

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10522 *Resolución de 19 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal.*

Visto el texto del Acuerdo, de fecha 22 de febrero de 2023, de la Comisión Negociadora del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (código de convenio n.º 90003912011984), publicado en el BOE el 8 de diciembre de 2022, Acuerdo que ha sido suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de modificación del Convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL

En Madrid, a 22 de febrero de 2023, en los locales de la Dirección General de la ONCE, c/ Prado, 24, se reúnen las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, constituidas en Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo de la ONCE y su Personal, convocada a estos efectos, de conformidad con el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Las representaciones de la ONCE y de UGT alcanzan este Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, por mayoría, con el mismo valor y alcance de lo pactado en Convenio Colectivo:

«Las Partes Negociadoras del XVII Convenio Colectivo consideraron conveniente regular el trabajo a distancia en la ONCE y dar los primeros pasos para su implementación. A tal fin, mediante la Disposición Adicional Quinta del Convenio se asumió el compromiso de negociar y aprobar un protocolo específico sobre los tiempos de trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital, su encaje dentro de una conciliación responsable, los conceptos básicos de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato, y prevención de riesgos laborales, así como la suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

Los fines sociales de la ONCE se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas con ceguera o deficiencia visual, mediante la prestación de servicios sociales, en áreas que van desde la inclusión educativa y la inserción laboral hasta la rehabilitación integral, el impulso de la cultura y del deporte. Para obtener recursos y financiar estos servicios sociales, la ONCE actúa como operador de lotería pública y responsable de reconocido prestigio, siendo asimismo la venta de productos de lotería una importante fuente de empleo para personas con discapacidad. Tanto en la prestación de servicios y asistencia a las personas afiliadas como en la actividad comercial de venta de productos de lotería la presencialidad, y la atención directa a las personas, constituyen elemento esencial de nuestra actividad. Ello exige reconocer que, en general, el trabajo en la ONCE tiene carácter presencial, y la modalidad del trabajo a distancia es un complemento de dicha presencialidad en aquellos puestos de trabajo que así lo permiten.

La experiencia reciente ha mostrado cómo el trabajo a distancia fue un mecanismo eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad laboral durante la fase más aguda de la crisis sanitaria. Existen ventajas para ambas partes, personas trabajadoras y Organización, con la combinación de teletrabajo, o trabajo a distancia, y de trabajo presencial, mejora de la productividad, creación de sinergias a partir del trabajo en equipo, sentido de vinculación y de pertenencia...; y todo ello puede redundar en la mejora de la prestación de los servicios, en el bienestar de las trabajadoras y trabajadores como parte de una “compensación emocional derivada del trabajo”, en la captación y la retención del talento, en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una ONCE más abierta y participativa, en definitiva, una ONCE del siglo XXI.

Valoramos positivamente la experiencia vivida en la ONCE durante el estado de emergencia respecto al teletrabajo y manifestamos nuestra intención para que, en el ámbito de la Organización, se abra la posibilidad de que los puestos y funciones que objetivamente sean susceptibles de desempeñarse mediante teletrabajo puedan acceder a esta modalidad, implantando un programa de trabajo a distancia en los términos regulados en este Acuerdo.

De esta forma, se va a abrir en el marco del XVII Convenio Colectivo un espacio de experimentación progresiva y sosegada de nuevos modelos, orientados a la flexibilidad del lugar de trabajo, y en la búsqueda de un nuevo equilibrio y conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar; entre las necesidades de la Organización y las necesidades y expectativas de las personas; y entre la eficiencia de la producción y la sostenibilidad ambiental.

Artículo 1.

La prestación de trabajo a distancia se configura como una medida pactada de adaptación y flexibilización de la actividad laboral, a los efectos de la aplicación del artículo 34.8 ET.

Las Partes consideran aconsejable que las personas trabajadoras mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con sus compañeros de trabajo, por lo que la presencia física en el centro de trabajo tendrá carácter preferente y será la regla general.

En las jornadas que se pacten el programa de trabajo a distancia permitirá desarrollar las funciones asociadas a un puesto de forma remota, mediante el uso de los sistemas y tecnologías de la información, en el domicilio, sin modificación de la jornada y horario, y en las mismas condiciones económicas y laborales que en las dependencias de la ONCE.

El trabajo a distancia dota de flexibilidad a los trabajadores que deciden adherirse al mismo, dándoles mejores opciones de conciliación de su vida profesional, personal, y familiar.

Su implantación podrá llevarse a cabo en aquellas áreas, actividades y puestos que sean susceptibles de esta modalidad de trabajo, siempre y cuando las circunstancias que concurren en cada momento lo permitan.

Artículo 2.

El trabajo a distancia tiene carácter voluntario para la persona trabajadora, que es libre de adherirse o no a esta modalidad, siempre que su actividad, puesto, y funciones sean susceptibles de desarrollarse mediante trabajo a distancia.

El trabajo a distancia no debe suponer un límite a la adecuada y eficaz organización del trabajo. La persona trabajadora debe ser responsable para que esta modalidad de trabajo sea factible; esta responsabilidad se aplica, no solo a su propia función, sino también dentro del contexto de su equipo.

El desarrollo de la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia se formalizará por escrito mediante un "Acuerdo individual de trabajo a distancia" entre la ONCE y la persona trabajadora que haya expresado su interés en acceder a este régimen.

El Acuerdo individual recogerá las condiciones de esta modalidad de prestación laboral, como pueden ser:

- a) Inventario de los equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- b) Jornada y horario de trabajo de la persona trabajadora.
- c) Reglas de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- d) Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde desarrollará su trabajo presencial.
- e) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- f) Plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- g) Medios de control empresarial de la actividad.
- h) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- i) Instrucciones en materia de protección de datos, y sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- j) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Mensualmente se dará traslado por escrito al comité de empresa del centro de los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos por las personas trabajadoras de su ámbito y por la ONCE.

Artículo 3.

Las condiciones de trabajo a distancia pactadas se mantendrán, como regla general, mientras no cambien las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia es reversible por voluntad de la Dirección de la ONCE o por voluntad de la persona trabajadora.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso que por lo general deberá ser de treinta días.

Artículo 4.

El acuerdo de trabajo a distancia no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de la persona trabajadora, que se seguirán rigiendo por lo previsto en el convenio colectivo en vigor, con las particularidades reflejadas en cada acuerdo individual.

La persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de empleados de la ONCE. Las tareas y funciones asignadas serán las correspondientes a su puesto de trabajo y nivel de cualificación. No podrá sufrir perjuicios en ninguna de sus condiciones de trabajo, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación y carrera profesional.

Se garantiza la ausencia de discriminación entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 5.

La prestación de servicios mediante trabajo a distancia se efectuará, como regla general, hasta un máximo de cuatro días al mes. Dentro de este límite mensual se podrá teletrabajar un máximo de dos días por semana. Cuando el trabajo a distancia se efectúe siempre el mismo día de la semana, el límite mensual podrá ser de cinco días, sin poder utilizar este día adicional en otro día de la semana diferente.

Los límites regulados en el párrafo anterior podrán superarse de forma excepcional, por mutuo acuerdo de la persona trabajadora y de la Dirección del centro, para atender la cobertura de necesidades objetivas de las partes.

Los trabajadores acogidos al programa de trabajo a distancia comunicarán a sus superiores, una semana antes de comenzar el mes, los días en los que desean teletrabajar en el mes siguiente, en función de sus circunstancias personales y familiares. Los responsables de dependencia o de unidad elaborarán un calendario de trabajo a distancia para toda la dependencia o unidad, asegurando la adecuada cobertura de los servicios.

No obstante lo anterior, en casos excepcionales, la persona trabajadora podrá solicitar la prestación de sus servicios en régimen de trabajo a distancia para fechas concretas con una antelación mínima de 72 horas.

Asimismo, cuando surjan circunstancias excepcionales, tales como ausencia por motivos justificados de otros miembros del equipo, el responsable de la unidad o dependencia podrá modificar los calendarios fijados, comunicándolo a la persona trabajadora con una antelación mínima de 72 horas.

Aquellos trabajadores cuyas funciones sean de atención directa a los afiliados u otros trabajadores podrán acogerse a este régimen de trabajo a distancia cuando la planificación y realización de sus tareas así lo permita.

Se entenderá autorizada la realización de trabajo a distancia en las fechas solicitadas por el trabajador de no mediar negativa expresa por parte de la ONCE, comunicada de forma fehaciente.

La realización de trabajo a distancia en dichas fechas garantizará la coordinación con el resto del equipo y no dificultará la planificación ni ejecución del trabajo.

Artículo 6.

El trabajador deberá comunicar a la ONCE el lugar en el que va a realizar trabajo a distancia. Dicho lugar deberá reunir las condiciones, de todo tipo, que garanticen que la persona trabajadora desarrolle sus tareas habituales en un entorno adecuado.

La metodología para la recogida de esta información será preferentemente mediante una declaración responsable por parte del trabajador.

Artículo 7.

Los equipos que se empleen para la realización del trabajo a distancia serán, de forma preferente, facilitados por la ONCE. Podrán ser propiedad de la persona trabajadora si ésta opta voluntariamente por esta posibilidad.

a) En el caso de que la persona trabajadora aporte sus propios medios, sus equipos deben cumplir los requisitos de normalización e idoneidad exigidos, debe disponer de un dispositivo electrónico adecuado, acceso a una conexión de red segura,

herramientas informáticas en función del puesto de trabajo, un mobiliario idóneo, y un teléfono de contacto, de acuerdo con el protocolo de ciberseguridad que se desarrolle.

b) Si los medios son propiedad de la ONCE, los equipos sólo podrán ser utilizados para fines profesionales directamente relacionados con el puesto de trabajo.

La ONCE proporcionará la formación adecuada para el correcto uso de los equipos.

La persona trabajadora tiene la obligación de mantener en buen estado los equipos recibidos, y de hacer un uso adecuado y responsable de ellos. En general, cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Artículo 8.

La ONCE, a través de las personas que designe o de los superiores jerárquicos de la persona trabajadora, podrá controlar y supervisar el correcto cumplimiento de sus obligaciones mediante sistemas telemáticos, informáticos y electrónicos.

Artículo 9.

La ONCE y la persona trabajadora se comprometen a cumplir las condiciones reguladas en materia de prevención de riesgos laborales según la normativa legal de aplicación en la materia.

Artículo 10.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la ONCE será efectuado siempre bajo el control y responsabilidad de la persona trabajadora, y en condiciones de máxima seguridad, siguiendo los procedimientos y las políticas de uso y de ciberseguridad establecidos en cada momento por la ONCE en el marco de su normativa interna.

La persona trabajadora tiene obligación de confidencialidad sobre toda la documentación e información que por razón de su trabajo pueda manejar.

Artículo 11.

Las obligaciones relativas al registro y control horario, marcando el inicio y fin de la jornada, son igualmente aplicables a las personas que prestan servicios en trabajo a distancia en las fechas en que desarrollen esta modalidad.

Artículo 12.

Si se efectuara un cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la ONCE valorará si el nuevo puesto o actividad a realizar son compatibles con el régimen de trabajo a distancia.

Artículo 13.

Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital.

La desconexión digital es un derecho que contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

El cumplimiento de las funciones de los empleados deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz.

En particular se reconoce el derecho de los empleados a no responder comunicaciones ni atender dispositivos digitales puestos a su disposición por la ONCE fuera de su jornada de trabajo, y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, descansos, vacaciones, y reducciones de jornada, salvo que se den causas de urgencia suficientemente justificadas o de fuerza mayor.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Artículo 14.

El seguimiento de este Acuerdo será realizado por una Comisión Mixta integrada por dos representantes de la ONCE y dos del Comité Intercentros.

La Comisión de Seguimiento resolverá las controversias que pudieran surgir en la implementación de este Acuerdo.

La Comisión conocerá previamente los modelos de acuerdo individual de trabajo a distancia que se vayan a utilizar en la ONCE.»

Jorge Iniguez Villanueva (ONCE).–Diego Sayago Sánchez (UGT).