

Propuesta de modificación y mejora de la *Guía Técnica para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y asesora.*

Les remitimos en nombre del SABEL-CGT, Sindicato al que represento como Secretario General, como propuesta debatida en sede sindical y de la empresa en diversas reuniones a la que he asistido como delegado sindical y miembro del Comité de Empresa de Agencias y Sucursales de Baleares en Banca March, S.A.

Como deben ser conscientes, ya se han planteado multitud de reclamaciones a Inspección de Trabajo y planteado diferentes Conflictos Colectivos.

El denominador común de ellos puede ser resuelto si desde la CNMV, como órgano regulador obligado a trasponer a nuestro marco jurídico la norma, garantizan que dispongamos del tiempo suficiente para obtener los conocimientos y competencias, tal como indica la propia Directiva UE 2014/65 (Mifid II) en su "Considerando 79"

(79) Dada la complejidad de los productos de inversión y la continua innovación en su diseño, también es importante garantizar que empleados que realicen actividades de asesoramiento o venta de instrumentos financieros a clientes minoristas posean un nivel suficiente de conocimientos y competencias con respecto a los productos que ofrecen. Las empresas de servicios de inversión han de ofrecer a sus empleados tiempo y recursos suficientes para que puedan obtener dicho conocimiento y estas competencias y aplicarlos a la hora de prestar servicios a los clientes.

Entendemos que además de ser una obligación que les incumbe como regulador, ello eliminaría la incertidumbre, conflictividad y litigiosidad en la que está inmerso el sector, al clarificar a cada actor cual es el marco normativo de derechos y obligaciones a cumplir y respetar, máxime si desde la CNMV entienden que los afectados por tan tardía transposición se ha hecho sin contar con los afectados, los trabajadores y trabajadoras de banca, y su representación legal, los Sindicatos y Comités de Empresa.

Por ello entendemos que deben apreciar y considerar las dos siguientes propuestas de mejora y modificación:

PRIMERA

En el último párrafo del artículo Tercero. Disposiciones Generales, entendemos que su actual redacción es del todo insuficiente, al no concretar el concepto de tiempo con claridad.

Entendemos que la redacción final debería ser la siguiente al añadir/modificar **en negrita** :

En todo caso, deberá ponerse a disposición del personal relevante el tiempo y los recursos suficientes para que pueda adquirir y mantener los conocimientos y competencias adecuados y aplicarlos al prestar servicios a clientes.

Dada la obligatoriedad de la formación, tendrá como consideración de tiempo de trabajo tanto el tiempo de formación presencial como a distancia, así como el tiempo de estudio preciso para poder asimilar dichos conocimientos y competencias.

Por ello deberán remitir de forma urgente a los diferentes Comités de Empresa o Secciones Sindicales la propuesta de modificación del Plan de Formación, con el cómputo de horas de formación y estudio precisas.

SEGUNDA.

Proponemos, en base a la propia Directiva Mifid II en su "Considerando 53"

53) Es necesario fortalecer el papel de los órganos de dirección de las empresas de servicios de inversión, los mercados regulados y los proveedores de servicios de suministro de datos al objeto de garantizar una gestión adecuada y prudente de las empresas, promover la integridad del mercado y proteger el interés de los inversores. El órgano de dirección de una empresa de servicios de inversión, de mercados regulados y de proveedores de servicios de suministro de datos debe en todo momento consagrar un tiempo suficiente a sus cometidos y poseer unos conocimientos, competencias y experiencia colectivos adecuados que le permitan comprender las actividades de la empresa, incluidos los riesgos principales. Para evitar el pensamiento de grupo y facilitar las opiniones independientes y la crítica, los órganos de dirección deben, por tanto, ser lo suficientemente diversos en términos de edad, sexo, procedencia geográfica, formación y experiencia profesional como para ofrecer una variedad de opiniones y experiencia. La representación de los empleados en los órganos de administración podría considerarse también un modo positivo de potenciar la diversidad, al añadir una perspectiva clave y un auténtico conocimiento del funcionamiento interno de las empresas. En consecuencia, la diversidad debe ser uno de los criterios que ha de tenerse en cuenta en la composición de los órganos de dirección. La cuestión de la diversidad ha de abordarse también de forma más general en la política de contratación de la empresa de que se trate. Dicha política debe, por ejemplo, alentar a las empresas a efectuar la selección a partir de listas reducidas que incluyan a candidatos de ambos sexos. En aras de un enfoque coherente del gobierno corporativo, conviene adaptar, en la medida de lo posible, los requisitos aplicables a las empresas de servicios de inversión a los incluidos en la Directiva 2013/36/UE.

Entendemos que sería muy positivo y clarificador, en base al debido respeto y consideración a los trabajadores/as como afectados por la normativa, y en base al cumplimiento de nuestro deber de representación de todos ellos/as, en el marco de una Estado Social, Democrático y de Derecho, añadir al artículo sexto las siguientes consideraciones, a fin de tener la garantía de respeto a nuestros derechos laborales y en base a los criterios y derechos de igualdad, vida privada y conciliación. No son posibles políticas de Igualdad sin oír de primera mano a los afectados/as.

Es por ello que proponemos concretar y/o definir el tiempo preciso para la formación. Y para mantener la calidad, independencia y criterio técnico /pedagógico, entendemos las horas de estudio serán siempre definidas por los distintas entidades certificadoras. En concreto se contemplan tres escenarios:

1. En caso de Universidades, tanto públicas como privadas, serán de obligado cumplimiento reflejar en el programa las indicaciones del número de créditos ECTS, al ser un cómputo consensuado y aceptado en el marco de toda la UE.
2. En caso de certificadoros privados que sean aceptados por la CNMV, como puede ser el caso de EFPA España y sus certificaciones EFA y EIP, seguir lo indicado en su marco modular, tal como por ejemplo dice en su propia guía de certificaciones http://www.efpa.es/dades/guia_certificacion.pdf en su pág 11

3.2. Marco modular

La duración mínima del programa formativo EFA se calcula en 160 horas lectivas (20 jornadas lectivas completas). Se estima que los estudiantes/candidatos requerirán horas adicionales de estudio, realización de ejercicios, preparación de exámenes, estudio on-line, etc. en la proporción media de 4 horas por cada hora lectiva.

3. En caso de acreditación interna deberá ser según acuerdo con los representantes de los trabajadores y la empresa, si no hay otra forma de

acreditarlo de forma independiente. En caso de disparidad se solicitaría arbitraje a la propia CNMV para que decidiese, en base a su papel regulador y moderador, la carga lectiva de estudio de la acreditación interna, con informe preceptivo de la UNED (como Universidad Pública de ámbito estatal), o de la Universidad que consensuen ambas partes.

Es por ello que proponemos las siguientes modificaciones (**en negrita**)

Sexto. Requisitos organizativos para la evaluación, conservación y actualización de los conocimientos y competencias

1) *Las entidades financieras dispondrán, sobre la base del principio de proporcionalidad, de medios humanos y materiales, de procedimientos y de una estructura organizativa que asegure que el personal relevante cuenta con los conocimientos y competencias adecuados, conforme a lo dispuesto en esta Guía Técnica. A estos efectos, se deberá tener en cuenta la naturaleza, tamaño y complejidad de las actividades que la entidad financiera desarrolla, el tipo de clientes a los que presta servicios, el tamaño de su plantilla, la implantación nacional o internacional y la estructura que, en el área de formación, pueda tener la entidad financiera.*

*El órgano de administración, en el que tendrá representación siempre un representante sindical, o, tratándose de entidades de tamaño relevante, una comisión que pudiera constituirse al efecto, de la que en todo caso formarán parte **cinco personas, dos representantes de los trabajadores** y al menos tres directivos de suficiente nivel (el órgano de administración en lo sucesivo), establecerá los criterios en materia de cualificaciones y experiencia del personal relevante y designará la unidad o unidades de la entidad o del grupo que serán responsables de su aplicación. Asimismo, el órgano de administración establecerá los procedimientos de control que aseguren el cumplimiento de los criterios fijados, control que se llevará a cabo por la unidad de cumplimiento normativo.*

Los órganos de administración determinarán o establecerán:

- a. Las responsabilidades del personal, garantizando que, cuando proceda, teniendo en cuenta los servicios prestados por la entidad financiera y su organización interna, exista una distinción clara al describir las responsabilidades entre las funciones destinadas a prestar asesoramiento y a proporcionar información. En este sentido, definirán el alcance y las características propias del servicio de información y del de asesoramiento, para que el personal relevante comprenda las diferencias entre ambos servicios y sus respectivos alcances y límites de su actuación.*
- b. La política relativa a la cualificación del personal relevante. Entre otros aspectos, la política podrá contemplar aspectos tales como la exigencia, o no, de una formación reglada mínima para acceder a la prestación de servicios o de una experiencia mínima superior a seis meses, así como un plazo inferior a cuatro años durante el cual el personal relevante que carezca de la cualificación o experiencia adecuada pueda trabajar bajo supervisión, de acuerdo con lo que se indica en los apartados Décimo y Undécimo siguientes de esta Guía Técnica.*
- c. Los procedimientos que aseguren que el personal relevante es evaluado.*
- d. Las cualificaciones que debe reunir el personal relevante, así como el número de horas precisas de formación, sea presencial y/o a distancia, con concreción de las horas de estudio, que se consideren adecuadas y suficientes atendiendo a la naturaleza y complejidad del servicio que vaya a prestarse y a los requisitos previstos en esta Guía Técnica.*

- e. La equivalencia de las cualificaciones con los contenidos de los apartados Cuarto y Quinto de esta Guía Técnica.
- f. La entidad externa o el área interna de la entidad financiera o de su Grupo encargada de la formación para que el personal relevante adquiera una cualificación adecuada, así como, en su caso, la entidad externa encargada de la evaluación y de la emisión de los correspondientes títulos o certificados acreditativos de la cualificación (entidad certificadora). **En caso de ser certificados por Universidades, se informará de su equivalencia en créditos ECTS, a fin de conocer y respetar el tiempo de formación. En caso de entidades certificadoras, deberán llevar en su Guía de Certificación el debido Marco didáctico o modular, con las horas precisas de estudio por cada sesión presencial y/o a distancia.**
- g. Cuando la acreditación de la cualificación recaiga en la propia entidad financiera o en una entidad vinculada, mecanismos reforzados de control que aseguren que el personal relevante posee los conocimientos adecuados para prestar los servicios. **En cumplimiento de ello, se concretarán por el órgano de administración y de forma consensuada las horas de formación precisas, en base a su equivalencia a créditos ECTS, otorgando por ello del tiempo de formación presencial y/o a distancia y tiempo de estudio suficiente para ello. En caso de dudas o discrepancias se estará a lo que decida la CNMV, en base a informes universitarios independientes. En este sentido la Unidad de Cumplimiento Normativo comprobará que las pruebas de conocimiento o exámenes que se realicen, que en todo caso serán presenciales, permiten acreditar que el personal que los supere ha obtenido los conocimientos adecuados para la prestación de los servicios, y realizará pruebas para comprobar que el personal relevante tiene dichos conocimientos. La Unidad de Cumplimiento Normativo elaborará un informe dirigido al órgano de administración relativo a estas comprobaciones.**
- h. Cuando la formación y la acreditación corra a cargo de una misma entidad externa, **los programas formativos tendrán su correspondencia en créditos universitarios ECTS, a fin de conocer y respetar las horas de formación y estudio, así como comprobaciones sobre la existencia de mecanismos en la entidad externa que aseguren un grado adecuado de separación entre las actividades de formación y de evaluación.**
- i. Llevará a cabo una revisión, sirviéndose al efecto de medios internos o externos, al menos una vez al año, de la evolución y las necesidades del personal relevante; evaluará los desarrollos normativos y adoptará las medidas necesarias para cumplir tales requisitos. Esta revisión garantizará que el personal relevante cuenta con la cualificación adecuada y que conserva y actualiza sus conocimientos mediante formación profesional continuada para mantener la cualificación adecuada y acciones concretas de formación concretas sobre cualquier producto de inversión nuevo que ofrezca la entidad financiera.
- 2) Los órganos de administración garantizarán que cuando el personal relevante no haya adquirido los conocimientos y competencias necesarios para la prestación de los servicios, no pueda prestarlos.

No obstante, si un empleado no ha adquirido la cualificación o la experiencia adecuada, o ambas cosas, podrá prestar los servicios bajo supervisión. El nivel y el alcance de la supervisión serán coherentes con la cualificación y experiencia del empleado supervisado y podrá consistir, en su caso, en supervisión durante las reuniones con clientes o referirse a otras formas de comunicación con los clientes, como llamadas telefónicas o correos electrónicos.

Los órganos de administración determinarán las funciones de la persona que se encargue de la supervisión del personal relevante que no disponga de la cualificación o experiencia adecuada.

El empleado que esté supervisando a otro empleado:

- a. contará con los conocimientos y competencias suficientes previstos en esta Guía Técnica y las capacidades y recursos para actuar como un supervisor competente;*
- b. la supervisión que ejerza estará adaptada a los servicios que el empleado supervisado haya de prestar y cumplirá los requisitos de esta Guía Técnica relativos a tales servicios;*
- c. garantizará que el supervisor asume la responsabilidad de la prestación de los servicios, cuando el empleado supervisado preste servicios al cliente, como si fuera él mismo quien los prestase, incluida la aprobación del informe de idoneidad cuando se presta asesoramiento;*
- d. garantizará que el empleado supervisado que no haya adquirido los conocimientos y competencias necesarios para la prestación de los servicios no pueda prestar tales servicios bajo supervisión por un plazo mayor que el que la entidad financiera establezca, que no podrá ser superior a 4 años.*

Esperamos que atiendan a nuestras peticiones de modificación de la Guía Técnica para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y asesora.

Por ello no duden en ponerse en contacto por correo a los email de trabajo blompart@bancamarch.es y personal benetllompart@gmail.com, teniendo también acceso vía telefónica al tel. móvil 661440667.

Atentamente les saluda.

Benet Llompart Suau.



Secretario General del Sabei-CGT.
Delegado Sindical en Banca March, S.A.
Miembro electo del Comité de Empresa de Agencias y Sucursales de Baleares.