

En Barcelona a 4 de octubre de 2018

De una parte José Antonio Soler León y Maria Garcia Córdoba, actuando en representación de **BANCO DE SABADELL, S.A.**

Y, de otra,

Mario Rifaterra Garcia, en representación de la Sección Sindical de CCOO en Banco Sabadell con un 37,71% de la representación unitaria.

Silvia Fernandez del Rincón Gomez, en representación de la Sección Sindical de CGBS (Cuadros) en Banco Sabadell con un 20,68 % de la representación unitaria.

Manuel Navarro Bracho, en representación de la Sección Sindical de SICAM (Sindicato Independiente) en Banco Sabadell con un 7,54 % de la representación unitaria.

Josep Clapes Moya, en representación de la Sección Sindical de CSC (Confederación Sindical Catalana) en Banco Sabadell con un 5,11 % de la representación unitaria.

Ambas Partes reconociéndose, mutua y recíprocamente, capacidad legal bastante para el otorgamiento de este acto, exponen

ANTECEDENTES:

La nueva regulación europea en materia de servicios de inversión (Directiva MIFID II y Directrices para la evaluación de los conocimientos y competencias) ha puesto de relieve que se ha de exigir a las empresas que aseguren y demuestren a las autoridades competentes que las personas que dan información y asesoran a clientes disponen de los conocimientos y competencias necesarios para cumplir sus obligaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la CNMV publicó la Guía Técnica 4/2017 por la que se concretan los criterios adecuados para que las entidades puedan demostrar que el personal que informa o que asesora sobre servicios de inversión posee los conocimientos y competencias necesarios.

Asimismo, la Directiva MIFID II, en su considerando 79, establece que *“las entidades tienen que ofrecer a la plantilla tiempo y recursos suficientes para que puedan obtener los conocimientos y competencias y aplicarlos a la hora de prestar servicios a la clientela”*.

En la misma línea, la guía técnica 4/2017 de la CNMV para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y asesora indica, en su punto 9, que *“En todo caso, deberá ponerse a disposición del personal relevante el tiempo y los recursos suficientes para que puedan adquirir y mantener los conocimientos y competencias adecuados y aplicarlos al prestar servicios a clientes.”*

La sentencia 90/2018 del pasado 1 de junio de 2018 de la Audiencia Nacional, viene a ratificar la validez del Acuerdo de Formación firmado en Banco Sabadell, vigente desde el 5 de octubre de 2001.

MANIFIESTAN:

Las partes firmantes reconocen que las nuevas exigencias formativas impuestas por los reguladores europeos y nacionales en materia MIFID II están suponiendo un esfuerzo para la obtención de las certificaciones por parte del personal relevante afectado.

Es interés de las partes, llegar a un acuerdo por el que se compense dicho esfuerzo, así como establecer alternativas más flexibles de los programas formativos.

ACUERDAN:

1. Las convocatorias para la realización de la acción formativa MIFID II las llevará a cabo el Departamento de Formación de Banco Sabadell de acuerdo con los criterios establecidos para ello. No obstante, se atenderá, en la medida de lo posible, las solicitudes del personal que, por iniciativa propia, esté interesado en cursar dicha formación.
2. Banco Sabadell correrá con los gastos inherentes a la obtención de las correspondientes acreditaciones (matrícula, derechos de examen, recertificaciones, gastos de desplazamiento a los exámenes y/o clases presenciales convocados/as por Banco Sabadell, que se celebren fuera de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo, así como la manutención, hospedaje en caso de pernocta fuera del domicilio habitual, si fuera necesario) correspondientes a las dos primeras convocatorias. A partir de la tercera convocatoria, sólo se abonarán las tasas de matrícula y/o derechos de examen y los gastos de desplazamiento en que se incurran cuando se supere con éxito la misma.

En relación a la formación continua (o recertificación), se cubrirán los gastos inherentes de la formación convocada por Banco Sabadell. Los cursos y actividades organizados por terceros que otorguen horas de formación a efectos de recertificaciones, son de carácter voluntario y en caso de implicar costes adicionales,-serán a cargo del empleado.

3. El personal que realiza la formación MIFID II, podrá optar de forma voluntaria a compensar las horas realizadas fuera de la jornada laboral por uno de estos dos sistemas:
 - Según Acuerdo de Formación del 5 de octubre de 2001.
 - 4 días de vacaciones, una vez finalizada y aprobada la formación, a disfrutar en dos años desde la fecha de la certificación (2 días por año). Los días de vacaciones quedarán automáticamente incorporados en el saldo de vacaciones del empleado/a, una vez conseguida la certificación, previa comunicación del empleado/a al Banco de esta opción.
4. Para todo el personal que ya hubiera obtenido la certificación MIFID II desde el 1 de enero de 2017 hasta la fecha de firma del presente acuerdo, se les compensará con los 3 días de vacaciones, a disfrutar en dos años a partir de la firma de este Acuerdo, descontando todas aquellas horas que ya hubieran compensado en virtud del Acuerdo de Formación del 5 de octubre de 2001, excluyendo de este cómputo de horas los días de permiso que el Banco concedió para la formación no modular (el día del examen y el día anterior).
5. Con el objetivo de flexibilizar y facilitar la obtención de los conocimientos y competencias exigidas, se establecen las siguientes medidas:

- Se seguirán analizando fórmulas que permitan establecer un sistema definitivo de formación modular y exámenes parciales liberatorios.
 - Se analizará la posibilidad de convalidar la formación interna ya impartida por el banco que versen sobre las materias exigidas (Seguros, Productos de Activo y Pasivo, etc.), impartándose solamente aquellos módulos sobre los cuales no se tengan conocimientos previos.
 - Se convalidarán todas las titulaciones y certificaciones que estén debidamente homologadas y así consten en los correspondientes listados que periódicamente publica la CNMV.
 - Se atenderán las necesidades de conciliación personal y laboral a efectos de flexibilizar el estudio y la realización del correspondiente examen. Para ello se establecerá un criterio homogéneo de aplicación para toda la plantilla del Banco, en base a los Acuerdos de Igualdad, conciliación, etc. vigentes en el Banco, para evitar interpretaciones dispares entre Territorios.
 - En caso de obtener la acreditación de forma externa, el personal podrá solicitar la correspondiente ayuda de estudios establecida en el Banco de acuerdo con los plazos y la normativa vigente en cada momento.
6. En cuanto a posibles quejas o reclamaciones de los/as clientes de Banco Sabadell, hacia el personal relevante, Banco Sabadell garantiza mecanismos para hacer frente a la responsabilidad civil profesional y a prestar asistencia jurídica (asesoramiento y defensa jurídica en juicio) a la plantilla, atendiendo a las particularidades de cada caso concreto y siempre en el marco de la buena fe contractual / profesional.

SUBCOMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN MIFID II

Con la firma de este acuerdo, se constituye la Subcomisión Paritaria de Formación MIFID II formada por las partes firmantes de este acuerdo y cuyas funciones serán valorar, evaluar y hacer seguimiento de esta acción formativa. Esta Subcomisión se registrará según lo estipulado en el acuerdo de Formación del 5/10/2001 y funcionará como una comisión paralela a la de formación allí recogida específica para normativa MIFID II.

Se reunirá de forma ordinaria trimestralmente y de forma extraordinaria a petición motivada de una de las partes.

En el supuesto que durante la ejecución del programa formativo se introdujera cualquier novedad normativa o regulatoria que pudiera afectar al mismo, esta Subcomisión analizará el nuevo escenario con el fin de adaptar el presente acuerdo.