

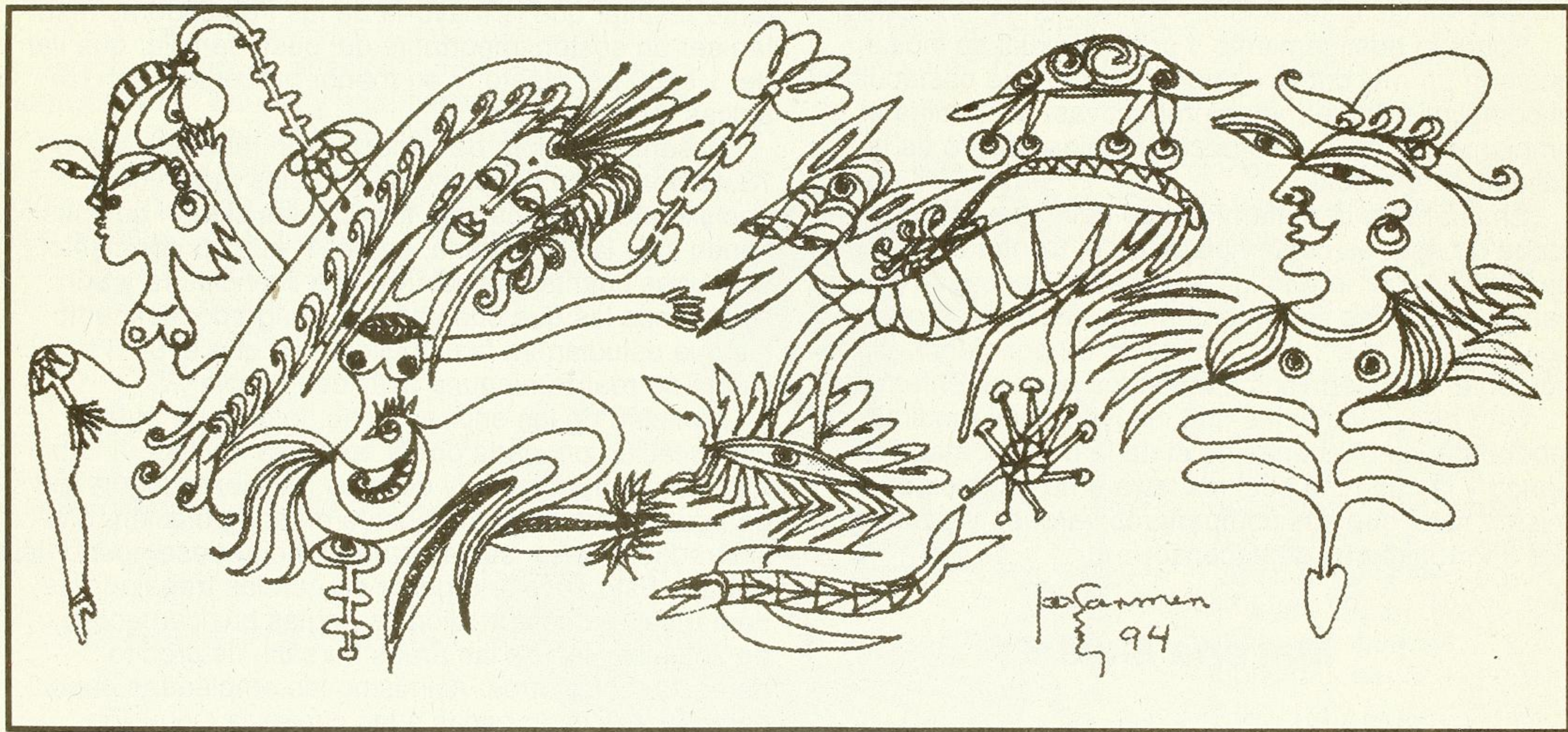
Tercer Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias

Más de 400 trabajadoras de la banca nacional, reunidas en su tercer encuentro femenino, demandaron la creación de mejores condiciones de trabajo, guarderías infantiles y apoyo a su desarrollo profesional a partir de la capacitación y algunas modificaciones al contrato colectivo de trabajo.

Reunidas en las instalaciones del Sindicato Nacional de Empleados de Bancomer, convocadas por la Secretaría de Acción Femenil de la Federación

señaló que la mano de obra femenina creció de 16 por ciento en 1960 a 32 por ciento en 1990, es decir se duplicó en tres décadas, lo que ha obligado a reflexionar en torno a la importancia que tiene la tarea femenina en la producción nacional.

Por su parte Alicia Martínez, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) habló a las bancarias de la urgencia de la participación política, de la necesidad de que las mexicanas adquieran una nueva ciudadanía. Itziar Lozano, de la Red de



Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB) discutieron durante más de 6 horas algunos de los mecanismos que les permitirán su desarrollo personal, sindical y profesional.

El servicio de la banca nacional está constituido hasta por más del 50 por ciento de mujeres en su personal. Al llegar a este Tercer Encuentro Nacional de Trabajadoras Bancarias se reconoció que las trabajadoras bancarias se caracterizan, por selección de la patronal, por ser solteras, bonitas, sin hijos, simpáticas, no conflictivas y habilidosas en el manejo de los problemas.

El encuentro analizó el proceso de crecimiento de las mujeres en la vida laboral del país. La maestra Olga Bustos, de la Facultad de Psicología de la UNAM,

Mujeres, les habló de la autoestima y el nuevo liderazgo y la maestra Gloria Careaga tocó los aspectos relativos a la mujer y la familia.

En el terreno sindical, presididas por Leticia Badillo, del sector femenino bancario, se habló de la necesidad de que un sindicato democrático tome en cuenta la participación de las integrantes de la FENASIB en la construcción de un México que al estar en el fin del milenio plantea nuevos retos. Anunció que en breve se analizará el capítulo de la maternidad en el CCT.

Las trabajadoras muestran inquietudes sobre modificaciones a su contrato colectivo, el cuidado de los niños por parte de padre y madre; prevenciones a la salud por el uso de computadoras y mejores salarios.

Ahí en conferencia de prensa se dió a conocer un

estudio, que aplicado a un sector de la banca, se puede generalizar, señalaron las dirigentes. Una cuestión que destaca del estudio es la conciencia de las trabajadoras sobre cómo la modernización de la banca ha impactado a este sector: despido laboral, redistribución de personal, nuevas necesidades de capacitación, obstáculos al ascenso laboral, segregación en el trabajo y problemas agregados por la condición social de la mujer en nuestro país.

Estudio de Caso

El panorama de la situación de las trabajadoras bancarias se basa en el estudio de caso del grupo Bancomer y arroja los resultados de lo que fue el Primer Encuentro de Mujeres Bancarias realizado del 30 de mayo al 2 de junio de 1993, y aborda los rubros de: hostigamiento sexual, maternidad, salud laboral, doble jornada, introducción de nuevas tecnologías, capacitación de las trabajadoras, y la participación de mujeres en las delegaciones y direcciones sindicales.

Sobre el hostigamiento y acoso sexual se indica que son un mal común y generalizado que obstaculiza el cumplimiento de metas productivas, contamina el ambiente laboral y entorpece el mejoramiento de la calidad en el trabajo.

En cuanto a la maternidad se halló que ninguna etapa de ésta es contemplada en el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que las empleadas bancarias en varias ocasiones se enfrentan a la decisión de optar por el trabajo o el hijo, de ellas un 69 por ciento afirmó no contar con permisos cuando los hijos se enferman.

Otra de las variables que influyen en el rendimiento laboral de las bancarias es el de la doble jornada -el banco y la casa-, la cual las lleva a no producir en el mismo nivel que sus compañeros varones y a posponer oportunidades de ascenso.

Mayoría Mujeres

Las mujeres que participan en la actividad bancaria son más de la mitad del personal, ellas se concentran en las áreas de atención al público, y la mayoría se ubica en las categorías de la G a la J, las más bajas en el sistema, lo cual viene a corroborar la escasa capacitación y por consiguiente las dificultades para lograr puestos de mayor responsabilidad.

Respecto a los ascensos y promociones, se demostró que el personal femenino ocupa los puestos que tradicionalmente son para mujeres, además las trabajadoras ven reducidas las oportunidades de acceder a puestos de mayor nivel y salario.

La capacitación para las bancarias consiste en la rotación de puestos, sin que ello implique incorporarlas verdaderamente al manejo de las nuevas tecnologías y sin que se les promueva una formación integral.

Solteras, Jóvenes y no Conflictivas

Los datos arrojados por las encuestas aplicadas a nivel nacional a las trabajadoras sindicalizadas de Bancomer, muestran una visión aproximada de la problemática que se vive en este sector. Así tenemos que la mayoría de las empleadas bancarias (36.14 por ciento) tienen entre 21 y 25 años de edad, seguido por el grupo de 26 a 30 años (27.71 por ciento), y otro grupo importante es el que va de los 16 a los 20 años (14.46 por ciento). De lo anterior puede afirmarse que la población de las trabajadoras es muy joven. A partir de los 31 años empieza a descender esta población, lo cual se relaciona con el cambio de status, de mujeres solteras a mujeres casadas y de mujeres sin hijos a mujeres con hijos.

La maternidad, si bien no representa el porcentaje más elevado, ya que el 67.1 por ciento de las empleadas no son madres, no deja de tener importancia fundamental, ya que el 32.1 por ciento son madres, cuyo promedio de hijos es de 1 y 2. También es importante resaltar que la mayoría de las trabajadoras resultan ser un sostén importante del gasto familiar que van del 1 al 60 por ciento, y en menor porcentaje son las únicas responsables.

Pasando al rubro de capacitación tenemos que el 73.42 por ciento tienen como estudios máximos el bachillerato y una carrera técnica, les siguen quienes tienen sólo la secundaria, es decir, el 21.5 por ciento; sólo unas cuantas estudiaron una licenciatura y aún son menos las que cuentan con posgrado, así como las que estudian en la actualidad, ya que el 81.5 por ciento no realiza ninguna actividad escolar.

También de las encuestas se desprende que la capacitación brindada por la empresa no llegó a cubrir más del 50 por ciento, y quienes recibieron algún tipo de aquella sólo tomaron cursos en computación, considerados indispensables para el mejor desempeño del trabajo. Esto sucede a pesar de que las trabajadoras demandan cursos de idiomas (inglés básicamente), o de actualización en las áreas bursátil, de crédito, gerencia, entre otros. Asimismo las empleadas bancarias han solicitado becas a las cuales la Comisión Mixta de Capacitación no les ha otorgado acceso, incluso muchas de ellas manifestaron su desconocimiento respecto a la existencia de dicha comisión.

Respecto a la jornada de trabajo, menos de la mitad cumple con una jornada de 8 horas (44.4 por ciento) y del porcentaje restante sólo el 3.7 por ciento labora 6 horas y el 51.9 por ciento trabaja una jornada que oscila entre las 8 horas y media y las 10 horas, diariamente. Adicionalmente el 72.8 por ciento realiza trabajo de fin de semana en los bancos.

Los datos proporcionados permiten afirmar que las mujeres ocupan jornadas de 15 horas al día, de esas, 8 se las dedican al Banco, más una hora extra; 5 horas al trabajo doméstico, media hora a transportarse y media hora más a las actividades recreativas.

En cuanto a la antigüedad laboral de las trabajado-

ras, en su mayoría, se detectó que ésta es corta o inexistente debido a que ingresan jóvenes y sin expectativas para desarrollar una carrera. Un 23.2 por ciento aseguró haber ingresado al Banco por gusto o diversión; un 26 por ciento por superación personal, el resto manifestó que entraron al Banco por razones económicas, por la imagen de Bancomer, entre otras. Casi un 30 por ciento tiene entre 4 y 6 años en el Banco, otro grupo tiene entre 1 y 3 años.

En cuanto al rubro de desempeño laboral, es decir, puestos y categorías, se manifiesta que un número considerable de bancarias laboran como cajeras, concertadoras -relaciones públicas- y secretarias, y en el puesto de más bajo nivel es el de operadora de conmutador, el más alto el de ejecutiva de Banca Empresarial. De lo anterior se observa que el 65.1 por ciento trabaja en atención al público con un promedio de 3 a 5 horas diarias, lo cual ubica a casi un 50 por ciento de ellas en las categorías media y bajas.

Dentro de la distribución de categorías también se verificó que alrededor del 57.3 por ciento tiene un año o menos en el puesto que desempeña y un 26.8 por ciento entre 2 y 3 años, lo anterior demuestra la creación de nuevos puestos dentro de la reestructuración en el Banco, y aquí cabe señalar que los ascensos de categorías se determinan en un 36.4 por ciento por las "palancas", es decir, las buenas relaciones con el jefe, los favoritismos, entre otras. Sin embargo, otro grupo, el 22.7 por ciento considera que las características que permitieron su promoción se debe a la disposición, la iniciativa y la decisión para trabajar, pero sin faltar los atributos de la trabajadora bancaria: mujer, soltera, sin hijos, bonita, simpática, no conflictiva y ser habilidosa en el manejo de problemas.

Ascensos y Salarios

Al ser interrogadas sobre los elementos que ayudan a las trabajadoras para lograr un ascenso, la encuesta reveló que la experiencia laboral y la antigüedad contaron para un 18.2 por ciento de las empleadas bancarias, las relaciones y la participación sindical para un 9.1 por ciento y el 13.6 por ciento afirmó que el nivel de estudios, capacitación y conocimientos fueron decisivos en su mejoría laboral.

Ya en el rubro de salarios y prestaciones, se observa que al estar la mayoría de las empleadas en las categorías de menor nivel, los salarios

fluctúan entre 1,312 y 1495.7 nuevos pesos (1993). Otro sector minoritario obtuvo 934.2 nuevos pesos, así como otro sector llega a tener un ingreso de 3,073.9 nuevos pesos.

Sobre las prestaciones un alto porcentaje afirmó contar con servicios médicos, aguinaldo, reparto de utilidades, y prima vacacional; un grupo reducido agregó a lo anterior, pago por antigüedad, seguro de vida, préstamos, INFONAVIT, despensa, IMSS y jubilación.

Otro tipo de prestaciones son las facilidades para obtener un inmueble, ya sea carro o casa, este es el caso del 63 por ciento. Así como también al 83 por ciento se le ha brindado algún préstamo ordinario, de éstos un poco menos de la mitad lo estaba pagando en el momento de la encuesta.

Participación Sindical

El estudio de Bancomer reveló que el 57.3 por ciento de las trabajadoras afirmó desconocer el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), aún cuando se da capacitación sindical referida sólo a cursos sobre el CCT y las Condiciones Generales de Trabajo a la que calificaron de muy escasa.

Del mismo modo un gran número de empleadas de Bancomer afirman que la participación de las mujeres en el sindicato es escasa debido a los horarios de trabajo (39 por ciento), desconocimiento (20.8 por ciento), y por aludir a razones familiares en un 19.2 por ciento. Por lo anterior es que las empleadas bancarias cuentan con muy poca representatividad en la dirección de la organización sindical. Muy pocas han asumido cargos de representación y ninguna ha representado al SNAEB en eventos intersindicales.

Por último de las encuestas aplicadas se apunta que las consecuencias que ha traído la modernización de Bancomer ha significado el incremento de la competencia, según lo indica un 30 por ciento; ascensos un 22.8 por ciento; mayor carga de trabajo, 15.5 por ciento; y despidos un 11.6 por ciento; apenas un 4.7 por ciento habló de aumento de prestaciones; y un 0.4 por ciento consideró que la modernización trajo estabilidad a su empleo. (CIMAC) 