

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

con Discapacidad y de su inclusión social, se realizará mediante las medidas alternativas previstas en la legislación vigente.

#### Artículo 10. *Contratos eventuales.*

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las Empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90% de empleo fijo, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los límites disponibles por Convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, las Empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación sindical.

#### Artículo 11. *Nivel de acceso a la profesión.*

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, se establece un Nivel de acceso a la profesión con las siguientes características:

- a) Contrato indefinido.
- b) Periodo de prueba: seis meses.
- c) Clasificación como «Nivel de acceso», dentro del Grupo profesional único de «Técnicos de Banca», que se establece en el Capítulo Cuarto de este Convenio.
- d) Ascenso a Nivel 11, a los veinticuatro meses, como máximo, de permanencia en el Nivel de acceso.
- e) Funciones: Administrativas-Comerciales y de Gestión Comercial en oficinas de la Red, Administrativas y Técnicas en centros de Servicios Centrales, quedando excluidas expresamente las que comporten otorgamiento de poderes o dirección de personas.
- f) Salario. El conjunto de las percepciones de Convenio en cómputo anual será el que se detalla en la siguiente tabla y se abonará en catorceavas partes iguales: doce en las mensualidades ordinarias y las dos restantes como gratificaciones extraordinarias semestrales de junio y diciembre respectivamente.

N.A.P.	Durante 2019	Durante 2020	Durante 2021	Durante 2022	Durante 2023
Primer año.	18.589,73	18.589,73	18.682,79	18.869,62	19.105,49
Segundo año.	20.044,75	20.044,75	20.145,10	20.346,55	20.600,88

g) Antigüedad: el tiempo servido en este Nivel de acceso computa a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.

h) En ningún caso, el salario de este Nivel se tomará como referencia sobre la que aplicar beneficios de reducción salarial en otro tipo de contratos que se puedan realizar en la Empresa.

#### Artículo 12. *Criterios y procedimientos en procesos de reordenación.*

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las

exigencias del mercado en cada momento. En este contexto, elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

– En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

– Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de preverse medidas laborales consistentes en traslados colectivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, despidos colectivos o suspensiones de contrato como consecuencia de lo previsto en el artículo 44 del E.T., las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de hasta diez días hábiles de duración, con un mínimo de 4 reuniones, de negociación con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones.

– Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

– Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 13. *Cualificación y motivación profesional.*

El desarrollo profesional se configura como elemento motivador para mantener y mejorar niveles de excelencia en el trabajo. Para hacerlo lo más objetivo posible, en las Empresas se alcanzarán acuerdos o, en su caso, se adoptarán prácticas tendentes a:

– Promover iniciativas orientadas a la difusión de itinerarios formativos que puedan favorecer el desarrollo profesional, tanto en sentido vertical, de promoción, como horizontal, de cambio de áreas organizativas.

– Fomentar la participación de los distintos colectivos en los planes de formación, reservando acciones específicas para los colectivos menos formados.

– Promover la igualdad de oportunidades mediante planes de carrera orientados a la promoción, a Niveles o funciones, del género con menor representación y facilitando la información y participación de la representación sindical, tanto en el diseño como en el seguimiento de los planes e itinerarios formativos.

#### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

1. Desde 1 de enero de 2017, el sistema de clasificación profesional está conformado por un Grupo profesional único, denominado «Técnico de Banca», con un primer «Nivel de acceso» y otros once Niveles retributivos.