

CCOO emplaza a la Patronal del Sector Financiero a negociar una compensación y una correcta planificación de la formación para el cumplimiento de la normativa europea Mifid II

Desde **CCOO** nos hemos dirigido a las patronales del sector financiero **AEB** (Banca), **CECA** (Ahorro), **UNACC** y **ASEMECC** (Cooperativas de Crédito) emplazándoles a tratar, en el ámbito sectorial, las cuestiones relacionadas con la puesta en marcha de la normativa europea emitida por la **ESMA** (The European Securities and Markets Authority) sobre la evaluación de las competencias y conocimientos que los bancarios y bancarias tendrán que poseer para realizar funciones de información y/o asesoramiento sobre productos financieros a clientes, según establece la **Directiva Europea MiFID II**.

Se han generado las primeras guías de las certificaciones que se van a tener que realizar según las funciones que realice el personal bancario (certificación EIA para actividades informativas o certificación EIP para actividades de asesoría). La obtención por parte de las plantillas de dichas certificaciones va a suponer un **esfuerzo extraordinario de dedicación** a la formación para la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores.

Por tal motivo, **CCOO** consideramos necesario que el proceso se lleve a cabo con una planificación e información, así como **una compensación adecuada** que permita a las plantillas realizarlo con las mayores garantías profesionales y laborales.

Es por ello que les hemos propuesto que se establezca un guión base de información que las entidades han de facilitar tanto a la Representación Laboral como a las plantillas:

Cuándo van a optar por hacer la formación requerida.
Plantilla que debe realizar esa formación.
Líneas generales de la formación: Calendario, horas de formación (online/presencial), escuela o centro que la impartirá y organismo que la certificará.
En el caso de que toda -o parte- de esa formación deba realizarse fuera de la jornada laboral, cómo se compensará el tiempo extra dedicado a la misma (por ejemplo, el criterio de compensación puede establecerse a nivel sectorial de la siguiente manera: horas/carga lectiva = días de compensación).
Consecuencias en caso de no conseguir la acreditación después de realizar la formación.
Plantilla que ya haya realizado –o esté realizando- esta formación a los efectos de su convalidación con las directrices de la ESMA
Si se facilitará el acceso a esta formación a aquellas personas que, por el puesto de trabajo que ocupan actualmente, no están obligadas a ella pero puedan estar interesadas en realizarla.
Responsabilidad personal de las y los profesionales una vez obtenida la acreditación.
Si van a revisar los códigos éticos –con participación de la Representación Legal de los Trabajadores- para incorporar a los mismos las formas de actuación de la normativa europea.
Cualquier otro aspecto relacionado con este tema que consideren de interés para las plantillas.

Esperamos que las patronales sean receptivas a nuestros planteamientos por la importancia y repercusiones que este tema va a tener en el futuro inmediato, tanto para las entidades como para el conjunto de las plantillas.

11 de enero de 2017

