



Roj: **STS 1719/2020** - ECLI: **ES:TS:2020:1719**

Id Cendoj: **28079140012020100332**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/05/2020**

Nº de Recurso: **200/2018**

Nº de Resolución: **297/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2475/2018,**
STS 1719/2020

CASACION núm.: 200/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 297/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 7 de mayo de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Sindicatos de Banca de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT), representado y asistido por la Letrada D.^a. Laura de Gregorio González, al que se adhieren los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Sindicato ALTA y el Sindicato SICAM/Sabadell, representados y asistidos respectivamente por los Letrados D. José Antonio Mozo Sáiz, D.^a. Lourdes Torres Fernández y D. Manuel Fernando Carabaño Torrejón contra la sentencia dictada el 1 de junio de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 363/2017 seguidos a instancias de la ahora recurrente contra Banco de Sabadell SA, Sindicato Comisiones Obreras, Sindicato ELA, Sindicato LAB, Sindicato UGT, Sindicato CIG, Sindicato USO, Sindicato CSICA, Sindicato ALTA, Sindicato SICAM y Cuadros Grupo Banco Sabadell, en procedimiento de **Conflicto** colectivo.

Ha comparecido como recurrida Banco de Sabadell S.A., representada y asistida por el Letrado D. Antonio Rene Jordá de Quay.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por la representación de FESIBAC-CGT se interpuso demanda de **Conflicto** colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare que el tiempo dedicado a la formación por parte de los empleados del Banco Sabadell que deben obtener el certificado EFPA, niveles EIA, EIP y EFA en comercialización de productos de inversión y certificado en asesoramiento financiero, sea considerado tiempo de trabajo efectivo, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento, y en especial, que se declare:

- Su carácter retribuido.
- Que se asuman todos los gastos en que el trabajador debe incurrir como consecuencia de esta formación, tales como la compra de la calculadora financiera, conexión a internet y la impresión de los manuales.
- Que debe ajustarse a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 27 del Convenio colectivo Banca.
- Que el tiempo dedicado a la formación debe ser registrado diariamente a los efectos de comprobar el adecuado cumplimiento de los horarios pactados y de los límites citados en el apartado anterior.
- Que el exceso horario que pudiera producirse como consecuencia de la formación tenga carácter de horas extraordinarias.
- Que proceda a entregar la correspondiente información a los representantes legales de los trabajadores en lo relativo al tiempo invertido por los empleados en esta formación y resto de apartados precedentes.

Y que condene en consecuencia al Banco de Sabadell a estar y pasar por dicha declaración, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 1 de junio de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda formulada por D^a Lourdes Torres Fernández, Letrada del I.C.A.M., actuando en nombre y representación de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC C.G.T.), contra Banco de Sabadell, S.A., y, como interesados, Sindicato Comisiones Obreras (CCOO) en Banco de Sabadell, Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) en Banco de Sabadell, Sindicato ALTA en Banco de Sabadell, Sindicato Unión Sindical Obrera (USO) en Banco de Sabadell, Sindicato Independiente de Caja de Ahorros del Mediterráneo (SICAM) en Banco de Sabadell, Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA) en Banco de Sabadell, Sindicato CIG (Confederación Intersindical Galega) en Banco de Sabadell, Sindicato ELA en Banco de Sabadell, Sindicato LAB en Banco de Sabadell, Confederación Sindical de Cuadros en Banco de Sabadell, sobre, **Conflicto** colectivo, y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El sindicato FESIBAC-CGT cuenta con implantación suficiente en la entidad demandada por estar legalmente constituida su Sección Sindical en Banco, y contar asimismo con presencia en los órganos de representación unitaria.

SEGUNDO.- El día 16 de abril de 2014 el Parlamento Europeo aprobó la Directiva MIFID II y un nuevo Reglamento MIFIR. Esta regulación normativa, recogida en la Directiva 2014/65/UE, que fue publicada en el BOE de 15 de mayo de 2016, resulta de aplicación en España desde el pasado 3 de enero de 2017, y su entrada en vigor está prevista para el mes de enero de 2018. Esta Directiva introduce importantes novedades relativas al régimen de autorización de las empresas de servicios de inversión, requisitos de organización y normas de conducta, regulación de actividades directamente relacionadas con el servicio financiero, como son los proveedores de suministro de datos, estructura del mercado y medidas de protección del inversor. Entre éstas, se prevén importantes medidas de protección al inversor, origen de la obligación de formar a los empleados acerca del asesoramiento a inversores, que deberá realizar sobre un amplio rango de productos, y de los que recibirán un informe de asesoramiento apropiado. Asimismo, se elaborará un extenso catálogo sobre la idoneidad de determinados productos para determinados grupos de inversores. (Descriptor 38).

TERCERO.- El 27 de junio de 2017 la Comisión Nacional del Mercado de Valores publicó la Guía Técnica 4/2017 para la evaluación de conocimientos y competencias del personal que informa y asesora. Esta Guía Técnica, siguiendo las directrices de la ESMA, establece que las entidades financieras deben asegurarse de que el



personal relevante posee los conocimientos y competencias necesarios para cumplir los requisitos legales y reglamentarios y las normas de conducta que sean de aplicación. Asimismo, establece que debe ponerse a disposición del empleado en todo caso el tiempo y los recursos necesarios y suficientes para poder adquirir y mantener los conocimientos y la experiencia adecuados.

La Guía establece que, para que pueda considerarse que el personal relevante cuenta con la necesaria cualificación deberá cumplirse lo siguiente:

- 1) Sus conocimientos y competencias comprenderán todos los aspectos previstos en los apartados Cuarto y Quinto de esta Guía Técnica. A tal efecto, se tendrán en cuenta los conocimientos adquiridos en distintas actuaciones de formación, reglada o no, en que haya participado el personal relevante.
- 2) Deberá haber recibido o dedicado un número mínimo de horas a actividades de formación, al menos de 80 en el caso del personal que solo facilita información y de 150 en el caso del personal que asesora. No obstante, con base al principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta la naturaleza y complejidad del servicio a prestar y bajo la responsabilidad del órgano de administración, la entidad podrá establecer motivadamente un número de horas inferior.
- 3) La formación recibida deberá incluir tanto formación teórica como práctica.
- 4) La formación podrá ser impartida por las propias entidades financieras o mediante convenios con entidades formadoras y podrá ser presencial o a distancia. (Descriptor 40).

CUARTO.- La empresa presentó a los representantes legales de los trabajadores en Banco Sabadell, S.A el programa de Formación en materia de MIFID II, en sendas reuniones celebradas los días 22 de septiembre y 16 de diciembre de 2016. Que exigirá que todos los profesionales de la Entidad que proporcionen información y asesoramiento sobre servicios de inversión, posean los conocimientos y las competencias necesarias para cumplir sus obligaciones de la mencionada Directiva y de las directrices ESMA.

El modelo formativo escogido por la entidad es el de certificación externa EFPA, niveles EIA, EIP y EFA, impartido por la escuela de negocio IEF.

Este programa consta de dos grandes bloques formativos, dirigidos a su vez a dos grandes colectivos de trabajadores:

- 1.- NIVEL 1: Certificado EIA. Previsto para un colectivo de 130 empleados, que prestan servicios de inversión distintos del asesoramiento y/o gestión discrecional de carteras.
- 2.- NIVEL 2: Certificación Profesional European Investment Practitioner (Certificado EIP): Previsto para 1700 empleados, que prestan servicios de inversión de asesoramiento y/o gestión discrecional de carteras.

CERTIFICADO EIP: Según consta en su Guía Formativa, la duración mínima del programa formativo es de 80 horas lectivas, y que requerirá horas adicionales de estudio en la proporción media de 4 horas por cada hora lectiva (320 horas en total).

En total, este programa de formación se compone de 8 Unidades Didácticas, distribuidas en 5 Módulos, que seguidamente se detallan:

Módulo A. El cliente y el asesoramiento financiero

1. Servicios financieros: asesoría y banca personal
2. Análisis de las necesidades del cliente
3. Desarrollo y presentación de un plan de inversión

Módulo B. Fundamentos de inversión

1. Cálculos financieros
2. Conceptos estadísticos
3. Rentabilidad y riesgo
4. Coyuntura económica

Módulo C. Mercados e instrumentos financieros

1. Sistema financiero
2. Mercado monetario
3. Mercado de renta fija



4. Mercado de renta variable
5. Introducción a los derivados
6. Divisas
7. Productos complejos

Módulo D. Vehículos de inversión y previsión

1. Fondos y sociedades de inversión
2. Seguros
3. Planes y fondos de pensiones

Módulo E. Fiscalidad, cumplimiento normativo y ética

1. Marco tributario
2. Fiscalidad de los productos financieros
3. Cumplimiento normativo
4. Ética de la asesoría financiera

Ambos cursos siguen la metodología de estudio Blended, que conjuga la formación on line con refuerzo de clases presenciales, tutorías y examen presencial.

Cada unidad tiene asociada actividades de evaluación tipo test, que se cerrarán a los alumnos una vez se haya finalizado el estudio del tema, para que el tutor pueda otorgar una calificación y los alumnos puedan continuar estudiando el siguiente punto del programa.

En consecuencia, la formación cuenta con:

- Seguimiento del curso on line a través del campus virtual. - 2 sesiones presenciales de 7 horas de duración cada una, según calendario - 5 sesiones on line webinar de 1 hora de duración cada una de ellas, de las que resulta obligatorio asistir al menos a 3 de ellas. - asistencia al examen de certificación.

Finalmente, se han puesto en marcha cuatro convocatorias de cada curso, con 425 alumnos por edición:

1ª convocatoria: febrero a mayo de 2017. 2ª convocatoria: marzo a junio 2017 3ª convocatoria: abril a julio 2017. 4ª convocatoria: mayo a octubre de 2017. (Descriptor 41 a 44).

QUINTO.- La empresa ha mantenido diversas reuniones informativas con los representantes legales de los trabajadores acerca de la formación MIFID, destacando, entre otras, la reunión mantenida con los representantes legales de los trabajadores el día 22 de septiembre de 2016. En esta reunión, la empresa manifestó que el MIFID II nos obliga a certificar con formación y examen externo. MIFI I no solicitaba certificación alguna, simplemente fue una formación adicional, no solicitada por el regulador. La empresa aclara que se trata de una formación que nos marca el regulador obligatoria para todos los empleados afectados no se permite no superar el examen. Hizo hincapié en que el regulador (refiriéndose a la CMNV), obliga al sector, entre ellos al Banco de Sabadell, a certificar a sus empleados con formación y, por tanto, subrayan el carácter obligatorio de esta formación para todos los empleados afectados, que deberán para ello superar el examen de certificación. La formación presencial se realizará o bien en horario **laboral**, o bien si se hace fuera del horario **laboral** será compensada con horas, y la formación online no será compensada. (Descriptor 41).

SEXTO.- En fecha 28 de septiembre de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA promovido por FESIBAC-CGT que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 3).

SÉPTIMO.- La empresa demandada remitió comunicaciones a los trabajadores relativas a las pruebas de nivel MIFID II, poniendo en su conocimiento que, en cumplimiento de esta normativa, el banco realiza una prueba de nivel para establecer los diferentes niveles de formación que se desarrollará durante el 2017 según modelo de certificación EFPA (niveles EIA, EIP y EFA). Esta formación será impartida por el Instituto de Estudios Financieros (IEF), una entidad de referencia en formación bancaria y financiera.

Tu puesto de trabajo actual requiere la realización de esta prueba, por lo que te rogamos la lleves a cabo lo antes posible, ya que el plazo máximo para su realización es el 20 de enero. No te llevará más de una hora y es imprescindible que respondas sinceramente para incluirte en un grupo formativo adecuado a tu nivel de



conocimientos... En breve recibirás un correo del IEF con las claves de acceso a tu plataforma online y las instrucciones para realizar la prueba.

A otros trabajadores el banco les comunicaba,... Tu puesto de trabajo actual no requiere la realización de esta prueba, pero te damos la posibilidad de realizarla para anticiparte a futuros cambios profesionales.... El plazo máximo para su finalización es el 20 de enero y es imprescindible que respondas sinceramente para incluirte en un grupo formativo adecuado a tu nivel de conocimientos. En breve recibirás un correo del IEF con las claves de acceso a su plataforma online y las instrucciones para realizar la prueba. (Descriptor 24).

OCTAVO.- la empresa remitió una comunicación a los trabajadores bajo la denominación de "MIFID II: excelencia en asesoramiento e información a clientes." En la que manifestaba que el pasado mes de enero finalizó la prueba de nivel a todos los profesionales que prestan asesoramiento o proporcionan información sobre instrumentos financieros, servicios de inversión o servicios auxiliares a clientes. A partir de estos resultados se ha iniciado el despliegue del programa de formación con la convocatoria el pasado 20 de febrero de la primera oleada de formación. Durante los próximos meses se iniciará nuevas oleadas de formación, que finalizará con la convocatoria de los 2000 empleados en el año 2017. El plan de formación se desarrollará durante un periodo de cuatro años y culminará con la certificación de todos los empleados que presten los servicios considerados por la normativa. Los empleados que no reciben la certificación en 2017, podrán seguir con su actividad comercial bajo un modelo de supervisión, según las directrices de la CNMV. Estamos convencidos de que, gracias a la implicación de todos nuestros profesionales, el grupo será capaz de acometer con éxito este nuevo reto. (Descriptor 26).

NOVENO.- La empresa remitió a los trabajadores un correo relativo al inicio formación MIFID II en el que se les comunicaba que, se van a iniciar las convocatorias a las formaciones necesarias para adquirir los conocimientos requeridos en la normativa. El modelo formativo escogido es de certificación EFPA, niveles EIA, EIP y EFA, y queda pendiente de CNMV la admisión del modelo formativo. La formación la impartirá IEF. Se ha escogido un modelo de supervisión con incidencia principal en Banca Comercial, con la formación de un único empleado en nivel II (EIP) por oficina y excepto HUB que se formarán 2 empleados. Se formará a todo el personal sujeto a normativa en el centro corporativo.

Según la función que realiza el empleado, la normativa requiere un nivel de conocimiento u otro, por lo que se va a convocar a diferentes tipos de formaciones:

Nivel I: Certificado EIA. Previsto inicial: 130 empleados.

Nivel II: Certificado EIP. Previsto inicial: 1700 empleados.

Despliegue previsto 2017

Nivel I EIA: inicio previsto febrero-marzo. Final previsto: junio-julio.

Nivel II EIP: cuatro ediciones/ convocatorias. 1700 alumnos, 425 por edición repartidos en 17 grupos de 25 alumnos. Primera edición febrero a mayo 2017. Segunda edición marzo a junio 2017. Tercera edición abril a junio 2017. Cuarta edición mayo a octubre 2017. El objetivo del banco, es que los empleados superen el examen de la certificación EFPA con éxito.

La formación se realizará a través de la plataforma online del IEF, sesiones presenciales y Webinars. Además para obtener el diploma o que acredite que ha superado con éxito el programa, el empleado debe:

- Asistir a las sesiones presenciales establecidas en el programa (las faltas deben estar justificadas).
- Asistir/visionar las sesiones de webinar.
- Aprobar mínimo con un 7 los test de seguimiento (3 test) y la simulación de examen de la certificación.

Las sesiones presenciales y webinars se convocará en horario **laboral**.

Los test de seguimiento son online y se tendrá una semana para su realización. La simulación de examen se hace dentro de una sesión presencial.

Los empleados tendrán acceso a una Guía de estudio. En la primera sesión de webinar se explicará la guía de estudio y las recomendaciones para superar el curso y el examen con éxito. (Descriptor 44).

DÉCIMO.- El MIFID II ha entrado en vigor el 3 de enero de 2018. (Descriptor 25).

DÉCIMO-PRIMERO.- La empresa, pone a disposición de los empleados sujetos a esta formación una calculadora financiera, que el empleado debe devolver una vez superada la formación. (Descriptor 29)

DÉCIMO-SEGUNDO.- En fecha 5 de octubre de 2001 la representación de Banco de Sabadell S.A. y la representación sindical de CCOO del Banco de Sabadell S.A. con el 54,5% de la representación unitaria de la



empresa, suscribieron un acuerdo de formación para desarrollar propuestas formativas dirigidas al conjunto de los trabajadores de la plantilla. En dicho acuerdo, el banco adquiere el compromiso de que la formación se lleva a cabo dentro de la jornada **laboral** legalmente establecida. En el caso de que se realice fuera de la jornada **laboral**, será voluntaria por parte del empleado/a y se compensará cada hora de formación con una hora de licencia retribuida. A los efectos del control de las horas que cada empleado podrá compensar, se estipularán las horas necesarias para la realización de cada curso y se publicarán en el catálogo de cursos. Asimismo cada responsable de unidad controlará las horas de formación realizadas por el personal de su ámbito, fuera de la jornada **laboral** con el fin de compensarlas con licencia retribuidas, las cuales serán autorizadas mediante el correspondiente registro de Vacaciones/Licencias (M-300194). El Banco costeará el hospedaje y manutención en caso de que la formación sea de carácter presencial e implique extensión de jornada **laboral**. Los gastos de desplazamiento para la asistencia a los cursos de formación serán en todo caso a cargo del banco. En lo referente a la tramitación de los planes de formación, permisos individuales de formación, financiación de las acciones formativas, infracciones y sanciones e incompatibilidades de financiación o cualquier otra materia relacionada con la formación continua no prevista en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional de formación continua. El acuerdo entró en vigor a partir de la fecha de su firma y durará hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha partir de la cual se considerará tácitamente prorrogado anualmente, salvo denuncia, con un mes de antelación a su vencimiento, por cualquiera de las partes firmantes del mismo. (Descriptor 30)

DÉCIMO-TERCERO.- las sesiones presenciales de formación se imparten dentro de la jornada **laboral**, el banco proporciona a los trabajadores los manuales y calculadoras científicas. Tienen dos días libres, el día del examen y el día anterior. Se apunta gente a la formación y algunos trabajadores se dan de baja. El banco se ha acogido al modelo de supervisión hasta 2021. El jueves por la tarde hay trabajadores que hacen formación. El plan de formación está diseñado para desarrollarlo en cuatro años. Anualmente lo van cumpliendo los trabajadores. Actualmente han determinado las personas para este año. Hay puestos de trabajo en el banco que requieren la realización de las pruebas de nivel MIFID II y hay puestos de trabajo que no requieren la realización de esta prueba, si bien el banco a los trabajadores que los desempeñan les da la posibilidad de realizarla para anticiparse a futuros cambios profesionales. (Prueba testifical de la empresa demandada y Descriptor 24)."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de FESIBAC-CGT y al que se adhirieron FeSMC-UGT, Sindicato ALTA y Sindicato SICAM/Sabadell.

El recurso fue impugnado por el Banco de Sabadell S.A..

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 31 de marzo de 2020, fecha en la que se inició la deliberación telemáticamente, en el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2010, de 14 de marzo, con varias prórrogas, y se concluyó en la fecha su firma.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El sindicato demandante recurre en casación ordinaria la sentencia dictada en la instancia por la Audiencia Nacional que desestimó la demanda de **conflicto** colectivo por la que se pretendía que se declarara como tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación por parte de los trabajadores que deben obtener el certificado EFPA -en los niveles que se especifican- con las consecuencias aparejadas a esa declaración (retribución, asunción de gastos del trabajador, ajuste a los arts. 34 del Estatuto de los trabajadores -ET-, registro, abono de horas extraordinarias y entrega de información a la representación de los trabajadores).

2. El recurso, al que se adhieren tres de los sindicatos codemandados, se articula a través de dos motivos separados, ambos apoyados legalmente en el art. 207 e) LRJS.

3. El primero de ellos denuncia la infracción del art. 23 d) ET, así como el art. 25 de la Directiva 2014/65; e invoca, asimismo, la Guía Técnica 4/2017 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para la evaluación de los conocimientos y competencias del personal que informa y asesora.

En el segundo, se denuncia la infracción de los arts. 34 y 35 ET y la Directiva 2003/88, en **relación** con el art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

Sostiene la parte recurrente que la formación sobre la que se asienta su pretensión tiene naturaleza obligatoria. En realidad, ambos motivos insisten en esa misma cuestión para poner de relieve las consecuencias que habrían de derivarse de ese carácter no voluntario. Por ello, dada la inescindible conexión entre ambos motivos, vamos a dar respuesta conjunta a todos los aspectos que los mismos plantean.



SEGUNDO.- 1. El art. 25.1 de la Directiva de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE, establece que: "Los Estados miembros exigirán a las empresas de servicios de inversión que aseguren y demuestren a las autoridades competentes que lo soliciten que las personas físicas que prestan asesoramiento o proporcionan información sobre instrumentos financieros, servicios de inversión o servicios auxiliares a clientes en nombre de la empresa de servicios de inversión disponen de los conocimientos y las competencias necesarios para cumplir sus obligaciones de acuerdo con el artículo 24 y el presente artículo. (...)".

La trasposición, al ordenamiento jurídico español, de este requisito sobre los conocimientos y competencias de las personas que prestan asesoramiento e información tuvo lugar a través del RDL 14/2018, de 28 de septiembre (BOE de 29 de septiembre), por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.

Desde la entrada en vigor del citado RDL 14/2018 -el 30 de septiembre- el art. 220 sexies LMV dispone: "Prueba de conocimientos y competencias necesarios. 1. Las empresas de servicios y actividades de inversión asegurarán y demostrarán a la CNMV, previo requerimiento, que las personas físicas que prestan asesoramiento o proporcionan información sobre instrumentos financieros, servicios y actividades de inversión o servicios auxiliares a clientes en su nombre disponen de los conocimientos y las competencias necesarios para cumplir sus obligaciones de acuerdo con los artículos 208 ter, 209 y 211 a 220 quinquies.

2. La CNMV publicará en su página web las directrices aprobadas por la AEVM donde se especifiquen los criterios para la evaluación de conocimientos y competencias previstos en el apartado anterior y, en su caso, las Guías Técnicas que hubiese aprobado en virtud del artículo 270.1 donde se concreten los criterios que considera adecuados para que las entidades puedan demostrar que el personal que informa o que asesora sobre servicios y actividades de inversión posee dichos conocimientos y competencias necesarios".

La cuestión a resolver en este caso estriba en determinar si la formación que la empresa implanta, dentro del programa tendente a obtener las acreditaciones exigidas por el art. 25 de la Directiva 2014/65, puede entenderse incluida en el supuesto al que se refiere el precepto legal transcrito. Para que dicha formación corra a cargo de la empresa y sea considerada tiempo de trabajo efectivo, el precepto exige que se trate de una formación necesaria que traiga causa de la existencia de modificaciones en el puesto de trabajo, de suerte que la empresa debe proveer al trabajador destinado a dicho puesto las herramientas formativas que le permitan seguir manteniendo su desempeño en el puesto modificado.

2. Esta Sala ha tenido ocasión de analizar la cuestión relativa a la formación que se deriva de las normas de la Directiva 2014/65 en las STS/4ª de 20 febrero 2019 (rec. 210/2017) y 6 marzo 2019 (rec. 23/2018), dictadas en **relación** con otras dos entidades bancarias.

Centrando el marco normativo que debe tomarse en consideración para dar respuesta al presente **conflicto**, recordemos que, en virtud del art. 21.3 RDLeg. 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (LMV), "La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá elaborar guías técnicas, dirigidas a las entidades y grupos supervisados, indicando los criterios, prácticas, metodologías o procedimientos que considera adecuados para el cumplimiento de la normativa que les resulte de aplicación. Dichas guías, que deberán hacerse públicas, podrán incluir los criterios que la Comisión Nacional del Mercado de Valores seguirá en el ejercicio de sus actividades de supervisión. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá requerir a las entidades y grupos supervisados una explicación de los motivos por los que, en su caso, se hubieran separado de dichos criterios, prácticas, metodologías o procedimientos". La Guía Técnica de la CNMV es la concreción de las "Directrices para la evaluación de los conocimientos y competencias", elaboradas por la Autoridad Europea del Mercado de Valores (ESMA) el 22 de marzo de 2016 -22/03/2016 | ESMA/2015/1886 ES (rev)-. De ahí que hayamos señalado que la obligación de la empresa de llevar a cabo la formación controvertida "no puede desprenderse de los criterios que la CNMV establezca en desarrollo de sus actividades de supervisión, cuyos efectos, en su caso, se desplegarán frente a las entidades, empresas y sociedades supervisadas, con independencia de las obligaciones y responsabilidades que éstas asuman frente a su personal" (STS/4ª de 20 febrero 2019, citada).

3. Sostuvimos allí que no cabía acceder a una pretensión, también de índole colectivo, análoga a la del presente **conflicto** porque en aquellos casos las empresas respectivas desarrollaban una oferta formativa que, adelantándose a los cambios que iba a imponer la transposición de la Directiva, se ofrecía de forma generalizada y no se acreditaba que el rechazo de la oferta formativa tuviera consecuencias de ningún tipo.

El sustrato fáctico del presente litigio difiere sustancialmente de aquellos dos supuestos puesto que en este caso la formación queda claramente impuesta a aquellos trabajadores con carácter obligatorio en la medida en que se trate de personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo requiera de esa formación para la cual se impone la realización de una prueba en un determinado plazo máximo (hechos probados quinto y séptimo).



Las diferencias entre ese escenario y los contemplados en las dos sentencias de esta Sala mencionadas quedan claramente constatadas, en cambio, respecto de aquellos trabajadores de la demandada a los que se comunicó que su puesto de trabajo no requería de la prueba y, no obstante, se les daba la posibilidad de llevarla a cabo (Hechos probados séptimo y decimotercero). Estos últimos estarían en la misma situación sobre la que entonces nos pronunciábamos.

Por el contrario, los trabajadores a los que ocupan determinados puestos de trabajo vienen necesariamente obligados a llevar a cabo la formación hasta el punto de que "no se permite no superar el examen" de certificación (hecho probado quinto).

4. Llegados a este punto se hace evidente que es la propia empresa la que afirma la necesidad de superar una determinada formación para adaptarse a las necesidades del puesto de trabajo específico. Así es respecto del colectivo de trabajadores a quienes se les comunicó de modo expreso tal circunstancia y, por consiguiente, deben obtener el certificado en cuestión. Y, en consecuencia, con **relación** a ellos la formación cumple con los requisitos del art. 23.1 d) ET del que se desprende, como principal consecuencia, que el tiempo destinado a tal formación haya de ser considerado tiempo de trabajo efectivo.

Por consiguiente, dicho tiempo, como tal tiempo de trabajo efectivo, está necesariamente sujeto a las condiciones y límites de la regulación de la jornada que se establecen en los arts. 34 y 35 ET, con la correspondiente modulación que se efectúe en el Convenio colectivo del sector, al que se someten las **relaciones laborales** en la empresa demandada, sin necesidad de mayores precisiones puesto que de los preceptos legales indicados resulta palmario el régimen imperativo a aplicar a ese tiempo de formación obligatoria.

TERCERO.- 1. Todo lo expuesto nos lleva a la estimación del recurso, tal y como también propone el Ministerio Fiscal.

En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y estimamos la demanda de **conflicto** colectivo formulada por el sindicato CGT declarando el derecho de los trabajadores del Banco de Sabadell que deben obtener el certificado EFPA, niveles EIA, EIP y EFA en comercialización de productos de inversión y el Certificado en asesoramiento financiero a que el tiempo de formación para su obtención se considere tiempo de trabajo efectivo con todas las consecuencias legales.

2. A tenor de lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS no procede imposición de costas, debiendo cada parte asumir las causadas a su instancia.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Sindicatos de Banca de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 1 de junio de 2018 (autos 363/2017), y, en consecuencia, casamos y anulamos la misma y, con estimación de la demanda, declaramos el derecho de los trabajadores del Banco de Sabadell que deben obtener el certificado EFPA, niveles EIA, EIP y EFA, en comercialización de productos de inversión y el certificado en asesoramiento financiero a que el tiempo de formación para su obtención se considere tiempo de trabajo efectivo con todas las consecuencias legales. No procede hacer pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D^a María Luisa Segoviano Astaburuaga D^a María Lourdes Arastey Sahún D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. M^a. Luz García Paredes D. Juan Molins García-Atance