

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinarioArtículo 69. *Definición.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente Convenio o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

Artículo 70. *Clasificación de las faltas.*

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores y las trabajadoras que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida, injustificados y menores o iguales a cinco en un mes, sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en las Empresas.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique, ni contar con permiso de su responsable inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a compañeros/compañeras de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a la persona responsable o superior inmediata, en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre. Todo ello sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en las Empresas.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. Causar daños, de manera intencionada, a personas o elementos materiales propiedad de la Empresa.
6. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
7. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
8. La retención, sin autorización de la persona responsable competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

9. Registrar la presencia de otro trabajador o trabajadora valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

10. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y/o en las gestiones encomendadas.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de las personas que trabajan en la Empresa o de la clientela. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El acoso laboral y el abuso de autoridad por parte de superiores.

8. El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al Empresario, o a las personas que trabajen en la Empresa o a sus familiares que convivan con ellas.

12. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 71. *Procedimiento sancionador.*

1. Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de realizar advertencias o llamadas de atención, de forma verbal o escrita, sin carácter sancionador y de imponer sanciones, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

De toda sanción impuesta, se dará traslado por escrito a la persona interesada, que deberá acusar recibo o firmar el «enterado» de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos, pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción de dicha comunicación.

La Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

2. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, la Empresa requiera de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretarse cautelarmente la suspensión de empleo pero no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, por un plazo máximo de dos meses, estando ésta a disposición de la Empresa durante el tiempo que dure dicha suspensión.

3. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la RLT de la Empresa.

4. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados o delegadas de personal o delegados/delegadas

sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, la Sección Sindical, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de tres días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta cinco días hábiles más si así se instara por la persona interesada.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de la sanción o a su sobreseimiento, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

5. La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos establecidos por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

6. Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.
- Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado o la empleada, por un plazo máximo de 3 años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para pasar a Niveles superiores.
- Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de 1 año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses.
- Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado o empleada.
- Pérdida definitiva de Nivel con su repercusión económica.
- Inhabilitación temporal por plazo de hasta 4 años para pasar a Niveles superiores.
- Despido disciplinario.

Artículo 72. *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 73. *Cancelación de faltas y sanciones.*

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales del personal por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo a petición de la persona

interesada, previo expediente especial instruido por la Empresa. La cancelación no afectará a las consecuencias a que dio lugar la sanción.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 74. *Formación en las Empresas.*

La formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición.

Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de las habilidades y competencias y la carrera profesional de sus plantillas. Para ello fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional como factor de competitividad e innovación para lo cual, se recomienda que cada entidad establezca planes de formación por función donde se determinen la relación de cursos o acciones formativas obligatorias y necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

Artículo 75. *Formación regulatoria obligatoria.*

Todas las Empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran los cursos y las acreditaciones que por regulación europea y nacional les sea exigida, de manera obligatoria, por las funciones encomendadas. Estas acciones formativas formarán parte de los planes de formación de cada Empresa.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo toda aquella formación de carácter obligatorio, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.

Las Empresas asumirán los gastos inherentes a esta formación en los términos establecidos en cada caso por la norma regulatoria correspondiente.

Artículo 76. *Comisión Paritaria de Formación en las Empresas.*

Las Empresas informarán anualmente a la representación sindical de los planes de formación previstos.

En este sentido, es recomendable la creación, por aquellas Empresas que aún no la tengan constituida, de una Comisión Paritaria de Formación, con la finalidad de contribuir a una mejor detección de las necesidades formativas de las plantillas y facilitar información periódica sobre la ejecución y resultados de los planes formativos.

Las Empresas, así como la RLT, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Convenio Colectivo de Banca para solicitar asesoramiento en la detección de necesidades formativas, en la elaboración, seguimiento, difusión y/o en la evaluación de sus planes de formación.

Artículo 77. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.*

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.