

ACTA DE ACUERDOS DE MEJORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CONFEDERACIÓN ESTATAL DE PERSONAS SORDAS 2022

En Madrid, a 2 de junio de 2022, en la sede de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), calle Islas Aleutianas, 28 reunidos los abajo firmantes, por la representación de los trabajadores y trabajadoras de CNSE, Dña. Patricia Mora Ruiz, delegada sindical de UGT, y por la representación de la CNSE, Dña. Concepción M.ª Díaz Robledo, presidenta, y Dña. María Sol González Acedo, directora gerente, con objeto de mejorar algunos aspectos del actual Convenio Colectivo de la CNSE, han alcanzado los siguientes

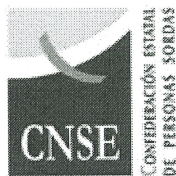
ACUERDOS

1. Permisos retribuidos.

El artículo 18 quedaría redactado como sigue:

La persona trabajadora, 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) Cinco días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos, hijas, madres, padres, padre o madre políticos y hermanos/as.
- c) Cuatro días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos, hijas o hermanos/as del trabajador o su cónyuge o pareja de hecho.
- e) 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.
- f) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representante de los trabajadores en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) El tiempo estrictamente imprescindible para acompañar a hijas e hijos menores de edad al médico, previo aviso a dirección y presentación de debido justificante médico.
- j) Para la formación en la forma establecida en el artículo 20.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y



preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Incapacidad temporal.

En las enfermedades comunes o accidentes no laborales con aviso al empresario, la persona trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de 12 meses seguidos en cada baja. Esta medida se aplicará de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2022.

3. Grupos profesionales.

Se incluirá dentro de los grupos profesionales y en la tabla salarial la figura del Técnico Superior en Mediación Comunicativa dentro de la categoría de técnicos de apoyo y con la siguiente definición incluida en el actual artículo 41:

“Desarrolla intervenciones de mediación comunicativa para personas sordas, sordociegas y con discapacidad auditiva, que sean usuarias de la lengua de signos española, o con dificultades de comunicación, lenguaje y habla; así como programas de promoción, de las personas sordas y sordociegas usuarias de la lengua de signos española, y de sensibilización social, respetando la idiosincrasia de las personas usuarias.”

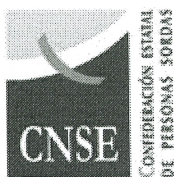
4. Teletrabajo.

Nuevo artículo:

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes en el anterior convenio colectivo de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de



acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

1. Objeto.

El presente acuerdo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo.

Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo.

Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas, actividades o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo a teletrabajar.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar con carácter general e inicialmente 2 días completos, lunes y viernes, de su jornada laboral semanal.

Dependiendo de las necesidades del trabajador/a, existirá flexibilidad para pasar de un modelo a otro, pero sujeto a una cierta estabilidad.

Durante la jornada intensiva de verano, se tendrá en cuenta una jornada diaria a tiempo completo de 7 horas.

Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a 2 días completos de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada.

En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la elección de los días de teletrabajo y la forma concreta en la que se



distribuirán las horas de teletrabajo, deberá quedar calendarizada en la herramienta de la empresa y su establecimiento requerirá acuerdo con la dirección, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados. La dirección será responsable de consensuar y aprobar estos días y será responsable de que el equipo tenga la presencia necesaria para el funcionamiento del equipo, respetándose siempre el marco general del teletrabajo.

El trabajador/a tendrá cierta flexibilidad para cambiar los días de teletrabajo previamente acordados durante la semana, ante cualquier imprevisto y previo acuerdo con la dirección.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, así como en el caso de trabajadores/as reincorporados de bajas derivadas de enfermedades de inmunodeficiencia o cáncer con tratamiento activo, podrán solicitar el tercer día completo semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la empresa. La empresa también estudiará un tercer día de teletrabajo para supuestos de enfermedades graves del trabajador/a distintos a los anteriores.

2. Condiciones del teletrabajo.

2.1 Duración y reversibilidad del acuerdo.

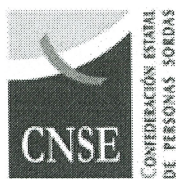
Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración indefinida.

Transcurridos los 2 primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso salvo necesidad urgente e imprevista justificada. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.



Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan.

Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo.

2.2 Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo, y solo en el lugar informado por el trabajador/a en el acuerdo de teletrabajo, permitiéndose como lugar destinado para este teletrabajo el domicilio particular. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir.

Cuando se requiera visita por parte de quien tiene competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, se requerirá el permiso del teletrabajador/a y se informará a la RLT. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios, informados a la empresa, para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

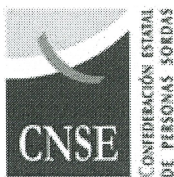
2.3 Jornada y horario laboral.

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el convenio colectivo.

Los trabajadores/as que realicen dos jornadas completas en régimen de teletrabajo podrán distribuir su jornada entre las 8,00 y las 18,30 horas, salvo los viernes y jornada intensiva, que será hasta las 15,00 horas. El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable del área en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

2.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales



del trabajador/a, ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as. La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial.

2.5 Medios y facilidades.

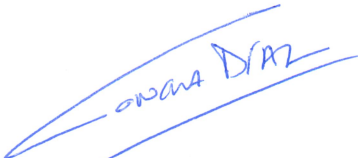
La empresa dispensará al empleado/a de los medios técnicos necesarios y las herramientas para teletrabajar en los términos fijados en el acuerdo individual, permaneciendo únicamente a disposición del trabajador/a durante el periodo de duración del acuerdo de teletrabajo. El mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo serán resueltos por el soporte técnico de la entidad.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, se firma el presente documento por duplicado.

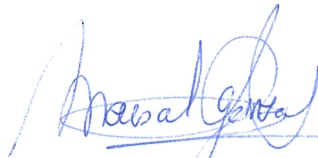
Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 12.00 horas de la fecha indicada en el encabezamiento,

Fdo.:

Fdo.:


Dña. Concepción M.ª. Díaz Robledo
Presidenta de la CNSE




Dña. María Sol González Acedo
Directora Gerente de la CNSE


Dña. Patricia Mora Ruiz
Representante de los
trabajadores/as de la CNSE