

*RECONFIGURACIÓN DE LOS ESPACIOS LABORALES Y
PÉRDIDA DE SEGURIDAD ONTOLÓGICA EN
TIEMPOS DE GLOBALIZACIÓN:*

Maribel Barboza Pérez
marecon@cantv.net

Introducción

En esta investigación se abordan las puestas en prácticas y en discursos, por parte de los *gigantes españoles*, *BBVA* y *BSCH*, en oficinas bancarias de Maracaibo, Venezuela, de modelos de reconfiguración laboral estandarizantes. En esta ponencia, intentamos realizar una lectura, desde una topología local, de algunos resultados transaccionales registrados en estos espacios laborales. En otras palabras, recogemos y analizamos algunas descripciones de experiencias laborales derivadas de la intención performativa de estos actores financieros globales que, a partir de las fusiones y adquisiciones (*fas*) y ante la debilidad inmunológica local en el mundo laboral, logran resultados reconfigurativos con efectos sobre la conciencia práctica y el sentido de futuro de los actores laborales involucrados.

A.-Estrategias Metodológicas

En términos de lo anterior, hemos entrevistado, en profundidad, a veinte empleados y ex –empleados bancarios, así como a seis gerentes y directores activos de dos entidades financieras, sujetas a *fas* por parte de bancos de matriz española. La aproximación cualitativa a estos actores estuvo precedida por una reflexión teórica inicial a partir de la cual se organizaron los ejes temáticos centrales de las narrativas. Creo necesario, recordar que es ésta una primera lectura, sobre un espacio laboral restringido, elegido por su condición de receptor de primer orden de la intencionalidad performativa global.

Los actores, en términos metodológicos, han sido considerados las unidades inmediatas o próximas generadoras de referentes sobre la elaboración de sus propios mundos ideacionales; en otras palabras, de sus propios sistemas de significados o *representaciones sociales*. La “aproximación” es posible a través de sus actos comunicativos, de sus discursos orales o escritos, producidos en particulares contextos, con ciertas estructuras, tesituras y campos lexicales expresivos de determinadas intenciones performativas. Son los actores con vida laboral en bancos fusionados, los que fueron interpelados en la investigación: directivos medios (gerentes de oficinas), directores territoriales y empleados

El procedimiento de aproximación a los actores fue realizado a partir de los *corpus* discursivos obtenidos a través de estrategias etnográficas:

1.- Entrevistas (entendidas como narración conversacional) grabadas o escritas (notas de campo abiertas o subrepticias) y observación de comportamientos no verbales, realizados durante el año 2001.

2.-Textos disciplinares, documentos institucionales y archivos periodísticos impresos o electrónicos.

B.- Categoría Analítica Referencial: Pérdida de Seguridad Ontológica.

En el ámbito de los espacios laborales, encontramos una confrontación-negociación de identidades y, por tanto, de prácticas disímiles. Este proceso no resulta, repetimos, inédito: la globalización no ha inaugurado un nuevo juego de conflictos entre los actores laborales implicados, sólo le ha exacerbado hasta dar lugar a una intensificación de acontecimientos de emergencia reciente que, por su nuevo entramado, resultarían aún más disonantes con el imaginario laboral “moderno”. Beck (1998:276), reconoce este fenómeno como la pluralización del mundo laboral y de las formas de trabajo.

El juego de conflictos entre los actores en confrontación directa, trabajadores y empresarios, ha producido a lo largo de la historia del capitalismo desenlaces diversos que, en todo caso, internalizan un componente de riesgo a distribuir. El riesgo, aquí será entendido como la probabilidad de pérdida de la “conciencia práctica” (Giddens,1995,52); en otras palabras, la pérdida de certeza en cuanto a la continuidad de la vida cotidiana, tanto representativa, discursiva como en términos de prácticas sociales. Las primeras atienden a la organización social del sentido de la “realidad misma de las cosas y de las demás personas” (Giddens,1997:52), lo último a las prácticas sociales expresadas en rutinas cotidianas (Giddens,1997:53), consistentes con el sentido construido. La “organización interpersonal del tiempo y del espacio” (Giddens,1997:55) responde, entonces, a la necesidad de un mínimo de certeza: con ésta se ordena el mundo de vida y se distancia el “caos” o el peligro (Beck,1998:32) en el cual resulta improbable constituir la continuidad vital.

C.- Referencias contextuales del proceso de iberización bancaria

La *iberización* de la banca venezolana constituye una forma expresiva del proceso de globalización contemporáneo. En este caso, la compleja interconexión que signa a este proceso aparece radicada en el ámbito financiero, dentro del cual se produce una conducta financiera expansiva y culturalmente estilizadora promovida por los dos principales bancos españoles, BBVA y BSCH, a partir de 1995. Esta conducta expansiva implica la exportación del negocio bancario “doméstico”, transterritorialmente, a través de ciertas prácticas corporativas de integración y concentración operacional conocidas como fusiones y adquisiciones. Tomando en cuenta la “estrategia de presencia física”, bajo la pretensión de *marca única* por parte de estas dos franquicias bancarias españolas, esta experiencia de globalización correspondería a la forma específica de adquisiciones. Existe, en este caso, el propósito del desplazamiento y la sustitución de las formas del negocio bancario local por aquellas que ordenan el negocio bancario ibérico. Este tipo de transacción corporativa, in situ, supone una intención, de mayor complejidad, de apropiación de lo local puesto que se articula e incide, aún más directamente, sobre la constitución de espacios sociales locales. Así, por ejemplo, la extensión o contracción de las sedes físicas u *oficinas bancarias* en una localidad, altera las condiciones de afiliación laboral de agentes locales y les supedita, por lo general, a un *locus* de control foráneo. Signos semánticos delatores de la percepción de esta acción apropiativa abundan en las publicaciones especializadas y divulgativas: “la estrategia del BBVA ha pasado por comprar bancos ...y transformar la gestión de esos activos” “Bancos españoles se adueñan de América Latina” (Eurosur,f.e.); “España desembarca en América Latina” (BBC, f.e). Tales enunciados indicarían la ausencia de actores locales reactivos; más bien delinean espacios receptivos inerciales. De allí, que nos preguntemos cuáles son los móviles que guían las acciones de migración bancaria hacia América Latina, específicamente a Venezuela, por parte de estas corporaciones financieras

españolas; así como también, indaguemos acerca de las condiciones locales que parecen allanar o restringir el tránsito, no ya sólo de flujos financieros, sino de toda una operación material y simbólica implicada en la *iberización* de la banca venezolana. Estas primeras reflexiones conforman un marco referencial pertinente para encontrar el sentido de los cambios ocupacionales bancarios derivados, cuya intensidad y alcance se desplaza por toda la jerarquía laboral, alterando la *conciencia práctica* de los actores laborales comprometidos.

C.1.- Razones Migratorias y Receptivas de la Banca Española

Hemos encontrado una diversidad explicativa en torno a los móviles del proceso de integración bancaria global; al respecto la OIT (2001:7) adscribe las estrategias implicadas a **propósitos de posicionamiento** en el espacio global del capitalismo contemporáneo. Señala al respecto: “la maximización de valor, la ambición de poder de los dirigentes, el mimetismo, la necesidad de reducir la incertidumbre y consideraciones defensivas”. Hernansanz y Sebastián (2000:3) distinguen entre propósitos diferenciados; lo que da lugar a dos modelos de internacionalización de la banca: la expansión bancaria hacia *economías desarrolladas* y aquella dirigida a *economías no desarrolladas*; la primera responde, fundamentalmente, al seguimiento de la dinámica global de la demanda de los clientes corporativos; mientras que la segunda está orientada por la presencia, fundamentalmente de “márgenes inusualmente altos” en mercados emergentes o de potencial crecimiento.

Un referente que parece ratificar esta interpretación de **disociación de los móviles de la migración** financiera bancaria, la encontramos en los destinos de ciertos flujos financieros globales (oferta de créditos); son éstos, zonas huéspedes, precisamente, con el mayor grado de riesgo, recién vulneradas por crisis financieras o externas. Concerniente a lo anterior, podemos señalar que en 1998, América Latina concentra el 60% del total del flujo crediticio mundial, siguiéndole Asia, Europa Central, Africa y Medio Oriente; presentando, además, Venezuela el mayor ratio (36%), antes de Kenya, Checoslovaquia y Filipinas (Weller y Scher, 2001: 835). Los espacios de incertidumbre exacerbada, entonces, parecen garantizar retornos excepcionales que justificarían la exportación de la “plataforma bancaria”. En este contexto, resulta de interés destacar que es España el protagonista de la invasión financiera latinoamericana a mediados de los noventa. A finales de 1999, el sistema financiero español dirigió más de un cuarto del total del financiamiento bancario a países foráneos, a América Latina; constituyéndose, en el segundo mayor emisor de fondos a la región con el 14% del total, sólo superado por el aporte, selectivo por menor riesgo, del sistema bancario norteamericano” (Hernansanz y Sebastián, 2000:5). Los bancos españoles, a diferencia, apostaron por el riesgo, por lo que sometieron al sistema bancario español a un agudo crecimiento de la exposición externa. Podemos referir, al respecto, que es Argentina el destinatario del 41% del total del financiamiento bancario español, en tal período (Hernansanz y Sebastián, 2000:20); lo cual sugiere la magnitud de las interconexiones de la crisis argentina, revelada en el 2001, en la red global España-Latinoamérica. En la misma se revela el carácter diferenciado y diferenciador (Bauman, 1999:8) atribuido a la relación global-local de los procesos financieros globales, cuyos saldos se supeditan a la fortaleza de las fuerzas inmunológicas locales.

Hemos encontrado coincidencias en cuanto a la invocación de la madurez del mercado bancario español como explicativo de rendimientos netos significativamente más bajos que conducen a los principales actores financieros españoles (directivos superiores de BBVA y BSCH) hacia los mercados latinoamericanos de mayor riesgo, pero de alto

potencial de crecimiento, dada la, relativamente, reducida bancarización. Aunada a la evidencia de indicadores financieros sugerentes de la búsqueda de mayores rendimientos, es necesario exponer también, a nuestro juicio, la incidencia de las normativas emanadas de los bancos centrales nacionales de la Unión y de su identidad integradora, el Banco Central Europeo sobre la conducta de expansión transnacional de los bancos referidos (5). Estas normas, se erigen en fronteras legales que restringen las acciones de fusiones y adquisiciones transfronterizas dentro de la Unión; podemos decir que actúan como protectores endógenos/exógenos de los sistemas financieros nacionales. La existencia de esta condición normativa/protectora antagoniza con la debilidad de las legislaciones financieras regionales y, aún más, con las prácticas de arreglos opacos entre empresarios y funcionarios gubernamentales locales, suerte de *actores de intermediación* (García Canclini), con *global players* financieros, cuyas prácticas de “negociación” facilitan las acciones apropiativas de los segundos.

C.2.- Evidencias de la “iberización” bancaria en Venezuela

Las prácticas de la exportación bancaria española a Venezuela (*fas*) son ejecutadas a partir de modelos gerenciales o *modelos de gestión* con los que se procede a la integración-estandarización de los espacios transnacionales de operabilidad bancaria. Es este, precisamente, el propósito declarativo con el que el Comité de Integración y Fusión del BBV-Argentaria da inicio, el 19 de Octubre de 1999, al denominado *Programa de Integración, dentro del Proyecto CRE@* (BBVA,2000:18). En este plan de culminación de la expansión financiera mencionada, encontramos los signos adosados a los procesos de globalización contemporánea en cuanto a: intensidad, alcance, producción diversa de localidades y distribución asimétrica de riesgos. La intensidad del proceso de integración transterritorial puede ser estimado a partir de la brevedad de los resultados de la gestión expansiva: “menos de un año y medio después....el proceso de integración ha finalizado con éxito”, reza el informe del BBVA del 2000 (BBVA,2000:18), revelando que sin la inclusión de Brasil, lidera en tan corto tiempo, el ranking de depósitos en América Latina, concentrando el 16,1% de los depósitos totales, precediendo al BSCH; mientras que se posiciona en segundo lugar, tras el BSCH, en el ítem de cartera crediticia de la región (BBVA,2000:107). La intensidad invasiva-apropiativa del BBVA, se manifiesta, así mismo, en la concentración del 10% (72.314), aproximadamente, de la plantilla de empleados bancarios de la región, asignados a una red de distribución conformada por 4.865 oficinas del BBVA en América Latina, correspondiente al 54% de sus unidades operacionales globales (BBVA,2000:10).

Las fusiones y adquisiciones (*fas*) por parte de bancos españoles a bancos venezolanos, conforman referentes de algunas experiencias en las que es posible percibir las complejidades de los encuentros y tensiones entre lo local y lo global que dan lugar a reordenaciones en los espacios laborales. Los saldos de estas tensiones representativas, supeditan su fuerza a las inmunologías locales, a los micro-relatos que hacen contrapeso a la megaretorica propia de los procesos de globalización; en este caso a la representación de un locus laboral de eficiencia. Esta representación consistente con una racionalidad hiper-instrumental que tendería a vaciar a los espacios laborales, da lugar, sin embargo a prácticas locales disímiles. Por ejemplo, encontramos que en la Unión Europea (Eurostat, f.e.), los procesos de concentración bancaria no han afectado significativamente las condiciones de seguridad asociadas a la ocupación bancaria, manteniéndose, en promedio, relativamente protegido el colectivo laboral de este sector. Sin embargo, estos resultados han de ser

contextualizados. Las prácticas de fusión bancaria transterritorial en Venezuela, tienen lugar en escenarios de condiciones socio-políticas incomparables a las hispanas, lo cual modifica las tensiones y resultados transactivos del proyecto bancario global (CRE@):

De las seis leyes aprobadas en el período 2000-2001 de sesiones de la Asamblea Nacional en Venezuela, dos conciernen al proceso de (des?)regulación de la inversión; en palabras de un congresante, del “estímulo a la inversión extranjera y del retorno de los capitales nacionales”. El marco jurídico favorable se asienta entonces, en la Ley de Estímulo a la Competitividad, el Fortalecimiento Patrimonial y la Racionalización de los Gastos de Transformación en el Sector Bancario (Ley de Fusiones) y la Ley de Licitaciones. Nos interesa, específicamente la primera, dados los impulsos de desafiliación laboral que está produciendo al perseguir, de acuerdo al Ministro de Finanzas (hasta Julio de ese año), José Rojas, “que el sistema financiero se esté adaptando al verdadero tamaño de la economía” (El Nacional 12.2.01, f.e.). Este proceso de redimensionamiento, cuyo objetivo es reducir los costos de transformación bancarios, ha dado lugar, de acuerdo al sindicato bancario Asitrabanca (El Nacional, 23.2.01), al desempleo de un 25% de la nómina laboral del sistema financiero local. Se estima que 30.000 profesionales han quedado sin empleo en los dos últimos años (1999-2001) a raíz del boom de las fusiones bancarias.

En Venezuela, similares gestiones bancarias encuentran frente a sí una arquitectura de poder diversa; el imaginario social hoy caracterizado por una intensa inestabilidad representativa, muestra una debilidad inmunológica que parece estar dando lugar a una inmovilización de ciertos sectores laborales; en palabras de García Canclini, a una *atrofia de la acción conflictiva* (García Canclini, 2000:28b). Un referente expresivo de esta atrofia lo encontramos, por ejemplo, en la debilidad negociadora de los trabajadores bancarios despedidos por efecto de las *fas* durante el año 2000, quienes elaboran una conducta de colaboración ante la estrategia empresarial de encubrimiento del despido bajo la forma de renuncia, a cambio de pagos de prestaciones extraordinarios. Este tipo de arreglo informal, revela la decrecida actitud de resistencia de los trabajadores bancarios implicados, quienes encuentran que carecen de estrategias de negociación efectivas; por lo que, rápidamente, acceden a lo que irónicamente denominan la “cajita feliz”. Este acontecimiento referencial se constituye en un relato incorporable a las narrativas personales, que parecen desvanecerse tras los datos estructurados de las estadísticas. Podemos mencionar, al respecto, los silencios legales que han acompañado los procesos de reducción de plantillas registrados en las reestructuraciones bancarias *iberizadas*. La Federación de Trabajadores Bancarios de la Confederación de Trabajadores del Perú, por ejemplo, ha denunciado el despido de más del 30% de los trabajadores sindicalizados por parte del BBVA-Continental (en Perú); así también, ha revelado estrategias de fragmentación del colectivo laboral, al conceder bonificaciones a cambio de la desafiliación sindical. Prácticas homólogas han sido, también, desplegadas por los “gigantes españoles” en Argentina (así como el resto de la banca transnacional), ante un Estado Ausente; a tal efecto, podemos mencionar los señalamientos realizados por el Centro de Estudios Socioeconómicos y Sindicales de Buenos Aires, ya en el 2000, concernientes a efectos reconfigurativos de los espacios laborales bancarios: destrucción directa e indirecta de empleo, extensión no remunerada de

la jornada de trabajo, despidos injustificados, despidos encubiertos y elusión de contribuciones al sistema provisional y de obras sociales.

En las narrativas siguientes, encontramos aserciones expresivas de la incapacidad reactiva y de la resignación que parece caracterizar las experiencias de estos trabajadores en Venezuela.

“Se ha maltratado a los trabajadores, porque se les ha mantenido en el limbo durante meses y luego se les ha obligado a renunciar...(aún cuando) a la hora de pagar las liquidaciones de los trabajadores resultan más costosas que lo previsto en la Ley del Trabajo...” (*Presidente del sindicato bancario Asitrabanca*) (*El Nacional*,23.2.01)

“A mi me llamaron y me explicaron que así salíamos ganando los dos... el banco y yo ya que de todas maneras iba a ser despedido...por lo menos me compensaban económicamente si decía que yo era el que renunciaba...qué podía hacer si el del sindicato...amigo mio...me dijo que aceptara...” (*Ex -empleado bancario*)

“En los primeros momentos creí que había hecho un <negoción>...si siempre me iban a despedir entonces esto era como un premio de consolación...hasta di las gracias...al mes me enfrenté con la realidad de que eso no me resolvía nada....de que no sabía hasta cuando iba a hacer llamadas...colas...recibir negativas...han pasado tres meses y nada...ahora lo que siento es rabia ...desesperación...me siento sin protección...esperando el pago del seguro de pago forzoso que nunca llega...” (*Ex -empleado bancario*)

En el testimonio siguiente de un director de oficina bancaria en Maracaibo, encontramos, al igual que en las expresiones anteriores, la percepción de carencia de control sobre las acciones; el dominio del desenlace de la relación de trabajo se encuentra fuera de sí. Para los ex -empleados y el presidente del sindicato bancario, la atribución de poder se encuentra en los directivos de los bancos y en el Estado; para los directivos de los bancos se encuentra en una razón técnica neutral, que les “obliga” a desplegar localmente prácticas “dolorosas” pero necesarias, en términos de la sobrevivencia de una organización externa que “garantiza” la suya propia.

“Se les ofrece una alternativa lucrativa que le da salida a un problema en el que no hay culpables...el banco está adoptando un nuevo sistema operativo de mayor automatización...hay que funcionar con una nuevo concepto de banca con economías de recursos....mira esto es un negocio que tiene que sobrevivir en condiciones de crisis, de un ambiente competitivo...no nos queda más remedio que reducir oficinas... concentrar funciones y eso lleva... dolorosamente...a despedir gente... si se procede como despido legalmente aparecen las complicaciones legales que en estos momentos ninguna de las partes quiere...así que se negocia...y se les compensa con creces...” (*Gerente de RRHH bancario*)

C.2.1_ Descarga operativa o intensificación de los riesgos

Dentro del Proyecto Crea, encontramos el programa E-volución, identificado en la literatura del BBVA como nuevo modelo bancario. Este se articula sobre la integración de la red de las “nuevas oficinas” (modelo Oficina 2000) a partir de una plataforma tecnológica global. En el discurso propositivo de este modelo son recurrentes los propósitos explícitos de los recursos bancarios electrónicos: eficiencia, calidad y diferenciación (BBVA,2000:13). El primero de éstos, tiene en el lenguaje de “los españoles” un significado preciso: reducción de los costos laborales fijos (componente de los costos de transformación); de allí la insistencia en el uso de los “canales alternos” (de distribución). La transferencia de funciones desde la plantilla hacia “el sistema” da lugar a una compresión selectiva y deliberada de cargos; es este procedimiento lo que en la jerga

del banco se denomina “descarga operativa”. Los dispositivos tecnológicos son utilizados, entonces, para vaciar a la oficina bancaria, así como para reducir la extensión reticular; en otras palabras, el número de oficinas. En la zona Maracaibo, de “la territorial occidente”, sólo durante el último semestre del año 2001, se redujo en nueve el número de oficinas de una de las entidades bancarias sede de este estudio, dando lugar a movimientos de despidos, rotaciones e incremento en la intensidad del trabajo.

La percepción de los riesgos implícitos en la posibilidad de ser sujeto de las dos primeras acciones supone el debilitamiento progresivo de la resistencia laboral, que parece haberse reducido a expresiones de quejas durante comités directivos y “comentarios de oficina” durante reuniones informales.

--Yo le digo... Sr. X es que no es posible trabajar bien....como usted quiere...si en lugar de las cuatro personas de atención al público solo cuento con una.....si para recibir una chequera o para pagar la tarjeta el cliente tiene que esperar por lo menos una hora....

-- Y para qué creen ustedes que sirven los gerentes?....si todo fuera perfecto no los contrataran a ustedes...ustedes están precisamente para hacer que las cosas se resuelvan cuando hay problemas...sino... sería muy fácil...hay que ajustarse...acostumbrarse a una plantilla menor...para eso tienen el sistema....¿por qué no los mandan (a los clientes) a utilizar el telecajero?...hay que enseñar al cliente para descargar la oficina.

-- Entonces...después que hacen una cola de más de una hora (de pie)... llegan y vamos a decirle ...el saldo lo pide al telecajero?...pida el efectivo al telecajero?

-- Con las experiencias van aprendiendo...y ustedes son los responsables...olvídense de más personal....bastante el banco ha gastado en una plataforma tecnológica para que ustedes no los acostumbren a usarla...es que están mal acostumbrados a que tienen que atenderlos ¡el mismo gerente!....tienen que perder la costumbre .

La descripción previa, elaborada por un director de oficina ante el director territorial, exhibe la tensión por demandas múltiples y divergentes sufrida por el primero: se le exige que sea eficiente, leáse, que prescindan de empleados y, a la vez, que preste un servicio de calidad a un cliente local que, a diferencia de un cliente pensado en términos globales, requiere atención “cara a cara” y desconfía de los dispositivos electrónicos. El peso de la resistencia de los clientes locales a usar los canales alternos recae, entonces, sobre una plantilla reducida; ésta ha de atender una mayor cantidad de usuarios. Los empleados de “front desk” y los gestores (atención selectiva) se enfrentan a una intensificación de operaciones y el director a una gerencia de conflictos permanentes. Tales experiencias reducen el *performance* (en objetivos) medido semanalmente en la *bitácora* (suerte de registro de desempeños cuantificables). La descarga operativa, se traduce entonces, más bien en una profundización de la sensación de riesgos, al ser sometidos a una intensidad laboral cuyos resultados, monitoreados permanentemente, se traducen en indicadores de los cuales se sujeta su estabilidad laboral.

“Yo sé que en cualquier momento estoy afuera...te ponen unas metas que por más que te empeñes no puedes cubrir...yo le digo (al director territorial) que no pueden cumplirse que recuerde la crisis que es más fuerte aquí (en la región zuliana) pero él responde que no es su problema...su problema son los numeritos...y que para eso nos <fajemos> o si no que qué hacemos como gerentes...que le exijamos más a los empleados...que hace falta más presión...que los españoles sólo entienden de numeritos...que él les responde a ellos... que por eso tiene que hacer presión porque si no aflojamos” (*director de oficina*)

C.2.3. - Vivan los españoles

Hasta el momento en que fue escrita esta ponencia (07-01), los trabajadores bancarios activos y despedidos, no identificaban a “los españoles” como un “otro” al que se asignaba la responsabilidad por la pérdida de certezas en lo concerniente a su situación laboral. Sólo se les atribuye una gerencia más eficiente pero también más exigente; incluso su gestión es reconocida con un signo de confianza: “...el negocio es el mismo....Pero más seguro”. Esta apreciación admirativa sincroniza con la percepción sobre la banca española (hasta la crisis Argentina) en Venezuela, como refugio financiero ante la histéresis bancaria heredada de la crisis financiera de 1994. Más bien, notamos en la narrativa siguiente, que la gerencia media, operador técnico de las decisiones de actores impersonales e irreconocidos que genéricamente constituyen “los españoles” (sólo el 20% de los directores de oficina conocía el nombre de la directiva del BBVA y ninguno de los empleados) , es la receptora de las responsabilidades y conflictos de las decisiones tomadas desde “fuera”.

“Bueno... qué le digo...con los españoles el negocio es el mismo. Pero más seguro..aumentar los beneficios y reducir costos ...que como siempre los reducen a costa de nosotros...la diferencia con ellos es la presión...desde que el banco es de ellos uno siente más peligro...siempre en tensión...y no es que ellos vengan aquí sino que los jefes criollos dan más duro con el látigo cuando le dan cuentas a un extranjero...están todo el tiempo fiscalizándote....te revisan los objetivos a diario...hasta te cambian el hablar...pero qué hace uno con tanta sobreoferta de trabajo allá fuera..” (*empleado y jefe seccional del sindicato del banco*)

“Yo logré cumplir el plan de gestión este semestre contra viento y marea...ése es el resultado de un trabajo coordinado...supervisado...fíjese que nuevamente mi territorio gana el premio a pesar de las dificultades que conocemos...yo creo que la eficacia del equipo es responsabilidad mia...ellos (los españoles) tienen un plan muy bien diseñado en el que se determinan hasta los objetivos diarios... si uno cuida que los más desagregados se cumplan asegura el plan...uno está claro con los españoles...si uno cumple asegura el mejor paquete salarial del mercado....yo se los repito a los directores de oficina....aquí cada quien asegura su puesto con sus propias uñas.. con puro trabajo...no hay <amiguismo> ni palancas que cuenten....por eso la confianza de la directiva en mi gestión...” (*director territorial*)

C.2.4 La reducción de plantillas

La construcción de este orden, anclado en la eficiencia, medida en los denominados márgenes (operativos) y de rentabilidad, encuentra en las estrategias *save-labor cost* , el recurso de compresión de los denominados costos de transformación bancarios. De forma tal que los movimientos de fusiones y adquisiciones bancarias se identifican con gestiones racionalizadoras, léase reductoras, de trabajo: “...los anuncios de fusiones van acompañados generalmente por anuncios de reducción de personal para recortar los costos en las organizaciones amalgamadas, a menudo en gran escala. Para aprovechar plenamente las ventajas de la fusión, dos organizaciones que se superponen se concentran en una sola y se suprime la duplicación de operaciones, lo cual entraña la supresión de puestos de trabajo en todos los niveles” (OIT,2001:4). La reducción de plantillas y la destrucción de puestos de trabajo, no han de ser considerados como externalidades indeseables de estrategias en procura de eficiencia y competitividad. Los propios textos institucionales, en este caso el informe anual de uno de los bancos hispanos señala la “significativa reducción de la plantilla” como una exigencia para “la superación de los ambiciosos objetivos de ahorro de fusión” (BBVA,2000: 33). Aún más, tal propósito se encuentra explicitado como una de

las líneas básicas de gestión del Proyecto Cre@ (BBVA,2000:16). Es ésta una práctica adscrita, en forma genérica, a los procesos de integración bancaria; atribuyéndosele incluso el status de condición necesaria para las operaciones de fusiones y adquisiciones. En publicaciones de la OIT(2001:95) leemos, al respecto, que el despido se constituye en “un instrumento de adquisición”. En otras palabras, la intensidad en la reducción de puestos de trabajo se considera una indicador de potencial capitalización accionaria de la entidades bancarias fusionadas. Tales prácticas se supeditan, a su vez, a las trayectorias de las gestiones de riesgo; cuya volatilidad exige una conformación flexible de las plantillas

“Después de quince años trabajando corrido...ahora estoy como paralizado...sin saber qué hacer o cómo enfrentar los compromisos, las obligaciones de siempre que ahora me parece... que me ahogan..”. (ex –empleado bancario).

“Antes, todos los días los llenaba con el ir y venir al banco...ahora al levantarme me parece que ya nada tiene orden...”(ex –empleado bancario)

“Fue un golpe...yo ya había oído comentarios...habían <runrunes>...pero me confiaba en mi rendimiento, en tantos años cumpliendo, siendo honesto y responsable...cuando me llamó la de recursos humanos y me dijo yo sólo preguntaba por qué...por qué...en qué había fallado...cómo podía remediar la falta...cómo podía prepararme para serle útil al banco...ahora no sé que hacer...” (ex –empleado bancario)

“Nunca creí que iba a tener que volver a empezar a esta edad (40 años)...confié en el banco...en lo que yo hacía...después de aguantar aquellos problemas...aquellas quiebras (crisis financiera venezolana del 94) yo creía que estaba casado con el banco...de repente es como si fuera otro que no encuentra lugar en ninguna parte...que lo único que sabe hacer ya no le interesa a nadie...ya no tiene valor...” (ex –empleado bancario)

Los espacios laborales se constituyen en espacios de producción de identidades; de allí que la discontinuidad ocupacional de lugar a re-elaboraciones del si y de la *conciencia práctica* de los trabajadores. Es posible intuir, en las narrativas presentadas, la inestabilidad de lo “que se da por supuesto” (Berger y Luckman,1997:89), sentido que dirige las representaciones y prácticas sociales extensibles a la vida cotidiana. Los reordenamientos laborales implícitos en la iberización bancaria pudieran estar dando lugar, entonces, a un cambio sustantivo en la sistemas de interpretación de las experiencias sociales, cuyo núcleo configurativo esté centrado en la pérdida de certezas.

Bibliografía

- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (2000) Informe Anual 2000, España.
BBVA-Banco Provincial (2001) Informe Primer Semestre. BBVA-Provincial, Caracas.
----- (2001) Informe Segundo Semestre. BBVA-Provincial, Caracas.
BAUMAN, Zygmunt (1999) *Consecuencias humanas de la globalización*. Editorial Fondo de Cultura Económica, Brasil.
BECK, Ulrich (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Editorial Paidós,Barcelona.
BERGER,P. Y LUCKMAN, T. (1997) *Modernidad,pluralismo y crisis de sentido*. Paidós Studio, Barcelona
CASTEL, Robert (1995) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

DEETZ, Stanley (1992) "Marketing discourse and practice: toward a Critical Analysis" en: Alvesson, Mats y Willmott, Hugh (compiladores) *Critical Management Studies* (1999) Sage Publications, London;(21-45).

----- (1992) *Democracy in an age of corporate colonization. Developments in communication and the politics of everyday life*. State University of New York Press, New York.

GARCIA CANCLINI, Néstor (2000) *La globalización imaginada*. Editorial Paidós, Estado y Sociedad, Argentina.

HERNANSANZ, C. Y SEBASTIÁN, A. (2000) *The spanish bank's strategy in Latin America*. BBVA-Servicios de Estudios, España.

MAESTRES, Raúl (2001) "La cultura en las fusiones y adquisiciones" en: El balance de la banca. Cómo los venezolanos sortean la crisis económica; Debates IESA. Vol. VII, (1:44-46).

MATTELART, Armand (1998) *La mundialización de la comunicación*. Editorial Paidós-Comunicación, España.

Organización Internacional del Trabajo. Programa de Actividades Sectoriales (2001) *La incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros*. OIT, Ginebra.

----- (1991) *Multinational banks and their social and labour practices*. OIT, Ginebra.

SENNET, Richard (1998) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama-Colección Argumentos, España.

ZAMBRANO, L., VERA, L. et al. (2001) "Determinantes del margen financiero del sector bancario en Venezuela" en: El balance de la banca. Cómo los venezolanos sortean la crisis económica; Debates IESA. Vol. VII, (1: 17-22).

Fuentes Electrónicas

BANCO DE ESPAÑA <http://www.bde.es>

EL PAÍS DE MADRID "Los sindicatos dicen que la banca ha dejado de ingresar 340 millones a la Seguridad Social" (22.01.2002);: <http://elpais.es>

"El sector bancario ha reducido la tercera parte de sus plantillas desde 1980" (25.9.2000) (AGENCIA EFE (Madrid): Expansiónyempleo.com/2000/09/25/bancos.html

EUROSTAT. Statistical Office of the European Communities in Luxembourg. "Concentration and Internationalization. A sector in an evolving environment." <http://europa.eu.int/euroestat.html>

"Los bancos extranjeros roban el trabajo de los Argentinos" (11.6.2000); <http://cess.org.ar>

"El Ayuntamiento recalifica...." (17.01.2000) El Mundo de España: <http://www.el-mundo.es>

"Diez preguntas y respuestas sobre la crisis argentina" (29.04.2002) El País de Madrid: <http://www.elpais.es>

