

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20785 *Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la Fundación Unicef-Comité Español.*

Visto el texto del acta de acuerdo de modificación del convenio colectivo de la Fundación Unicef-Comité Español (Código de convenio número: 90010422011996), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la Federación de Servicios de CC.OO. que representa a la mayoría 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 de la citada acta 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.

Segundo.

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

Madrid, 27 de noviembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNICEF-COMITÉ ESPAÑOL

En Madrid, a 30 de septiembre de 2022.

REUNIDOS

De una parte, la representación de Fundación Unicef-Comité Español, compareciendo en su nombre y representación:

– Don Eusebio Lozano Bastida, en calidad de Director de Personas.

En adelante «RE» o «Parte Empresarial».

De otra parte, la Parte Social, compareciendo en este acto la Federación de Servicios de CC.OO., designando a las siguientes personas:

– Don Luis Javier Prieto Orallo, en su calidad de Secretario de Negociación Colectiva de la Federación de Servicios de CC.OO.

– Doña Verónica Giornata Díaz (miembro del Sindicato CC.OO.).

– Don Ramiro Encinas Alarza (miembro del Sindicato CC.OO.).

– Doña Lorena Cobas González (miembro del Sindicato CC.OO.).

- Doña Amaya López de Turiso Sánchez (miembro del Sindicato CC.OO.).
- Don José Luis Román Osorio (miembro del Sindicato CC.OO.).
- Don Ildefonso González Blasco (miembro del Sindicato CC.OO.).

En adelante la «RT» o la «Parte Social».

Conjuntamente se les denominará las «Partes», o la «Comisión Negociadora».
Se reúnen a las 10.00 horas en la fecha reflejada en el encabezamiento.

Antecedentes

I. En fecha 6 de marzo de 2017 las Partes suscribieron el VII convenio colectivo Fundación Unicef-Comité Español, el cual fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 130, de 1 de junio de 2017.

II. Las Partes, en contactos informales, han mostrado su interés en modificar el convenio colectivo en determinadas materias, manteniendo distintas conversaciones y reuniones precisa a tal fin, realizando toda una serie de valoraciones y manifestaciones durante las mismas en relación con la posibilidad de modificar el convenio colectivo en determinadas materias y las causas que motivarían dicha modificación.

III. Tras los referidos contactos, la RE procedió el pasado día 28 de septiembre de 2022 a convocar formalmente a la Comisión Negociadora firmante del convenio, en base a la legitimación que conceden a la misma los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, «ET»), para la negociación de determinadas modificaciones en el texto del convenio, en relación con el referido beneficio, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 86.1 del ET.

IV. Las Partes se reúnen en la fecha de la presente, constituidas como Comisión Negociadora, de conformidad con lo establecido en el artículo 88 del ET y en el acta de fecha 6 de marzo de 2017.

V. La RE, una vez abierta la sesión, manifiesta su interés en alcanzar un acuerdo de prórroga expresa durante los años 2023 y 2024, así como de modificar el régimen de revisión salarial. Por su parte, la RT manifiesta su interés por modificar determinados aspectos del convenio, incorporando una mayor flexibilidad e incluyendo regulación en materia de trabajo a distancia.

VI. Las partes, una vez valoradas las propuestas de modificación, así como tras la realización de una serie de manifestaciones a los efectos de clarificar el alcance de las modificaciones,

ACUERDAN

Primero.

Nueva redacción del artículo 5.

«Artículo 5. *Prórroga y denuncia del convenio.*

Se establece una prórroga expresa del convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2024.

A partir de dicha fecha se prorroga tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia expresamente prorrogada en los términos acordados en el párrafo anterior o de cualquier de sus prórrogas posteriores.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a

contar desde la fecha en la que se formula la denuncia, para que se constituya la Mesa Negociadora.

A partir del 1 de enero de 2022, los conceptos retributivos de los artículos 24 y 25 del presente convenio se incrementarán de la manera que a continuación se desarrolla.

Ambas partes acuerdan establecer el siguiente mecanismo de incremento salarial del personal de la fundación:

- a) Incremento fijo, consolidable, y no compensable ni absorbible:

Año	Incremento salarial	Observaciones
2022	4,50 %	Incremento del salario consolidado en el año 2021, a abonar en concepto de atrasos en la nómina del mes de enero de 2023.
2023	3,00 %	Incremento del salario consolidado en el año 2022, a abonar en concepto de atrasos en la nómina del mes de enero de 2024.
2024	3,00 %	Incremento del salario consolidado en el año 2023, a abonar en concepto de atrasos en la nómina del mes de enero de 2025.

- b) Incremento variable:

Año 2022. Junto con el referido incremento consolidable se abonará, en la misma nómina del mes de enero de 2023, a tanto alzado y de forma graciable, no consolidable, no compensable y no absorbible sin que en ningún caso tenga naturaleza de incremento salarial o derecho adquirido, la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

0,5 % sobre el salario consolidado del año 2021 por cada punto o fracción de punto que el IPC real del año 2022 supere el 7 %, con un importe máximo a abonar del 1,5 % sobre el salario.

Año 2023. Junto con el referido incremento consolidable se abonará, en la misma nómina del mes de enero de 2024, a tanto alzado y de forma graciable, no consolidable, no compensable y no absorbible sin que en ningún caso tenga naturaleza de incremento salarial o derecho adquirido, la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

0,5 % sobre el salario consolidado del año 2022 por cada punto o fracción de punto que el IPC real del año 2023 supere el 6 %.

Año 2024. Junto con el referido incremento consolidable se abonará, en la misma nómina del mes de enero de 2025, a tanto alzado y de forma graciable, no consolidable, no compensable y no absorbible sin que en ningún caso tenga naturaleza de incremento salarial o derecho adquirido, la cantidad resultante de la siguiente fórmula:

0,5 % sobre el salario consolidado del año 2023 por cada punto o fracción de punto que el IPC real del año 2024 supere el 6 %.

Transcurrido el período de prórroga expresa, en caso de no efectuarse la denuncia en los términos indicados y prorrogarse automáticamente el convenio, los salarios se incrementarán de conformidad con el IPC real.»

Segundo.

Nueva redacción del artículo 17.

«Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, en treinta y seis horas semanales más una bolsa de horas distribuidas a lo largo del año de forma irregular hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual.

La jornada diaria no podrá tener una duración inferior a seis horas ni superar las nueve horas. La persona trabajadora, cuando preste sus servicios presencialmente, podrá, a su elección iniciar su jornada entre las 8 y las 10:30 horas, adaptando la hora de salida en consecuencia; cuando la jornada de trabajo sea superior a las 7 horas y media se establece un descanso mínimo obligatorio para comer de media hora, que podrá ser ampliado sólo a voluntad del trabajador.

Cuando la persona trabajadora preste sus servicios teletrabajando, podrá iniciar su jornada entre las 7:00 y las 10:30 horas, adaptando la hora de finalización de la jornada diaria en consecuencia.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen mixto de trabajo presencial y a distancia, prestarán sus servicios en el centro de trabajo durante toda la jornada correspondiente a los días en que les corresponda trabajar presencialmente. Dicho colectivo de personas trabajadoras podrá, a su elección y previa prestación por la mañana de un total de 6 horas de trabajo presencial, realizar el resto de su jornada diaria por la tarde desde su domicilio, en régimen de trabajo a distancia.

La distribución de la referida bolsa de horas se acordará con el responsable jerárquico directo antes del 10 de enero para todo el año, en función de las necesidades de trabajo que puedan determinarse previamente, pudiéndose acordar su modificación a lo largo del año si fuera necesario por circunstancias sobrevenidas.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre no se podrá requerir la realización de horas con cargo a la bolsa salvo acuerdo con el trabajador.

A los efectos de cómputo de jornada, cuando el trabajo requiera realizar un desplazamiento al menos interprovincial, computará a razón de 9 horas.

Se establecerán por parte de la organización mecanismos para el seguimiento efectivo del cumplimiento de la jornada.

Todos los supuestos excepcionales no recogidos en este artículo serán tratados en la comisión mixta paritaria a petición del interesado.»

Tercero.

Nueva redacción del artículo 20.

«Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más de los señalados.

Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento familiar. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

Un día por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día más, si el traslado se produce fuera del municipio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Fundación 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 la persona trabajadora 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 Fundación.

Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso y su concreción horaria, se estará a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Fundación y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia.

Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la Administración, durante su celebración.

El tiempo necesario para asistir a consultas médicas aportando el consiguiente justificante.

40 horas anuales de libre disposición, que deberán solicitarse con un preaviso mínimo de tres días hábiles a la fecha de disfrute al superior jerárquico inmediato de cada trabajador. Dicho superior deberá responder a la solicitud del trabajador en el plazo de un día laborable siguiente a la solicitud del permiso. En caso de denegación del permiso la misma deberá ser debidamente motivada y justificada. El permiso se entenderá concedido en caso de ausencia de respuesta o falta de justificación de la denegación. Se establece una excepción a la regla general

anterior para los casos de urgencia o extrema necesidad debidamente justificada y motivada por parte del trabajador a su superior jerárquico en los que no será necesario el preaviso establecido.

Los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo. En caso de que estos días no fueran laborables, su disfrute se trasladará al anterior o posterior día laborable.

El tiempo empleado en el disfrute de los permisos detallados en este artículo tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo computándose las jornadas completas a efectos de cómputo de jornada, a 7 horas 12 minutos cada una.»

Cuarto.

Introducción de un nuevo capítulo XI y artículo 44.

«CAPÍTULO XI

Artículo 44. *Trabajo a distancia.*

I. Definiciones. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entenderá por:

– Trabajo a distancia: Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

– Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

– Trabajo presencial: Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

– Trabajo a distancia mixto: Aquel trabajo que se presta en un determinado porcentaje a distancia y en un determinado porcentaje en régimen presencial.

Las definiciones señaladas se entenderán sin perjuicio de lo que pueda establecer la normativa laboral en cada momento.

II. Igualdad y no discriminación. Las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios de manera presencial, con la salvedad de aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral presencial en el centro de trabajo, así como de los referidos en el presente convenio.

Del mismo modo, las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en régimen de trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en sus condiciones laborales, incluyéndose, a título de ejemplo, la retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En concreto, la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no podrá suponer un menoscabo para la persona trabajadora del lugar en el que prestará servicios cuando acuda al centro de trabajo con carácter presencial.

Las Partes negociadoras se comprometen a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

III. Formación, promoción y carrera profesional. El trabajo a distancia no redundará negativamente en la carrera y promoción profesional de las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo dichas modalidades, garantizándose a

las mismas la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, así como iguales oportunidades de promoción profesional respecto de las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera presencial.

La Fundación informará a las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

IV. Derechos de representación. Los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras no verán eliminados o limitados sus derechos y facultades de representación con motivo del trabajo a distancia, procurándoles en todo caso Unicef los medios y elementos precisos a tal fin.

La Fundación dará estricto cumplimiento a todas las obligaciones de información y participación de los Representantes de las Personas Trabajadoras legalmente previstas en cada momento.

Asimismo, las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia:

- Tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de Unicef, quedando sometidas a idénticas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

- Verán garantizada la debida comunicación con su representación legal de las personas trabajadoras. A tal fin la Fundación pondrá a disposición un teléfono móvil por órgano de representación legal de personas trabajadoras –individual o colectivo– de cada centro de trabajo.

- Verán garantizado su derecho de participación y voto en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. Con tal fin, se trasladará a la mesa electoral información pormenorizada de las personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia y se garantizará las medidas y medios que la mesa acuerde con la finalidad de garantizar sus derechos.

- Recibirán toda la información vinculada a los procesos electorales (acceso al censo, comunicados de las distintas candidaturas, etc.).

V. Vinculación. Unicef procurará en todo caso que las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia mantengan el vínculo con su equipo, departamento y la propia Fundación con el fin de evitar situaciones de aislamiento, en consonancia con lo ya establecido en el Código de Acoso.

Con tal fin, se garantizará la presencia, con carácter general, de al menos una jornada semanal, salvo en los casos donde la persona trabajadora solicitase una pauta distinta de presencialidad.

VI. Condiciones/medidas:

Primera. *Carácter voluntario del trabajo a distancia.*—El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para Unicef, debiendo suscribirse a tal fin un acuerdo individual por escrito, ya lo sea en el momento inicial de la relación laboral, coincidente con la celebración del contrato de trabajo, ya lo sea en un momento posterior, durante la vigencia del mismo, debiendo en todo caso suscribirse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Segunda. *Régimen de trabajo a distancia de aplicación en Unicef.*—El régimen de trabajo a distancia que se establecerá con “carácter general” en Unicef será mixto, en un porcentaje de 50 % de trabajo presencial y un 50 % de trabajo a distancia, y en turnos rotatorios de conformidad con la siguiente periodicidad:

- Semana 1: Lunes y martes.
- Semana 2: Miércoles, jueves y viernes.
- Continuación de manera sucesiva de conformidad con el anterior esquema.

En los supuestos en los que se produzca una solicitud por parte de una persona trabajadora de prestación de servicios en el régimen de trabajo a distancia en su modalidad de “carácter general”, establecido en el apartado anterior (mixto, en un porcentaje de 50 % de trabajo presencial y un 50 % de trabajo a distancia), la Fundación accederá a su petición, salvo concurrencia de circunstancias de índole organizativa, productiva o técnica debidamente explicadas.

No obstante, la Fundación podrá acordar a título individual –a su propia iniciativa o de la persona trabajadora– otros parámetros distintos del trabajo a distancia denominado “carácter general” (por ejemplo, una distribución diferente de los días de trabajo presencial/a distancia o con unos porcentajes de presencialidad distintos) en atención a sus intereses, o en atención a necesidades organizativas, productivas y/o técnicas.

Debido a circunstancias productivas, organizativas y/o técnicas, existen determinados puestos/funciones que no reúnen las condiciones precisas para ser desarrolladas en régimen de trabajo a distancia, quedando excluidas de la previsión establecida en el Apartado 2 de la presente Medida. A título enunciativo y sin ánimo exhaustivo, se cita los siguientes puestos/funciones: recepción, servicios generales auxiliares de logística, mantenimiento y servicios generales institucionales.

Tercera. Duración y reversibilidad.–El trabajo a distancia se podrá establecer, en atención a la voluntad de la Fundación y de la persona trabajadora, con carácter indefinido o temporal.

Con independencia del carácter indefinido o temporal del acuerdo de trabajo a distancia, la decisión de trabajar a distancia podrá ser reversible para la Fundación y la persona trabajadora.

La reversibilidad será voluntaria para la persona trabajadora.

En el caso de ejercicio de la reversibilidad por parte de la Fundación se deberán alegar causas de naturaleza productiva, organizativa o técnica, o bien de disminución de productividad/rendimiento imputable a la propia persona trabajadora con motivo de su prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

El ejercicio del derecho a la reversibilidad deberá ser comunicado a la otra parte por quien lo ejercite, con un preaviso mínimo de quince días naturales, salvo en circunstancias de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, en cuyo caso el preaviso será de un mínimo de setenta y dos horas naturales.

En todo caso, la reversibilidad del trabajo a distancia conllevará la realización de la totalidad de la jornada acordada en el centro de trabajo en el que ya viniese realizando la parte de la jornada presencial.

Cuarta. Acuerdo individual de trabajo a distancia.–El trabajo a distancia deberá documentarse por escrito mediante un acuerdo individual que recoja los aspectos estipulados en la normativa laboral de aplicación.

La Fundación entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se suscriban en un plazo no superior a diez días desde su formalización, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmarán acuse a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Las copias de los acuerdos de trabajo a distancia que se formalicen serán enviadas a la oficina de empleo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser objeto de acuerdo entre la Fundación y la persona

trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. La modificación será, de igual modo, puesta en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Quinta. *Lugar de prestación de servicios.*—La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia deberá hacerlo en el domicilio elegido por la misma, y que se determinará en el acuerdo individual de trabajo a distancia.

Unicef, por razones extraordinarias debidamente justificadas que requieran la presencia de la persona trabajadora y sin que ello suponga ejercitar el derecho de la reversibilidad, podrá requerir la presencia puntual en el centro de trabajo de las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia. Dichas circunstancias se comunicarán por la Fundación con una antelación de veinticuatro horas naturales.

Esta circunstancia no será objeto de recuperación a los efectos del mantenimiento del porcentaje de trabajo a distancia del concreto mes, y Unicef no ajustará la compensación regulada en la Cláusula Octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Sexta. *Medios, equipos y herramientas.*—Unicef facilitará a las personas trabajadoras los medios, equipos y herramientas necesarias para su debida prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia. En concreto, hará entrega de:

- Ordenador y bolsa para su transporte;
- silla ergonómica, monitor para el ordenador, teclado, ratón y auriculares, salvo renuncia expresa por parte de la persona trabajadora de alguno de dichos medios;
- elementos que sean necesarios con el fin de garantizar la correcta ergonomía del puesto, siempre que se acredite su necesidad desde un punto de vista médico.

La renovación de los medios, equipos y herramientas destinados al trabajo a distancia estará en todo caso vinculada a su correcto funcionamiento y utilidad, sin perjuicio de la decisión de renovación de todos o parte de los mismos por Unicef cuando así lo estime conveniente.

En el momento de la finalización del trabajo a distancia, la persona trabajadora procederá a devolver a la Fundación todos los medios materiales, equipos y herramientas puestos a su disposición.

En el caso de que los medios, equipos y herramientas sufrieren cualquier tipo de daños motivados por conductas negligentes de las personas trabajadoras, Unicef podrá adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas.

Séptima. *Uso y conservación de los medios, equipos y herramientas.*—Las personas trabajadoras deberán utilizar y conservar los medios, equipos y herramientas facilitados o sufragados por Unicef con la mayor de las diligencias a fin de evitar daños, deterioros ajenos a su uso ordinario, averías, hurtos o sustracciones de los mismos.

Queda prohibido:

- El traslado de cualesquiera de los medios, equipos y herramientas fuera del lugar desde el que se preste el trabajo a distancia, salvo que se trate de aquellos necesarios para realizar asimismo el trabajo presencial (en las relaciones de trabajo mixtas de trabajo a distancia y trabajo presencial) o actividades laborales fuera del lugar de trabajo a distancia y del centro de trabajo presencial.

- La instalación de programas informáticos o aplicaciones en el ordenador que no sean aquellos estrictamente necesarios para la debida prestación de servicios, debiendo ser previamente validada su instalación por el Departamento de IT.

– El uso de los medios, equipos y herramientas para fines distintos a los estrictamente profesionales, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

– La utilización de los medios, equipos y herramientas por terceros ajenos a la relación laboral.

– Cualesquiera otras conductas o comportamientos no vinculados con la prestación de servicios o que pongan en peligro los bienes, sistemas, equipos y herramientas puestos a disposición por Unicef.

Octava. *Compensación de gastos.*—A fin de compensar los gastos en los que la persona trabajadora pueda incurrir con motivo de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia (a título ejemplificativo, agua, luz, calefacción, gas, conexión a internet), Unicef abonará la siguiente compensación:

– Trabajo a distancia con “carácter general”: 37,28 euros por la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia con “carácter general” definido en la medida segunda (50 % de la jornada mensual).

– Trabajo a distancia en porcentaje superior al establecido con “carácter general”: En adición a la compensación establecida para el trabajo a distancia con “carácter general” (50 % de la jornada mensual), se abonará 1,07 euros por cada jornada adicional completa efectiva de prestación de servicios bajo dicha modalidad de trabajo.

– Trabajo a distancia en porcentaje inferior al establecido con “carácter general”: en el supuesto de trabajo a distancia regulado por el presente Acuerdo y prestado en un porcentaje inferior al trabajo a distancia con “carácter general” (50 % de la jornada mensual), se abonará una compensación de 3,5 euros por cada jornada completa efectiva de prestación de servicios bajo dicha modalidad de trabajo.

La compensación prevista no sufrirá modificación alguna en el importe a abonar en cada caso cuando se produzcan variaciones del porcentaje de jornada en régimen de trabajo a distancia motivadas por: (i) la flexibilidad recogida en el artículo 17 del presente convenio; (ii) las circunstancias previstas en la Medida Quinta (requerimiento de presencialidad puntual); y (iii) las circunstancias previstas en la Medida Decimocuarta (dificultades técnicas).

Los importes de la referida compensación se actualizarán en los siguientes términos:

- Año 2023: 4,5 %.
- Año 2024: 3 %.
- Año 2025: 3 %.

Las cuantías a abonar en concepto de compensación de gastos tendrán el tratamiento legal que en cada caso y momento corresponda.

A través del abono de la compensación regulada en la presente cláusula se entenderán compensados todos los gastos y suministros en los que incurriesen las personas trabajadoras como consecuencia del trabajo a distancia (a título ejemplificativo, agua, luz, calefacción, gas, conexión a internet), y, por ende, las personas trabajadoras se comprometerán al abono de dichos gastos y suministros para poder prestar servicios debidamente.

El importe resultante de la compensación de los gastos se abonará en la nómina del mes en que se hayan prestado servicios en modalidad de trabajo a distancia.

Novena. *Medidas de flexibilidad.*—En el supuesto de trabajo a distancia de carácter mixto, dos personas trabajadoras de la misma Dirección podrán, con carácter excepcional y extraordinario, solicitar con una antelación de veinticuatro horas naturales de antelación al inicio de la jornada el cambio de turno de presencial a distancia, o viceversa, debiendo en todo caso cumplirse dentro del

concreto mes el porcentaje de trabajo a distancia acordado en el acuerdo individual suscrito.

Dicha solicitud se efectuará al Responsable de cada Departamento o Área, que deberá autorizar la misma. En caso de ausencia de respuesta por parte del Responsable, la solicitud se entenderá como concedida.

La persona trabajadora podrá, con carácter excepcional y extraordinario y previa acreditación de circunstancias de índole personal o familiar, solicitar a su Responsable con una antelación de 24 horas naturales de antelación al inicio de la jornada, el cambio de turno de presencial a distancia, o viceversa. Esta circunstancia no será objeto de recuperación a los efectos del mantenimiento del porcentaje de trabajo a distancia del concreto mes, sin perjuicio de que Unicef ajustará la compensación regulada en la Cláusula Octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Dicha solicitud se efectuará al Responsable de cada Departamento o Área, que deberá autorizar la misma. En caso de ausencia de respuesta por parte del Responsable, la solicitud se entenderá como concedida.

Décima. *Flexibilidad horaria.*—Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras en materia de flexibilidad horaria, con la excepción prevista en el artículo 17 del presente convenio.

Undécima. *Prevención de riesgos laborales.*—Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo colaborar facilitando para ello la información necesaria para poder llevar a cabo una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia se realizará a distancia siempre que sea posible.

La Fundación y las personas trabajadoras deberán dar cumplimiento a la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Duodécima. *Control empresarial.*—En materia de control empresarial resultará de aplicación la “Normativa sobre el uso de herramientas informáticas de Unicef”, ello en coherencia con lo establecido Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (“LOPD”).

Decimotercera. *Intimidad y protección de datos.*—La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos en los términos de la LOPD, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Decimocuarta. *Procedimiento en caso de dificultades técnicas.*—En virtud de lo previsto en el artículo 11.2 de la ley 10/2021 del 9 de julio de Trabajo a Distancia se garantizará la atención precisa a las personas trabajadoras que presten servicios en caso de dificultades técnicas. En este sentido, resultarán de aplicación los “Principios básicos del servicio de soporte a incidencias y peticiones de TI de Unicef Comité Español”.

Asimismo, y en el supuesto de que existan dificultades técnicas que impidan la efectiva prestación de servicios, y que afecten de forma exclusiva a la persona trabajadora —ya sea por las condiciones de su lugar de trabajo o de los medios, equipos y herramientas puestos a su disposición—, deberá ponerlo en conocimiento de su responsable de inmediato y justificar la misma. En dicho supuesto, se adoptarán las siguientes medidas:

– En el caso de que la dificultad técnica esté ocasionada por causas atribuibles a la Fundación, las personas trabajadoras deberán mantener su disponibilidad hasta que se subsane, y desarrollar aquellas tareas que puedan realizarse por otras vías y con otras herramientas a su disposición.

– En los supuestos en que las dificultades técnicas estén ocasionadas por causas no atribuibles a la Fundación, sino que afecten de modo particular a la persona trabajadora, la persona trabajadora se personará en su centro de trabajo habitual al inicio del siguiente día laborable, siempre y cuando persistan dichas dificultades técnicas, y hasta que sean resueltas.

– De manera alternativa a la personación en el centro de trabajo, y siempre que concurra acuerdo con la Fundación, se podrá acordar una fórmula de recuperación de las horas de prestación de servicios que no puedan efectuarse a partir del inicio de la jornada laborable siguiente.

– En todo caso, durante la duración de la dificultad técnica, las personas trabajadoras deberán mantener la disponibilidad y desarrollar aquellas tareas que puedan realizarse por otras vías y con otras herramientas a su disposición.

En estas circunstancias, Unicef no ajustará la compensación regulada en la Cláusula Octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Decimoquinta. *Seguridad de la información.*—En materia de seguridad de la información, resultará de aplicación la “Normativa sobre el uso de herramientas informáticas de Unicef”, sin perjuicio de otras medidas en la materia recogidas en otros apartados del presente Acuerdo.

De conformidad con lo establecido en la misma, todas las personas trabajadoras que en la medida que, por su actividad profesional puedan tener acceso a ficheros de datos de carácter personal de socios, colaboradores, proveedores o cualesquiera otras personas físicas están obligados a guardar absoluta confidencialidad sobre los mismos, así como a observar las prescripciones de la normativa vigente, y en particular la LOPD. A estos efectos, las personas trabajadoras estarán debidamente informados sobre dicha normativa, así como sobre las modificaciones relevantes a los efectos de la prestación de servicios.

Igualmente, los empleados de la Fundación que por razón de su actividad puedan tener acceso a datos de carácter personal de otros empleados, vienen también obligados a observar confidencialidad sobre los mismos y al tratamiento de los ficheros en que se contengan conforme a las disposiciones internas establecidas en materia de protección de datos.

Del mismo modo, a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de TD les resultará de aplicación las siguientes obligaciones e instrucciones:

– Utilizar su identificador personal / contraseña para la realización de sus acciones. Las contraseñas individuales no deben ser compartidas o reveladas a otro usuario distinto del autorizado.

– Renovar periódicamente sus contraseñas con el fin de protegerlas del conocimiento de usuarios no autorizados.

– Proteger los sistemas de información que les han sido asignados físicamente.

– No ceder directa ni indirectamente información confidencial a ninguna persona, salvo personal de la Fundación o de sus proveedores que necesiten conocerla para desarrollar las funciones que tiene encomendadas, siempre que hayan firmado los compromisos de confidencialidad correspondientes.

– No sacar información confidencial de las instalaciones de la Fundación o de sus sistemas de información sin consentimiento de la Dirección, salvo para su utilización en el lugar designado para el trabajo a distancia, debiendo la persona trabajadora mantener en todo caso la debida custodia de la misma.

– No enviar mensajes y documentos corporativos a cuentas privadas de la persona trabajadora o de terceros a través de herramientas no autorizadas por Unicef (Dropbox, Wetransfer, google drive...).

- No utilizar información confidencial en su propio beneficio o en el de otra persona o entidad.
- Cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos para proteger la información y contribuir a asegurar su confidencialidad.
- Colaborar con la devolución de los permisos de acceso inmediatamente después de finalizar la necesidad del mismo, al cambiar de responsabilidad o al abandonar la Fundación. Asimismo, la persona trabajadora deberá informar si dichos permisos no son retirados.

Por otro lado, con respecto a las contraseñas, los usuarios deben contemplar las siguientes pautas al establecer las mismas:

Deben ser fáciles de recordar para el usuario, pero difíciles de adivinar para quienes intenten conocerla.

Deben evitar elegir contraseñas que se puedan asociar fácilmente con el propietario, como la fecha de nacimiento, DNI, nombres de familiares, etc.

No deben exhibir las contraseñas de ninguna manera, ni escribirlas sobre un papel adherido al escritorio.

La contraseña es estrictamente personal, por ello, el propietario de la contraseña es responsable de cesiones no autorizadas de contraseñas a otros usuarios fuera o dentro de la Fundación.

Han de renovarse en el momento que sospechen que ésta pueda ser conocida por un tercero.

Decimosexta. *Registro de jornada.*—El registro de jornada de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia será el establecido en la normativa del “Sistema de Gestión de Presencia”, método que permitirá reflejar fielmente el tiempo diario que la persona trabajadora en régimen de trabajo a distancia dedica a la jornada laboral, incluyendo el momento de inicio, de fin y las pausas/o ausencias que eventualmente se podrían producir durante la misma.

Decimoséptima. *Desconexión digital.*—Las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en la “Política de desconexión digital de Fundación Unicef Comité Español” y en todo caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 88 de la LOPD.

En particular, se garantizará la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración de la jornada acordada en cada caso.

VII. Remisión normativa. En todo lo no contemplado en materia de trabajo a distancia en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa que en cada caso resulte de aplicación.»

Quinto.

Las Partes alcanzan el presente acuerdo de modificación del VII convenio colectivo de Fundación Unicef-Comité Español, que se acompaña en su texto articulado una vez practicados sobre los mismos las modificaciones y adiciones acordadas, desplegando las mismas plenos efectos desde el momento de la firma del presente documento –sin perjuicio de su posterior registro y publicación–, y quedando incorporados a la presente acta, formando parte de la misma, quedando vinculados sus efectos.

El restante contenido, términos y condiciones del convenio que no han sido expresamente modificados por las Partes y no son parte del presente Acta de Acuerdo, se mantendrá invariable durante la vigencia del mismo.

Sexto.

A efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respecto de los presentes acuerdos y la tramitación del registro y depósito del presente Acuerdo y del texto modificado del convenio –una vez adaptado el mismo a las modificaciones anteriores–, las Partes facultan indistintamente a don Pedro Alonso Rodríguez y a doña Helena Vilar Rebolo, para que comparezca y presente la documentación correspondiente y aquella para los que sea legalmente requerida ante los organismos públicos competentes, ostentando las facultades anteriores por delegación expresamente conferida por la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se extiende y firma por todos los asistentes el presente acta de acuerdo, por triplicado ejemplar.–Luis Javier Prieto Orallo, RT.–Verónica Giordana Díaz, RT.–Ramiro Encinas Alarza, RT.–Lorena Cobas González, RT.–Amaya López de Turiso Sánchez, RT.–José Luis Román Osorio, RT.–Ildefonso González Blasco, RT., miembros de la Comisión Negociadora.–Eusebio Lozano Bastida, RE.