

Informe sobre los trabajadores bancarios en Estados Unidos

Resumen

Mejores bancos para todos

Todos juntos para mejores bancos

“Juntos podemos crear mejores bancos para el empleo, la comunidad y la sociedad”

Ponerse en antecedentes:

El Committee for Better Banks (CBB), el Communications Workers of America (CWA) y UNI Finanzas Global Union (UNI) han unido sus fuerzas para hacer campaña por mejores condiciones de trabajo para los trabajadores del sector financiero en los Estados Unidos y en todo el mundo.

De acuerdo con un informe del Committee for Better Banks, hay dos sectores bancarios. La riqueza y el poder descomunales de Wall Street se evidencia en los aumentos salariales de los CEO, como Jamie Dimon, quien en 2013 recibió un aumento salarial del 74 % acercando su salario a los \$ 20 millones, después de haber sido multado con \$ 20 mil millones por cargos normativos y penales. Entretanto, el salario medio de los trabajadores bancarios es tan bajo que casi un tercio de los cajeros bancarios en América percibe algún tipo de ayuda pública. Más de un tercio de los cajeros vive en el nivel de pobreza o por debajo de él, a diferencia de los ejecutivos de Wall Street.

UNI Finanzas Global Union, organización sindical mundial que representa a 3 millones de empleados de finanzas y seguros, en 237 sindicatos nacionales del mundo entero, dice que los trabajadores bancarios estadounidenses no han podido expresar su derecho a organizarse juntos en un sindicato. Esto significa que los empleados no tienen voz y no pueden negociar colectivamente salarios justos y mejores condiciones de trabajo.

1. Condiciones típicas de los trabajadores bancarios en Estados Unidos

La imagen estereotipada de un banquero americano puede ser la un ejecutivo con mucho poder de Wall Street, pero en realidad la mayoría de los empleados del sector bancario son cajeros, representantes de venta, personal de telecentros y administrativo, todos ellos mal remunerados. Para muchos empleados, las condiciones de trabajo son inaceptables. Una encuesta realizada solamente entre cerca de 5.000 trabajadores de la banca en la ciudad de Nueva York revela cinco grandes temas:

1. **Metas de ventas y estructuras de comisiones poco realistas.** Los trabajadores están bajo constante presión para cumplir con metas de ventas irrazonables. Mientras tanto, sus estructuras de comisiones varían regularmente. Estos factores someten a los trabajadores a un estrés extremo y ponen a los consumidores en peligro de prácticas contrarias a la ética y depredadoras por parte de los bancos.
2. **Externalización.** La amenaza de que los empleos se trasladen a países de bajos salarios, contratistas de bajos salarios o agencias de trabajo temporal es cada vez más fuerte en el sector financiero estadounidense. Esta amenaza afecta a todos los tipos de empleados. Entretanto, muy pocos trabajadores tienen protecciones contra el despido o indemnización por despido adecuada. En la actualidad hay 19.800 menos personas empleadas en el sector de la finanza en la ciudad de Nueva York que antes de 2008.
3. **Riesgo de precariedad laboral y ausencia de protecciones para los denunciantes.** En Estados Unidos, los empleados de banco son "a voluntad", es decir, su trabajo puede ser terminado por prácticamente cualquier motivo. Aunque existen algunas protecciones legales para los trabajadores que informan sobre una actividad ilegal en los bancos, la aplicación de estas protecciones es difícil y la ley a menudo se ignora. Sin su propia organización independiente, la mayoría de los empleados de los bancos estadounidenses no podrá hacer casi nada contra un despido injusto. Los trabajadores no pueden, por lo tanto, dar a conocer violaciones de la ley o de la política del banco, por temor a ser despedidos.
4. **Salarios bajos.** Los salarios de los cajeros y trabajadores de telecentros son muy bajos. En Estados Unidos, un tercio de los cajeros recibe algún tipo de ayuda pública. En muchos casos, los trabajadores de telecentros del sector bancario

ganan la mitad de lo que ganan los trabajadores de telecentros sindicalizados en otros sectores. Muchos cajeros solamente tienen un horario a tiempo parcial cuando la verdad es que requieren trabajo a tiempo completo para llegar a fin de mes. Los asesores privados suelen trabajar horas extraordinarias sin que estas sean remuneradas a fin de alcanzar sus objetivos. Además, las mujeres y los trabajadores de minorías étnicas tienen más probabilidades de encontrarse en los puestos peor pagados.

5. Los Estados Unidos carecen de **muchas redes fundamentales de protección social para la mayoría de los trabajadores**. En particular, los trabajadores de la banca no tienen el derecho legal de tomar licencia por enfermedad o licencia parental remunerada. La mayoría de los cajeros de los bancos, los trabajadores de telecentros y los trabajadores de centros de procesamiento reciben muy poca o ninguna licencia parental remunerada de sus empleadores. El seguro de enfermedad es extremadamente caro y el acceso que tienen muchos trabajadores a la atención de salud patrocinada por el empleador es limitado, ya que trabajan a tiempo parcial o a causa de las primas elevadas. Las pensiones de prestaciones definidas son cosa del pasado, la seguridad del retiro se limita a los planes 401 (k) que exponen a los trabajadores a los caprichos del mercado de valores.

2. Los derechos de los trabajadores bancarios alrededor del mundo

A continuación ponemos de relieve algunas de las conclusiones clave de la encuesta de UNI Finanzas llevada a cabo con afiliadas en el mundo entero.

1. Seguridad laboral y apoyo en caso de pérdida de empleo

Reino Unido

Los empleados de la finanza están protegidos contra el despido improcedente (al cabo de dos años de empleo) y todos los bancos del Reino Unido pagan una indemnización por despido a los trabajadores de muchas veces el mínimo legal, porque esto ha sido negociado con el sindicato

Italia

Los empleados italianos han podido asegurar un Fondo Nacional con el objetivo principal de proteger a los trabajadores de las consecuencias del despido (ya sea financiando el período de desempleo o pagando al empleado hasta llegar a la jubilación).

Líbano

En el Líbano, el sindicato de finanzas ha negociado un acuerdo sectorial integral que incluye un procedimiento de mediación en caso de conflicto e indemnizaciones salariales en caso de terminación del contrato.

Noruega

En Noruega, el sindicato tiene recurso a un proceso de solución de conflictos legal en caso de desacuerdo sobre cuestiones negociables.

España

En el caso de sanción o despido de un empleado, la empresa tiene que explicar al sindicato las razones y los sindicatos pueden presentar sus propios argumentos por escrito. Si la empresa fusiona con otra empresa, el sindicato también debe participar en el plan de reestructuración.

Alemania

Los empleados de más de 50 años tienen protección contra el despido.

Países Bajos

En caso de reestructuración, los sindicatos negocian planes sociales que establecen la cantidad de dinero que se paga en los paquetes de licencias, apoyan a los empleados para encontrar otros puestos de trabajo (**actividades de recolocación y tiempo**), y proporcionan apoyo financiero para formación.

Suiza

En caso de reestructuración, los sindicatos están involucrados en negociaciones con la dirección para decidir sobre un plan social para los empleados y los sindicatos también pueden estar involucrados en la negociación de aumentos salariales.

Sudáfrica

En Sudáfrica, los sindicatos están autorizados a representar a sus miembros en caso de despido improcedente o un conflicto por práctica laboral injusta en nombre de sus miembros ante el Tribunal Laboral. En caso de liquidación de una empresa, los sindicatos deben ser advertidos de la misma y podrán designar a su propio liquidador para cuidar de los intereses de sus miembros. Este liquidador podrá asistir a las juntas de acreedores. En el caso de una fusión o adquisición, la Ley de la Comisión de Competencia obliga a los empresarios afectados a notificar al sindicato cuáles de sus miembros se verán concernidos y si el sindicato no está de acuerdo con la fusión o la adquisición puede remitir el conflicto a tribunales.

Tanzania

Los empleados tienen voz a través de su sindicato, que tiene el derecho a ser escuchado a todos los niveles en el proceso de asuntos disciplinarios (en el lugar de trabajo, a través de la Mediación y el Arbitraje en la Junta de Conciliación y el Tribunal Laboral).

Filipinas

Las suspensiones y despidos tienen que hacerse en consulta con el sindicato

Nepal

El sindicato nepalés aseguró la regularización del empleo para aproximadamente 1.000 empleados en Himalayan Bank, el NABIL Bank, el SBI BANK y ADBL tal como se negoció en el marco del nuevo convenio colectivo. El sindicato también ha conseguido reducir el número de puestos de trabajo que se suponía iban a ser externalizados o subcontratados.

2. Negociación de una participación justa y un salario justo

Brasil

Desde 2004, los trabajadores bancarios brasileños han ido obteniendo aumentos salariales reales cada año, un piso salarial más alto (38,7% por encima de la inflación en este periodo) y mejoras en sus planes participación en ganancias como resultado de la negociación colectiva llevada a cabo por los sindicatos. También se les pagan horas extras con un incremento de 50%.

Líbano

En el Líbano, los trabajadores bancarios se benefician de 16 meses de salario y el sindicato de finanzas negocia aumentos salariales regulares.

Noruega

El requisito de salario mínimo es actualmente de aproximadamente de \$20 por hora. Además, tienen lugar cada año negociaciones centralizadas sobre incrementos salariales entre los sindicatos y las organizaciones coordinadoras de trabajadores. Hay un aumento

salarial obligatorio para todo el sector financiero, además de las negociaciones salariales de empresa por empresa. Los sindicatos también tienen el derecho de recibir estadísticas individuales con respecto a salarios de todos los empleados en su compañía.

Suecia

Las normas en materia de horas extraordinarias dan derecho a recibir una vez y media o dos veces el salario en función de la hora del día o del día de la semana.

Tanzania

Los sindicatos convienen con la dirección la fijación de los salarios y negocian revisiones salariales regulares.

Filipinas

Los trabajadores bancarios gozan de un total de 16 salarios mensuales y primas trimestrales.

Nepal

Los sindicatos nepaleses aseguraron un incremento salarial de 30 a 50% en las empresas en las que se ha establecido un sindicato recientemente.

3. Acceso a las prestaciones sociales

Brasil

Los trabajadores bancarios brasileños reciben asignaciones mensuales de comida, asignaciones alimentarias, seguro de enfermedad para la familia, subsidio en efectivo para cubrir los gastos de cuidado infantil para cada niño de hasta 6 años de edad. En los últimos diez años los trabajadores bancarios han ganado otros beneficios tales como una asignación alimentaria adicional en diciembre (prestación del decimotercer mes), 180 días de licencia paga por maternidad, la inclusión de las parejas del mismo sexo en los planes de salud y baja médica pagada.

Argentina

En Argentina, las trabajadoras bancarias tienen 180 días la licencia por maternidad y reciben el pago de servicios de guardería para niños menores de cinco años de edad.

Noruega

Los empleados tienen la totalidad de la licencia por enfermedad pagada desde el primer día hasta un año, un año de licencia parental paga por el nacimiento de un niño, una semana adicional de vacaciones por año a partir de los 60 años, y una hora menos de trabajo cada día a partir de los 64 años.

Suecia

Los empleados de banco sueco tienen derecho a 6 meses de licencia de paternidad pagada al 90%, 6 semanas de vacaciones al año y un fondo de pensiones seguro para la jubilación. Un niño da a los padres 480 días de licencia parental con prestaciones (días laborables o naturales) para compartir entre los padres. Los empleados de finanzas también reciben beneficios de pensión adicional y pueden tomar la licencia por enfermedad que dispone el pago de 80 por ciento del salario normal desde el día 2 hasta el día 14, y el 90% desde el día 15 hasta el 90.

Italia

Los sindicatos negociaron fondos de pensiones que superan los bajos ingresos proporcionados por el Sistema Nacional de Pensiones, un sistema de seguros de salud a

nivel de empresa y un sistema de atención social a largo plazo en todo el sector financiero.

Rumania

En las empleadas tienen derecho a 1 año de licencia por maternidad con 85% del salario.

Tanzania

Las trabajadoras bancarias tienen derecho a 84 días de licencia por maternidad por un solo hijo y a 100 días por gemelos, y los empleados tienen derecho a 7 días de licencia por paternidad y todos los empleados benefician de cobertura de seguro de enfermedad.

Nueva Zelanda

Los empleados tienen derecho a 14 días de licencia parental remunerada.

Filipinas

En Filipinas los empleados bancarios benefician de cobertura de atención de salud y de hospitalización de US\$ 3,000 al año.