

PRIMER CONVENIO DE TELEMARKETING PARA C.A.P.V.

ART.1. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la C.A.P.V (Comunidad Autónoma del País Vasco).

ART.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los acuerdos en el presente convenio regularan las relaciones entre Empresas y los y las Trabajadoras propios de Telemarketing en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa incluidas las sucursales, delegaciones y oficinas radicadas en la C.A.P.V.

A los efectos del presente convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de Contact center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de back office, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.

ART.3. VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN.

Este convenio colectivo sindical entrará en vigor a todos los efectos en la fecha de su firma, siendo su aplicación salarial retrotraída al 1 de Enero del 2010 y tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre del 2010.

Quedará automáticamente denunciado 3 meses antes de la expiración del periodo de vigencia, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones del nuevo convenio.

ART.4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y MÍNIMO GARANTIZADO.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente acuerdo se establecen como mínimas, por lo que los pactos,

cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos y aquellas trabajadoras que viniesen disfrutándolas, pudiendo establecerse acuerdos de Empresa.

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio.

Así mismo, los salarios reales (aquellos que están por encima de los salarios del convenio) tendrán el mismo incremento porcentual que se acuerde para los salarios regulados en las tablas salariales.

ART.5. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo semanal será de 35 horas, que en cómputo anual ascienden a 1592 horas.

La empresa, previo acuerdo con el comité de empresa, elaborará un calendario anual para el 30 de noviembre del año anterior, en el cual, se recojan los turnos, horarios, libranzas de fin de semana, festivos de trabajo de cada uno de los y las trabajadoras de la plantilla, independientemente del puesto que ocupen, y tanto si trabajan en un puesto concreto o como voluntariado para cubrir otros puestos. Un ejemplar del mismo se exhibirá en un lugar visible en cada centro de trabajo y se entregará una copia a cada trabajadora.

El calendario comprenderá el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos en función de la jornada anual pactada y los horarios diarios.

En ningún caso se distribuirá la jornada de manera irregular y será de obligado cumplimiento que en los contratos a jornada reducida se distribuyan las horas de forma regular entre los días laborables de la semana.

ART. 6. HORARIOS Y TURNOS.

Los turnos de trabajo serán de mañana, tarde o noche.
Se fijan como bandas horarias para cada turno las siguientes:

- *Turno de mañana*: no podrá comenzar antes de las 07'00 horas ni terminar después de las 16'00 horas.
- *Turno de tarde*: no podrá comenzar antes de las 15'00 horas, ni terminar después de las 24'00 horas.

- *Turno noche*: no podrá comenzar antes de las 22'00 horas, ni terminar después de las 08'00 horas.

Los turnos serán rotativos, siendo los horarios de jornada continua. En ningún caso habrá jornada partida.

Podrán darse cambios de horarios entre miembros de la plantilla, aunque no sean las mismas horas si éstas son asumidas por los y las afectadas.

Siempre que se cree un nuevo horario, o se modifique, la distribución del mismo se llevará a cabo a través de la exposición en panel de las nuevas posibilidades de horario.

ART.7. TRABAJO EN FINES DE SEMANA, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se respetarán las condiciones laborales de aquellas personas que trabajan en domingos, festivos o fines de semana.

Al elaborar los calendarios se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- La compensación de los domingos y festivos será el equivalente de dos horas por cada hora trabajada. La compensación será en tiempo de disfrute o en compensación económica siendo la opción del trabajador o trabajadora. Anexo I cuadro festivo normal.
- Ningún o ninguna trabajadora podrá trabajar más de 2 festivos al año.
- Los festivos especiales (25/12, 1/01, 06/01) se abonarán con el mismo criterio siendo la compensación de tres horas por cada hora trabajada.
- Los días 24/12 y 31/12 serán considerados festivos especiales como mínimo el 50% de la jornada. A partir de las 16horas todas las horas trabajadas tendrán también la consideración de festivos especiales.
- Se trabajará como máximo un fin de semana al mes.

Los fines de semana se contará con un o una supervisora o coordinadora obligatoriamente, quedando relegada a estos y estas la responsabilidad.

Cuando se trabaje en domingo o festivos se realizarán exclusivamente trabajos de atención telefónica, no siendo exigibles los de tipo administrativo.

ART. 8. DESCANSOS Y PAUSAS.

El tiempo de descanso para las distintas jornadas será el siguiente:

- a) De cuatro y cinco horas = 30 minutos.
- b) Entre seis y siete horas = 50 minutos.
- c) De siete horas en adelante = 60 minutos.

Además de estos descansos, y pudiendo ser acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Corresponderá al empresario, que tendrá que consensuar con la representación legal de los y las trabajadoras, la distribución y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido noventa minutos desde el inicio de la jornada.

ART. 9. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada legal ordinaria establecida por contrato y que únicamente podrán realizarse en caso de urgente necesidad y/o previa notificación a los representantes sindicales.

En el caso de que se realizaran horas extraordinarias por la excepción anteriormente mencionada se compensaran en descanso o económicamente a razón de 1.75 horas por cada hora extra trabajada en día laborable y de 2 horas si se trabaja en día festivo. La opción de descanso o económica la determinará el o la trabajadora.

ART. 10. CONTRATACION

Podrán utilizarse las siguientes modalidades de contratación:

a).- *Contratación indefinida*.- Las representaciones firmantes de este Convenio hacen expresa su preocupación por dotar a los y las trabajadoras del sector de los mayores niveles de estabilidad posibles, bajo el entendimiento de que el Contact Center es una actividad de prestación de servicios en vías de consolidación, y que contiene realidades empresariales diversas y plurales, con una alta incidencia de los cambios tecnológicos.

Bajo este principio, un 70 % de la plantilla, vinculará su relación laboral bajo la modalidad de contrato indefinido.

El personal que podrá voluntariamente transformar su contrato en indefinido, será aquel que tenga al menos 18 meses de antigüedad en la empresa.

Esta conversión de los contratos en indefinidos no podrá suponer, en sí misma, un cambio sustancial de las condiciones básicas del contrato.

b).- *Contrato por obra o servicio determinado.*- Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

A tales efectos, la empresa de Contact Center facilitará a la representación de los y las trabajadoras los contenidos originales de los contratos mercantiles suscritos entre la empresa de Contact Center y la empresa a la que se presta el servicio, así como de las sucesivas renovaciones y sus modificaciones si las hubiere.

Dicha información sobre el contrato mercantil, tendrá el siguiente contenido:

- Objeto del contrato.
- Relación detallada de los trabajos que se comprometen en el mismo con el cliente.
- Duración del contrato.
- Horarios de prestación de servicios: días y horarios.
- Dimensionamiento inicial del personal adscrito a la campaña o servicio.
- Cualquier otra circunstancia que tenga relación con la prestación laboral.

Igualmente la empresa de Contact Center contratista o subcontratista deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores de la identidad de las empresas principales para las que se van a prestar servicios, así como el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de trabajadores que serán ocupados por la empresa de Contact Center en centros de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Aquellos y aquellas trabajadoras que tengan un contrato a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad ante las nuevas contrataciones que se realicen, bien para cubrir vacantes definitivas, plazas de nueva creación, sustituciones de IT, excedencias, campañas temporales o aplicaciones de servicio hasta completar la jornada completa.

El comité de empresa, deberá ser informado sobre la existencia de dichas vacantes así como de su cobertura.

ART. 11. EXTINCION DEL CONTRATO

La comunicación al o la trabajadora deberá acreditarse mediante el contrato mercantil, no pudiendo extinguir el contrato a un o una trabajador mientras exista otro u otra con menor antigüedad.

ART. 12. GRUPOS PROFESIONALES Y PROMOCION PROFESIONAL.

1. GRUPOS PROFESIONALES

- *Grupo profesional A.-* Directivos o mandos superiores: Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas. Se incluyen en este grupo los directivos y responsables de departamento o área.
- *Grupo profesional B.-* Técnicos: Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desarrollan. Se incluyen en este grupo los titulados superiores, los titulados medios y el personal de prácticas.
- *Grupo profesional C.-* Técnicos de informática: Pertenecen a este grupo las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello. Se incluyen en este grupo los jefes de proyectos, analistas, técnicos de sistemas, programadores y ayudantes de sistemas.
- *Grupo profesional D.-* Administración y operación:
Pertenecen a la Administración las personas que utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa. Se incluyen en este grupo, los jefes administrativos, técnicos administrativos, oficiales y auxiliares administrativos.
Pertenecen a la Operación el personal que realiza su trabajo en las campañas o servicios que se conciertan por las empresas de Contac Center para un tercero, y que son las encargadas de realizar tareas de operación de telemarketing, atendiendo o gestionando las llamadas, y/o actividades administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, etc. Se incluyen en este grupo bien individualmente o coordinando a un grupo de ellas., los responsables de servicio, coordinadores, gestores y teleoperadores / operadores en cualquiera de sus grados.

2. CATEGORIAS

1.- *El teleoperador.*- Es aquel y aquella trabajadora que utilizando la tecnología adecuada, desarrolla sus funciones atendiendo llamadas.

2.- *Gestor.*- Es aquel trabajador que utilizando la tecnología adecuada REALIZA LAS TAREAS DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN, FACTURACIÓN O RECLAMACIÓN DE CLIENTES.

3.- *Comercial presencial.*- Es aquel trabajador que tiene contacto presencial con usuarios o usuarios potenciales de los servicios que ofrece la empresa cliente o de la propia empresa tanto en servicios de venta como de post-venta.

4.- *Coordinador.*- Es el trabajador y trabajadora, que tiene encomendada y realiza la coordinación de un grupo de teleoperadores o gestores, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos de la campaña o servicio a la que esté adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre el trabajo y sus resultados.

Dada la posibilidad de que en algún momento pueda existir puesto o puestos de gestor telefónico o de coordinador, los teleoperadores o gestores, en su caso, tendrán preferencia sobre otras solicitudes que se presenten por personas ajenas a la empresa, siempre que reúnan los requisitos necesarios para acceder al puesto vacante.

5.- *Formador.*- Es aquel trabajador y trabajadora encargado de impartir los cursos formativos para la capacitación del personal de Operaciones.

6.- *Agente de calidad/quality.*- Es aquel y aquella trabajador y trabajadora encargados de efectuar el control de calidad de las tareas realizadas por Teleoperadores y Gestores.

ART. 13. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

Los incrementos retributivos serán los que se marcan en el ANEXO I.

ART. 14. CONCEPTOS QUE INTERVIENEN.

Los conceptos por lo que el o la trabajadora de la empresa percibirá su retribución, son las siguientes:

- a) Salario de calificación.
- b) Primas, condiciones o pluses de actividad, o cualquier plus que viniera percibiendo el o la trabajadora.
- c) Retribución de vacaciones.
- d) Gratificaciones extraordinarias.

- e) Retribuciones por condiciones especiales del trabajador. (Antigüedad, turnicidad, nocturnidad, etc.)
- f) Horas extraordinarias.
- g) Plus distancia.
- h) Dietas, viajes y kilometraje.

ART. 15. RETRIBUCIÓN DE VACACIONES.

Para la retribución de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute. Cuando las vacaciones se disfruten entre enero y marzo se aplicará la fórmula con los valores reales de las primas o pluses en el año de devengo vacacional aunque correspondan a meses del año anterior (octubre, noviembre o diciembre).

ART. 16. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadoras cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador, el importe total de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre doce mensualidades.

Se abonará con el mismo criterio marcado para el abono de las vacaciones.

Disposiciones comunes a las gratificaciones extraordinarias:

- a) Para la retribución de las pagas Extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el Art. 11 sobre retribución de vacaciones.
- b) Todos los y las trabajadoras que no tuvieran o tuviesen un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural. Se respetarán los derechos adquiridos por los y las trabajadoras en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

ART. 17. PLUS POR TIEMPO EN LA EMPRESA. (ANTIGÜEDAD).

El plus por tiempo de trabajo para todos los y las trabajadoras se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se devengarán por bienios vencidos.
- b) El número de bienios que puedan acumular cada trabajadora es de veinte (20).
- c) La cuantía del bienio para cada trabajadora se establece en el 5% sobre el salario base de su categoría profesional.
- d) El y la trabajadora devengará la totalidad de los bienios que tengan acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría profesional última que ostente.
- e) El cómputo de la antigüedad se empezará a contabilizar, desde el momento que el o la trabajadora ingrese en la Empresa.

ART. 18. PLUS DE TRANSPORTE.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán el importe íntegro de los viajes necesarios en el medio de transporte público colectivo más próximo y económico. Previa justificación mediante ticket, bonos. También se podrá acordar entre empresa y la representación legal de los y las trabajadoras, otra forma de pago de plus de transporte siendo esta como mínimo la anteriormente expresada.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan posibilidad de transporte público desde su domicilio y que tenga por tal motivo que utilizar vehículo propio, se le abonará la cantidad de 0.25. € por kilómetro. Así mismo, a los trabajadores que necesiten utilizar 2 o más transportes públicos para llegar a su puesto de trabajo, se les dará también esta posibilidad.

Las personas que trabajen fuera de la oficina y que tengan que utilizar vehículo propio, se les abonará la cantidad de 0.25 euros por kilómetro, los gastos de peajes y aparcamiento de OTA. En los casos que sea la empresa quien ponga a disposición de las personas que trabajen fuera de la oficina vehículos, la empresa se hará cargo de todos los gastos inherentes al mantenimiento de dichos vehículos.

En aquellos supuestos en los que devengándose por el y la trabajadora, el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como consecuencia del horario de entrada o de salida, no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa también vendrá obligada a abonar la cantidad de 0,25€ por kilómetro.

También se establece un plus extrasalarial de transporte por cada día de trabajo efectivo, para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 22'00 horas y hasta las 08'00 horas. Las cantidades

fijadas para este plus serán las siguientes: 6€/día durante el año 2010 mas el incremento del I. P. C. para la C. A. P. V. La Comisión Paritaria, una vez conocida la previsión del I. P. C. real para la C. A. P. V. de los años siguientes, establecerá la cuantía de este plus. Igualmente la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, revisará y actualizará la cuantía fijada, si así resultara por aplicación del I. P. C.

Si el comienzo y la finalización se producen en el mismo día dentro del arco horario fijado en el párrafo anterior, la cantidad fijada para este plus se percibirá doble.

En el caso de los comerciales presénciales, las cantidades a abonar serán:

- por kilómetro; 0.35€.
- por comida; 15€

Estas cantidades se abonaran al trabajador o trabajadora, cada 15 días naturales.

ART. 19. OTROS PLUSES.

- Plus de comida: Este plus se abonará a los y las trabajadoras que finalicen su jornada pasadas las 3 de la tarde. La cuantía de este plus será de 10 € por día.
- Plus de nocturnidad: El personal que trabajara dentro del periodo comprendido, entre las 22:00h y las 06:00h, percibirá el importe de 3€ por hora trabajada. Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecida de 22:00 a 06:00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.
- Plus de fin de semana: Se tendrán en cuenta a todos los y las trabajadoras que presten su servicio en fin de semana y se les abonará la cantidad de 7 € por hora trabajada.
- Plus de idioma: Todos los y las trabajadoras de la empresa que tengan que utilizar más de un idioma recibirán el plus idioma.
- Plus de turnicidad: Se abonará por este concepto la cantidad de 100€ mensuales, para todos los y las trabajadoras que realicen su trabajo por medio de turnos rotativos de mañana, tarde o noche. Cualquier cambio de turno, al establecido en calendario, se indemnizara con día libre o con 15€, por cada día que sufra este cambio.

ART. 20. VACACIONES.

Los y las trabajadoras disfrutaran anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 32 días hábiles.

Las vacaciones se disfrutaran entre todos los meses del año.

Los y las trabajadoras tendrán derecho a elegir 20 días y para el resto podrán hacer una propuesta a la empresa teniendo de esta forma derecho a recibir respuesta por escrito en el plazo de dos semanas por parte de la empresa. En caso de falta de contestación, se entenderá que la empresa acepta las fechas propuestas por el o la trabajadora.

El y la trabajadora conocerá las fechas que le correspondan tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores con contrato temporal de más de cuatro meses e inferior a un año podrán optar entre el disfrute de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado o su liquidación al final del contrato.

Los trabajadores con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de cierre de la empresa por vacaciones, será obligación de los y las trabajadoras disfrutarlas durante el cierre.

Los trabajadores o trabajadoras, que antes o durante el disfrute de las vacaciones se encuentren en situación de incapacidad temporal, podrán disfrutarlas íntegramente en otras fechas, aun cuando estuvieran ya confirmadas por la empresa o elegidas por el o la trabajadora. Si al término del año natural el o la trabajadora siguiera de baja, disfrutará de las vacaciones no disfrutadas en el año anterior desde el momento que reciba el alta médica.

Si finalizara el año y el o la trabajadora se ha quedado sin disfrutar algún día de vacaciones, podrá disfrutar de esos días al recibir el alta.

ART. 21. LICENCIAS.

Se equipara al cónyuge y también al compañero o compañera, siempre que se acredite por medio de certificado de convivencia.

De la misma manera las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común o acta notarial, certificación de registro de parejas de hecho o de cualquier otro documento que, con carácter oficial acredite su situación de convivencia de pareja), generarán los mismos derechos con respecto a los permisos que los contemplados para el caso de matrimonio.

1 Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos consanguíneos, hijos adoptivos y padres. Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el o la trabajadora, necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de un día más. Y si la distancia supera los 400 Km. se le sumará otro día más. Si fuera necesario ir al extranjero el permiso se extenderá otros dos días más.
- c) Tres días en los casos de enfermedad, accidente u hospitalización de parientes de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el o la trabajadora, necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de un día más. Y si la distancia supera los 400 Km. se le sumará otro día más. Si fuera necesario ir al extranjero el permiso se extenderá otros dos días más. Los días se podrán coger de manera conjunta o por separado en un plazo de veinte días desde el hecho causante

Por intervención quirúrgica sin hospitalización: 2 días.
Por intervención quirúrgica con hospitalización: 4 días.
- d) Tres días por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos, que podrá ampliarse hasta dos días, cuando con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia el plazo será de un día más. Y si la distancia supera los 400 Km. se le sumará otro día más. Si fuera necesario ir al extranjero el permiso se extenderá otros dos días más.

- f) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el o la trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos.
- h) Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas, por el tiempo que dure la hospitalización y desde el primer día de hospitalización del bebe.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- k) Cincos días laborables en los casos de nacimiento de hijos, acogidas y/o adopciones. Serán acumulables a la baja que estipule la S.S.
- l) Los y las trabajadoras, que estén realizando estudios tendrán garantizados los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

- m) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los y las trabajadoras, para la obtención de carnés de conducir, los permisos necesarios para presentarse a la primera convocaría.
2. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna.

ART. 22. EXCEDENCIAS.

1.- El o la trabajadora, con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de tres meses y máximo de cinco años.

Sea cual sea el periodo de excedencia que se solicitase, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, respetando antigüedad y categoría pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir el excedente.

Si el puesto de trabajo que tenía el o la trabajadora en el momento de la solicitud de excedencia, desapareciere, al término de la misma se le reubicará en otro puesto de la misma categoría.

Teniendo en cuenta la importancia del desarrollo del euskera en este sector, si la excedencia se solicitase para la formación y aprendizaje del euskera, se respetará además la antigüedad del o la trabajadora en el momento de su reincorporación.

2.- Los y las trabajadoras, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados anteriores de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitarse

su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en el que el o la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La trabajadora, 15 días antes a la finalización de la excedencia podrá prorrogarla por periodos mínimos de seis meses hasta su plazo máximo.

Finalizado el periodo de excedencia, la trabajadora solicitará la incorporación a la empresa con una antelación de 15 días.

ART. 23. EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de dos meses y por una sola vez al año. Alternativamente, dicha excedencia especial podrá ser fraccionada en periodos máximos de quince días naturales. A la finalización de esta excedencia el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

ART. 24. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor directo menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

ART. 25. GESTIÓN DE LAS INCAPACIDADES TEMPORALES.

La empresa acordará con la representación legal de los y las trabajadoras, la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los y las trabajadoras de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, mateps).

ART. 26. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I.L.T).

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no de trabajo o riesgo por maternidad, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100 %), durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T), incluidas las gratificaciones extraordinarias y por un periodo máximo de 18 meses, contados a partir del primer día de incapacidad.

ART. 27. CARGAS DE TRABAJO.

En lo referente a tiempo de descanso entre llamadas deberá respetarse necesariamente un mínimo de 60 segundos.

No se descontará del sueldo si se llega 10 minutos tarde ni se acumulará dicho tiempo, ya que si alguna llamada exige desconectarse más tarde tampoco se tiene en cuenta.

ART. 28. GARANTÍAS SINDICALES.

Crédito Sindical: Los y las delegadas y miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 40 horas mensuales cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Estas se computarán en su totalidad pudiendo un solo Delegado o delegada, previo acuerdo con el resto, hacer uso de las horas que les correspondieran a aquellos. Acumulación que se llevará a efecto por trimestres naturales.

Tablón de Anuncios: Los y las Delegadas y Comité de Empresa, dispondrán de un tablón de anuncios y de un local en la empresa para reunirse, el cual deberá de estar equipado con al menos un ordenador, una impresora/fotocopiadora, teléfono y un armario.

Información: La empresa deberá informar con carácter previo de su ejecución en los casos de, Expedientes de Crisis en todas sus variantes, a la representación sindical en la empresa.

Asambleas: Los y las trabajadoras, tienen derecho a reunirse en la empresa, dentro de las horas de trabajo. El Comité o Delegados y delegadas de Personal, serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la Asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa, la convocatoria de asambleas con 24 horas de antelación y acordar con la misma, las medidas que se consideren oportunas.

Excedencia Sindical: Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la empresa a los y las trabajadoras, que soliciten excedencias con ocasión para ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Secciones Sindicales: Se podrán establecer Secciones Sindicales en todas las empresas y centro de trabajo. Estas Secciones Sindicales, tendrán un delegado o representante de la Sección Sindical, reconocido por la empresa.

Las Secciones Sindicales que cuenten con, al menos un 20% del total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, el delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a disponer libremente para sus actividades sindicales tanto dentro como fuera de la empresa, de 10 horas al mes, retribuidas a salario real (excluyendo horas extras y primas).

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1. Difusión de publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa.
2. Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por el empresario dentro de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para todos los trabajadores y trabajadoras.
3. Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados.
4. Reunirse en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo, si las circunstancias de la empresa lo permiten.
5. Convocar asambleas a los y las trabajadoras de la empresa, previa notificación al empresario.
6. Disponer de una hora al mes dentro de la jornada de trabajo para poder ser informado por los representantes de su Sección Sindical de la marcha de los asuntos sindicales o de la empresa.

7. Disponer de lugares adecuados para actividad sindical que habrán de ser facilitados por el empresario, siempre que esto sea posible.

ART. 29. CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN.

Si la finalización del contrato de servicios, entre la empresa principal o contratante (afectada por el Convenio o Pacto) y la empresa contratista o auxiliar, se subcontratase de nuevo la misma actividad, pero con distinta Empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en la posición de la anterior, en lo que a relaciones laborales se refiere, y en concreto:

- a) SUBROGARÁ a los y las trabajadoras de la Empresa auxiliar cesante en las mismas condiciones laborales que vinieran disfrutando en ese momento, respetando especialmente los acuerdos que hubiera entre empresa y el o la trabajadora, la naturaleza del contrato de trabajo, la jornada, la antigüedad y las retribuciones.
- b) Igualmente respetará los derechos de los y las trabajadoras que en el momento del cambio de contratista, se encuentre con el contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas previstas por el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo el caso de excedencia.
- c) Igualmente, se entregará a la representación legal de los y las trabajadoras, copia del documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de servicios, respecto a las garantías y obligaciones establecidas en este artículo.
- d) Sin perjuicio de la representación que los y las trabajadoras, de la contrata o subcontrata tengan legalmente atribuida, respecto de los derechos y obligaciones que del presente Convenio se deriven, podrán ser representados, ante la empresa principal, por los y las representantes legales de estas.

ART. 30. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Las empresas y los y las trabajadoras afectadas por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Junto con la normativa anterior, serán de aplicación obligatoria, también, las recomendaciones contenidas en:

1.- La guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2.- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3.- El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

4.- El Protocolo de vigilancia sanitaria específica para los y las trabajadoras expuestos a posturas forzadas del ministerio de Sanidad.

5.- El Protocolo de vigilancia específica para los y las trabajadoras expuestos a ruido.

El o la empresaria, garantizará a los y las trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto, la empresa comunicará a los delegados de prevención como al Comité de Seguridad y Salud, a través de que Servicios de Prevención, se realizará la vigilancia de la salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno, entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, una copia del contrato suscrito con el mismo.

1. PARTICIPACION Y REPRESENTACION

1.1 Formas de representación: las y los DP se elegirán entre los y las trabajadoras de toda la empresa. No teniendo que ser obligatorio que sean los representantes del colectivo trabajador. En empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras se tiene la obligación de nombrar DP donde no exista representación legal de los y las trabajadores.

1.2 Crédito horario para DP's: los delegados de prevención dispondrán de 35h mensuales de crédito, las cuales se computarán como trabajo efectivo a todos los efectos.

1.3 Formación para las y los DP's: viene regulado en la LPRL que la formación debe de ser en horas de trabajo y que la misma debe de ser teórico-práctica, en caso de que algún DP tenga que ir a algún curso sobre salud o mejora de la salud o cualquier curso que venga adecuado a su labor como DP, dispondrá de todo el tiempo necesario para asistir a los mismos.

1.4 Formación para los y las trabajadoras: Un mínimo de 20 horas de formación a recibir por el colectivo trabajador. El temario se

decidirá en el CSS. La formación vendrá a darse durante las horas de trabajo y la misma debe ser teórico-práctica y se computará como trabajo efectivo.

1.5 Regulación Comités de Salud y Seguridad (CSS): Reuniones cada dos meses. El número de trabajadores y trabajadoras necesarias para la creación del CSS sería a partir de 30. El número de delegados de prevención siempre será mayor al de la representación de la empresa, en una media de 2 a 1. Las reuniones de CSS no entrarán dentro de la s35 h de crédito horario y se computarán como trabajo efectivo a todos los efectos. Se puede acordar dentro del CSS una mejora o funcionamiento propio con diferentes cláusulas, siempre que no este por debajo de lo estipulado en este convenio.

2. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud tiene una estricta relación con los riesgos para la salud inherentes al trabajo, ya que su finalidad es buscar las alteraciones de la salud asociadas a esas condiciones de trabajo. Su práctica permite comprobar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, detectar precozmente la aparición de problemas de salud no esperados y en ambos casos rediseñar la actuación preventiva de la empresa. Todo ello se realiza con distintos instrumentos, como estudios epidemiológicos, los exámenes de salud en base a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, etc.

A la vista de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), las cláusulas que pueden mejorar la vigilancia de la salud, serán:

Las que refuerzan su vinculación con los riesgos del puesto de trabajo, bien definiendo perfiles de riesgo, bien esbozando protocolos de actuación y en todo caso incidiendo en la interrelación mutua existente entre la evaluación de riesgo, las medidas preventivas y la vigilancia de la salud.

- Periodicidad bianual para la realización de los exámenes médicos dentro de la vigilancia de la salud.
- El tiempo que se invierte en la realización del reconocimiento médico dentro de la vigilancia de la salud, es tiempo de trabajo efectivo.
- Asegurar la entrega de copia de los resultados y/o de información por escrito a el o la trabajadora
- La no realización de los exámenes médicos en vigilancia de la salud en Unidades Móviles.
- Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínica aboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración

clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

- Las y los Delegados de prevención, así como el Comité de Seguridad y Salud, tendrán conocimiento por escrito, en que van a consistir los reconocimientos médicos a realizar a cada trabajador y trabajadora.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en el supuesto de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador y trabajadora, respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador y trabajadora, para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. MATERNIDAD PATERNIDAD Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

3.1 DESARROLLO ART. 26 LPRL.

De acuerdo con lo previsto en la LPRL, el cambio de puesto de trabajo por riesgo para el embarazo debido a los riesgos derivados del trabajo se produce cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que no resulte posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
- Que así lo certifique la o el médico de la Mutua.
- Por simple petición de la trabajadora, (principio de prudencia) ante una duda fundada o incluso como medida de cuidado hacia ella. Sin que ello pueda suponer una merma económica, es decir, aunque se le tenga que trasladar temporalmente a un puesto de menor categoría profesional.

3.2 DESARROLLO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEY 39/1999 (CONCILIACION VIDA PERSONAL Y LABORAL)

- Baja por maternidad: 16 semanas (proponemos 24 semanas) (DOS (4) MAS EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE).
- Lactancia: una hora dividida en dos fracciones (2h), y si se traslada a principio o final de la jornada, media hora (1h).
- Excedencia: hasta que la o el hijo mas pequeño de quien la solicite tenga tres años, (5años) computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

4. RIESGOS PSICOSOCIALES. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRÉS. VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO SEXUAL, MOBBING.

- Las empresas están obligadas a realizar una evaluación de riesgos y psicosociales cada 2 años.
- Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- "Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". En tal caso se considerara el despido inmediato como respuesta a ello.

5. MATEPSS

- La empresa acordará con la representación legal de los y las trabajadoras, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los y las trabajadoras de la empresa.
- La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema sanitario público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (MATEPSS).
- Si a día de la firma del presente acuerdo la empresa ya tuviera firmado tal Convenio de asociación, a la finalización del Convenio de asociación Vigente con la MATEPSS, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, y de control sanitario de las altas y bajas por tales contingencia, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

6. SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIOS, MANCOMUNADOS Y AJENOS

- La empresa acordará con la representación legal de los y las trabajadoras, el servicio de prevención ajeno a contratar para desarrollar las actividades preventivas reglamentarias.
- Si a día de la firma del presente acuerdo la empresa ya tuviera firmado el concierto con algún servicio de prevención ajeno, renunciará a la renovación con la antelación reglamentaria mínima, sin dar lugar a prórroga alguna, y se decidirá la nueva contratación mediante acuerdo con la representación legal de los y las trabajadoras.

7. PAUSAS EN PVD

Además de los descansos señalados en el artículo 25 de este convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Corresponderá al empresario y al trabajador la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

ART. 31. FORMACIÓN CONTINUA Y PROMOCIÓN.

Toda la formación que la empresa crea necesaria para que el o la trabajadora comience en su puesto de trabajo, será considerada como tiempo efectivo de trabajo. Teniendo que existir un contrato para esta formación.

La formación profesional continua es un instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida. La adaptación de los y las trabajadoras y de las empresas a la nueva sociedad basada en el conocimiento que posibilita el mantenimiento de la capacitación profesional, exigen redoblar esfuerzos en dicha materia.

A tales efectos se constituirá una Comisión Paritaria, en el plazo de tres meses siguientes a la publicación de este Convenio, que funcionará como Comisión Sectorial de Formación, e integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y cuatro representantes de los empresarios.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde, pudiendo formar parte de ella, también, como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

Corresponderá a dicha Comisión, entre otras, las siguientes funciones:

-Identificar las necesidades formativas del sector, teniendo en cuenta su propia e inherente evolución. Dicha identificación será consecuencia de un diagnóstico previo de necesidades formativas existente en el sector, realizado por Entidades con acreditada experiencia para lo cual se dispondrán los medios que fueran necesarios.

-A partir de este primer diagnóstico, dicha Comisión, elaborara un plan formativo de carácter estratégico, a fin de establecer los contenidos, desarrollo y plazos limite de ejecución del mismo que finalmente deberá realizarse en la empresa.

La Comisión Paritaria, efectuará el seguimiento y control de los planes formativos realizados en las empresas, con el objeto de garantizar su cumplimiento.

La Comisión Sectorial de Formación queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias.

Al pacto de este apartado se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO I

TABLA SALARIO BASE BRUTO 2010 (en €)

NIVEL	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
6	23387,95	1461,75
5	22327,25	1395,45
4	21213,54	1325,85
3	20471,08	1279,44
2	19357,37	1209,84
1	18508,83	1156,80