

## CAPÍTULO II

**Deontología y responsabilidad social****Artículo 7. Deontología de la profesión.**

El ejercicio de la actividad bancaria, y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal bancario y de las Empresas un comportamiento especialmente íntegro, y un alto nivel de calidad profesional y de servicio.

Este comportamiento tiene que caracterizarse por un alto nivel de calidad, que viene determinado tanto por la legislación vigente como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas interiorizados en la profesión, mediante los cuales se viene alcanzando, manteniendo y mejorando el nivel de profesionalidad y ética que reclaman la clientela y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de las plantillas, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada desde siempre por las siguientes pautas:

– El cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios éticos, evitando posibles situaciones de conflicto de interés con la clientela o terceras personas.

– Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

– El respeto, en las relaciones con la clientela y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se debe poner especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

– Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Corresponde a cada Entidad definir el método por el cual transmitirá a su plantilla los principios y valores éticos que deben marcar la cultura y buen hacer bancarios en aras a promover las mejores prácticas profesionales.

Cualquier instrucción y/o comportamiento contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo podrán ser puestos, por cualquier persona de la plantilla, en conocimiento de la entidad por los cauces habilitados expresamente para ello, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas bancarias que deben regir la profesión.

Los Sindicatos presentes en la Empresa también podrán recoger las dudas, solicitudes o denuncias de la plantilla sobre estos temas para, después de un análisis de su pertinencia, poder hacerlas suyas y trasladarlas a la Dirección, a través de los canales específicos establecidos en cada Empresa para la interlocución con la Representación Legal de los Trabajadores.

En todo caso, la Empresa establecerá las suficientes garantías de confidencialidad e indemnidad, así como de protección de la identidad, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), de la persona que comunica cualquier hecho o situación presuntamente contrario a los principios aquí recogidos.

**Artículo 8. Responsabilidad social e Inversión socialmente responsable.**

1. Las políticas de responsabilidad social son de aplicación generalizada en el sector financiero, e inciden en los impactos sociales de su actividad en clientes, empleados, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que se

opere. Las memorias de RSE contribuyen a explicar las aportaciones de las Empresas a la sociedad y a autoanalizar su nivel de éxito y de reconocimiento en las mismas.

Los Sindicatos vienen expresando reiteradamente su interés en esta materia y participan en los diversos organismos, observatorios y ponencias que impulsan las políticas de responsabilidad social en sus diversas modalidades.

2. Ambas partes, partiendo del carácter voluntario de la implantación de la RSE, acuerdan colaborar de la manera más amplia posible en su desarrollo:

a) En las Empresas donde se apliquen estas políticas, en los trabajos y procesos de elaboración de la Memoria RSE, y si se trata como grupo de interés el de los empleados, también se considerará como representantes del mismo a los Sindicatos firmantes del Convenio con presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores.

b) La inversión socialmente responsable es una de las vertientes de RSE más relevantes del sector financiero, en todo su ámbito de negocio. En los Planes de Pensiones de Empleo se recomienda que las respectivas Comisiones de Control faciliten la adopción de criterios de Inversión Socialmente Responsable, así como su seguimiento y valoración.

### CAPÍTULO III

#### Empleo

##### Artículo 9. *Profesionalidad y calidad del empleo.*

1. Los niveles de exigencia, de competencia y de calidad en el trabajo bancario comportan un nivel equivalente de calidad en el empleo. La estabilidad y calidad en el empleo están directamente relacionadas con la fortaleza, solidez, productividad y competitividad de cada Empresa, así como con la rápida adaptación en cada momento a las circunstancias de mercado y necesidades de negocio.

El contrato indefinido, la formación continua, la evaluación permanente de la actividad y el reconocimiento de la profesionalidad son características propias del empleo en el sector bancario. Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, y la carrera profesional, y fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional, como factor clave de competitividad e innovación.

Las Empresas utilizarán preferentemente la contratación estable para la cobertura de necesidades de servicio estructurales y recurrentes, limitando la contratación temporal a lo estrictamente necesario para los supuestos tasados en la legislación para cada tipo de contrato.

2. Sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en la normativa laboral, artículos 64.2.b y 64.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3.1. de la LOLS, en el ámbito de cada Empresa se facilitará a los Sindicatos firmantes del presente Convenio información periódica, al menos trimestralmente, sobre la evolución y perspectivas del empleo en la misma, y en todo caso cuando modificaciones organizativas puedan tener repercusión sobre el empleo, pudiendo constituirse con tal finalidad canales específicos de interlocución con dicha Representación.

3. La selección y contratación de empleadas y empleados se realizará de acuerdo con la legislación vigente, basándose en principios de idoneidad y adecuación personal-puesto de los candidatos, y asegurando un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación. Se valorará, en su caso, la experiencia adquirida por las personas que hayan realizado prácticas becadas o formativas, o contratos temporales en la propia Empresa.

4. En el ámbito de cada Empresa, en el supuesto de no poder alcanzar por la vía de la contratación directa, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, regulada en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas