

16/11/2017

Formación MiFid II

La locura del CAF (o del CIF)

La presión respecto al curso, la falta de tiempo, lo extenso del temario y el que pasa si no apruebo son una parte de los miedos y quejas generalizadas que estamos oyendo respecto a la locura de formación MiFid a la que la plantilla de esta entidad nos estamos viendo sometidos.

Desde su origen, todo lo relativo a los requerimientos MiFid II y su impacto sobre la plantilla, ha sido prioritario para CCOO y, prueba de ello, es que desde un principio nos hemos movido consiguiendo, tras conversaciones con la CNMV, que se redujeran en mucho las exigencias derivadas de la acreditación obligatoria de conocimientos a la que MiFid II nos obliga.

Así, en CCOO conseguimos mejoras muy importantes como que se ampliaran los plazos obligatorios para la acreditación de conocimientos, se convalidara parte de los conocimientos ya obtenidos, que las propias entidades pudieran ser formadoras y acreditadoras sin necesidad de recurrir a terceros o que el examen pudiera realizarse online sin necesidad de realizarse presencialmente.

No conseguimos otras, a pesar de ser tremendamente lógicas, como la de tener en cuenta la experiencia de los años trabajados desempeñando funciones comerciales o lo relativo a la responsabilidad ante terceros. Algo esto último de lo que, por su importancia, hablaremos más adelante.

Uno de los aspectos que no conseguimos cerrar y que quedó abierto a la negociación en cada entidad fue el de las **compensaciones** por la realización de esta formación obligatoria para nuestro trabajo fuera de la jornada laboral (que es donde en realidad debiera realizarse).

Como el derecho a estas compensaciones quedan reconocidas en un Considerando de la propia norma, en algunas entidades se han acordado rápidamente mientras que en otras han tenido que mediar denuncias de CCOO para forzar su negociación.

A resultas de todo esto, son muchas las entidades que ofrecen compensaciones a su plantilla (generalmente días adicionales de vacaciones) por la realización de la formación MiFid. Compensaciones que no cubren ni con mucho el esfuerzo que hay que realizar pero que, al menos, son algo.

Caso distinto es el de Liberbank donde, como imaginaréis, nos encontramos con una dirección que se sitúa entre lo más duro del sector. Una muestra de ello es que cuando desde CCOO (único sindicato que nos conste se ha preocupado por esto) hemos requerido compensaciones para la plantilla por la realización de los cursos MiFid, la respuesta obtenida ha sido, poco más o menos, un “¡Encima que os pagamos la formación!...”

Por ello, ante esta manifiesta falta de voluntad y como única forma de conseguir compensaciones por una formación que, de hecho, debiera realizarse en horario laboral, hemos presentado denuncia ante los organismos competentes.

Otra de nuestras peticiones que ha caído en saco roto ha sido la de dar prioridad a esta formación y no saturar aún más a la plantilla con la realización simultánea de otros cursos de formación. Algo que es de sentido común porque la formación derivada del MiFid, por sí sola, ya supone una **carga desmesurada**, pero a lo que, lamentablemente, no podemos obligar a la entidad.

Pero mucho más importante que lo anterior y que merece un apartado específico es lo relativo a la **responsabilidad ante terceros**

Os habréis dado cuenta que, pesar de tener cuatro años para la acreditación de conocimientos, a Liberbank le han entrado muchas prisas por conseguir que, al menos, una persona por centro obtenga el CAF. Esto es así porque la norma obliga a acreditar estos conocimientos para poder “asesorar” a la clientela a partir del 01/01/2018 pero es suficiente con que una persona tenga la acreditación.

El gran problema de lo anterior es que también establece que, a partir de ese momento, esa persona es la responsable ante terceros por la comercialización de productos.

Pero, **ese empleado o empleada, no sólo será responsable de lo que venda personalmente sino que también será responsable de lo vendido por sus compañeros o compañeras que no tienen la titulación.**

Resulta evidente, por las consecuencias que todo esto puede tener, que en CCOO consideramos muy importante y así lo hemos requerido, que la entidad suscriba **seguros de responsabilidad civil** que amparen a las personas de la plantilla ante posibles demandas o reclamaciones.

Pero como cuando se lo hemos trasladado a Liberbank la respuesta ha sido que, respecto al tema de la responsabilidad de los empleados, se ceñirán a lo que marca la ley, os prevenimos para que tengáis un especial cuidado con esto.

Tened muy claro que no debéis permitir presiones comerciales de ningún tipo para la venta de productos. Si sois la persona responsable quiere decir que es vuestro criterio el que manda. No el del jefe de zona.

Resulta una obviedad que esto debe ser siempre así pero, especialmente en tanto se concreta si la empresa contratará seguros de responsabilidad civil o si se hará cargo o no de posibles reclamaciones de clientes, requerid por escrito cualquier orden que sea contraria a vuestro criterio o que creáis pudiera perjudicaros en un futuro si las cosas se torcieran.

Y es que debéis tener en cuenta que, en este tema, **no sólo te juegas el empleo sino, a partir de ahora, también el patrimonio.**

Por supuesto, si necesitáis ayuda ante cualquier presión recibida podéis poneros en contacto con cualquier delegada o delegado de CCOO.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank
Visita nuestra web www.cooliberbank.es

