

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Confederación Nacional de Sordos de España (código número 28011992012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Confederación Nacional de Sordos de España, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de abril de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de febrero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA CONFEDERACIÓN ESTATAL DE PERSONAS SORDAS, AÑO 2014

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de empresa se otorga por representantes de Dirección de la empresa y por la representación de los trabajadores/as (delegado de personal) perteneciendo al centro de trabajo sito en la calle Montesa, 38, con vuelta al pasaje de Martí.

Capítulo I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de empresa serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal que se alude en los dos artículos siguientes, afectando a los centros de trabajo que se adhieran al mismo durante su vigencia.

Art. 2. *Ámbito personal y funcional.*—1. Este Convenio colectivo regula las relaciones laborales en la Confederación Estatal de Personas Sordas y en cualquier de sus delegaciones que pudieran existir o crearse y de las entidades confederadas que decidan adherirse al presente convenio.

2. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los/as trabajadores/as mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

3. Sin perjuicio a lo dispuesto en el párrafo anterior, el presente convenio es de aplicación personal a aquellas personas que sean contratadas por la CNSE independientemente de cual sea la localización de su centro de trabajo.

4. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo número 1/1995 de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo II

Ámbito temporal

Art. 3. *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 4. *Duración.*—La duración del presente Convenio Colectivo se establece por dos años, es decir, desde el 31 de diciembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Art. 5. *Denuncia y prórroga.*—1. El presente convenio se entenderá prorrogado año por año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas para negociar según el artículo 87 ET.

2. En caso de realizar la denuncia del mismo, esta deberá ser formulada con dos meses de antelación a la fecha a la que se quiera poner fin al convenio denunciado.

La denuncia se cursará por escrito mediante cualquier medio fehaciente simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se pacta la ultra actividad del mismo por dos años más.

Capítulo III

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones que puedan existir de normas laborales establecidas legalmente o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de carácter general o particular aplicación, solo serán aplicables si resultan superiores a las establecidas en las cláusulas del presente Convenio Colectivo de empresa, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbibles.

Art. 7. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio Colectivo de empresa.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no se aprobase algunos de los aspectos contemplados en el presente Convenio Colectivo de empresa, este quedará nulo, y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Art. 9. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*—Se crea una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por un representante designado por la Dirección de la empresa y otro por la representación de los trabajadores, que será necesariamente un Delegado de personal.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este Convenio Colectivo de empresa, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que somete a dicha Comisión. En estos casos, la Comisión lo analizará en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

Art. 10. *Publicación y publicidad.*—Una vez firmado por ambas partes y aprobado por la Autoridad Laboral, se editará íntegro el Convenio Colectivo de empresa, y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a 30 días.

En caso de nuevo ingreso será entregado un ejemplar al suscribir el correspondiente contrato de trabajo.

Capítulo IV

Principios de organización

Art. 11. *Principio general.*—1. La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 12. *Jornada laboral.*—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y para todo el personal al que afecte el presente Convenio, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de mil setecientas ochenta y cinco horas

Art. 13. *Horarios y descansos.*—1. Salvo en aquellos casos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución establecido en el calendario laboral del año en curso, que en Enero de cada año será anexado al convenio.

2. Cuando concurren circunstancias especiales a que hace referencia el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, estableciéndose, no obstante, las siguientes limitaciones:

- Ninguna semana tendrá una jornada superior a 40 horas de trabajo efectivo.
- En el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año, se establecerá una jornada de 35 horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva de lunes a viernes.
- No será obligatorio para la empresa conceder este período de jornada intensiva de 35 horas efectivas de trabajo a la semana simultáneamente toda la plantilla.
- En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la establecida en el artículo 12.

La distribución deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Vacaciones.*—1. Todo el personal sujeto al presente Convenio de empresa disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días laborales parte proporcional en función de la fecha de ingreso dentro del período anual. A efectos de su disfrute el devengo se computará desde el 1 de enero o desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre del año que se trate o hasta la fecha de vencimiento del contrato de ser este temporal e in-

ferior al período anual. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en época estival y en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

2. El programa de las vacaciones se confeccionará en el transcurso de los meses de abril y mayo de cada año.

3. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, excepto 10 días en agosto en los que la CNSE permanecerá cerrada.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 15. *Incapacidad temporal.*—1. En las enfermedades comunes o accidentes no laborales con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de dos meses seguidos en cada baja.

En situaciones de embarazo de alto riesgo certificadas médicamente por la Seguridad Social, la trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario durante todo el período de baja.

2. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de un accidente no laboral o enfermedad común, con período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 16. *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenten

te del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo 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 segundo 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. Protección a la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 17. Horas extraordinarias.—Como norma general no se deberá realizar horas extraordinarias. Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias por fuerza mayor los trabajadores acuerdan y se comprometen a realizar por persona un número determinado de horas extras, siempre que estas cantidades no superen el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias por fuerza mayor se efectuará por una compensación de tiempo de descanso cifrada en una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria, en día laborable.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará por una compensación de tiempo de descanso cifrada en dos horas por cada hora extra en días festivos (incluido sábados) y domingos.

Se entiende por hora extraordinaria toda aquella que se realice fuera de la jornada laboral establecida por la empresa con autorización por fuerza mayor.

Art. 18. Permisos retribuidos.—El trabajador avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos.
- c) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, padres políticos y hermanos.
- d) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o hermanos políticos.
- e) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o su cónyuge o pareja de hecho.
- f) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de los señalados en cada caso.
- g) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representante de los trabajadores en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- j) El tiempo estrictamente imprescindible para acompañar a hijos menores de edad al médico previa aviso a dirección y presentación de debido justificante médico.
- k) Para la formación en la forma establecida en el artículo 19.

Art. 19. *Asuntos propios*.—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de 20 horas cada año natural por asuntos propios no incluidos en el artículo anterior para atender a sus necesidades personales ineludibles, sin que puedan, en ningún caso, dedicarse a períodos vacacionales o unirlos a ellos. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previo acuerdo con la dirección de la entidad. Plan de calidad.

En el caso de contratación a tiempo parcial, las horas de asuntos propios serán proporcionales a su jornada de trabajo.

Art. 20. *Formación*.—1. La empresa adoptará los medios precisos para una adecuada formación de sus trabajadores acorde con el plan de formación existente o que pudiera existir en la empresa, pero en todo caso se reconocerá:

- a) El disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes y preferencia para elegir turnos de trabajo en el supuesto de existir o se instauren en el futuro.
- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación, o perfeccionamiento profesional, todo ello con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa se reserva la facultad de exigir a aquellos trabajadores que disfruten de los beneficios enumerados anteriormente la justificación de asistencia normal a clase y las calificaciones obtenidas. Cuando las faltas injustificadas superen el 15 por 100 del período lectivo se perderán los beneficios reconocidos.

3. Se creará una Comisión Paritaria de Formación que realizará el control y seguimiento de las acciones formativas que la empresa realice o tenga el proyecto de realizar. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Empresa se comprometen a adherirse al Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en su momento.

Art. 21. *Licencias sin sueldo*.—El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias podrán solicitarse por una sola vez cada tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral durante su transcurso.

Art. 22. *Ingresos y período de prueba*.—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de persona la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional acorde con el plan de recursos humanos que exista en la empresa o pudiera existir.

2. Se establecerán los siguientes períodos de prueba:

- Personal titulado: 6 meses.
- Restante personal, excepto el no cualificado: 2 meses.
- Personal no cualificado: 1 mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba.

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización.

5. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 23. *Contratación de personal*.—Se ajustará a las normas vigentes, en cada momento, en esta materia.

Art. 24. *Excedencias*.—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 25. *Ceses*.—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso se descontará los descuentos que establezca la ley.

Capítulo V

Clasificación y promoción profesional

Art. 26. *Principios generales.*—1. Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, los trabajadores de las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

2. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

3. Cuando se desempeñen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

Art. nuevo. *Aspectos básicos para la clasificación profesional.*—1. A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación.

2. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

- Conocimientos.
- Iniciativa y autonomía.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.
- En su caso, titulaciones.

Art. nuevo. *Sistema de clasificación profesional.*—1. Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en algunos de los grupos siguientes:

- D) Director/a.
- II) Coordinador/a.
- III) Técnicos/as.
- IV) Técnicos/as de Apoyo.
- V.a) Interpretes LSE.
 - b) Asesores/as Sordos.
 - c) Profesores/as LSE.
 - d) Especialistas LSE.
 - e) Agentes Desarrollo C. Sorda.
- VI) Administrativos:
 - a) Jefes/as Administrativos/as.
 - b) Oficiales administrativos/as.
 - c) Diseñadores/as gráficos/as.
 - d) Auxiliares administrativos/as.
- VII) Subalternos:
 - a) Ordenanzas.
 - b) Telefonistas/recepcionistas.
- VIII) Limpiadores/as.

2. La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por qué estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no se encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

3. La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capacitan para realizar idénticas funciones.

4. La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y de las titulaciones, en su caso, requeridas.

Art. 27. *Movilidad funcional.*—En caso de necesidad, la Dirección de la empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo en casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias o excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que le hayan motivado. El salario y los complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

Capítulo VI

Retribuciones

Art. 28. *Principios generales en materia salarial.*—Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio de Empresa tienen el carácter de mínimos:

- a) Sueldo base de Convenio: Se considera sueldo base convenio el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.
- b) Antigüedad: Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios cuya cantidad se calcula aplicando el porcentaje de 4 por 100 del salario base de Convenio por cuatrienio. Los cuatrienios empezarán a devengarse el primer día del año en que se cumpla el cuatrienio.
- c) Pagas extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes: Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán los días 20 de los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será una mensualidad del salario base de convenio más los complementos.
- d) Plus de dirección se considera un complemento que se establece a los puestos de categoría de dirección.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

- Paga extraordinaria de junio: 1 de enero a 30 de junio del año en curso
- Paga extraordinaria de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesará en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajando en cada período de devengo, calculándose la fracción de mes como unidad completa.

Art. 29. *Incremento salarial.*—Atendiendo a la desaceleración económica actual, para 2014, sindicatos y patronal han sellado un acuerdo que se atiene al principio básico de la moderación salarial.

Como norma general, en diciembre de cada año se acordará un incremento salarial atendiendo a las circunstancias económicas y a las subvenciones recibidas, que en caso de que sean favorables, se utilizará como indicador de referencia el IPC más 1 por 100, siempre que la suma de ambos no supere el 1,5 por 100.

La aplicación del incremento se realizará exclusivamente sobre el salario base de convenio, siendo compensable y/o absorbible con las mejoras que por cualquier concepto viniera concediendo la empresa.

Art. 30. *Fecha de pago.*—Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Capítulo VII

Dietas, gastos de viaje y kilometraje

Art. 31. *Dietas y gastos de viaje.*—1. Se abonará como dieta por desplazamiento dentro del territorio español, la cantidad de 103,37 euros diarias, siempre que se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y que constituya la residencia del perceptor.

2. Se considerará como media dieta la cantidad de 37,40 euros cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y que constituya la residencia del perceptor.

3. En relación a los gastos provenientes del desplazamiento, la Empresa o coordinador del Área correspondiente y el trabajador acordaran previamente los medios a utilizar (avión, tren, vehículo particular, etc.) Asimismo, las partes podrán acordar la cobertura de la totalidad de los gastos de desplazamiento por parte de la Empresa, con posterior justificación de los mismos por el trabajador.

Art. 32. *Kilometraje*.—La empresa reconocerá, previa autorización, como gastos de locomoción la cantidad que resulte multiplicar 0,19 euros por el número de kilómetros recorridos.

Capítulo VIII

Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales

Art. 33. *Derecho de sindicación*.—Competencias y garantías:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición de los representantes sindicales, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.
- b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta corriente.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 34. *Definición de las faltas*.—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 35. *Graduación de las faltas*.—Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa quien, teniendo en cuenta su importancia, trascendencia o malicia establecerá su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 36. *Faltas leves*.—1. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) No cumplir la obligación de fichar más de tres veces durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.
- d) Ausencia del trabajo sin notificar.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) Discusiones de la buena marcha de los servicios y de la plantilla.
- g) Deteriores leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material
- h) No comunicar cambios de residencia o de municipio.
- i) Inasistencia a los cursos de formación teórica o practica.
- j) Incumpliendo de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Sanción de las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Art. 37. *Faltas graves*.—1. Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No cumplir la obligación de fichar más de cinco veces durante un período de 30 días sin causa que lo justifique
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sea, durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Sí implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ellas se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, fichando o firmando por él.
- g) La desidia y negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- i) La reiteración y reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.
- j) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

2. Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Art. 38. *Faltas muy graves*.—Tendrán la consideración de faltas muy graves, las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
- c) No cumplir la obligación de fichar más de diez veces durante un período de meses sin causa que lo justifique.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza a las gestiones encomendadas y el hurto o el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de la empresa o en acto de servicio en cualquier lugar.
- e) Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacía su autor.
- f) La simulación de enfermedades o accidentes. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. También se comprenderá en este apartado cualquier manipulación hecha para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.
- i) Revelar sin autorización a personas u Organismos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencias hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- ñ) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período de hasta dos años para ascender de categoría.
- 3) Despido.

Art. 39. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: A los diez días.
- b) Faltas graves: A los veinte días.
- c) Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 40. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de:

- a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Dirección correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma los delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 41. *Grupos profesionales.*—Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes, correspondiéndoles los niveles salariales que se indican en el Anexo II:

- I) Director/a: Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.
- II) Coordinadores técnicos, de Proyecto o de administración: Son aquellos trabajadores titulados o no, provistos o no de poderes, tienen a su cargo la responsabilidad de un equipo definido de trabajo en un área concreta.
- III) Técnicos y técnicos administrativos: Son aquellos trabajadores, titulados o no, tienen a su cargo la responsabilidad de la ejecución de proyectos. Dentro del grupo de técnicos se encuadran los gestores, orientadores, informáticos y educadores.
- IV) Técnicos de apoyo: Son aquellos trabajadores, titulados o no, que realizan funciones de apoyo a los coordinadores y técnicos.
- V) Son los siguientes:
 - a) Intérpretes de LSE: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de acreditación de ILSE expedida por la CNSE o Federaciones y Asociaciones afiliadas o Título de Técnico Superior en Interpretación de Lengua de Signos, realizan funciones de intérprete atendiendo las diferentes necesidades inherentes a su función específica tales como: formativas, educativas, Congresos, Seminarios, Organismos Públicos y privados. Por necesidad de la

Empresa, e independientemente de su función específica de interpretación, también podrán ejecutar labores de gestión, administración y control.

- b) Asesores sordos: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de la acreditación expedida por el movimiento asociativo de personas sordas, realiza funciones de modelo con personas adultas en niveles de educación infantil y primaria. Trabajarán bajo la supervisión y órdenes directas de un superior responsable del servicio al que estén adscritos.
- c) Profesores de Lengua de Signos: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de la acreditación expedida por el movimiento asociativo de personas sordas o, por entidad pública o privada correspondiente, desempeñan funciones docentes en diferentes materias y niveles de enseñanza tanto reglada como no reglada. Trabajarán bajo la supervisión y órdenes directas de un superior responsable del servicio al que estén adscritos.
- d) Especialistas de Lengua de Signos: Son aquellos trabajadores que indistintamente en posesión de la acreditación de Asesores Sordos o especialistas en Lengua de Signos, pueden realizar cualquiera de las dos funciones.
- e) Agentes de desarrollo de la comunidad sorda: Son aquellos trabajadores que, en posesión de la acreditación correspondiente, sirven de puente entre la comunidad sorda y el entorno social. Sus funciones son: Animar a la participación y toma de responsabilidades de las personas sordas, generar medios para potenciar la autonomía y la participación de las personas sordas socialmente, intermediar entre los recursos del entorno y las personas sordas, favorecer la eliminación de barreras de comunicación y sensibilizar el entorno social en que viven las personas sordas.

II) Administrativos:

- f) Jefe administrativo: Es el trabajador capacitado, provisto o no de poderes, que actúa bajo las órdenes directas de un Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de organizar la contabilidad de la empresa.
- g) Oficial administrativo: Es el trabajador que actúa bajo las órdenes de un jefe y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.
- h) Auxiliar administrativo: Es el trabajador que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficinas.

III) Subalternos:

- i) Ordenanza.
- j) Telefonista/recepcionista.

IV) Limpiadores/as: Es el empleo ocupado de la limpieza de los locales de la empresa.

Art. 42. *Solución de conflictos.*—Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 43. *Política de igualdad.*—El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.

- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Art. 44. *Conciliación vida laboral, familiar y personal.*—En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de la empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

La necesidad de atender a menores, personas mayores o dependientes incluidos dentro del primer grado de consanguinidad, con el fin de acompañarlos a visitas médicas, o por enfermedad puntual, se podrá justificar con un documento realizado por el facultativo que atiende en la consulta, o el centro médico donde se acudió, sin necesidad de compensar ese período. Pudiendo estar este justificante a nombre del/la paciente o a nombre del/la trabajador/a.

Se gozará de 24 horas cuando el contrato sea por tiempo completo, es decir, 40 horas semanales. En el caso de ser contrato parcial, de 20 horas semanales, se dispondrá de 12 horas. En el caso de ser necesarias un mayor número de horas se incluirán dentro de las horas de compensación o con derecho a recuperación según se convenga entre la persona y la dirección.

Existen situaciones especiales en las que hay personas que no han formalizado su estatus, ya sea el caso de parejas que conviven, para estos casos la dirección y la persona en concreto deberán llegar a un acuerdo, no obstante se entiende la buena voluntad de la empresa a colaborar atendiendo estas situaciones igualadas a las primeras que se describen en la medida de la necesidad de atender a menores, personas mayores o dependientes incluidos dentro del primer grado de consanguinidad.

En el caso de que una persona tenga a su cargo algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad (que incluye a padres e hijos) o a algún abuelo/a, que se encuentre en situación de hospitalización de larga duración, llegará a un acuerdo con la dirección para regular su situación.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa afectada por el presente Convenio deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determina en la legislación laboral.

TABLAS SALARIALES 2014

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD POR CUATRIENIO		COMPLEMENTOS SALARIALES	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Director/a General	1.725,29	24.154,06	69,01	966,14	872,06	12.208,84
Director/a Gerente	1.725,29	24.154,06	69,01	966,14	743,04	10.402,56
Coordinador/a	1.725,29	24.154,06	69,01	966,14		
Técnicos/as	1.540,45	21.566,30	61,62	862,68		
Técnicos/as Apoyo	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Intérpretes LSE	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Asesores/as sordos/as	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Profesores/as LSE	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Especialistas LSE	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Agentes Desarrollo C. Sorda	1.478,82	20.703,48	59,15	828,10		
Administrativos						
Jefes/as Administrativos/as	1.232,35	17.252,90	49,29	690,06		
Oficiales administrativos/as	1.170,71	16.389,94	46,83	655,62		
Diseñadores/as gráficos/as	985,88	13.802,32	39,44	552,16		
Auxiliares administrativos/as	985,88	13.802,32	39,44	552,16		
Subalternos						
Ordenanzas	862,64	12.076,96	34,51	483,14		
Telefonistas/recepcionistas	862,64	12.076,96	34,51	483,14		
Limpiadores/as	845,37	11.835,18	33,81	473,41		

OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

	MENSUAL	ANUAL
Complemento Calidad-Cantidad de trabajo	180,00	2.520,00
Complemento productividad temporal	150,00	2.100,00
Complemento por disponibilidad	130,00	1.820,00

Madrid, 2015.—La Directora-Gerente de la CNSE, María Sol González Acedo. — La representante de los/as trabajadores/as de la CNSE, Susana de Mingo Solana. — La Secretaria de la Comisión Negociadora, Patricia Mora Ruiz.

(03/7.064/15)

