusión.

En una primera parte estudiaremos como se ha comportando el total de los funcionarios que trabajan en el mismo en épocas en que el sistema ha cambiado su accionar, expandiéndose o contrayéndose, en forma global o en áreas específicas de su operativa.

Luego veremos cuales son las condiciones de «movilidad», entendiendo como tal los ingresos y egresos de funcionarios que se registran anualmente en cada uno de sus sectores.

Por último nos detendremos en el estudio de algunas franjas de ingresos y la apropiación que estos hacen del total de la masa salarial, como ha evolucionado la distribución de los ingresos y como se ha comportado en los distintos sectores del sistema.

Para finalizar realizaremos una síntesis y veremos las conclusiones más relevantes que nos arrojan los temas considerados.

2 – Cantidad de empleados bancarios y el sistema:

Nos proponemos, para comenzar con el estudio de esta parte del tema, analizar la evolución y el comportamiento de la cantidad de empleados bancarios.

Tomaremos primeramente el período de diciembre de 1994 hasta diciembre de 1997 y dividiremos la actividad financiera en sus cinco sectores fundamentales que son: los bancos oficiales (en donde incluimos al Banco de Seguros del Estado), la banca privada, las casas financieras (tomando tanto las casas bancarias como las instituciones financieras externas I.F.E.), las compañías de seguros y las cooperativas de ahorro y crédito. Sin embargo hay que establecer que los datos disponibles de las cooperativas de ahorro y crédito son a partir del año 1994, momento en el que estas se incorporan a la Caja de Jubilaciones Bancarias.

La reducción neta del total de los funcionarios en estos tres años, de los cuatro sectores (sin considerar la coop. de ahorro y crédito) fue de 645 funcionarios, los que representa apenas un 4% sobre la cifra al mes de diciembre de 1993. El comportamiento fue de expansión, salvo en la banca oficial en donde se operó una contracción de suma importancia. La reducción fue de 1.293 funcionarios en el período diciembre de 1993 a diciembre de 1997, lo que significó una caída del 12,7 %. La disminución fue de 10.774 a 9.481 funcionarios con tendencia a seguir reduciéndose (en abril de 1998 se registran ya 8.684)

La banca privada, que es con la banca oficial los sectores que concentran prácticamente el 90 % de los funcionarios del sistema financiero, se ha mantenido prácticamente estable con una tendencia muy leve al crecimiento en lo que se refiere a la cantidad de funcionarios que utiliza. En los últimos cuatro años (Dic/94 - Dic/97) tuvo un crecimiento neto de solo 107 funcionarios, lo que significó apenas un 2,2 % de incremento.

Analizar solamente los últimos cuatro años puede no hacernos ver claramente cual es la tendencia en el largo plazo, para ello ampliaremos el horizonte, y veremos que pasó en los últimos trece años, de abril de 1985 a diciembre de 1997.

Considerando los bancos oficiales, la banca privada y las casas bancarias (incluyendo las IFE), se muestra un descenso importante en la cantidad de funcionarios; bajó de 16.873 a 15.030 lo que representó una disminución de 1.843 funcionarios, o en otros términos una baja del 9.2 %.

Si incorporamos las cooperativas de ahorro y crédito al análisis, que es un nuevo agente financiero que se incorporó al sistema, y que a diciembre de 1997 empleaba ya a 1.376 persona, nos lleva a que el descenso, no sería de 1.843 sino de solamente 467, lo que representa apenas un 2.8 % frente al 9.2 % antes mencionado.

O sea que la reducción de los puestos de trabajo se sitúa en los últimos trece años en aproximadamente un 3 %, con sectores que tienen un comportamiento totalmente disímil, con cifras de expansión en algunos sectores y durante algunos años, y de contracción en otros y durante determinados períodos de tiempo.

El cuadro siguiente entendemos que es demostrativo de lo establecido:

	Evolución de la cantidad de funcionarios				
	4/85 :	4/88 :	4/93 :	12/97 :	Variación :
Banca oficial	9.500	10.727	10.666	9.481	(19)
Banca privada	7.007	6.142	4.945	5.060	(1.947)
Casas bancarias	366	330	360	489	123
Sub Total	16.873	17.199	15.971	15.030	(1.843)
Coop. ah y crédito				1.376	
TOTAL	16.873	17.199	15.971	16.406	(467)

La banca oficial crece en los primeros años del período considerado para luego descender y prácticamente permanecer con un nivel de ocupación similar al que tenía en abril de 1985. Sin embargo si miramos la evolución de la cantidad de funcionarios en los últimos cuatro años, de abril de 1994 a abril de 1997 veremos un sostenido y fuerte descenso. Las cifras lo demuestran por sí :

Funcionarios de la banca oficial		
	Funcionarios:	Variación :
Abril -1994	9.967	
" - 1995	9.696	(271)
" - 1996	9.516	(180)
" - 1997	9.060	(456)
" - 1998	8.684	(376)
		(1.283)

La banca privada es un sector altamente contractivo, ya que redujo sustancialmente el personal ocupado, de 7.007 a 5.060, o sea una reducción de casi el 28% (1.947 funcionarios menos). Las casas bancarias es un sector en expansión, pero con poco peso relativo dentro del total de la actividad financiera.

Especial mención merece el nivel de funcionarios ocupados que registran las cooperativas de ahorro y crédito que llegan a tener al mes de diciembre de 1997 un 8,4 % del total de funcionarios de la actividad financiera en medición. Esto obedece a que los Bancos Privados redujeron fuertemente su red física fundamentalmente en el interior del país, y además dejaron el crédito al menudeo, fundamentalmente al consumo sin atender, en una acción orientada a la atención fundamentalmente a la banca corporativa y a los grandes clientes en la banca personal.

Esto dejó una brecha muy grande en el mercado que fue ocupada en parte por la banca oficial y por estos nuevos agentes financieros que irrumpieron con bastante éxito.

Así en el período de marzo de 1983 a marzo de 1997, la red física de locales de atención al público de los bancos privados, disminuyó de 300 locales a 231, una reducción de 69 (que representó un 23 % del total de la red), dándose substancialmente esta baja en el interior del país, en donde de tener 140 locales pasaron a solamente 97. Esta reducción se operó en los departamentos del interior que no eran de la zona balnearia o zonas limítrofes con Argentina y Brasil.

La banca oficial prácticamente mantuvo su red física y así pasó de 125 a 133 locales con solamente 8 locales más al cabo de los catorce años. Las casas bancarias aumentaron sus locales de atención al público, de 19 pasaron a tener 32 locales, creciendo básicamente en la zona de Maldonado- Punta del Este.

En síntesis, la reducción de los 69 locales de la banca privada fue compensada por la presencia de los 76 locales de las cooperativas de ahorro y créditos que tomaron la parte de los negocios financieros abandonados por la banca privada. En los últimos años, la banca privada está ganando el terreno perdido y está penetrando fuertemente en la atención a los créditos al consumo, por la alta rentabilidad de estas operaciones, ocupándose de la operativa directamente en sus oficinas o comprando para sus holdings entidades financieras que no son Bancos y que trabajan específicamente en esta operativa.

3 – La «movilidad»:

El analizar la cantidad de funcionarios del sistema financiero, tomando solamente este guarismo a determinadas fecha, hace que nos quedemos solamente con una primera aproximación, que requiere de mayor profundización, ya que pueden suceder acontecimientos que tengan relevancia y que jugando en forma subterránea revelen otras características del fenómeno estudiado.

Para ello hemos entendido conveniente analizar la «movilidad» de los recursos humanos en el sistema, entendiendo por tal la cantidad de altas y bajas (ingresos y egresos) que se producen en un determinado período de tiempo y relacionándolas con el stock promedio de funcionarios. Hemos tomado como período

de referencia los ingresos y egresos que se producen por todo concepto en el año civil, que es el mismo período de tiempo que se toma como ejercicio económico anual en las unidades en el sistema financiero.

Decir que los funcionarios del sistema financiero crecieron 731 unidades desde el mes de diciembre de 1993 a diciembre de 1997, (pasaron de 16.107 a 16.838), en una gran simplificación, pues si analizamos el tema de acuerdo a lo que establecimos anteriormente, se produjeron en ese período 4.793 altas y 4.062 bajas

El cuadro siguiente nos aporta información en ese sentido:

		MOVIMIENTOS EN EL PERSONAL			Total
		Período : Años 1994- 1995- 1996 y 1997			Personal
		Altas	Bajas	Efecto Neto	Dic./1997
1	Banca oficial	370	1.663	(1.293)	9.481
2	Banca privada	1.532	1.425	107	5.060
3	Casas bancarias	520	407	113	489
4	Cías. de seguros	713	283	430	432
5	Coop de ah. y crédito	1.658	284	1.374	1.376
	Totales	4.793	4.062	731	16.838

Esto manifiesta que hay un gran movimiento en el padrón de los empleados de la actividad financiera que pretendemos medir, definiendo una «tasa de movilidad» que nos sirva como indicador de cómo se comporta el sistema en un período de tiempo determinado y que nos proporcione además una idea de lo que aconteció en los distintos sectores.

La «tasa de movilidad» la definiremos como la relación que tiene el total de altas y bajas que se registran en el año calendario, frente al stock promedio de funcionarios de ese período. Como stock promedio tomaremos la semisuma de la cantidad de funcionarios al cierre del año anterior y al cierre del año de referencia. Es una manera bastante simple de definir este fenómeno, que no va a dar una idea de cómo evoluciona la situación. Tal vez podría definirse esta tasa de otra manera, en forma más precisa y completa, pero son la información disponible entendemos que nos da una aproximación al tema satisfactoria. Desde luego que este procedimiento mide no solamente la movilidad por el ingreso y el egreso al sector, sino

también que mide además las transferencias que puedan darse entre las distintas instituciones que integran cada agrupamiento, y que constituyen también una forma de «movilidad».

		EVOLUCION DE LA TASA DE MOVILIDAD DEL PERSONAL				
		1994	1995	1996	1997	Promedio :
		%	%	%	%	%
1	Banca oficial	5,59	3,92	5,20	5,14	5,0
2	Banca privada	11,90	14,54	15,85	17,64	15,0
3	Casas bancarias	47,99	42,52	40,18	77,35	52,0
4	Cías. de seguros	222,64	63,37	82,13	108,19	119,1
5	Coop de ah.y crédito	208,19	18,35	17,03	25,55	67,3

El cuadro anterior permite sacar algunas conclusiones interesantes, que enriquecen las reflexiones que se hacían en el capítulo anterior.

Los sectores que concentran mayor participación relativa en el sistema, la banca oficial y la banca privada manifiestan tasas relativamente bajas de «movilidad», frente a los sectores minoritarios que tienen tasas altas que están sumamente influidas por una fuerte tendencia al crecimiento. En particular hay que relativizar la situación para las cooperativas de ahorro y crédito, que tienen un índice muy alto en el año 1994, como consecuencia de recién haberse integrado recién a las series estadísticas, pero que sin embargo mantienen guarismos elevados en los años siguientes por su franca tendencia al crecimiento, cifras que se sitúan un poco más arriba al nivel de las de la banca privada.

La banca oficial registra una tasa media de movilidad del 5 %, con una tendencia a la baja importante (1.663 egresos frente a solo 370 ingresos). La banca Privada tiene una tasa media de movilidad del 15 % con una relación relativamente equilibrada entre ingresos y egresos (1.532 ingresos y 1.425 egresos).

El caso de la banca privada es ilustrativo de cómo el considerar solamente el incremento neto de 107 funcionarios (2,2 %) es engañoso, por la gran dinámica que tiene su padrón de funcionarios. Este manifiesta ingresos en los cuatro años del 30,9 % sobre los valores a diciembre de 1993 y egresos en el orden del 28,8 %. La tasa de movilidad promedial del 15 % anual significa el que en aproximadamente 7 años los bancos puedan renovar la totalidad de su plantel de funcionarios.

No podemos dejar de pasar por alto lo significativo que resulta la tasa promedio de movilidad del sector de las casas bancarias (52 %) con guarismos importantes en algunos años en particular y con una franca tendencia al crecimiento. Las compañías de seguros también tienen un importante crecimiento, dejando de lado como un hecho puntual los valores de 1994, ya que en los demás años mantienen una buena

performance, demostrando una actividad bastante dinámica en lo que se refiere al manejo de los puestos de trabajo.

4 – Distribución de la «masa salarial» :

Nos proponemos ahora analizar la distribución de la masa salarial por tramos de ingresos, para ver como se han comportado en los últimos cuatro años y que es lo que ha pasado en los distintos agentes.

Para efectuar esta medición tomaremos los sueldos nominales, sin tomar en cuenta las otras partidas que integran el total de las remuneraciones como la prima por antigüedad, horas extras, viáticos etc. Analizaremos los funcionarios que tienen como sueldo más de dos mil quinientos dólares mensuales.

Hemos tomado como marco de referencia dos mil quinientos dólares, por que entendemos que en grandes números, separa los sectores de menores ingresos dentro de los bancarios y por que son los que están sujetos una regulación salarial más estructurada dentro de las normas que rigen las relaciones laborales de los bancarios con sus instituciones. Cuando hablamos de bancarios utilizaremos a este término en un sentido amplio de su acepción, incluyendo como tales a todos los empleados de las instituciones financieras que integran los cinco sectores a que nos estamos refiriendo en este trabajo

Los datos que manejaremos están referido al mes de abril de cada año, se seleccionó así por que es el mejor momento del año, ya que no hay factores de estacionalidad u otros elementos puntuales que pueden llegar a afectar las condiciones del análisis, afectando por ejemplo su homogeneidad y/o consistencia.

Los funcionarios del sistema financiero que tienen por sueldo nominal más de dos mil quinientos dólares, conforman la parte superior de las estructuras de personal y son básicamente los niveles salariales superiores que están profundamente ligados a su dirección. En esta zona las instituciones se manejan con gran soltura y discrecionalidad, por no estar regulado prácticamente su funcionamiento, y las remuneraciones están substancialmente fuera de los términos que acuerdan las empresas con el sindicato bancario y ser un área en donde priman otros tipos de elementos que están vinculados a las prácticas operativas o a los programas estratégicos que ejecuta la empresa; sin dejar de reconocer que pueden haber casos particulares, pero que lo único que hacen es confirmar lo dicho anteriormente.

Las cifras que siguen ponen de manifiesto como ha crecido este sector dentro de las instituciones, ya que pasaron de ser solamente un 5,5 % del total de funcionarios al mes de abril de 1994, a ser el 18,9 % en abril de 1998. A su vez también aumentó su participación dentro del total de la masa salarial (sueldos nominales), pasó de un 15,5 % a ser el 36,6 %.

FUNCIONARIOS CON MAS DE U\$S 2.500 DE SUELDOS NOMINALES				
		Abril/1994	Abril/1996	Abril/1998
1	Cantidad de Funcionarios	833	2.283	2.943
		% :	% :	% :
2	% sobre el total de funcionarios	5,5	14,0	18,9
3	% sobre el total de sueldos	15,5	30,0	36,6

Como se puede apreciar el gran crecimiento en la apropiación de la masa salarial se produce en el período 1994 - 1996, aquí se da el gran salto, para luego crecer en una forma más leve en el período 1997-1997.

Si subimos un escalón más y estudiamos el sector de empleados bancarios con sueldos que superen los cinco mil dólares, vemos que el proceso de concentración sigue, y de ser solamente un 0,6 % del total de los funcionarios en abril de 1994, en abril de 1998 pasan a ser un 1,6 % .

Podemos entonces establecer que la masa de salarios que están en la punta de la pirámide y que es la que tiene la posibilidad de manejar en forma discrecional la dirección de los bancos va ganado en participación en la distribución de la masa salarial, no solo por la cantidad de funcionarios que la componen sino también por el incremento que se da, en la participación que tienen dentro del total de la masa salarial.

Las cifras que presentamos seguidamente manifiestan como es que se comporta este fenómeno en las distintas áreas que integran el sistema.

DISTRIBUCION DE LOS FUNCIONARIOS CON MAS DE U\$S 5.000 DE SUELDOS NOMINALES			

	Funcionarios :	Sobre el total de funcionarios
		%
Banca oficial	27	0,3
Banca privada	163	3,4
Casas bancarias	33	7,3
Cías de seguros	16	4,0
Coop de ah.y crédito	15	1,1
Total	254	1,6

Los bancos son los que registran la mayor cantidad absoluta de funcionarios con sueldos que superan los cinco mil dólares (163 funcionarios), mientras que las casas bancarias son las que lo tienen en una mayor proporción (7,3 %). La banca oficial es la que tiene la más baja participación relativa (0,3 %), como expresión del achatamiento que tiene la pirámide en este tipo de instituciones.

Es interesante observar como han crecido en los cuatro años que se están analizando los funcionarios que superan los diez mil dólares mensuales (solamente por concepto de sueldo), eran solamente tres en abril de 1994 y pasaron a ser veintiuno a abril de 1998. No podemos de dejar de pasar por alto que el sueldo en las escalas superiores de este tipo de instituciones, puede llegar a ser solamente una parte de la totalidad de las contraprestaciones que reciben sus gerentes y/o directores principales. El proporcionarles vehículo a cargo de la institución con todos los gastos pagos, una buena cuenta de representación, el absorber gastos familiares como los de educación, etc.; son maneras indirectas de mejorar los niveles de remuneración que es muy difícil cuantificar y refuerzan los argumentos manejados en cuanto a la discrecionalidad de la dirección de las instituciones financieras para operar en esta zona de la pirámide salarial.

5 – Síntesis y conclusiones:

Pretendemos que el análisis de algunas de las cifras referidas a los recursos humanos del sistema financiero nos haya dado una idea de cual es la característica de esta temática en el orden cuantitativo, para determinar entonces si es que se puede realmente caracterizar de flexibles o no las relaciones laborales.

De esta manera le damos una expresión numérica a las numerosas acciones que ha realizado AEBU en materia de flexibilización laboral y que parece que en este momento no se toman en cuenta. A manera de ejemplo podemos citar la flexibilización en la entrada, en los casos que se ha permitido la creación de cargos de ingreso a la actividad bancaria por debajo del último grado de la escala; el no cumplimiento de los cargos

mínimos necesarios en instituciones financieras que se encontraban en «especiales condiciones operativas». Flexibilidad en la salida, cuando también se ha acordado con algunas instituciones financieras del sistema, retiros pre-jubilatorios para facilitar que se pudieran llevar a cabo programas de ajuste que las sacaran de situaciones económicas difíciles.

Y podríamos seguir citando ejemplos de acuerdos que flexibilizaron las relaciones laborales entre instituciones financieras y AEBU, por último y no agotando el tema, la rebaja salarial de todo el personal a cambio de una compensación económica puntual, para facilitar procesos de reestructuramiento en instituciones en que estaba comprometida su capacidad operativa

Es muy difícil cuantificar las actuaciones antes mencionadas, pero entendemos que los guarismos que hemos manejado en forma concreta, referidos a las situaciones más trascendentes del manejo de los recursos humanos en el sistema financiero, dan una idea de la entidad de esta conducta, por lo cual rechazamos que la regulación del manejo de los recursos humanos acordado con AEBU sea un elemento de rigidez relevante, como para determinar por sí sola, la pérdida de capacidad competitiva con los otros sistemas financieros de la región. Sin dejar de reconocer que aquellos temas que así se consideren pueden tener un ámbito de análisis y discusión para acordar correcciones razonables y equitativas.

Hay sin lugar a dudas otros elementos mucho más importantes que introducen factores que determinan que pierda capacidad competitiva el sistema financiero, que sin embargo no se mencionan con la misma intensidad que el de las relaciones laborales; como por ejemplo el hecho de que el ingresos de nuevos bancos al sistema está topeado, lo que establece ventajas competitivas enormes para las instituciones que están operando en el sistema. Lo que no quiere decir que estemos en contra de un severo control del ingreso de nuevas instituciones financieras que den estabilidad, seguridad y seriedad a la plaza financiera.

El que los bancos privados hayan reducido un 28 % sus funcionarios en un plazo de trece años, él que la banca oficial redujera en un 13 % sus funcionarios en solo cinco años, el que los Bancos tengan una tasa de movilidad del orden del 15 % que les permita prácticamente renovar teóricamente la totalidad de sus funcionarios en aproximadamente siete años, el que la franja de trabajadores bancarios que están por arriba de las remuneraciones mínimas establecidas por el convenio haya crecido substancialmente en los últimos cuatro años por una acción discrecional de la dirección de los Bancos; entendemos no eximen de mayores comentarios sobre las presuntas condiciones de rigidez en materia laboral en la Banca, agregado a ello la tradicional buena disposición política del sindicato de estudiar y resolver los temas que sé agenden en esta materia.