



FORMACIÓN MIFID II y SENTENCIA SOBRE EL CONTROL HORARIO

Ayer tuvimos una reunión con Relaciones Laborales para tratar de diversos temas: Previsión Social Complementaria (plan de pensiones), Trienios y Formación en Mifid II. Además se nos informó de que están valorando la posibilidad de implantar una Clasificación de Oficinas para los Centros de Recuperación (CR's).

Nos vamos a centrar en la Formación Mifid II, no porque los demás temas no sean importantes, sino porque la Previsión Social Complementaria se trata de pequeñas reformas en las Especificaciones de carácter fundamentalmente técnico (aunque afectarían económicamente a pequeños colectivos), los trienios se trataba de llegar a un posible Acuerdo sobre el conflicto colectivo planteado en su día por Sate (y de momento sigue sin haber acuerdo y se ha postergado la decisión para otra reunión) y la Clasificación de Oficinas para los CR's pues nos hicieron una propuesta en la línea de lo que hay ahora para las oficinas de empresa aunque con un solo parámetro (la inversión crediticia bruta) y la tenemos que estudiar y plantear alternativas (lo cual haremos seguramente la semana que viene).

En cuanto al tema estrella, las posibles compensaciones por la Formación del Mifid II, que actualmente están "sufriendo" (la formación, no las inexistentes compensaciones) unos 5500 empleados y el año pasado unos 300, hay que reconocer que algo se está moviendo. Tanto en el ámbito de Relaciones Laborales (aunque poco, muy poco), como en el de la representación sindical. De hecho, tras más de 4 meses desde que Bankia nos planteó los cursos y 3 meses desde que los trabajadores los están haciendo, por fin, ya no estamos solos en la solicitud de compensaciones a la empresa.

Porque no nos engañemos, CGT lleva más de dos meses peleando en solitario para que la empresa admita que estos cursos no solo son obligatorios, a pesar de que ellos sigan insistiendo en la voluntariedad, sino que además (y por ese mismo motivo) tienen que ir a su cargo en su totalidad. No como hasta ahora. Y, por tanto, tienen que compensar todo el coste que les supone hacerlo a los trabajadores: de tiempo (y de pérdida de conciliación) y de dinero.

Y tras presentar CGT el lunes pasado la correspondiente demanda de Conflicto Colectivo ante la Audiencia Nacional solicitando las correspondientes compensaciones (tanto para los que están haciendo ahora los cursos como para los que lo hicieron en el pasado), parece que el resto de sindicatos se han "puesto las pilas" y han empezado a cuantificar sus peticiones de compensaciones a Bankia. No es que sea para tirar cohetes, pero al menos ya no es el "échame argo por caridad" que entonaban hasta ahora.

Por nuestra parte, y tal como dijimos ayer en la reunión, nuestra pretensión no es que un juez nos solucione la papeleta y nos imponga las compensaciones. Siempre hemos preferido, y lo seguiremos pretendiendo hasta el mismo día del juicio, el llegar a un acuerdo satisfactorio para todas las partes. Sobre todo para los miles de trabajadores que están echándole cientos de horas, suyas y de su familia, para conseguir aprobar estos cursos y obtener las correspondientes certificaciones a las que nos obliga la legislación europea.

Pero, dicho lo anterior, como Bankia no haga una oferta de verdad (ayer "ofreció" 3 días en 2017 y 2 en 2018, si apruebas, y 8.5 puntos pdp y 6.5 puntos pdp, dependiendo si apruebas en 1ª o 2ª convocatoria) y se deje de pretender solucionar el tema echándonos un óbolo por caridad, pues llegaremos a juicio y que sea el juez el que dictamine si nos tiene que compensar (en tiempo y/o dinero) las 500/600 horas que supone el curso o no.

En sus manos está.

Y eso que hemos de reconocer que ante los juzgados, Bankia siempre juega con varios ases de ventaja.

Y para muestra un botón: la sentencia de casación que ayer publicó el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre el recurso que Bankia interpuso contra la sentencia de la Audiencia Nacional que le obligaba a llevar un sistema de registro de la jornada de la plantilla (control horario). Como ya todos sabréis, ha ganado Bankia. Lo que significa, que las empresas, no sólo Bankia, no están obligadas a implantar ningún tipo de control horario para su plantilla.

Sin embargo, y es curioso, si que están obligadas a comunicar a los trabajadores las horas extraordinarias que hacen.

¡Alucina vecina! Como bien dicen dos de los tres votos particulares de la sentencia: ¿cómo va a saber la empresa si un trabajador hace horas extras si no se controla la jornada?

Y es que lo del Supremo, y por ende, lo de la justicia en este país es "de traca".

Los argumentos (por llamarlos de alguna manera), son de lo más peregrinos: *desde que es complicado, y que obligaría a negociar con los sindicatos, hasta la protección de datos (¿) pasando por que la libertad de empresa es imprescindible para la buena marcha de la actividad productiva...*

En fin, que tenemos lo que tenemos y así nos va.

De todas formas, que nadie se llame a engaño, los jueces del Supremo, Constitucional... los eligen por el mismo sistema que ha implantado Bankia para elegir a sus directivos: por "meritocracia". Y claro, cuando el gobierno mira los méritos de determinados juristas para acceder a ciertos puestos clave de la judicatura pues evidentemente mira más unos méritos que otros. Y, lógicamente, el mayor mérito es ser agradecido y adaptarse siempre a lo que el elector necesita o pide. Como en Bankia vamos.

Salud.

