

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.

2. Grupo único: Técnico de Banca.

2.1 A efectos de retribución se encuadrarán en los Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, a quienes, por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Tendrán que encuadrarse en cualquiera de estos Niveles aquellas personas con titulación universitaria que sean contratados por las Empresas para realizar específicamente funciones que requieran legalmente la titulación que acrediten.

2.2 Quedarán encuadrados en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 aquellos trabajadores y trabajadoras que poseyendo la formación suficiente, tengan atribuida la realización de trabajos bancarios administrativos, de marketing telefónico o, de gestión general o comercial de carácter básico o que no cumpla con los requisitos especificados en el apartado 2.4 aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

2.3 En la estructura de la red de oficinas comerciales, el Director o Directora de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel salarial 6.

2.4 Desde el 1 de enero de 2017, el personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada, tendrá como mínimo el Nivel salarial 8, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- Cuento con, al menos, cinco años de antigüedad en la Empresa.
- Con dedicación exclusiva, durante al menos dos años continuados, o dos años y medio discontinuos en el plazo de tres años, a funciones comerciales, de carácter directo y relación personalizada con la clientela, que requieran especialización.
- Con objetivos individuales de gestión comercial.
- Con la formación específica definida en la Empresa para esta función.

Se entiende por «funciones de gestión comercial que requieren especialización» aquellas que tengan por objeto tareas tales como la venta de productos bancarios y financieros de activo, pasivo e intermediación, el asesoramiento financiero, la gestión de cuentas u otras de similar carácter. También se entenderán como cumplidas tales funciones cuando así lo reconozca la Empresa.

Las Empresas efectuarán comunicación a las personas que reúnan estos requisitos a efectos de claridad en los cálculos de los tiempos requeridos.

No se considerará como interrupción en el desempeño de la función comercial a efectos de los plazos establecidos en este artículo, los periodos de ausencia motivados por embarazo, nacimiento, cuidado de menores lactantes y las excedencias por cuidado de menores o familiares, siempre que no excedan de un año, o de quince meses para familias numerosas, o de dieciocho meses para las de categoría especial.

Artículo 15. *Promoción a Nivel superior y equiparación salarial.*

1. La promoción del personal a Nivel retributivo superior se efectuará:

- 1.1 Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora, y la Empresa.
- 1.2 Por decisión de la Empresa, si comporta mejora económica para el trabajador o la trabajadora.
- 1.3 Por el desempeño continuado durante un determinado período de tiempo, en un mismo Nivel, del modo siguiente:

a) Se pasará al Nivel 10, transcurridos cuatro años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 11.

b) Se pasará al Nivel 9, transcurridos seis años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 10.

2. Los ascensos de Nivel, salvo en el supuesto de antigüedad, se consolidarán a los seis meses del acceso al mismo.

3. Como consecuencia de lo establecido en este artículo, se suprime con efectos 1 de enero de 2017 la regulación sobre ascensos por capacitación de los extintos Grupo Administrativo y Grupo de Servicios Generales vigentes hasta 31 de diciembre de 2016.

4. Equiparación salarial.

4.1 Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del Nivel 9 con 24 años de servicio en los grupos Administrativo (hasta el 31 de diciembre de 2016) y Técnico (a partir del 1 de enero de 2017) quedará equiparado salarialmente al Nivel 8 mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos Niveles. A estos efectos se computará también el tiempo que el trabajador o trabajadora haya pertenecido al Grupo de Técnicos con anterioridad al 1 de enero de 2017.

Alternativamente al sistema previsto en el párrafo anterior, la equiparación salarial al Nivel 8 del personal de Nivel 9, también se producirá al cumplirse veinte años de antigüedad en los Grupos Administrativo y Técnico y treinta en la Empresa.

4.2 El personal ascendido al Nivel 8 no podrá percibir a partir de la fecha en que le correspondiera hipotéticamente la asimilación al Nivel 8, una cantidad inferior a la que pudiera corresponderle por Convenio en tal situación. Mientras hubiere tal diferencia su importe figurará en el recibo de haberes bajo el concepto «diferencia artículo 15.4.2».

5. Los criterios de ascensos y promociones deberán respetar el principio de no discriminación por las circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del E.T.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo profesional único es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del Nivel consolidado.

El personal encuadrado en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 que realicen funciones correspondientes a los Niveles 1 a 8 durante un período superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años pasaran a tener el Nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

Los empleados y las empleadas a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar funciones de inferior Nivel, en virtud de acuerdo con la Empresa o, en su defecto, por decisión de aquella manteniendo el sueldo correspondiente a su Nivel.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio respecto al Nivel de acceso a la profesión, el régimen de retribuciones del personal estará integrado, para el personal de Niveles entre el 1 y el 11, ambos inclusive, por los siguientes conceptos:

- a. Salario base de Nivel.
- b. Aumentos por antigüedad.
- c. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- d. Participación en beneficios.
- e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.