Informe de valoración

FORMACIÓN DE LA GUÍA TÉCNICA DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS

UGT

FeSMC
Financiero, Seguros
y Oficinas

Análisis Guía Técnica para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y asesora
Comisión Nacional del Mercado de Valores

A continuación se detallan las cuestiones que deberían ser sometidas a consideración y análisis antes de la aprobación definitiva de la Guía Técnica de evaluación del personal.

CONSIDERACIÓN 1

Primero. Ámbito de aplicación

Es necesario especificar a qué perfiles profesionales ser refiere el término **"personal relevante"**, sería oportuno relacionarlo con la clasificación profesional del Convenio Colectivo Sectorial, teniendo en cuenta que todo el contenido de la Guía Técnica se aplicará a los profesionales incluidos en esta denominación.
La definición que propone la Guía es demasiado genérica e insuficiente lo cual puede provocar diferentes interpretaciones *"el personal de las entidades financieras (incluidos los agentes) que da información o asesora a clientes o potenciales clientes, considerándose también como personal que asesora el que atienda a clientes con contratos de gestión discrecional de cartera"*.

Respecto al párrafo segundo*: "evaluación continuada del personal que garanticen que el mismo actúa de **forma honesta,** imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. Los procedimientos, también se señala, deberán contemplar evaluaciones periódicas"*, consideramos que no procede el término de forma honesta, da la impresión que presuponen la falta de honestidad del conjunto de trabajadores del sector.

CONSIDERACIÓN 2

Tercero. Disposiciones Generales

En este artículo se establece que la evaluación y revisión del cumplimiento normativo se incluirá en un **informe que se remitirá al órgano de administración** en relación con la aplicación y efectividad del entorno de control general para los servicios y actividades de inversión. En este sentido es fundamental concretar y detallar qué información y contenidos se contemplarán en dicho informe, igualmente si la formación se realiza de forma interna por la propia entidad financiera, deberían determinarse quiénes son los responsables de la aprobación de dicho informe.

CONSIDERACIÓN 3

Con respecto a la necesidad de poner a disposición del personal relevante **el tiempo y los recursos** suficientes para adquirir y mantener los conocimientos y competencias adecuados y aplicarlos al prestar servicios a clientes, es necesario garantizar que la formación tanto práctica como teórica se realiza en jornada laboral y que los recursos son suficientes y garantizan un correcto aprendizaje que logre la consecución clara de los objetivos de cualificación.

CONSIDERACIÓN 4

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

Sobre el **principio de proporcionalidad** se fundamenta la disposición de recursos y procedimientos para asegurar que el personal cuenta con los conocimientos y competencias adecuados, es necesario determinar qué se entiende por principio de proporcionalidad y cómo se establece la clasificación de las entidades financieras en esta descripción, puesto que en base a ello las entidades financieras deberán asignar medios humanos y materiales.

CONSIDERACIÓN 5

Se recomienda tener muy en cuenta **la capacidad y la estructura** que, en el **área de formación**, pueda tener la entidad financiera, puesto que esta característica será determinante en los recursos y medios que pueda poner a disposición de la actividad formativa la entidad financiera.

CONSIDERACIÓN 6

Es imprescindible que, tanto en el **Órgano de Administración** como en la **Comisión** que pudiera conformarse en entidades de tamaño relevante (cuantificar el término), **participe de forma directa y explícita la parte social**. La Guía determina que en dicho órgano formarán parte al menos tres directivos de suficiente nivel, que establecerán los criterios en materia de cualificaciones y experiencia del personal relevante y designarán 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**. **La relevancia de este órgano obliga a dar participación a las organizaciones sociales para garantizar la solvencia, transparencia, equidad y objetividad en todo el proceso definido**.

CONSIDERACIÓN 7

El **Órgano de Administración** también deberá garantizar que cuando el "Personal Relevante" no haya adquirido los conocimientos y competencias necesarios para la prestación de los servicios, no pueda desarrollarlos. No obstante, en este supuesto, el empleado podrá prestar los servicios si lo hace bajo **supervisión**. Las funciones de dicha supervisión quedarán a su vez fijadas por el Órgano de Administración.

En ningún caso el supervisor debería ser el **responsable del riesgo** que corre el cliente que contrata productos de inversión, hay factores determinados previamente y que no establece el supervisor, que le afectarían de forma directa. Es excesivo el grado de responsabilidad que asume el empleado que está supervisando y que debería asumirlo en último término el staff directivo de la entidad. Aunque parezca obvio, el empleado que realice esta función tendría que tener un nivel superior al supervisado.

CONSIDERACIÓN 8

Séptimo. Cualificación del personal relevante

La formación continuada mínima para el personal que informa y asesora deberá ser de 20 y 30 horas anuales, respectivamente. No obstante, con base en el principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta la naturaleza y complejidad del servicio a prestar y bajo la responsabilidad del órgano de administración, el número de horas podrá ser inferior.

Sería necesario garantizar que estas horas se mantienen anualmente, **no** dejando al criterio del Órgano de Administración, tal y como está definida su composición, la posibilidad de **reducir el número de horas**, al contrario, si el servicio se define complejo debería incrementarse el número de horas y garantizar que esta formación se realiza en jornada laboral. **Tal y como se ha explicitado anteriormente, es imprescindible la participación de las organizaciones sociales para avalar la objetividad y transparencia en el proceso.**

CONSIDERACIÓN 9

Se recomienda la realización de una **asignación y distribución horaria** de los contenidos propuestos para garantizar la homogeneidad en los planes de estudios y favorecer programas de formación uniformes y garantes de principios de igualdad de oportunidades.

CONSIDERACIÓN 10

Del mismo modo se recomienda establecer y definir protocolos de metodología formativa en base a las **modalidades presencial y distancia**, realizando propuestas formativas con procedimientos equivalentes y homogéneos, independientemente de la tipología y naturaleza del proveedor de formación.

Es fundamental también determinar una programación que garantice una correcta metodología en base al diseño de las **sesiones teóricas y prácticas** fundamentadas en criterios de aprendizaje previamente definidos y que consoliden la consecución de los objetivos establecidos.

CONSIDERACIÓN 11

Octavo. Lista de títulos o certificados de la CNMV

La CNMV publicará una lista de títulos o certificados de entidades especializadas en relación con los servicios de asesoramiento e información incluidos en esta Guía Técnica. Se considerará que el personal relevante que disponga de alguno de los títulos o certificados incluidos en esta lista cuenta con la cualificación adecuada para la prestación de los servicios que la propia lista indique en cada caso.

Se recomienda que también figuren en el registro de la CNMV aquellas entidades financieras que impartan la formación con recursos internos.

CONSIDERACIÓN 12

Noveno. Otros títulos o certificados externos

La entidad financiera podrá, bajo su propia responsabilidad, considerar adecuados títulos o certificados distintos de los incluidos en la lista de las cualificaciones publicadas por la CNMV.

No nos parece recomendable que la entidad financiera, a través de la Unidad de Cumplimiento Normativo, con la composición que está definida, pueda realizar las siguientes funciones:

1) Considerar adecuados títulos o certificados distintos de los incluidos en la lista de la CNMV.

2) Aceptar títulos o certificados emitidos por universidades o por otras entidades certificadas cuyo alcance no comprenda todos los aspectos establecidos por la Guía Técnica en los epígrafes 4 y 5, a pesar de que se complete la formación y la evaluación, si se establecen unos criterios no parece muy coherente permitir que no se puedan cumplir.

3) Considerar válidos títulos o certificados aceptados como adecuados y publicados por otras Autoridades Nacionales Competentes. Para ello sería necesario que el análisis que se realice esté sometido a un riguroso procedimiento de control y evaluación.

Se deriva en la Unidad de Cumplimiento Normativo de la entidad financiera demasiada capacidad de decisión desvirtuando las directrices y recomendaciones establecidas en esta guía en cuanto a transparencia, objetividad y equidad se refiere.

CONSIDERACIÓN 13

Décimo. Periodo exigido para obtener la experiencia oportuna

El periodo mínimo para obtener la experiencia oportuna, tanto para el personal que informa como para el que asesora, será de seis meses en jornada completa prestando los correspondientes servicios.

No debería equipararse la misma exigencia para el personal que informa como para el personal que asesora, por coherencia con el contenido del artículo tres de esta Guía, el nivel de profundidad de los conocimientos y competencias es mayor en quienes prestan asesoramiento que en quienes solo proporcionan información.

CONSIDERACIÓN 14

Undécimo. Periodo máximo de tiempo en el que un empleado que carezca de la cualificación o experiencia adecuada puede trabajar bajo supervisión.

El período máximo durante el que un empleado que carezca de la cualificación o la experiencia adecuada podrá prestar los correspondientes servicios bajo supervisión será de cuatro años.

Es necesario garantizar que el perfil del supervisor es homogéneo para todos los empleados que carecen de experiencia, de tal manera que se garanticen las mismas condiciones para todos los empleados. Respecto al plazo fijado de los cuatros años, el empleado debería no soportar incertidumbre alguna si no lo supera.

En el caso de que el empleado no cumpla los requisitos de conocimientos y competencia, deberá constar la identificación del empleado que realiza las labores la supervisión. Es necesario determinar el perfil del empleado que supervisa para garantizar criterios objetivos de aplicabilidad en las diferentes entidades financieras. Así como hemos indicado antes la responsabilidad última corresponde a la entidad.

CONSIDERACIÓN 15

Duodécimo. Forma de acreditar el cumplimiento de los requisitos de conocimiento y competencias

Las entidades deberán mantener registros relativos a la acreditación de los conocimientos y competencias del personal relevante.
Para ello, deberán disponer de una relación actualizada del personal que informa o asesora en la que conste para cada persona que figure en la relación:

En cuanto a la acreditación de la experiencia, es necesario determinar de forma exhaustiva cómo se acredita esta experiencia, qué procedimiento se ha seguido para realizar dicha acreditación, quién ha validado el proceso y quién realiza la acreditación.

CONSIDERACIÓN 16

Acreditación de la formación continuada recibida. En el caso de que la formación y la evaluación de la formación continuada se presten por la propia entidad financiera, deberá constar en el registro de cada empleado las pruebas que ha superado. También se deberían registrar las pruebas realizadas por centros externos.

CONSIDERACIÓN 17

Cuando las entidades contraten **personal relevante** con **experiencia previa** podrán descansar, bajo su propia responsabilidad, en la acreditación con que dicho personal cuente. Es imprescindible especificar y/o cuantificar ambos términos, de lo contrario el procedimiento deja interpretaciones abiertas a criterios subjetivos. En nuestra opinión tiene que ser la entidad la que asuma está responsabilidad.

CONSIDERACIÓN 18

Cuando lo estime conveniente, la CNMV, en el ámbito de sus actuaciones de supervisión, podrá realizar pruebas sobre los conocimientos del personal relevante. Sería necesario especificar qué pruebas se realizarán y establecer un tiempo determinado de aviso previo.