

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.

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional, así como los relativos a la actualización de la clasificación profesional regulada en el presente Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial forma parte de la estructura de gobernanza del sistema de formación para el empleo y constituye un órgano de participación institucional integrado por la AEB, en representación de las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, y de las organizaciones sindicales más representativas, en representación de las personas trabajadoras de dichas Empresas, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Las principales funciones de la Comisión Paritaria Sectorial residen en el conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realiza en el sector y en la fijación de los criterios y prioridades generales de la oferta formativa, realizando una labor de mediación en los casos de discrepancias surgidas entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, respecto a la formación realizada a través de la iniciativa de acciones de formación susceptibles de ser bonificadas.

Artículo 78. *Formación e Igualdad de Oportunidades.*

1. Las Empresas garantizarán el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma. Para ello, es recomendable que los planes de formación incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación para estos colectivos (jóvenes, personas con capacidades diversas, personas con menor cualificación, víctimas de violencia de género, mayores de 50 años, o cualquier otro que se estime oportuno).

2. Con el fin de facilitar la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y en general a ocupaciones en las que no haya una representación equilibrada entre mujeres y hombres, se recomienda que el plan de formación de las Empresas incluya acciones formativas específicas con dicha finalidad.

3. En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la reserva de acciones formativas para atender a las necesidades de formación de las personas trabajadoras que reingresen tras periodos de excedencia que permitan reforzar su rápida y adecuada integración en su actividad profesional.

CAPÍTULO XV

Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. *Transformación Digital.*

Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las Empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLT sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.