



www.cielolaboral.com

Trabajo y trabajadores del sector de la banca en la Economía 4.0: MIFID II

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

En el año 2015 empecé a investigar el tema del trabajo en las plataformas digitales a propósito del Congreso de la Escuela de Doctorado en Formación de la persona y mercado de trabajo de la Universidad de Bérnago “La gran transformación del trabajo”, donde hubo una importante representación española. El título del Congreso es lo suficiente explícito para darnos cuenta de la importancia no sólo del tema, sino del evento en un tiempo en que se hablaba más de *economía colaborativa* que de la *economía de las plataformas*. El tema de *Uber* empezó a interesarnos a algunos laboristas y, aunque se trataba de un problema vinculado directamente con la libre competencia, nos hizo pensar que estábamos ante una nueva situación de “anomia” laboral provocada por la gran transformación del trabajo. En la actualidad podemos comprobar cómo ha evolucionado el tratamiento del trabajo mediante las plataformas digitales y cómo proliferan los estudios publicados sobre esta temática en relación, por ejemplo, con la prestación de servicios realizada por los *riders* de Deliveroo ó Glove en prácticamente todos los países de la economía capitalista.

No obstante, hay un sector que ha experimentado una gran transformación como consecuencia de la digitalización del trabajo al que entiendo no le hemos prestado la debida atención: el personal del sector de la banca. Creo que este sector es uno de los principales protagonistas de la implantación de la Industria 4.0 o, mejor dicho, de la economía 4.0 dado que se trata de una prestación que se integra en el sector servicios. En este sector se está aplicando un nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros, basado en la Directiva MiFID II (D. 2014/65/EU relativa a los mercados de instrumentos financieros) y el Reglamento MiFIR (Reglamento 600/2014). En los objetivos de esta reforma se encuentra “la adaptación a los desarrollos tecnológicos y de los mercados, regulando prácticas como la negociación algorítmica automatizada”. Este tipo de prácticas ha sido una de las causas de las fuertes caídas que ha sufrido recientemente la Bolsa de Nueva York (13 y 15 de febrero), provocadas por las órdenes robotizadas que decidieron vender al alcanzar el denominado “índice del pánico”, y que nos plantea serios problemas sobre la delegación de las tareas humanas en la inteligencia artificial. Además de esta novedad, hay otras más que inciden en la realización de las tareas del personal cualificado del sector de la banca como, por ejemplo, la necesidad de realizar asesoramiento respecto a todo tipo de productos y no sólo los que interesan a las entidades; prohíbe el cobro de incentivos de las entidades, aunque no evita el cobro de las comisiones; una mayor intervención de los supervisores, etc. El interés de este comentario no es hablar propiamente de las novedades de MiFID II, sino de los problemas que están planteando estas novedades normativas al personal de la banca, en cuanto que demandan procedimientos de formación y evaluación continuada del personal que garanticen su actuación de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. En este sentido, la Guía Técnica 4/2017 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) 4/2017 reconoce que “si bien disponer de conocimientos adecuados por parte de quien informa o asesora no es garantía de una adecuada prestación de servicio, sí constituye un requisito imprescindible para ello”. No nos cabe la menor duda de que la MiFi-II crea una gran incertidumbre respecto a los trabajadores, en un colectivo que

está sufriendo un reajuste considerable de plantillas y despidos (en 9 años se han reducido 1/3 de las plantillas en España), a lo que hay que sumar el proceso de externalización de las plataformas tecnológicas de empresas financieras –FINTECH– como fruto de la deslocalización de los costes impulsado en algunos modelos de negocio. En suma, como ha dicho la Presidenta del Grupo Santander “debemos repensar el papel del Estado en esta economía digital y conectada. La era digital necesita políticas sociales”. Este nuevo modelo ha originado además la proliferación del trabajo remoto con los consiguientes problemas: alargamiento de la jornada de trabajo, invasión de la vida privada, personal y familiar del trabajador, y la exigibilidad de nuevas competencias y, por lo tanto, de una formación adecuada y eficaz. Estas cuestiones deben ser abordadas desde el plano transnacional e institucional en un ámbito que favorezca el diálogo social para alcanzar un nivel de consenso pacífico y garantista de los derechos de los trabajadores. Un proceso que requiere replantear el modelo de representación y de participación de los trabajadores para la defensa de los prestadores de servicios de la banca, una vez que el proceso de reestructuración del sector haya concluido.

Esperanza Macarena Sierra Benítez

Profesora Contratada Doctora del Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

emsierra@us.es

@EsperanzaMacar7