

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15771 *Resolución de 1 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia Efe, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Agencia Efe, S. A., para el período 2009-2011 (Código de Convenio n.º 9000132), que fue suscrito, con fecha 2 de julio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO 2009/2011-AGENCIA EFE, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre Agencia Efe, Sociedad Anónima, y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Agencia Efe, Sociedad Anónima, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva, autónoma, con organización específica, que constituye una unidad socioeconómica de producción susceptible de tráfico jurídico.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal, con relación laboral, que actualmente presta sus servicios en Agencia Efe, Sociedad Anónima, o que ingrese en la misma durante su vigencia, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan excluidos los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

- a) El Presidente-Ejecutivo, el Gerente y el Director de Información, así como aquellos puestos que pudieran existir a futuro de igual rango o nivel jerárquico-funcional.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

- c) Los colaboradores y corresponsales excluidos de relación laboral.
- d) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de arrendamiento o prestación de servicios con «Agencia Efe, Sociedad Anónima».
- e) El personal contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información española e internacional, en todas sus vertientes, así como cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo y la comunicación en los aspectos informativos, gráficos, impresos, radiofónicos y audiovisuales.

Artículo 5. *Ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo.*

Todos los trabajadores, cualquiera que sea su vinculación a la Agencia Efe, S.A., y el régimen jurídico a que se hallen sujetos, vienen obligados a cumplir la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como las circulares de la Agencia sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se configuran como un todo orgánico e indivisible, quedando las partes obligadas mutuamente a considerar su aplicación globalmente y en su totalidad.

En el caso de que la Autoridad competente declarase nula o dejara sin efecto alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, deberá ser revisado el Convenio íntegramente si alguna de las partes así lo requiriera expresamente, por escrito y en el plazo de 10 días desde que tuviera conocimiento de la correspondiente declaración de nulidad, considerándose, en tal caso, el Convenio nulo en su totalidad y sin efecto alguno. En otro caso, únicamente deberá ser revisada la cláusula declarada nula, manteniendo el resto del Convenio plena validez.

Artículo 7. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma, salvo los conceptos salariales que surtirán efectos desde el 1 de enero de 2009 y sin perjuicio de lo dispuesto expresamente para determinadas materias, así como en sus disposiciones adicionales.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011, a excepción del capítulo IX «Permanencia en el Extranjero» cuya vigencia se establece en el propio articulado del mismo.

Artículo 8. *Prórroga y denuncia.*

1. Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La denuncia del Convenio se formalizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo anterior y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 9. *Normas supletorias.*

En lo no previsto por este Convenio, que sustituye íntegramente al anterior, se aplicarán con carácter supletorio las disposiciones legales de la Unión Europea, del Estado español o Comunidades Autónomas vigentes y normas reglamentarias de aplicación.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas, que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 11. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad y, en consecuencia, acuerdan su adhesión al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (Asec IV) o al vigente en cada momento y a su Reglamento de aplicación, en su totalidad y sin condicionamiento alguno.

Dicha adhesión no implica, en ningún caso, la adhesión a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos de ámbito autonómico.

CAPÍTULO II

Órgano de tutela e interpretación del Convenio Colectivo

Artículo 12. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Naturaleza y funciones.

Las representaciones firmantes, conscientes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones socio-laborales en la Agencia Efe, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de acuerdo con lo previsto en los artículos 85.2 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, crean una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio, que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio a fin de resolver las consultas que le trasladen las partes, el Comité Intercentros, los Comités de Empresa, Delegados de personal, la Dirección o cualquier trabajador.
- b) Seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Mediación en conflictos individuales o colectivos entre las partes afectadas cuando lo requiera cualquiera de ellas.
- d) Arbitraje de los conflictos individuales o colectivos cuando las partes se sometan previamente por escrito, siendo vinculante el resultado del mismo.
- e) Velar, en el ámbito del presente Convenio, por la igualdad de oportunidades así como por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición personal o social.
- f) Aquellas otras actividades que pudieran mejorar la eficacia práctica del Convenio.
- g) Atender las consultas y reclamaciones que le sean trasladadas, relativas al Sistema de Clasificación Profesional.
- h) Analizar y estudiar, con carácter previo a su aprobación, las modificaciones que sean necesarias para adaptar el Sistema de Clasificación a una razonable correspondencia entre la organización del trabajo y los cambios técnicos y organizativos que el mercado y las tecnologías pueden exigir.
- i) Seguimiento y vigilancia del encuadramiento y adscripción al Sistema de Clasificación de los puestos de trabajo de nueva creación.

2. Composición.

Serán Vocales de esta Comisión doce miembros, como máximo, por parte de la representación de la Empresa, y otros tantos por parte de la representación de los trabajadores, elegidos éstos por el Comité Intercentros, siendo aconsejable que estos últimos sean elegidos de entre los que en su día negociaron el Convenio y con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio.

Se designará un número igual de suplentes con idénticos criterios a los señalados en el párrafo anterior.

Los miembros de la parte social de la citada Comisión podrán asistir a cuantas reuniones de la misma se celebren, al margen del crédito horario que, como representantes de los trabajadores, les corresponda por ley.

Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

3. Procedimiento.

Esta Comisión se reunirá siempre y cuando los asuntos que sean sometidos a su consideración estén comprendidos entre las funciones que figuran en el apartado 1 del presente artículo.

La Comisión Mixta Paritaria, con especificación por escrito del orden del día de las materias a tratar, se reunirá cada tres meses salvo que, a juicio de las partes, sea necesario, dado el carácter urgente de la cuestión planteada, la convocatoria de una reunión extraordinaria que tendrá lugar en el plazo máximo de diez días, emitiendo dicha Comisión una resolución, con acuerdo o sin él, en el plazo máximo de otros cinco días.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y para que sean válidos será exigible que se hallen presentes ambas partes, con un mínimo de cuatro miembros cada una, siempre con carácter paritario.

Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En cada reunión se designará al comienzo un redactor de actas.

Denunciado el Convenio, y hasta que sea sustituido por otro, la Comisión Mixta Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

La Empresa asumirá los gastos correspondientes a la citada Comisión.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

1. La inadecuación entre las actuales categorías profesionales, que se definen en la obsoleta Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, y las necesidades y funciones reales de la Agencia, como consecuencia de la expansión de ésta hacia los medios audiovisuales así como hacia nuevos mercados, hacen necesaria una reestructuración del Sistema de Clasificación Profesional, para conseguir con ello una modernización de la estructura organizativa general de la Agencia.

2. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la Agencia Efe.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo, que acordará entre el trabajador y la Empresa el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente Sistema de Clasificación Profesional.

3. El Sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente Convenio sustituye al regulado en la normativa jurídica hasta ahora vigente.

Dicho Sistema tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la Empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas

actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva. Tiene por objeto consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en esta Empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y de la prestación del servicio.

4. El nuevo Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El nuevo Sistema precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Artículo 14. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. Dado que sustituye al sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos Profesionales.

3. La clasificación profesional se realiza en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores serán adscritos a un puesto de trabajo de los recogidos en el Glosario del Anexo I, el cual se mantendrá a futuro con las modificaciones que, en su caso, se acuerden, a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Agencia Efe, en las correspondencias que se determinan en el Anexo II.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

4. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional que resulte prevalente.

El trabajador desarrollará tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte.

Tanto la relación de puestos, como la fijación y definición de los distintos grupos y áreas funcionales descritos en el presente Convenio son meramente enunciativos, no suponiendo en ningún caso la obligatoriedad por parte de la Empresa de tener cubiertos y provistos los niveles, puestos y áreas funcionales enumerados, correspondiendo a la Dirección determinar la necesidad o conveniencia de los mismos así como su modificación, dando traslado a la Comisión Mixta Paritaria para su estudio, y buscando siempre la adaptación de la Agencia a los cambios empresariales y las demandas del mercado.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

5.1 Formación:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.

b) Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c) Experiencia práctica: considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

5.2 Iniciativa:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

5.3 Autonomía:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

5.4 Responsabilidad:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5.5 Mando:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

5.6 Complejidad:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la unidad productiva u organizativa en la que se desarrolle la función, ya que puede inferir en la valoración de todos o alguno de los factores.

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

La enumeración de una serie de tareas en cada Grupo Profesional no pretende describir la totalidad de las funciones que un trabajador, enmarcado en dicho grupo, debería realizar sino que aporta una serie de ejemplos de referencia a título enunciativo y no limitativo, por lo que otras tareas que por analogía sean asimilables a las descritas podrían ser propias de puestos de trabajo incluidos en el grupo profesional de que se trate.

Los grupos profesionales son los siguientes:

1. Grupo profesional 0.

1.1 Criterios generales:

A este Grupo Profesional pertenecerá el personal, que por designación libre y directa de la Dirección de la Empresa, ocupe alguno de los puestos funcionales específicos detallados en el catálogo de puestos de trabajo, quedando el referido personal fuera de Convenio Colectivo a los solos efectos salariales, mientras ejerzan dichas funciones.

Los profesionales encuadrados en este Grupo se caracterizan por desarrollar su labor en puestos de trabajo cuyo desarrollo es vital para la estrategia general de la Empresa, o por poseer los conocimientos o experiencias capaces de aportar una ventaja estratégica a

la Organización. Detentan el más alto grado de confianza por parte de la Dirección General, y entre sus misiones principales están planificar, organizar y dirigir una o varias áreas funcionales de la Organización. Intervienen en la determinación de la política general de la Empresa. Supervisan el trabajo que se realiza en su Dirección, Departamento o Delegación, siendo los responsables últimos de los resultados de la misma, de manera habitual o en ocasiones puntuales sustituyendo al Director. Incluye este grupo también a los profesionales cuyas funciones pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, especialmente amplio o complejo, en una misma unidad funcional.

1.2 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Realizar funciones de representación institucional de su área de competencia o Delegación.
- b) Ejercer funciones de Delegado, en alguna de las Delegaciones nacionales o internacionales de la Agencia Efe.
- c) Establecer o colaborar en el establecimiento de las pautas presupuestarias de sus respectivas áreas de trabajo.
- d) Colaborar en la estrategia general de funcionamiento de su Dirección.
- e) Organizar y asegurar la utilización racional de los recursos, tanto humanos como técnicos en el área de su competencia o Delegación.
- f) Transmitir a las unidades las instrucciones de la Dirección.
- g) Planificar el trabajo de su Dirección o Delegación y responsabilizarse de la calidad del producto final.
- h) Realizar determinados trabajos para los que esté especialmente cualificado y que van a suponer a la Empresa una ventaja competitiva clara.
- i) Organizar, planificar y dirigir, bajo la supervisión de la Dirección, un área determinada con un peso importante en las funciones generales de la Dirección.

2. Grupo profesional 1:

2.1 Criterios generales:

Los profesionales que forman parte de este Grupo Profesional serán elegidos por la Dirección de la Empresa, si bien, deberán reunir los requisitos mínimos de formación que se exijan y provenir de los niveles superiores del grupo 2 o del mismo grupo 1. La permanencia en el Grupo Profesional 1 computará como mérito a efectos de promoción y carrera profesional.

Engloba a aquellos trabajadores que se responsabilizan de la gestión, coordinación e integración de las funciones de una o varias unidades o equipos de trabajo. Efectúan tareas de gran complejidad técnica o intelectual. Incluye también este grupo al personal que, aún no teniendo responsabilidad de mando, tienen una cualificación máxima en su especialidad laboral y que por sus especiales conocimientos o experiencia realizan tareas de particular complejidad. Sus labores demandan una supervisión mínima y una gran autonomía.

2.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado superior, completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.
- b) Especialización: dominio de un campo técnico, área o división funcional.
- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

Tareas:

2.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Representar a la Empresa ante requerimientos institucionales.
- b) Coordinar la redacción literaria, gráfica y/o audiovisual, con responsabilidad ante la dirección.
- c) Establecer prioridades informativas.
- d) Asumir el mando y responsabilidad de determinados departamentos en que se subdivide una Dirección que requieran especial atención.
- e) Realizar informes y proyectos por iniciativa propia o a solicitud de la Dirección, sobre el funcionamiento general de áreas concretas de la Organización.
- f) Velar por la salud del personal de la Empresa mediante los cuidados médicos oportunos
- g) Coordinar los recursos de su área.
- h) Dirigir y planificar la labor de equipos de ventas.

3. Grupo profesional 2:

3.1 Criterios generales:

Componen este grupo aquellos profesionales que desarrollan su actividad profesional poseyendo conocimientos contrastados en su área de acción. Realizan tareas complejas y especializadas, pero homogéneas, con iniciativa y cierta autonomía. Pueden trabajar bajo órdenes o supervisar una unidad orgánica que no presente especiales complejidades organizativas.

3.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado superior, o de grado medio completada con dilatada experiencia profesional en algún área de actividad o división funcional.
- b) Especialización: altos conocimientos de un campo técnico, área o división funcional.
- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período de entre dos y tres años.

3.3 Tareas:

Este Grupo Profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Coordinar y organizar los distintos equipos y sistemas técnicos necesarios para la Empresa y/o sus clientes.
- b) Realizar funciones administrativas que impliquen especial complejidad, experiencia, conocimientos o confianza (contabilidad, facturación, cobros, labores financieras...).
- c) Analizar diversas fuentes de información y redactar informes al respecto destinados a superiores jerárquicos.
- d) Preparar presupuestos, controlar gastos, establecer solicitudes y órdenes de compra o adquisición.
- e) Elaborar una planificación periódica de ventas.
- f) Responsabilizarse de una unidad de la redacción.
- g) Supervisar y hacer el seguimiento de la información elaborada por los redactores.
- h) Acudir a los eventos donde pueda producirse información, en cualquiera de los ámbitos de interés a que ésta pertenezca. Recoger la información en el formato que se indique (audiovisual, gráfico o literario).

- i) Elaborar la información, periódicamente, a través de los medios que sean precisos.
- j) Proyectar y coordinar productos audiovisuales, confeccionando los contenidos técnicos y su desglose.
- k) Planificar la postproducción de los productos audiovisuales.
- l) Planificar y controlar la producción de productos audiovisuales, elaborando los presupuestos y determinando los recursos precisos.
- m) Realizar el proceso final de montaje de productos audiovisuales, aportando criterios artísticos.
- n) Desarrollar tareas administrativas dirigidas directamente a la Dirección.
- o) Seleccionar y clasificar información con criterios documentales.
- p) Responsabilizarse de la confección de programas informáticos.
- q) Planificar y desarrollar instalaciones y equipos técnicos para la transmisión de información.
- r) Manipular fuentes de luz para su correcto empleo en producciones audiovisuales.

4. Grupo profesional 3.

4.1 Criterios generales:

Este grupo profesional está integrado por trabajadores cuya función principal es realizar tareas coadyuvantes a la labor de los profesionales del grupo 2, en tareas homogéneas que requieren importante grado de especialización y un substancial componente intelectual, en un marco de instrucciones y bajo supervisión.

4.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a formación académica de grado medio, completada con una formación específica en alguna especialidad funcional.
- b) Especialización: conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.
- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período de entre uno y dos años.

4.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Corregir y transcribir correspondencia, minutas o informes.
- b) Recibir y despachar correspondencia.
- c) Clasificar, registrar y distribuir envíos postales, correspondencia y documentos varios.
- d) Desempeñar tareas contables de alcance limitado.
- e) Obtener y compilar datos estadísticos.
- f) Vender los servicios y productos de la Empresa.
- g) Realizar premontajes, montajes y mezclas de vídeo y audio.
- h) Captar el sonido en las producciones audiovisuales y manipularlo cuando se precise.
- i) Seleccionar, bajo órdenes, las distintas señales de vídeo que configurarán los productos audiovisuales.
- j) Realizar instalaciones técnicas en la Empresa y entre los abonados.
- k) Reparar averías en instalaciones y equipos técnicos electrónicos.
- l) Reproducir, revelar y tratar todo tipo de material fotográfico.
- m) Transmitir la información fotográfica.
- n) Efectuar funciones de mantenimiento y conservación de las instalaciones técnicas y su material.
- o) Realizar labores de traducción o interpretación.

- p) Realizar, bajo las órdenes del realizador, los movimientos de cámara adecuados.
- q) Controlar la iluminancia y colorimetría de las cámaras.
- r) Transmitir al personal de plató las órdenes del realizador.
- s) Redactar programas informáticos en el lenguaje de programación indicado.
- t) Construir, operar y mantener las instalaciones y equipos precisos para la transmisión de información.

5. Grupo profesional 4:

5.1 Criterios generales:

Este grupo está caracterizado por un marcado carácter de apoyo, dentro de un soporte de conocimientos profesionales imprescindibles. Se encargan de tareas de mediana complejidad y que implican cierta responsabilidad. Su labor requiere supervisión así como los conocimientos profesionales, antes aludidos, en cada especialidad profesional.

5.2 Formación:

- a) Titulación: equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional I.
- b) Especialización: conocimiento sobre un oficio o procedimiento profesional.
- c) Experiencia práctica: la habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período entre seis y doce meses.

5.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Realizar tareas de mantenimiento general que requieren especialización (electricidad, fontanería, aire acondicionado...).
- b) Atender y controlar la información telefónica externa e interna de la Empresa.
- c) Coordinar la recepción y envío de documentos postales.
- d) Realizar tareas auxiliares y de apoyo en las grabaciones audiovisuales.
- e) Realizar trabajos administrativos que entrañen escasa complejidad, tales como mecanografía, archivo, cálculo o similares.
- f) Instalar y mantener equipamiento técnico.

6. Grupo profesional 5:

6.1 Criterios generales:

Los profesionales pertenecientes a este grupo desarrollan tareas de carácter auxiliar y complementario al funcionamiento general de la Empresa, con un bajo grado de autonomía. Se caracterizan por no ser necesaria una formación específica, salvo la aportada en el imprescindible período de adaptación al puesto.

6.2 Formación:

- a) Titulación: estudios básicos equivalentes a Graduado Escolar.
- b) Especialización: ninguna.
- c) Experiencia práctica: la destreza y habilidad necesaria se alcanzan entre dos y seis meses.

6.3 Tareas:

Este grupo profesional incluye actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- a) Realizar cualquier clase de servicios de tipo auxiliar que requieran poca especialización.

Artículo 16. *Divisiones funcionales.*

Los puestos de trabajo existentes en la Agencia Efe, a la firma del presente Convenio, que hasta ahora se clasificaban mediante las antiguas categorías laborales, aparecen integrados en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional por Divisiones Funcionales.

Entendemos por Divisiones Funcionales a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

1. Información:

Reúne a los profesionales que tienen como objetivo fundamental de su trabajo, recoger, elaborar, editar, seleccionar y clasificar, siempre bajo criterios periodísticos, aquella información, de todo tipo y en cualquier soporte, susceptible de ser comercializada por la Agencia Efe. Agrupa también, esta división, a aquellas personas que se encargan, directamente, de coordinar y dirigir estas funciones.

2. Gestión/Administración:

Quedan encuadrados en este grupo funcional todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos; también incluye a todos aquellos profesionales que, sin encuadrarse específicamente en ninguna de estas áreas, tienen en el cliente interno el objetivo fundamental de su trabajo.

3. Tecnología:

El objeto de esta división viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tiene como labor fundamental poner a disposición de la Empresa y de sus clientes, tanto los medios tecnológicos, como los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa también esta división a aquellas personas que se encargan, directamente, de coordinar y dirigir dichas labores.

4. Profesiones audiovisuales:

Reúne a los profesionales del medio audiovisual que, aún manejando como elemento fundamental de su trabajo la información susceptible de ser comercializada por la Empresa, tienen, para el desarrollo normal de sus funciones, criterios artísticos, técnicos u organizativos. Agrupa también esta división a aquellas personas que se encargan, directamente, de coordinar y dirigir los trabajos mencionados.

Artículo 17. *Nivel Senior.*

1. Redactor Senior.

1.1 Estructura del sistema.

Actualmente el puesto de Redactor cuenta con una progresión salarial basada en dos escalones: un nivel de Ingreso, que se supera tras dos años de permanencia en la empresa y que da paso a un segundo nivel, denominado básico, definitivo.

La base del sistema consiste en generar un tercer nivel, al que hemos denominado Senior, al que no se accedería exclusivamente por permanencia en el puesto, sino tras alcanzar un número de puntos determinados (400).

La introducción de un nuevo grado, en el puesto de redactor, viene determinado por tres necesidades básicas:

Permitir a los redactores (base fundamental de la producción informativa en Efe) una progresión económica, sin estar sujetos a la necesidad de un cambio de puesto, y por lo tanto de función.

Remunerar y estimular conductas entre los Redactores que aumenten la productividad de la empresa.

Evitar que pudieran producirse solicitudes de reclasificación que en realidad esconden la petición de un reconocimiento profesional histórico.

Los puntos que permitirán acceder al nivel Senior están tabulados en una tabla que marcará los criterios de progresión y su peso específico.

Los criterios de medición estarán elegidos con el objeto de aumentar la profesionalidad de los redactores, mejorar la motivación de estos y compensar adecuadamente aquellos temas que tienen una especial trascendencia informativa.

De esta manera el Grupo II, nivel 5 del actual Sistema de Clasificación Profesional quedaría estructurado con los siguientes grados:

- Grupo II. Nivel Senior 5.
- Grupo II. Nivel Básico 5.
- Grupo II. Nivel de Ingreso 5.

1.2 Valoración salarial del nivel Senior.

La remuneración de este nuevo nivel será la establecida en el anexo III y la adscripción al mismo supondrá la absorción, en los casos en los que se perciba, del plus de información Estatal, conocido como Plus de Reporterismo.

1.3 Proceso de incorporación al nuevo nivel.

La Comisión Mixta Paritaria, emanada del Convenio Colectivo, establecerá un proceso de Evaluación y Selección de los candidatos susceptibles de ser clasificados como Redactores Senior.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria en el ámbito exclusivo de la reclasificación de Redactores Gráficos Senior:

- Establecimiento del calendario de aplicación del nuevo nivel.
- Recepción de candidaturas.
- Ponderación de los méritos de los candidatos en función de los criterios establecidos al efecto.
- Fijación los procedimientos de evaluación de aquellos criterios de difícil medición histórica.
- Resolución de reclasificaciones al nivel Senior.

Las promociones se producirán en una fecha exacta de cada año, si bien tendrá efecto el 1 de enero, siempre y cuando en esa fecha se cumplan todos los criterios de aceptación de candidaturas. Se dotará el presupuesto anual de la empresa con una cantidad específica para este concepto. Las progresiones que no pudieran llevarse a cabo por agotar la dotación asignada, tendrán prioridad en el siguiente proceso de promoción, siendo el segundo criterio de orden el número de puntos conseguido por cada candidato.

1.4 Antigüedad mínima.

Para lograr la consideración de Redactor Senior será imprescindible, como requisito previo, contar con una experiencia como Redactor en Agencia Efe de diez años.

En la evaluación de los criterios se tendrá en cuenta la totalidad de la vida laboral como redactor en Efe del trabajador, siempre en la medida en la que se pueda justificar de manera suficiente la asignación de puntos en cada criterio.

1.5 Criterios de progresión:

Premios.

Se asignarán 5 puntos por premios entregados por instituciones públicamente reconocidas, otorgados en reconocimiento a la labor profesional del redactor.

Con los mismos criterios sumarán 5 puntos, también, aquellos premios que se otorguen con carácter colectivo a un grupo de trabajadores, a una Sección o a una Dirección determinada de la empresa, siempre que tengan un carácter específico y galarden un trabajo concreto.

Formación:

Se asignarán puntos por formación en función del siguiente baremo:

100 puntos por Licenciatura en CC.II. Rama Periodismo.

75 puntos por Licenciatura en CC.II. en ramas distintas de Periodismo.

50 puntos por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.

40 puntos por Doctorado en CC.II.

20 puntos otros Doctorados.

30 puntos por Diplomatura universitaria.

30 puntos por Máster o experto universitario con reconocimiento oficial y una duración mínima de 500 horas.

Un punto por cada veinte horas de formación autorizada, no contemplada en los puntos anteriores, relacionada con el puesto de trabajo o la carrera profesional. En este caso en concreto se establece un tope máximo de 30 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 200 puntos.

En lo referido a la licenciatura en Ciencias de la Información, rama periodismo, se admitirán de manera análoga aquellas escuelas o instituciones, que aún careciendo de reconocimiento universitario, históricamente se han homologado a la licenciatura.

En el caso de los Máster, estudios de experto universitario y en la formación no reglada autorizada se admitirá a evaluación aquellos con relación directa con la profesión periodística, o bien que con el mismo criterio favorezca la adaptación a las nuevas tecnologías o la mejora de la productividad.

Se admitirá a evaluación exclusivamente aquella formación en la que se pueda verificar la consecución del título pertinente o, en su caso, cuando no proceda la obtención de título alguno, se pueda demostrar la participación con aprovechamiento.

Viajes.

Se establece el siguiente baremo de asignación de puntos por viaje. Se considerarán exclusivamente aquellos casos en los que los viajes se lleven a cabo con criterios informativos y se encuentren dentro de las lógicas normas de deontología y ética periodística. Una vez aprobado el Estatuto de redacción éste constituirá la referencia válida al respecto.

Duración entre siete y once días: cinco puntos por viaje.

Duración entre doce y diecisiete días: 10 puntos por viaje.

Viajes de más de diecisiete días: 15 puntos por viaje.

Tres o más viajes anuales de entre cuatro y seis días: cinco puntos.

Puntuación máxima posible en este criterio 200 puntos, con un tope anual de 20 puntos.

Permanencia en delegaciones:

El trabajo desarrollado en delegaciones nacionales conllevará una asignación de puntos atendiendo a los siguientes criterios:

20 puntos por año de trabajo en delegaciones en las que no existan puestos específicos de edición.

5 puntos por año de trabajo para el resto de delegaciones (excluida expresamente la central).

Las puntuaciones serán asignadas atendiendo a los períodos en los que cada delegación ha contado, o no, con puestos específicos de edición, siempre que este hecho se pueda acreditar.

Este criterio es incompatible con la obtención de puntos por coberturas informativas de temas de especial trascendencia en los supuestos de las delegaciones en las que no existan puestos específicos de edición.

Las delegaciones donde sí existen puestos específicos de edición podrán acumular a este aspecto la obtención de puntos por coberturas de temas de especial trascendencia, si bien la suma de ambos criterios (permanencia en delegaciones y cobertura de temas de especial trascendencia) nunca sobrepasará los 20 puntos anuales.

La puntuación máxima posible en este criterio será de 200 puntos.

Coberturas informativas de temas de especial trascendencia.

Se asignarán 20 puntos por cada año de trabajo dedicado, de manera sustancial, a alguna de las siguientes materias informativas:

- Gobierno y altas instituciones del Estado.
- Casa Real.
- Partidos políticos.
- Defensa.
- Corresponsal diplomático.
- Congreso.
- Senado.
- Política autonómica del Estado.
- Tribunales.
- Interior y terrorismo.
- Medios de comunicación.
- Política económica y laboral del Estado.
- Mercados financieros.
- Grandes empresas y grupos empresariales.

No se obtendrá puntuación añadida por viajes o coberturas especiales relacionados con el seguimiento informativo de estas materias.

La puntuación máxima que se puede obtener a través de este criterio es de 200 puntos.

A aquellos otros puestos cuya labor informativa no sea esencialmente el seguimiento de estos temas, pero tenga que tratarlos circunstancialmente se les concederán 5 puntos anuales.

Coberturas de riesgo.

La cobertura informativa, por parte de los redactores, de eventos considerados de riesgo conllevará la siguiente asignación de puntos:

- 20 puntos por cobertura de conflicto armado.
- 10 puntos por cobertura de catástrofe natural.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de riesgo, por viajes y por eventos especiales, si bien se le permitirá al interesado elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

Cuando estas coberturas exijan viajes que obliguen a permanecer 15 o más días fuera del lugar de trabajo se incrementará en 10 puntos la asignación inicialmente indicada, en cualquiera de los dos apartados.

La puntuación máxima que se puede conseguir en este criterio es de 200 puntos.

Cobertura de eventos especiales.

Se considerarán eventos de especial trascendencia aquellos cuya significación informativa lleve aparejado un aumento anormal de la carga laboral y una especial dedicación fuera del puesto de trabajo.

5 puntos por cobertura de eventos de especial trascendencia.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de eventos especiales, por viajes y por coberturas de riesgo, si bien se le permitirá al interesado elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

La puntuación máxima posible en este criterio es de 200 puntos, con un máximo anual de 20 puntos.

Idiomas.

El dominio de un idioma conllevará la consecución de puntos según la siguiente escala:

- 50 puntos por dominio de idioma inglés.
- 40 puntos por dominio de idioma francés.
- 40 puntos por dominio de idioma alemán.
- 40 puntos por dominio de idioma árabe.
- 40 puntos por dominio de idioma cantonés o mandarín.
- 30 puntos por dominio de otros idiomas.
- 25 puntos por dominio de lenguas autonómicas.

Se establecerán estándares de conocimiento de cada idioma que evaluarán en cada caso el dominio o no del mismo.

No se otorgarán puntuaciones fraccionarias por niveles distintos al dominio.

La puntuación en cada idioma se recibirá una única vez, aunque sí se podrá sumar la puntuación correspondiente al dominio en varias lenguas.

Valoración del desempeño:

Se establecerá un sistema de Valoración del desempeño mediante el cual, anualmente, el interesado y el máximo responsable de su Dirección analizarán, a través de distintos criterios, conocidos y fijados de antemano, como ha desarrollado su trabajo en ese período de tiempo.

Los desacuerdos en la evaluación podrán llevarse a una comisión paritaria de estudio y resolución a petición de cualquiera de las partes.

Las evaluaciones positivas supondrán suma de puntos, en una escala que irá de 10 a 80 puntos, mientras las negativas no conllevarán suma alguna.

Las puntuaciones extremas (10 u 80) tendrán que ser debidamente justificadas.

En el momento de la aplicación del presente Convenio Colectivo se efectuará una evaluación global considerando los últimos 10 años de prestación de servicios. Las partes podrán aportar las referencias que estimen oportunas. En años sucesivos se efectuará una evaluación anual, con la misma escala. El resultado final de la evaluación estará constituido por la media de las evaluaciones de los últimos diez años.

La Empresa diseñará un cuestionario de evaluación, que responderá a su pretensión de máxima objetividad en los criterios a medir. Previa a su aplicación este cuestionario se dará a conocer a la Comisión Mixta Paritaria, que podrá emitir, en el plazo de quince días, un informe no vinculante al respecto.

2. Redactor gráfico Senior.

2.1 Estructura del sistema.

Actualmente el puesto de Redactor gráfico cuenta con una progresión salarial basada en dos escalones: un nivel de Ingreso, que se supera tras dos años de permanencia en la empresa y que da paso a un segundo nivel, denominado Básico, definitivo.

La base del sistema consiste en generar un tercer nivel, al que hemos denominado Senior, al que no se accedería exclusivamente por permanencia en el puesto, sino tras alcanzar un número de puntos determinados (400).

La introducción de un nuevo grado, en el puesto de redactor gráfico, viene determinado por tres necesidades básicas:

Permitir a los redactores gráficos una progresión económica, sin estar sujetos a la necesidad de un cambio de puesto, y por lo tanto de función.

Remunerar y estimular conductas entre los redactores gráficos que aumenten la productividad de la empresa.

Evitar que pudieran producirse solicitudes de reclasificación que en realidad esconden la petición de un reconocimiento profesional histórico.

Los puntos que permitirán acceder al nivel Senior están tabulados en una tabla que marcará los criterios de progresión y su peso específico.

Los criterios de medición estarán elegidos con el objeto de aumentar la profesionalidad de los redactores gráficos, mejorar la motivación de estos y compensar adecuadamente aquellos temas que tienen una especial dedicación informativa.

De esta manera el grupo II, nivel 5 del actual sistema de clasificación profesional quedaría estructurado con los siguientes grados:

- Grupo II. Nivel Senior 5.
- Grupo II. Nivel Básico 5.
- Grupo II. Nivel de Ingreso 5.

2.2 Valoración salarial del nivel Senior.

La remuneración de este nuevo nivel será la establecida en el Anexo III, y la adscripción al mismo supondrá la absorción, en los casos en los que se perciba, de los pluses personales y complementos de actividad.

2.3 Proceso de incorporación al nuevo nivel.

La Comisión Mixta Paritaria, emanada del Convenio Colectivo, establecerá un proceso de Evaluación y Selección de los candidatos susceptibles de ser clasificados como Redactores Gráficos Senior.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria en el ámbito exclusivo de la reclasificación de Redactores Gráficos Senior:

- Establecimiento del calendario de aplicación del nuevo nivel.
- Recepción de candidaturas.
- Ponderación de los méritos de los candidatos en función de los criterios establecidos al efecto.
- Fijación los procedimientos de evaluación de aquellos criterios de difícil medición histórica.
- Resolución de reclasificaciones al nivel Senior.

Las promociones se producirán en una fecha exacta de cada año, si bien tendrán efecto 1 de enero, siempre y cuando en esa fecha se cumplan todos los criterios de aceptación de candidaturas. Se dotará el presupuesto anual de la empresa con una

cantidad específica para este concepto. Las progresiones que no pudieran llevarse a cabo por agotar la dotación asignada, tendrán prioridad en el siguiente proceso de promoción, siendo el segundo criterio de orden el número de puntos conseguido por cada candidato.

2.4 Antigüedad mínima.

Para lograr la consideración de Redactor Gráfico Senior será imprescindible, como requisito previo, contar con una experiencia como Redactor Gráfico en Agencia Efe de diez años, admitiéndose para el cómputo de esta antigüedad la suma de todos los períodos de vinculación mediante contrato laboral, siempre que no exista un período superior a siete meses entre contratos, lo que interrumpiría la suma de ciclos contractuales.

En la evaluación de los criterios se tendrá en cuenta la totalidad de la vida laboral como Redactor Gráfico en Efe del trabajador, siempre en la medida en la que se pueda justificar de manera suficiente la asignación de puntos en cada criterio. Se computarán aquellos períodos en los que no existiendo la denominación del puesto 'Redactor Gráfico' sea constatable que las funciones prevalentes de la categoría desempeñada eran las incluidas en la descripción del mencionado puesto de Redactor Gráfico.

2.5 Criterios de progresión:

Premios.

Se asignarán los puntos indicados, según el siguiente baremo, por los premios de fotoperiodismo concedidos por organismos de reconocido prestigio profesional, con carácter individual y siempre que se den durante la vida laboral en Agencia Efe:

18 puntos por premios otorgados por organismos internacionales.

16 puntos por premios otorgados por organismos de carácter nacional o autonómico.

10 puntos por premios entregados por instituciones públicamente reconocidas.

Cuando un mismo trabajo periodístico sea premiado por más de un organismo sumará un máximo de 36 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 200 puntos.

Formación:

Se asignarán puntos por formación en función del siguiente baremo.

80 puntos por Licenciatura en CC.II. Rama periodismo o imagen.

50 puntos por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.

40 puntos por Graduación en Fotografía en Escuelas de Arte oficiales o de reconocido prestigio.

40 puntos por Doctorado en CC.II.

20 puntos otros Doctorados.

30 puntos por Diplomatura Universitaria.

30 puntos por Máster o experto universitario con reconocimiento oficial y una duración mínima de 500 horas.

Un punto por cada veinte horas de formación autorizada, no contemplada en los puntos anteriores, relacionada con el puesto de trabajo o la carrera profesional. En este caso en concreto se establece un tope máximo de 30 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 150 puntos.

En lo referido a la licenciatura en Ciencias de la Información, se admitirán de manera análoga aquellas escuelas o instituciones, que aún careciendo de reconocimiento universitario, históricamente se han homologado a la licenciatura.

En el caso de los Máster, estudios de Experto Universitario y en la formación no reglada autorizada se admitirá a evaluación aquellos con relación directa con la profesión periodística, o bien que con el mismo criterio favorezca la adaptación a las nuevas tecnologías o la mejora de la productividad.

Se admitirá a evaluación exclusivamente aquella formación en la que se pueda verificar la consecución del título pertinente o, en su caso, cuando no proceda la obtención de título alguno, se pueda demostrar la participación con aprovechamiento.

A los efectos de este acuerdo se consideran escuelas de fotografía de reconocido prestigio las que se enumeran a continuación, y se tendrán en consideración aquellos cursos de fotoperiodismo de más de 100 horas de duración. La Comisión mixta paritaria podrá modificar este listado si existe acuerdo entre sus componentes:

- Emav.
- Idep.
- GrisArt-Escuela de Fotografía.
- C.E.V.
- Efti.
- Tai.
- La Photoescuela de Cover.
- Viajes.

Se establece el siguiente baremo de asignación de puntos por viaje. Se considerarán exclusivamente aquellos casos en los que los viajes se lleven a cabo con criterios informativos y se encuentren dentro de las lógicas normas de deontología y ética periodística. El Estatuto de Redacción constituye la referencia válida al respecto.

- Duración entre tres y seis días: Siete puntos por viaje.
- Duración entre siete y doce días: 10 puntos por viaje.
- Duración entre trece y diecisiete días: 15 puntos por viaje.
- Viajes de más de diecisiete días: 25 puntos por viaje.
- Dos o más viajes anuales que impliquen de una a dos pernoctaciones: Cinco puntos.

La puntuación máxima posible en este criterio es de 250 puntos, con un tope anual de 50 puntos.

Permanencia en delegaciones:

El trabajo desarrollado en delegaciones nacionales, que no tengan un servicio específico de apoyo para la edición de fotografía, conllevará una asignación de cinco puntos anuales.

Queda excluido, expresamente, de este criterio la permanencia en la Central de Madrid.

La puntuación máxima posible en este criterio será de 100 puntos.

Coberturas de riesgo:

La cobertura informativa, por parte de redactores gráficos, de eventos considerados de riesgo conllevará la siguiente asignación de puntos:

- 20 puntos por cobertura de conflicto armado.
- 10 puntos por cobertura de catástrofe natural.

Cuando estas coberturas exijan viajes que obliguen a permanecer quince o más días fuera del lugar de trabajo se incrementará en 10 puntos la asignación inicialmente indicada, en cualquiera de los dos apartados.

La puntuación máxima posible en este criterio será de 220 puntos.

Con un máximo anual de 30 puntos.

Coberturas de eventos especiales:

Se considerarán eventos de especial trascendencia aquellos cuya significación informativa lleve aparejado un aumento anormal de la carga laboral y una especial dedicación fuera del puesto de trabajo.

Cinco puntos por cobertura de eventos de especial trascendencia.

La puntuación máxima que se puede conseguir en este criterio es de 220 puntos, con un máximo anual de 20 puntos.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de eventos especiales, por viajes y por coberturas de riesgo, si bien se le permitirá al interesado elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

Idiomas.

El dominio de un idioma conllevará la consecución de puntos según la siguiente escala:

- 50 puntos por dominio de idioma inglés.
- 40 puntos por dominio de idioma francés.
- 40 puntos por dominio de idioma alemán.
- 40 puntos por dominio de idioma árabe.
- 40 puntos por dominio de idioma cantonés o mandarín.
- 30 puntos por dominio de otros idiomas.
- 25 puntos por dominio de lenguas autonómicas.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 150 puntos.

Se establecerán estándares de conocimiento de cada idioma que evaluarán en cada caso el dominio o no del mismo.

No se otorgarán puntuaciones fraccionarias por niveles distintos al dominio.

La puntuación en cada idioma se recibirá una única vez, aunque sí se podrá sumar la puntuación correspondiente al dominio en varias lenguas.

Valoración del desempeño:

Se establecerá un sistema de Valoración del desempeño mediante el cual, anualmente, el interesado y el máximo responsable de su Dirección analizarán, a través de distintos criterios, conocidos y fijados de antemano, como ha desarrollado su trabajo en ese período de tiempo.

Los desacuerdos en la evaluación podrán llevarse a una comisión paritaria de estudio y resolución a petición de cualquiera de las partes.

Las evaluaciones positivas supondrán suma de puntos, en una escala que irá de 10 a 80 puntos, mientras las negativas no conllevarán suma alguna.

Las puntuaciones extremas (10 u 80) tendrán que ser debidamente justificadas.

En el momento de la aplicación del presente acuerdo se efectuará una evaluación global considerando los últimos 10 años de prestación de servicios. Las partes podrán aportar las referencias que estimen oportunas. En años sucesivos se efectuará una evaluación anual, con la misma escala. El resultado final de la evaluación estará constituido por la media de las evaluaciones de los últimos 10 años.

La Empresa diseñará un cuestionario de evaluación, que responderá a su pretensión de máxima objetividad en los criterios a medir.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 18. *Política formativa.*

1. La Empresa concibe la formación como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por los trabajadores directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permita la mejora en su puesto de trabajo.

2. La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.

3. Existe un entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber, y se concibe como responsabilidad de los agentes sociales el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de los interesados.

4. La formación no es concebida como un fin en sí mismo sino que es un medio de desarrollo personal que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos.

Artículo 19. *Objetivos de la formación.*

Atendiendo a los anteriores principios de política formativa serán objetivos de la formación:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia empresarial mejorando la competitividad de la Agencia.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo
- d) Contribuir con la formación profesional continua a los procesos de promoción y desarrollo que posibiliten un marco adecuado al proceso de carrera profesional.

Artículo 20. *Establecimiento de planes de formación.*

1. Anualmente la Empresa elaborará un Plan de Formación en el que figurará de forma explícita:

- a) Programas de formación, con sus correspondientes acciones formativas.
- b) Planificación temporal de las acciones.
- c) Objetivos de las acciones formativas.
- d) Criterios de selección y posibilidad de acogimiento.
- e) Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones.

2. Con el fin de adaptarse de una manera más flexible a las necesidades empresariales el Plan Anual de Formación podrá actualizarse con aquellas modificaciones, debidamente justificadas, que ayuden a adecuar el Plan al momento real de la Empresa.

3. La Empresa podrá utilizar, para el desarrollo del Plan Anual de Formación, los medios que la Administración pone a disposición de las empresas en el campo de la formación.

4. Es objetivo de la Empresa reforzar la atención a las Delegaciones en el capítulo de formación, mediante la formalización de convenios con empresas y mediante la extensión de la formación a distancia en los propios centros de trabajo. Asimismo, se compromete a intensificar los canales de comunicación con las delegaciones al objeto de que puedan conocer fácilmente las distintas posibilidades formativas existentes en cada momento así como para recoger cualquier sugerencia que puedan hacer en relación a esta materia.

Artículo 21. *Programas específicos de formación.*

Siempre que sea necesario, el Plan Anual de Formación contemplará los siguientes programas específicos:

- a) Formación específica de ingreso, que permita el proceso de adaptación de los nuevos empleados a su puesto de trabajo
- b) Perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo.
- c) Formación para el reciclaje, que permita el proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto o una nueva función del puesto, que no implique promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

d) Formación para promoción. Ante la posibilidad de una futura promoción la Empresa podrá proponer acciones de formación para aquellas personas que se encuentren en disposición de formar parte de dicha promoción.

Artículo 22. *Organización de las acciones formativas.*

1. Los Programas de Formación recogerán las acciones formativas que se requieran con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.
2. Las acciones formativas podrán ser impartidas con medios técnicos y humanos propios de la Empresa o pertenecientes a entidades externas.
3. La Empresa podrá requerir de los participantes en una acción formativa tanto los certificados de asistencia, como los resultados, si los hubiera, así como un informe técnico y la documentación pertinente.
4. Será un objetivo primordial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, que las acciones formativas se adapten a los horarios de todo el personal, procurando facilitar la asistencia de los trabajadores de todas las Delegaciones en las mismas condiciones.
5. Previo informe justificado del superior jerárquico, la Empresa podrá colaborar económicamente con los trabajadores que realicen cursos de formación impartidos por Organismos reconocidos siempre que respondan a alguna de las áreas de actuación referidas en el artículo 21.

Artículo 23. *Acciones formativas de carácter individual.*

1. Los trabajadores que necesiten seguir individualmente cursos de perfeccionamiento profesional, podrán solicitar el reintegro de los gastos de matrícula y mensualidades que ocasionen dichos cursos, hasta un tope máximo de 781,32 euros.
2. La Empresa abonará las cantidades solicitadas bajo este concepto siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - a) El solicitante deberá estar vinculado a la Agencia mediante contrato de duración indefinida o de permanencia previsible, por la naturaleza del contrato, superior a doce meses.
 - b) La ayuda deberá revertir en cursos de formación que no se hallen recogidos en el Plan de Formación Anual o, en caso contrario, a los que el trabajador no hubiera tenido acceso y razonablemente puedan considerarse necesarios para el perfeccionamiento profesional del trabajador o para su promoción.
3. Los estudios realizados individualmente deberán cursarse fuera de las horas de trabajo, aunque los trabajadores, en caso de serles concedidas las ayudas previstas en este artículo, podrán solicitar la adaptación de su horario laboral para asistir a aquellos.
4. Al igual que en las acciones formativas grupales, la Empresa podrá requerir de los participantes en una acción formativa individual tanto los certificados de asistencia, como los resultados, si los hubiera, así como un informe técnico y la documentación pertinente.

Artículo 24. *Tiempos para la formación.*

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, la Administración u Organizaciones Sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral del trabajador y así lo permitan las necesidades del servicio.

La Empresa determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Artículo 25. *Devolución del gasto en formación.*

1. La Empresa podrá solicitar la devolución de cualquier gasto en que haya incurrido, destinado a formación individual, a aquellos trabajadores que, en los doce meses posteriores a la recepción de dicha formación, soliciten la baja voluntaria o la suspensión de su contrato.

2. Los criterios de exigencia de devolución tendrán que basarse en las causas que den origen a la baja definitiva o suspensión.

Artículo 26. *Participación social en la formación.*

1. La participación sindical en materia de formación será la reconocida por la legislación vigente.

2. Le corresponde a la representación legal de los trabajadores emitir informe con carácter previo a la ejecución de los planes de formación profesional de la Empresa, por lo que ésta deberá entregar a dicha representación los planes formativos que tenga previsto llevar a cabo, ya sean con carácter anual o extraordinario.

CAPÍTULO V

Régimen de Personal

Artículo 27. *Plantilla.*

1. Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación, siempre que se corresponda con alguna de las modalidades contractuales vigentes, en cada momento, en la legislación laboral.

2. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, en función de la tecnología, mercado, producción y siempre con respeto a la normativa legal vigente en cada materia.

3. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

4.-Será un objetivo de la Empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, relativo a la reserva del 2 por 100 de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por trabajadores discapacitados, y en su defecto, cumplirá, en todo caso, las medidas alternativas que establece la legislación.

5. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, en el primer trimestre del año, una relación de la plantilla que deberá contener los siguientes datos de todos los trabajadores:

- Apellidos y nombre.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Fecha de última adscripción a Grupo Profesional y Nivel Salarial, así como indicación del puesto del Glosario, recogido en el Anexo I, que se ocupe en ese momento.
- Departamento al que estén adscritos.

Artículo 28. *Provisión de vacantes.*

1. Deberán ser cubiertas todas aquellas vacantes que tengan su origen en ascensos que comporten cambio de puesto de trabajo o derivados del procedimiento para su cobertura.

El procedimiento para su cobertura, previsto en el presente artículo, deberá iniciarse en el plazo máximo de los 30 días siguientes a la fecha efectiva del cambio de puesto.

En los demás supuestos, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de un mes, de su decisión al respecto, temporal o definitiva, mediante explicación razonada.

2. Los puestos adscritos a los Grupos Profesionales 0 y 1, así como aquellos puestos de trabajo que deban ser considerados como de especial confianza (Secretarios/as de Dirección y puestos de trabajo que conlleven el manejo y utilización de información confidencial), serán de libre designación de la Empresa, y no les será de aplicación lo establecido sobre provisión de vacantes. A tal fin, la Empresa confeccionará un catálogo que recoja los puestos considerados como de especial confianza.

Ambas partes coinciden en que, salvo determinados supuestos, estos nombramientos se hagan de entre la plantilla. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores deberá ser informada y oída acerca de las necesidades de la nueva contratación.

3. Cuando sea precisa la cobertura de una vacante de carácter indefinido, se hará de acuerdo con el procedimiento que a continuación se establece y con respeto a las prioridades y el orden preferencial que asimismo se señala:

a) Los trabajadores fijos, adscritos al mismo grupo y nivel, en razón de propiciar la Movilidad Funcional o Geográfica, con carácter voluntario.

b) Los trabajadores fijos del mismo Grupo Profesional, en situación de excedencia, con expectativa de reingreso.

c) Los trabajadores fijos de cualquier centro de trabajo, adscritos a grupos profesionales inferiores a los de la vacante, en razón de propiciar los ascensos o promoción profesional.

d) Los trabajadores con contrato temporal en vigor, en cualquiera de las modalidades establecidas en la legislación vigente en cada momento.

e) A designación de la Empresa, con respeto al procedimiento establecido en el artículo 50.3 del presente Convenio Colectivo para los supuestos de Movilidad.

f) Contratación externa.

La provisión de estas vacantes se realizará, en una primera fase, mediante convocatoria restringida a los empleados fijos de plantilla o con contrato suspendido, y en una segunda fase, si fuera necesario, mediante convocatoria restringida a los trabajadores con contrato temporal en vigor, con un mínimo de tres meses de prestación de servicios.

4. Durante los cinco días siguientes a la decisión de la Dirección para proveer las vacantes o a lo establecido en el artículo sobre Movilidad, se constituirá un Tribunal compuesto por cinco vocales:

Dos miembros de la Dirección de Recursos Humanos, designados por el Director de la citada Dirección.

Dos miembros en representación de los trabajadores, designado uno por el Comité Intercentros y otro por el Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro donde se produce la vacante, siendo éste último también designado por el Comité Intercentros en caso de que no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa en el centro correspondiente.

Un miembro de la Dirección Funcional de la vacante a proveer, designado por la Dirección del Área correspondiente.

Los cinco miembros del Tribunal deberán pertenecer a Grupos Profesionales igual o superiores al de la vacante convocada.

Serán funciones del Tribunal:

a) Iniciar y resolver los procesos de Movilidad Funcional o Geográfica.

b) Garantizar el secreto de las pruebas, en su caso.

c) Valorar las candidaturas y resolver la adjudicación del puesto.

d) Formalizar mediante acta todo el proceso de la convocatoria y el resultado final.

El Tribunal, de acuerdo con el principio de especialidad, podrá recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a efectuar, los cuales se incorporarán al mismo con voz pero sin voto. En los casos necesarios, podrá recabarse, a juicio del Tribunal, la colaboración de especialistas externos a la Empresa en los mismos términos.

5. La convocatoria se anunciará mediante publicación en los tabloneros de anuncios de todos los Centros de Trabajo y deberá contener la siguiente información:

Número de vacantes a proveer.

Grupo, Nivel y características del puesto de trabajo.

Emolumentos de la plaza a cubrir.

Requisitos que deberán reunir los candidatos, con expresión de si alguno de ellos es eliminatorio, ponderando los mismos en la medida de lo posible.

Temas y naturaleza de las pruebas, si las hubiere, con precisión de si tienen carácter eliminatorio.

Plazo de admisión de solicitudes, que no será, en ningún caso, inferior a diez días.

Periodo de adaptación, si lo hubiese.

Composición del Tribunal.

Indicación expresa de la existencia, si así se produjera, de infrarrepresentación de alguno de los dos sexos en el nivel del puesto convocado.

Durante la celebración de las pruebas, podrán estar presentes los miembros del Tribunal designado.

6. Si a juicio del Tribunal fuera preciso realizar entrevista, ésta será realizada por el Responsable del Departamento o por la persona en la que él delegue, pudiendo estar presentes un representante de los trabajadores y un miembro de la Dirección de Recursos Humanos, si así lo solicitan los candidatos. El objeto de la entrevista consistirá en valorar los conocimientos específicos para el puesto de trabajo a ocupar y la experiencia en tareas iguales o similares.

7. Los tribunales deberán velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de ambos sexos.

8. En los supuestos de igualdad de méritos objetivos, tendrá preferencia para los ascensos el sexo menos representado en el nivel de promoción.

9. El Tribunal publicará en los tabloneros de anuncios la adjudicación de las plazas o la reincorporación de trabajadores en situación de excedencia en espera de vacante.

Si se hubieran celebrado pruebas específicas, los trabajadores afectados podrán solicitar al Tribunal la revisión de las mismas.

10. Si no hubiera candidaturas suficientes para cubrir las vacantes o si ninguna de las presentadas, a juicio del Tribunal, reuniera el mínimo de requisitos exigidos, la Dirección podrá designar directamente, con respeto al procedimiento establecido en el artículo 50.3 sobre Movilidad, o proveer libremente las vacantes mediante contratación externa, de carácter indefinido, informando a la representación legal de los trabajadores, previamente a la formalización del contrato y acreditando haber exigido, como mínimo, idénticos requisitos y haber practicado, en su caso, pruebas del mismo nivel que las de la Convocatoria interna, así como del proceso de selección seguido.

11. Las víctimas de violencia doméstica, que tengan acreditado haber efectuado las acciones cautelares pertinentes, tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su categoría que supongan un traslado geográfico.

Artículo 29. *Ingresos y contratación.*

1. Registro de Solicitudes.

Se creará un registro de solicitudes que estará integrado por quienes hayan prestado servicio activo en la Empresa mediante contratación temporal, sea cual sea su duración o

naturaleza, siempre que a juicio de la Dirección de Recursos Humanos, con informe valorativo del Departamento en que prestó sus servicios, sea susceptible de nuevas contrataciones temporales o de duración indefinida.

También se incluirán en dicho Registro de Solicitudes todas aquéllas que sean presentadas en la Dirección de Recursos Humanos por los propios interesados o a través del personal de la plantilla que esté interesado en su presentación.

En los casos de contrataciones externas de carácter indefinido se valorará también a los colaboradores y corresponsales.

La Dirección de Recursos Humanos clasificará las solicitudes en función de la valoración del historial personal y profesional, por formación académica, conocimientos específicos y experiencia profesional, dentro o fuera de la Empresa.

Las solicitudes con experiencia de trabajo en el ámbito de la Empresa tendrán prioridad en la contratación, temporal o indefinida, a igualdad de méritos y siempre que ésta haya sido superior a tres meses y que no haya rechazado una oferta anterior.

Todas las solicitudes incorporadas al Registro causarán baja en el mismo al año de su incorporación, salvo manifestación expresa en este sentido del solicitante o del empleado que en su día se interesó por ella, o que la Dirección de Recursos Humanos conozca una modificación en el historial suficiente para permanecer en dicho registro un año más.

La representación legal de los trabajadores tendrá acceso y podrá consultar el registro de solicitudes.

2. Contratación.

La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación temporal, a tiempo cierto, de naturaleza causal, eventual o por obra, que estén autorizadas por la legislación vigente en cada momento.

a) En los contratos de las naturalezas expresadas en el párrafo anterior, con duración no superior a tres meses, la Empresa tendrá en cuenta el registro de solicitudes e informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, previamente a la fecha de contratación, salvo casos de urgencia, de los criterios de selección aplicados. En cualquier caso, la Empresa informará de la contratación a las referidas representaciones en el plazo máximo de tres días posteriores a la contratación.

b) En los supuestos de contratación temporal superior a tres meses e inferior a seis, la Empresa tendrá en cuenta el Registro de Solicitudes e informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la contratación, de los criterios de selección aplicados.

c) En los supuestos de contratación temporal de duración superior a seis meses o de sustitución por permisos de maternidad, se recurrirá al registro de solicitudes con audiencia, previa a la contratación, del Tribunal constituido al efecto, con los mismos criterios y funciones que para el de vacantes.

d) La Empresa podrá recurrir a contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, con respeto a la normativa vigente sobre dicha materia, para tareas o funciones de especialidades distintas a la actividad propia de la Empresa, para cubrir necesidades breves, urgentes y perentorias aunque los puestos formen parte de la plantilla de la Empresa, o para proyectos, obras o servicios con sustantividad propia.

La Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a su celebración, y en el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo facilitada por la ETT. La Empresa informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando el puesto de trabajo a cubrir, sus riesgos y medidas preventivas así como la información recibida por el trabajador.

e) La Empresa deberá comunicar a la representación de los trabajadores, dentro de los diez días siguientes a la firma del contrato mercantil, los siguientes aspectos:

Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

Objeto y duración de la contrata.

Lugar de ejecución de la contrata.

Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Medidas previstas para la coordinación de actividades de prevención de riesgos laborales.

f) En los supuestos de contratos de interinidad por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, así como en los supuestos de sustitución por reducción de jornada, la retribución económica del sustituto será la equivalente al salario de nivel de ingreso correspondiente al nivel de la persona sustituida si aquél desempeña las tareas propias de ésta.

De producirse movimientos internos para cubrir el puesto del sustituido, en virtud de la movilidad funcional, que comporten trabajos de superior clasificación profesional, al contratado interino le corresponderá el salario de nivel de ingreso correspondiente al nivel del trabajador que se encuentre desempeñando las funciones superiores antes descritas.

3. Puestos de nueva creación.

Cuando por necesidades tecnológicas, organizativas o productivas sea necesaria la creación de nuevos puestos de trabajo, se estará al siguiente procedimiento:

a) La Empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, informará a la representación legal de los trabajadores acerca de las previsiones sobre la necesidad de celebración de contratos de trabajo para puestos de nueva creación.

b) A través de la Comisión Mixta Paritaria se fijará la adscripción de dichos puestos al grupo profesional correspondiente.

c) En los supuestos en que se estime la posibilidad de proveerlos con personal de plantilla, por poseer la experiencia adecuada y los conocimientos específicos exigibles o por poder obtenerlos en un plazo suficiente a través del Plan de Formación establecido en la Empresa, se procederá según lo establecido en el artículo 28.3 del presente Convenio Colectivo, para los supuestos de vacantes.

d) Agotado, en su caso, lo previsto en el apartado anterior, sí se constata la necesidad de producir contrataciones externas para ocupar los puestos de nueva creación, se estará a lo establecido en el artículo 28.10 del presente Convenio para los supuestos de vacante.

4. Promoción profesional.

La promoción profesional o ascensos que impliquen cambio de puesto de trabajo tendrán que producirse necesariamente a través del procedimiento previsto en este Convenio sobre provisión de vacantes, salvo los supuestos, también establecidos, de libre designación de la Empresa.

5. Período de prueba.

a) En todas las contrataciones se concertará por escrito un período de prueba en función del Grupo Profesional de adscripción, sujeto a los siguientes plazos:

Grupo 0 = doce meses.

Grupo 1 = seis meses.

Grupo 2 = tres meses.

Resto de Grupos = dos meses, excepto para el personal no cualificado, que será de quince días.

Ambas partes estarán, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

6. Extinción del contrato.

La extinción del contrato de trabajo podrá producirse por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, previo cumplimiento de las formalidades exigidas para cada supuesto.

En la extinción por dimisión del trabajador deberá mediar un preaviso de treinta días naturales para los grupos profesionales cero y uno y quince días naturales para el resto de los Grupos.

7. Preaviso.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a una indemnización de un importe equivalente a las retribuciones que habría percibido el trabajador durante los días de preaviso incompleto.

Artículo 30. *Incompatibilidades.*

1. La condición de trabajador de la Agencia Efe, S.A., a tiempo completo, es incompatible tanto con cualquier otro empleo, como con cualquier colaboración periódica remunerada en otra Empresa periodística, publicitaria, de relaciones públicas, gabinetes de prensa y en todas aquellas que puedan suponer competencia desleal, incluidas las empresas que sean proveedoras de productos o servicios de la Agencia Efe, salvo que, además de estar debidamente autorizadas por la vigente Ley de Incompatibilidades, previamente exista autorización expresa y por escrito de la Dirección de Recursos Humanos.

La denegación, en su caso, deberá notificarse razonadamente y también por escrito, previo informe de la parte social de la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, el cual deberá ser elevado a la Dirección de Recursos Humanos en el plazo máximo de diez días desde que la parte social de la citada Comisión tuviera conocimiento del asunto por parte de dicha Dirección.

2. Las colaboraciones ocasionales que se realicen por el personal de Agencia Efe para los medios citados en el presente artículo, exigirán ser notificadas por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la cual dispondrá de un plazo de cinco días para comunicar al interesado su autorización o denegación, entendiéndose que transcurrido el citado plazo sin que se produjera contestación por parte de la referida Dirección, se considerará autorizada la colaboración.

3. Los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, se encuentren colaborando para terceros en actividades, tanto relacionadas con su actividad laboral en la Agencia Efe, como en cualquier otra, vienen obligados a comunicarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos en un plazo máximo de 30 días, desde la firma del presente Convenio.

4. Respetando las situaciones conocidas por su notoriedad y que, no obstante, le sean comunicadas en el plazo establecido en el párrafo anterior, la Dirección utilizará el procedimiento señalado anteriormente para dar, en su caso, conformidad al resto de situaciones declaradas.

Artículo 31. *Becarios.*

La Empresa velará en todo momento por la finalidad formativa que debe regir los periodos de prácticas que lleven a cabo los becarios en la Agencia Efe.

A tal fin, facilitará a la representación de los trabajadores los convenios de cooperación educativa que la Agencia Efe suscriba con las entidades correspondientes. Además informará a dicha representación de los tutores asignados a cada becario así como de las evaluaciones de los mismos.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 32. *Condiciones generales.*

1. La organización del trabajo y la asignación de funciones son facultades exclusivas de la Dirección de la Empresa con el fin de alcanzar un nivel óptimo de utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Los trabajadores habrán de cumplir las órdenes de servicio que les sean encomendadas, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de la Empresa, relativos a trabajos de su Grupo Profesional, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Empresa o ante las autoridades laborales competentes.

2. La Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral deberán integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones de la Empresa, tanto en los procesos técnicos como en los productivos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, así como en todos los niveles jerárquicos de la Empresa.

3. La Empresa no podrá obligar a su personal a firmar aquellas informaciones que vayan en contra de sus principios morales o ideológicos.

Cuando, por razones de urgencia, un trabajador haya de elaborar una información que pueda ser objeto de invocación de esta cláusula, la responsabilidad de su difusión será de aquel que la ordene.

Artículo 33. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo, con carácter general, será de cuarenta horas efectivas semanales, distribuidas en cinco días a la semana a razón de ocho horas diarias. Se mantendrá la jornada de treinta y tres horas como jornada ordinaria a extinguir.

2. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio tengan la jornada a extinguir de treinta y tres horas semanales, podrán adherirse a la de cuarenta horas semanales, conservando entretanto sus anteriores condiciones y tratamiento económico y procediendo su cotización a la Seguridad Social como jornada completa de treinta y tres horas.

3. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho, en todo caso, a cuatro días de descanso en un período de catorce días.

Salvo necesidades del servicio, dichos días de descanso se disfrutarán ininterrumpidamente como mínimo de dos en dos, preferentemente en sábados y domingos.

Entre el final de un día de trabajo y el comienzo del siguiente mediarán como mínimo doce horas.

4. La jornada laboral del turno de noche queda reducida en una hora al día. En cualquier caso, los trabajos nocturnos estarán sujetos a las prescripciones que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su legislación de desarrollo sobre protección de la maternidad.

5. Un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultasen necesarios.

Artículo 34. *Horario.*

1. La naturaleza de las actividades de la Empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tengan la flexibilidad que exige la atención de las mismas, las cuales son variables y no siempre previsibles.

Con este objetivo, la Dirección podrá ejercitar su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios. El horario de trabajo de cada trabajador será el actualmente establecido. Cualquier modificación del mismo estará sujeta a lo que establezca el presente Convenio Colectivo y la legislación vigente.

2. Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo, las horas de entrada y salida se entienden en punto, estableciéndose un margen de flexibilidad de treinta minutos en la entrada al trabajo, tiempo que necesariamente deberá ser recuperado al término de la jornada laboral diaria, exceptuando un período de tolerancia de diez minutos, que no será recuperable hasta un máximo de diez retrasos al mes.

En caso de que la Dirección establezca un sistema de control horario para entradas y salidas del Centro de trabajo y la obligatoriedad de fichar, esa norma regirá para todo el personal sin ningún tipo de excepción. El Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, tendrá acceso, siempre que lo solicite, a las fichas de control.

Con el fin de garantizar la prestación de los servicios en los casos de ausencia justificada, deberán comunicarse las faltas al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente, serán consideradas como ausencias injustificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.

4. Modalidades de horario:

Los distintos horarios deberán ajustarse a alguna de las siguientes modalidades:

a) Horarios continuados. Son los que se establezcan en un único bloque cada día, de ocho horas continuadas de duración y que comportan una pausa de treinta minutos consecutivos que se computará como trabajo efectivo a todos los efectos.

La jornada nocturna se realizará siempre en esta modalidad de horario continuado, pudiendo el trabajador sustituir la pausa de treinta minutos por dos pausas de veinte minutos cada una, que serán computadas así mismo como trabajo efectivo.

b) Horarios partidos. Son los establecidos para realizarse con una interrupción de dos horas como mínimo y tres como máximo. Los trabajadores que realicen este horario percibirán el plus correspondiente de «Horario Partido», el cual es incompatible con el plus de «Horario Rotatorio», y ambos dejarán de percibirse en el momento que deje de prestarse el trabajo bajo la modalidad horaria correspondiente.

c) Horario rotatorio. Dicho régimen está referido a aquellos trabajadores que, previo pacto con la Empresa, realizan su trabajo en horario continuado, con la particularidad de que el horario concreto que tengan asignado pueda ser cambiado por la Empresa, por necesidades organizativas o productivas, en cualquier momento.

El trabajador que acuerde con la Empresa dicho régimen percibirá el plus correspondiente de «Horario Rotatorio».

d) De manera complementaria a lo dispuesto en los apartados b y c de este mismo artículo, en aquellos supuestos de delegaciones nacionales que, por la reducida dimensión

de la plantilla y derivado de las sucesiones de cierre y apertura del servicio informativo, sea necesario para la organización del trabajo compatibilizar el Horario Partido con rotatividad en ocasiones establecidas y conocidas de antemano por la plantilla, se percibirá, además de la totalidad del plus correspondiente al Horario Partido, el importe proporcional del plus de Horario Rotatorio correspondiente a los días en que se establezca dicha necesidad.

Corresponderá a la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cuál de estas modalidades horarias (horario continuado o partido) deberá cumplir el trabajador. Cuando el cambio de modalidad horaria afecte al trabajador con carácter permanente será preceptivo un informe previo, pero no vinculante, del Comité de Empresa o Delegado de Personal que corresponda al Centro del trabajador afectado, y si además supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será necesaria la notificación previa, con treinta días de antelación a su efectividad, tanto al trabajador como a sus representantes.

4. Modificaciones eventuales del horario:

La Empresa podrá realizar modificaciones en el horario de un trabajador, con independencia del artículo anterior, con carácter eventual debido a necesidades del servicio, siempre que se lo notifique con la antelación posible y dicha modificación no exceda de tres meses.

Artículo 3 bis. *Redacción única de la noche.*

Para la ejecución del proyecto organizativo de una nueva «Redacción única de la noche», se establecen las siguientes condiciones:

1. La adscripción a esta nueva estructura será voluntaria y por un periodo máximo de dos años. Durante este periodo los integrantes de la redacción de noche conservarán idénticos derechos que el resto de los trabajadores de la Agencia, pudiendo presentarse a convocatorias, acceder a traslados o plantear –por circunstancias familiares o personales, debidamente acreditadas– su salida de la nocturnidad. Al término de estos dos años el trabajador tendrá derecho de forma automática a cambiar de turno o continuar en el mismo, debiendo ejercitar su opción con comunicación a la empresa, con una antelación mínima de treinta días.

2. Se garantiza que cada uno de los integrantes de la nueva Redacción Única seguirá adscrito a su actual Departamento y que, de forma prioritaria, desarrollará su trabajo en los contenidos del área informativa a la que pertenece.

Para facilitar la integración en todas las áreas informativas se establecerán los planes de Formación necesarios, tanto en la de Multimedia como en el resto de contenidos (Nacional, Internacional, Deportes y Economía). Hasta que eso sea posible la información Multimedia será realizada sólo por personal especializado.

De los contenidos, duración y métodos de estos planes de formación, a los que podrá acceder gradualmente toda la plantilla, se informará previamente al Comité Intercentros.

Los cursos se impartirán según lo establecido en el Convenio Colectivo sobre la materia.

3. Sólo con carácter eventual, debido a necesidades del servicio, y por el tiempo estrictamente necesario para cubrir las vacantes que se puedan producir, podrá modificarse el horario de un trabajador, mediante el procedimiento establecido en el artículo 34.4 del Convenio Colectivo vigente.

En cualquiera de estos supuestos quedarán excluidas para ser designadas las trabajadoras embarazadas y los trabajadores con hijos menores de diez años o con familiares dependientes a su cargo.

4. Además de lo establecido en el Convenio Colectivo sobre la materia, la Dirección garantiza que los trabajadores del turno de noche dispondrán de una evaluación de su salud gratuita, antes de su afectación a dicho turno y posteriormente, a intervalos regulares de seis meses, a petición del interesado.

5. La cobertura de vacantes se realizará conforme al artículo 28 del Convenio Colectivo vigente.

Artículo 35. *Domingos.*

Dadas las especiales características del trabajo en la Agencia Efe, el personal que a juicio de la Dirección fuera necesario, viene obligado a trabajar en domingo, ateniéndose al siguiente orden de preferencia:

- a) El personal del departamento que voluntariamente desee hacerlo.
- b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera atender a las necesidades del servicio, la Empresa podrá establecer turnos de rotación dentro del propio departamento, que incluyan a todo el personal, a fin de cubrir los puestos necesarios. En dichos turnos se respetarán la duración de la jornada habitual de los trabajadores y, siempre que sea posible, su horario, no pudiendo trabajar una jornada superior a ocho horas.

Cada domingo, dentro del área de información, una persona con funciones de Subdirector o Redactor Jefe viene obligada a trabajar específicamente como responsable de la labor realizada dicho día ante la Dirección de la Empresa. La designación de dichas personas se efectuará en la forma antes descrita.

La jornada laboral completa trabajada en domingos será retribuida de acuerdo con la escala que figura en el Artículo 69.b).5.

El personal que realice parte de su jornada laboral en los domingos percibirá dichas horas trabajadas a prorrata de acuerdo con la escala establecida anteriormente.

No obstante, para el personal que trabaja en turno de noche se computará como jornada dominical completa aquella en la que su hora de entrada esté comprendida entre las cero y las veinticuatro horas del domingo.

Aquellos trabajadores que trabajen de manera continuada el sábado y el domingo de un mismo fin de semana serán retribuidos de acuerdo a la escala que figura en el artículo 69.b).6.

Artículo 36. *Fiestas abonables y no recuperables.*

Dadas las especiales características del trabajo en la Agencia Efe, el personal que a juicio de la Dirección fuera necesario, viene obligado a trabajar en las fiestas que tienen carácter retribuido y no recuperable, señaladas como tales en el calendario laboral, ateniéndose al mismo orden de preferencia señalado para los domingos en el artículo anterior.

El trabajador disfrutará de un día de permiso retribuido por cada festivo de los señalados anteriormente que efectivamente haya trabajado, sin perjuicio de los días de descanso de que disponga cada catorce días. Además, cada festivo de los indicados efectivamente trabajado, será retribuido en las mismas condiciones establecidas para los domingos.

La Dirección dará su conformidad a la propuesta de disfrute de dichos días hecha por el trabajador, salvo que exista causa organizativa que aconseje su denegación.

Artículo 37. *Vísperas de Navidad y Año Nuevo.*

Quienes presten servicio hasta las 21:00 horas los días 24 ó 31 de diciembre percibirán el plus correspondiente a trabajo en domingo y tendrán derecho a un día de libranza.

Quienes presten servicio a partir de las 21:00 horas de los citados días percibirán una prima de 225 euros.

En aquellos departamentos en que las necesidades del servicio lo exijan, el responsable podrá designar una o varias personas que queden en situación de disponibilidad los mencionados días, las cuales percibirán el equivalente al plus de trabajo dominical.

Artículo 38. Vacaciones.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

Dicho período de descanso vacacional deberá ser disfrutado bien ininterrumpidamente o en dos períodos, que nunca podrán ser inferiores a diez días, en cuyo caso la fracción mayor deberá disfrutarse preferentemente durante los meses antes señalados.

Cuando se fraccionen en dos períodos la suma de ambos será de 30 días naturales.

Cuando se disfruten de una sola vez ininterrumpidamente, la duración será de 30 ó 31 días naturales en función de los días que tenga el mes en que se inician.

2. El período anual reglamentario de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva, así como en los supuestos de excedencia.

3. La duración de las vacaciones se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

En el caso de contratos temporales con duración inferior a un año, la Empresa podrá optar entre liquidar los días de vacaciones que correspondan al término del contrato o señalar de acuerdo con el trabajador la fecha de disfrute del período vacacional que le corresponda proporcionalmente.

4. Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre se computarán dos días y medio de vacaciones por mes natural, contabilizándose las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del treinta y uno de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

Al establecer los turnos de vacaciones se respetarán los siguientes principios:

- a) Necesidades del servicio.
- b) Acuerdo entre todos los trabajadores de una misma sección, funciones y turno.
- c) En caso de que no existiese acuerdo entre los trabajadores, dentro de las respectivas secciones, funciones y turnos, se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y, siempre que este derecho quede a salvo, se establecerá un sistema de rotación anual en la elección de disfrute, que en el primer año de aplicación del Convenio se iniciará partiendo de la mayor antigüedad en la Empresa.

5. El establecimiento de turnos vacacionales convenido se publicará en cada departamento con dos meses de antelación al comienzo del primer turno. Para ello cada responsable de área delimitará las posibles necesidades de personal trasladando a la Dirección de Recursos Humanos el calendario vacacional correspondiente.

Si una vez publicado el calendario de vacaciones dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio de su turno la Empresa lo aceptará.

6. Si iniciado el período de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de Incapacidad Temporal o acreditara haber sufrido hospitalización, por espacio superior a diez días continuados dentro del citado período, tendrá derecho a recuperar dentro del año natural los días de vacaciones que hubiere dejado de disfrutar como consecuencia de dicha situación, previa fijación, de acuerdo con la Empresa, de la nueva fecha a partir de la cual disfrutará del período vacacional no disfrutado.

7. Si una vez fijado el período vacacional de un trabajador éste se encontrara en situación de IT a la fecha de inicio de dicho período, manteniéndose la situación de IT durante la totalidad o parte de dicho período vacacional fijado, el trabajador tendrá derecho a recuperar, dentro del año natural, y una vez finalizada dicha situación de IT, los días de vacaciones durante los que estuvo en dicha situación, previo acuerdo con la Empresa sobre la fijación del nuevo período en que disfrutará los días perdidos.

8. En el supuesto de que el trabajador no haya podido disfrutar de las vacaciones correspondientes el año de nacimiento o adopción de un hijo en las fechas inicialmente previstas, por razón de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. Con independencia de las vacaciones establecidas en el apartado anterior, los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a seis días laborables de vacaciones retribuidas al año que deberán disfrutarse en Semana Santa y/o Navidad, salvo casos excepcionales, siguiéndose para la asignación de turnos el criterio establecido para el disfrute de vacaciones anuales. Las fechas de estas vacaciones serán solicitadas con quince días de antelación a los respectivos responsables de área que darán traslado a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 39. *Viajes por razón de trabajo.*

1. Se consideran desplazamientos por razón de trabajo los exigibles derivados de las necesidades itinerantes propias de la actividad.

Estos desplazamientos, que serán siempre temporales, no supondrán cambio de adscripción del empleado a otro centro de trabajo distinto al que pertenece.

El tratamiento específico para estos supuestos, en relación con descansos y compensaciones, será el siguiente:

a) Coincidencia con descanso semanal y festivos: Si el trabajador desplazado no pudiera disfrutar de su descanso semanal como consecuencia del desplazamiento o durante éste hubiese una coincidencia con día festivo, le corresponderán los descansos y compensaciones establecidas al respecto en el presente Convenio Colectivo, al regreso de su viaje.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, en los viajes que exijan una prestación de servicio superior a siete días, tendrán derecho, por tal circunstancia, a un día de descanso añadido, a disfrutar al regreso del desplazamiento, a no ser que la prestación de servicio sea superior a doce días, en cuyo caso tendrán derecho a otro día más de descanso en las mismas condiciones.

2. Compensaciones económicas.

Los trabajadores que efectúen viajes por razón de trabajo, tendrán las compensaciones siguientes a cargo de la Empresa:

a) Coste de billetes en el medio de transporte adecuado o gastos de kilometraje si se hiciera con vehículo propio.

b) Gastos de alojamiento y manutención.

c) Compensación por desplazamiento en casos excepcionales, atendiendo a la actividad y dedicación especiales que puedan darse en un supuesto concreto.

El coste de los billetes de los medios públicos de transporte en los que se haga el viaje, por carretera, ferrocarril, avión o barco, será siempre a cargo de la Empresa quien los contratará y facilitará a los trabajadores antes de iniciar el viaje, siempre que sea posible. En casos excepcionales la Empresa anticipará el importe de los billetes.

En los supuestos en que los viajes se realicen con vehículos de la Empresa, irán a cargo de ésta todos los cargos de combustible, reparaciones, mantenimiento y seguros, así como los de peaje y aparcamiento, si fueran necesarios.

En los supuestos en que los viajes se realicen con vehículo del trabajador, irán a cargo de la Empresa los gastos de peaje y aparcamiento, en su caso, y una compensación por

kilometraje del valor unitario que se indica en el artículo 70.1 del Convenio, y correrán a cargo del trabajador todos los gastos que comporten el combustible, reparaciones, mantenimiento y seguros.

En todos los viajes, tanto en territorio nacional como al extranjero, los gastos de alojamiento y manutención correrán a cargo directo de la Empresa.

El alojamiento será contratado por la Empresa en hoteles de categoría de tres estrellas o de servicios equivalentes en cada ciudad o país de destino, e incluirá los gastos de desayuno.

La compensación por gastos de manutención, a cargo de la Empresa, se hará en forma de Dieta, complemento retributivo de carácter no salarial, y de las características, importe y procedimiento de actualización que, para territorio nacional y extranjero, se señalan en el artículo 70.2 del presente Convenio.

3. En los supuestos de desplazamientos en el extranjero, la Empresa incluirá al trabajador en póliza de seguros que garantice la cobertura médica asistencial, así como la repatriación si fuera necesario.

4. En los supuestos de desplazamiento por razones del servicio que no exijan pernoctar, el trabajador cuyos tiempos habituales de descanso coincidan en el tiempo de desplazamiento, tendrán derecho a la correspondiente compensación económica para atender los gastos de manutención, con dieta o media dieta según el caso.

5. De las normas internas que se puedan establecer en materia de viajes se dará información razonada a la Comisión Mixta-Paritaria.

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 40. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá 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 por matrimonio, siempre que la fecha de celebración del mismo se encuentre dentro de dicho período.

b) Cinco días naturales por nacimiento de hijo. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el trabajador disfrutará de idéntico período, a contar, a su elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este plazo podrá ser ampliado hasta ocho días.

c) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

d) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días en caso de segundo grado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Cuatro días naturales por fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este plazo será ampliado a seis días.

f) Dos días naturales consecutivos por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestar el trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Este permiso, en ningún caso, podrá exceder de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud. En todo caso, deberá acreditarse y justificarse la asistencia a las pruebas que concorra el trabajador.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j) El personal de la Empresa dispondrá de dos días libres de asuntos propios y un día libre de disponibilidad acordada con la Empresa, en función de las necesidades del servicio. Durante el año 2010 y durante el año 2011 el personal dispondrá, de otros cinco días adicionales libres y retribuidos de asuntos propios.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el primer grado de consanguinidad comprende a padres e hijos, y el segundo a abuelos, nietos y hermanos. Una persona tiene el mismo grado de afinidad respecto de los parientes de sangre de su cónyuge que éste de consanguinidad.

Artículo 41. *Permisos.*

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior, y complementariamente a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores sobre suspensión del contrato de trabajo, se establece el derecho a la suspensión de la relación laboral, en los siguientes casos:

1. Por razones personales.

Todo trabajador, con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral, en los siguientes términos y condiciones:

- a) Solicitud por escrito con alegación expresa del motivo.
- b) La suspensión no podrá ser inferior a quince días ni superior a sesenta días naturales.
- c) Se deberá acreditar y justificar, si fuere requerido, la realidad del motivo alegado, así como la utilización del tiempo de suspensión para el fin propuesto. En ningún caso podrá acumularse el período de suspensión al período de disfrute de vacaciones.
- d) La concesión o no de la suspensión será discrecional para la Empresa en función de las necesidades del servicio determinado por departamento y/o sección.
- e) La denegación de la solicitud se efectuará de forma razonada.

2. Para atender a familiares en estado de grave enfermedad. Todo trabajador, con independencia de su antigüedad en la Empresa, estará en situación de solicitar la suspensión temporal de la relación laboral para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que se encuentren en fase terminal de su enfermedad.

Esta suspensión especial se ajustará a lo siguiente:

- a) No podrá exceder de sesenta días naturales.
- b) Se deberá solicitar por escrito con expresión de la causa y posterior acreditación y justificación de la realidad de la misma.
- c) La reincorporación al trabajo se realizará a instancias del trabajador, si desapareciere la causa que lo motivó y siempre dentro del período máximo de sesenta días, sin mayor necesidad que la mera comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.

3. Los supuestos de suspensión temporal llevarán aparejadas las siguientes consecuencias:

- a) Durante la suspensión desaparecen las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
- b) Baja temporal en el Régimen General de la Seguridad Social.
- c) Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión.
- d) Cómputo del período de suspensión a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 42. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquélla. Hasta el 31 de diciembre de 2011, la Empresa podrá atender, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, aquellas solicitudes de trabajadores interesados en que el citado derecho pueda extenderse, como máximo, hasta que el menor a su cargo cumpla diez años, cuando concurren circunstancias personales, familiares o propias del menor que justifiquen la prolongación del período para garantizar así la atención del menor.

No obstante, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional segunda, en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se estudiará este tema y podrá llegarse a acuerdos al respecto.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º 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.

Artículo 43. Reducción por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y será de aplicación, en idénticos términos, en los casos de adopción o acogimiento de un menor de nueve meses, desde el momento de la resolución judicial o administrativa. Para ello deberá acreditarse que sólo uno de los dos cónyuges dispone de este derecho.

Por decisión del trabajador, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularán al período de descanso maternal o paternal, el cual se incrementará en quince días ininterrumpidos.

Artículo 44. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo al cesar el período de suspensión y, al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos, y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Maternidad de la mujer trabajadora:

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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres 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.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Artículo 45. *Excedencias.*

Complementariamente a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes modalidades de excedencia:

a) Excedencia voluntaria especial.

El trabajador fijo con una antigüedad de al menos tres años en plantilla, podrá pasar a la situación de Excedencia voluntaria especial por períodos anuales completos con un máximo de tres años.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria especial regulada en el presente artículo, no será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con un mes de antelación a la finalización del período pactado.

Caso de no producirse la citada solicitud, decaerá el derecho de reincorporación con extinción definitiva del vínculo.

En los supuestos de duración de dos o tres años, a su término, podrán optar entre la reincorporación o pasar a la situación de excedencia voluntaria prevista en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo que soliciten hasta agotar el período máximo

de cinco años previsto en la norma legal citada, conservando, en este caso, sólo un derecho preferente en las vacantes de puesto igual o similar al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa.

Los derechos contemplados en el presente artículo sólo podrán ser ejercitados otra vez por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido, al menos, cinco años de actividad en la Empresa desde el final del anterior período de excedencia.

b) Excedencia por incompatibilidades.

El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, haya tenido o tenga que optar por continuar en un puesto de trabajo que no sea el de la Agencia Efe, S.A., pasará a la situación de Excedencia voluntaria, con las características y naturaleza de las recogidas en el Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, por tiempo indefinido.

c) Excedencia para atención a familiares.

Tendrán derecho a un período de Excedencia, de duración no superior a un año, y con derecho a reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de Excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 46. *Parejas de hecho:*

Todas las referencias hechas al cónyuge en relación con los permisos y licencias contempladas en este capítulo, incluidas las relaciones de afinidad, se entenderán igualmente válidas respecto de las parejas de hecho que acrediten documentalmente una convivencia superior a un año.

Artículo 47. *Víctimas de violencia doméstica.*

Las víctimas de violencia doméstica, que acrediten haber efectuado las acciones cautelares pertinentes, tendrán derecho a la concesión automática de las excedencias y permisos reconocidos en este capítulo, previa solicitud.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 48. *Movilidad Funcional.*

1. Criterios generales.

La movilidad funcional en el ámbito de cada centro de trabajo permanente de la Empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto, se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación, retribución y promoción profesional.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional se producirá con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo y sin que se requieran procesos formativos complejos de adaptación. Cuando dichos procesos formativos sean necesarios serán facilitados por la Empresa, a su cargo.

El nivel retributivo que sea de aplicación vendrá determinado por el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador, dentro del mismo grupo profesional.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no podrá comportar ninguna reducción del nivel retributivo de origen.

Los cambios de funciones distintos de lo establecido en el presente artículo se realizarán de mutuo acuerdo entre las partes respetando lo establecido en el presente Convenio y, en defecto, de acuerdo con el sometimiento a la normativa vigente para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

2. Trabajo de superior e inferior grupo profesional.

La prestación de trabajo en un grupo profesional superior estará justificada en los supuestos de sustitución temporal de otro trabajador en tanto permanezca en situación de I.T. por enfermedad o accidente, permiso por maternidad, ausencia por vacaciones, licencias o permisos establecidos en el presente Convenio, así como en los casos de sustitución de otro trabajador ausente por desplazamientos para cubrir eventos de larga duración, con derecho a percibir la diferencia retributiva entre la de su nivel asignado y el de la función efectivamente realizada, sin que operen los límites de permanencia establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la movilidad intergrupala.

En los supuestos en delegaciones nacionales que por su reducida dimensión y estructura organizativa sea preciso, durante la ausencia del Delegado por vacaciones u otras causas con periodos de duración similar, asignar a un redactor la responsabilidad de las tareas de coordinación informativa y relaciones con la redacción central, éste tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre su nivel asignado y el de jefe de sección.

En los demás supuestos, operarán los límites de permanencia establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo en materia de ascensos y vacantes.

En todos los supuestos aquí relacionados, la Empresa deberá dar información escrita a la representación legal de los trabajadores, a la mayor brevedad posible.

En los supuestos de movilidad funcional que comporte realización de funciones de un grupo inferior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia, con la excepción de los supuestos de sustitución previstos en el presente artículo, en los que se considerará justificada la necesidad, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación, retribución y promoción profesional, por el tiempo mínimo que resulte imprescindible, sin que pueda exceder de siete días.

Artículo 49. *Movilidad geográfica.*

1. Criterios.

La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial en los supuestos de necesidades debidamente acreditadas y derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, esta movilidad se considera como un derecho que asiste al trabajador para que, de mutuo acuerdo, pueda obtener el traslado por necesidades de índole personal o para alcanzar una promoción.

No tendrá la consideración de movilidad geográfica los cambios de adscripción a otro centro de trabajo dentro de una misma ciudad o de un radio de 25 kilómetros desde el centro de origen.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades siguientes:

Traslado.

Permutas.

Desplazamiento temporal.

Artículo 50. *Traslado.*

Se considerará traslado el cambio de destino de carácter indefinido o por tiempo superior a un año, con adscripción a otro centro de trabajo permanente de la Empresa que exija cambio de residencia.

1. El traslado podrá ser: acordado por las partes; a solicitud del trabajador o de la Empresa; por convocatoria; o por necesidades objetivas de la Empresa, una vez agotados los procedimientos señalados anteriormente.

La permanencia en el extranjero, dada su naturaleza, tendrá un tratamiento específico que se establece en el capítulo IX del presente Convenio Colectivo. En cualquier caso, ningún trabajador podrá ser obligado a trasladarse a cualquiera de los centros que la Empresa tiene en el extranjero.

2. Cuando el traslado se realice de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, se estará a las condiciones y compensaciones que las partes convengan y que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas establecidas para los supuestos de carácter voluntario ni superiores a las establecidas para los traslados por causas objetivas. Deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores para conocer las motivaciones que justifican el traslado.

3. El traslado por necesidades objetivas de la Empresa deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, se tramitará de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo la Empresa notificarlo al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, al objeto de contrastar las causas y de valorar circunstancias personales objetivas que pudieran retrasar, en su caso, la fecha de incorporación al centro de trabajo de destino. La representación de los trabajadores podrá emitir, dentro del citado plazo de treinta días, un informe no vinculante.

a) Con carácter previo a la designación de un trabajador para producir su traslado por las causas citadas en el párrafo anterior, la Empresa hará pública la convocatoria del puesto de destino a efectos de considerar las solicitudes presentadas con carácter voluntario. Sin perjuicio de los procedimientos establecidos en el artículo 28 para resolver las convocatorias en general, de no presentarse ningún candidato o de no existir ningún candidato que reúna los requerimientos profesionales del puesto, la Empresa designará el trabajador a trasladar, observando los siguientes criterios:

Cargas familiares.
Antigüedad en la Empresa.
Afectación anterior a traslado de igual naturaleza.

b) El trabajador designado por la Empresa para un traslado por necesidades objetivas tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo, en este último caso, una indemnización de treinta días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de dieciocho mensualidades.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los procedimientos de traslado.

4. Compensaciones del traslado.

a) En los supuestos de traslado voluntario, derivado de solicitud del trabajador o de convocatoria por cualquier causa, tendrá derecho el trabajador trasladado a las siguientes compensaciones a cargo de la Empresa:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte de mobiliario y enseres, debidamente razonados y justificados.

El alojamiento provisional del trabajador durante el tiempo necesario para su incorporación efectiva al puesto de destino, con un máximo de once días que tendrán la consideración y naturaleza de licencia retribuida.

Estas compensaciones tendrán la consideración de mínimos para los supuestos de traslados de mutuo acuerdo.

b) En los traslados derivados de necesidades objetivas de la Empresa que no se hayan podido resolver a través de convocatoria o acuerdo, y sea preciso la designación de un trabajador al efecto, éste tendrá derecho a las siguientes compensaciones a cargo de la Empresa:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte de mobiliario y enseres, debidamente razonados y justificados.

El alojamiento provisional del trabajador durante el tiempo necesario para su incorporación efectiva al puesto de destino, con un máximo de quince días que tendrán la consideración y naturaleza de licencia retribuida, y percibiendo dieta completa.

Una indemnización en metálico, por una sola vez y a tanto alzado, equivalente a dos mensualidades de su salario de nivel y de los complementos de carácter y naturaleza permanentes inherentes a su puesto de trabajo.

Una indemnización compensatoria mensual por los gastos derivados del traslado durante tres años, con los siguientes importes:

240,40 euros, si se trata de un trabajador sin cargas familiares.

300,51 euros, si se trata de un trabajador casado, sin hijos a su cargo.

360,61 euros, si se trata de un trabajador casado con hijos a su cargo.

Transcurridos cinco años desde la fecha del traslado por necesidad objetiva, el trabajador tendrá prioridad para ocupar la primera vacante de igual puesto de trabajo que se produzca en su centro de trabajo anterior.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Permutas.*

Se reconoce el derecho a la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo Grupo Profesional y con destino en localidades distintas, que la Empresa podrá autorizar teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para los nuevos destinos y otras circunstancias susceptibles de valoración.

La Empresa facilitará la publicación de la intención de un trabajador en efectuar una permuta.

En los supuestos de permuta la Empresa no vendrá obligada a compensaciones a su cargo.

Artículo 52. *Desplazamiento temporal.*

Constituye desplazamiento el cambio de destino de un trabajador a localidad distinta que exija cambio de residencia, con adscripción al centro de trabajo de destino, con la finalidad de cumplir una determinada misión, derivada de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial y retornar una vez cumplida esta misión a la localidad de origen.

El desplazamiento no podrá tener una duración superior a doce meses en tres años, salvo acuerdo de las partes.

Cuando el desplazamiento sea de mutuo acuerdo, se regirá según las condiciones y compensaciones convenidas entre las partes.

Cuando el desplazamiento sea sin acuerdo, la Empresa deberá ajustarse al procedimiento, condiciones y compensaciones que establece el artículo 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo abonar, además de los salarios, los gastos de viaje

y los gastos de alojamiento y manutención establecidos en el artículo 50.4.b del presente Convenio Colectivo. El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

De cada desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Permanencia en el extranjero

Artículo 53. *Criterios generales.*

Los trabajadores de la Agencia Efe que, habiendo sido contratados en España, prestan sus servicios en el extranjero, por causas no derivadas de necesidades itinerantes propias de su puesto de trabajo, y que en consecuencia presuponga una cierta estabilidad de adscripción a un centro de trabajo permanente de la Empresa en el extranjero, tendrán, sin perjuicio de lo establecido en el resto del Convenio Colectivo, el tratamiento que se establece en el presente capítulo, con el carácter de «Estatuto del Exterior».

Las condiciones de este Estatuto tendrán una vigencia inicial de cinco años, desde el 1 de enero de 2006 y se prorrogará tácitamente por un nuevo período de igual duración salvo denuncia de una de las partes que deberá realizarse con una antelación mínima de seis meses.

Artículo 54.— *Condiciones.*

Todo trabajador que haya de prestar sus servicios en el extranjero firmará un acuerdo escrito, complementario a su contrato laboral y previo a su incorporación en el país de destino, que recoja, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Centro de trabajo de destino.
- Funciones que se le asignan.
- Tiempo de permanencia.
- Cláusula de sumisión expresa a la Jurisdicción y Legislación españolas.

El nombramiento corresponderá al Presidente-Ejecutivo de la Agencia Efe, S.A.

Artículo 55. *Puestos de trabajo.*

1. El personal de la Agencia Efe en el extranjero desempeñará uno de los siguientes puestos de trabajo: Delegado, Corresponsal, Redactor o Enviado Especial.

Artículo 56. *Facultades.*

1. La Agencia Efe otorgará al Delegado los adecuados poderes notariales, en los que constarán las facultades concretas que se le otorguen. El traslado o cese como Delegado supondrá la inmediata revocación de dichos poderes.

2. El Delegado, de acuerdo con las instrucciones de la Dirección o de los responsables correspondientes, organizará la distribución del trabajo diario del personal de su Delegación, así como las actividades administrativas o comerciales.

3. El Redactor se ajustará a las directrices establecidas por el Delegado, de acuerdo con conveniencias informativas que éste considere adecuadas.

4. En aquellos países o ciudades en los que, no habiéndose establecido una Delegación, juzgue la Dirección que tiene suficiente interés informativo, se nombrará un Corresponsal.

5. Corresponde al enviado especial, con carácter eventual, reforzar el trabajo informativo de una delegación o corresponsalía o cubrir otras áreas informativas cuando se produzcan acontecimientos que así lo exijan.

El enviado especial, al margen de su salario habitual, percibirá las dietas estipuladas en el Convenio Colectivo. Todos los demás aspectos de su trabajo se especificarán por escrito con carácter previo a su viaje.

Cuando el enviado especial viaje a zonas de guerra o conflictos armados y similares caracterizados por la violencia, el caos, vacío de poder o condiciones extremas derivadas de catástrofes de mayor envergadura que originen el mismo riesgo, contará con garantías y coberturas adicionales a los traslados ordinarios y viajes rutinarios.

La Empresa asume que los preparativos de este tipo de trabajos no pueden ser improvisados, de modo que se obliga a estipular en el primer trimestre de 2006, un protocolo de actuación que se active con la decisión de encomendar estos desplazamientos informativos. Dicho protocolo deberá contemplar, en la medida de lo posible y de forma progresiva, medidas formativas tendentes a garantizar la seguridad.

Ambas partes pactarán el citado protocolo para el que se establecen como exigencias algunos principios esenciales como son que la seguridad personal es lo más importante y que será el enviado especial quien decida sobre el terreno la conveniencia del seguimiento informativo en función de la situación de seguridad, de acuerdo con las recomendaciones de la central o de la delegación a cargo de la cobertura. La ventaja competitiva no prima sobre la seguridad.

No podrá ser objeto de presiones ningún trabajador para que asuma una cobertura de esta naturaleza y su estancia no sobrepasará los límites razonables para evitar que la fatiga merme sus facultades, ni tampoco se podrá obligar a prolongarla contra su voluntad.

La Empresa se asegurará que el enviado especial cuenta con el equipamiento necesario para la cobertura, especialmente el que contribuya a garantizar, en la medida de lo posible, las comunicaciones y otros medios que permitan mejorar su seguridad. La verificación previa de los equipos de teléfono por satélite o alternativos si son necesarios es preceptiva.

Es obligación del Enviado especial mantener informados a sus superiores de sus movimientos y horarios, al objeto de que la Empresa coordine las guardias de manera que la persona destacada esté localizada y haya un responsable permanente de su seguimiento.

Artículo 57. *Permanencia.*

Se establece como tiempo de permanencia mínimo en el destino en el extranjero un período de dos años, tanto para los Delegados y Corresponsales como para los Redactores. El acuerdo complementario al contrato de trabajo por el cual se presta servicio en el extranjero quedará prorrogado anualmente, de forma automática, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación de tres meses a su expiración.

Asimismo, se establece un tiempo de permanencia máximo en un mismo destino de cinco años. Este plazo es improrrogable salvo mutuo acuerdo.

El período de permanencia mínimo podrá ser diferente siempre y cuando existan razones de carácter técnico, organizativo, productivo o personal que lo justifique, siendo, en todo caso, comunicado con suficiente antelación.

Concluido su destino en el extranjero, el trabajador tendrá derecho a: una licencia retribuida de quince días; a mantener durante los tres meses siguientes su salario en el exterior y a una compensación para ayuda de vivienda, estimada en función del lugar de retorno, durante tres meses.

Artículo 58. *Condiciones de viaje y compensaciones.*

La Empresa proporcionará pasajes aéreos en clase turista para el trabajador y familiares directos a su cargo que residan con él en el extranjero.

Podrán disfrutar de este derecho cada veinticuatro meses aquellos trabajadores que presten su servicio en Europa y Magreb, cada dieciocho meses los trabajadores que presten servicio en El Cairo y Moscú, mientras que aquellos otros que presten sus servicios en el resto de Delegaciones del exterior podrán disponer de esta posibilidad cada doce meses.

Los gastos de viaje, ida, retorno y cambio de destino del trabajador y familiares directos a su cargo correrán a cargo de la Empresa.

La Empresa pagará el alojamiento provisional del trabajador y familiares directos a su cargo, previo a su incorporación a su nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo necesario para su instalación en el punto de destino, con un máximo de quince días, período que será de licencia retribuida.

En caso necesario, la Empresa apoyará, con las certificaciones pertinentes, a los trabajadores en el extranjero en los asuntos financieros y legales relacionados con su asentamiento.

En el traslado a una Delegación o Corresponsalía o en caso de reincorporación a la Central o a otro punto de origen, el trabajador tendrá derecho a una mudanza por cuenta de la Empresa, por un máximo de 25 metros cúbicos más un metro cúbico adicional por cada año trabajado en el extranjero. El trabajador tendrá opción a percibir una compensación económica que se calculará a razón de 0,50 euros/km aéreo entre origen y destino, con un mínimo de 1.673,67 y un máximo de 3.347,34 euros.

Artículo 59. *Compensación por vivienda.*

En concepto de Ayuda de Vivienda, todo el personal destinado en el exterior percibirá mensualmente una cantidad de dinero que asegure el acceso a una vivienda digna. El trabajador dispondrá de ese dinero libremente, adecuándolo a sus necesidades personales, y sin que la empresa haga un seguimiento directo de su utilización.

Para consensuar la cantidad de dinero ajustada a cada país y cada caso ambas partes acuerdan utilizar las tablas de precio de alquiler de vivienda que pongan a nuestra disposición alguna de las empresas especializadas en expatriados que existen al efecto (a los efectos de este Convenio la referencia será la establecida por la empresa O.R.C.).

Dichas tablas serán, en cualquier caso, el resultado de un análisis riguroso del mercado de alquiler de cada ciudad, refiriéndose exclusivamente a aquellas zonas en las que pueda vivir un extranjero de manera apropiada, reflejando la realidad inmobiliaria de cada lugar en cuanto a costes y tamaño de las viviendas ofertadas. Agencia Efe velará por la revisión continua de los datos, de tal manera que se garantice el ajuste temporal de los datos en posteriores revisiones.

El monto económico a entregar en cada caso será el resultado de combinar las siguientes variables:

- Zona de la ciudad Correspondiente a una zona de precio intermedio, pero siempre de entre las seleccionadas como adecuadas para la estancia de un extranjero.
- Tipo de vivienda: apartamento.
- Número de dormitorios: uno para una persona sola o pareja, y un dormitorio más por cada hijo que viva con la unidad familiar.
- Vivienda sin amueblar.

En el caso en que tras aplicar estas variables las tablas consultadas planteen una horquilla de precios, se tomará como medida de cálculo la media de dicha horquilla.

La empresa asume los siguientes compromisos para garantizar la estabilidad residencial de los trabajadores:

- En aquellos lugares donde se exija el pago por adelantado de cantidades estipuladas en el contrato de arrendamiento, se entregará esta cantidad a los trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente la imposibilidad de otro tipo de contratación. La empresa se reserva el derecho de cotejar la información al respecto a través de asesores cualificados.

- Siempre que sea imposible acceder al mercado inmobiliario libremente, y pueda ser demostrado, la empresa facilitará a los trabajadores el acceso a los intermediarios adecuados, que faciliten la búsqueda y contratación de la vivienda, y asumirá las comisiones derivadas de dicha intermediación.

- La empresa garantizará el acceso a una vivienda con un número mínimo de 60 metros cuadrados, para una persona o pareja, excepto en los casos puntuales en los que las características particulares del mercado inmobiliario no ofrezca tal posibilidad, y siempre que la diferencia económica no resulte lesiva para la empresa.

- A pesar de las posibles bajadas del precio de la vivienda que puedan producirse, y las consiguientes revisiones de las tablas se garantizará una percepción económica constante durante un período de tiempo, de tal manera que quede asegurado el pago de los posibles contratos de alquiler firmados por los trabajadores.

- El importe de las fianzas será prestado, en caso necesario, por la empresa al trabajador, siendo éste el responsable directo de garantizar su devolución a la empresa al abandonar la vivienda, así como de responder del estado de la misma. La responsabilidad de devolución de la fianza, por parte del trabajador, desistirá cuando sean circunstancias ajenas a él las que obliguen al incumplimiento contractual que conlleve la pérdida de la fianza.

- El nuevo sistema de compensación por vivienda no afectará a los trabajadores que actualmente presten sus servicios en delegaciones del exterior hasta que se produzca su traslado a otra delegación.

Artículo 60. *Compensación por peligrosidad y/o penosidad.*

Se establece un complemento económico para los trabajadores que presten su servicio en el extranjero, que tendrá por finalidad compensar la peligrosidad o la penosidad objetiva del lugar de destino.

La peligrosidad o penosidad de los destinos vendrá marcada por la decisión de ambas partes en el momento de la firma del Convenio, basada en criterios de peligrosidad del ejercicio de la profesión periodística, criminalidad, insalubridad, etc. Para ello se establecerá una relación de los destinos susceptibles de percibir la compensación correspondiente, que para el caso de la peligrosidad será de 200 euros mensuales y para la penosidad de 160 euros mensuales. Con carácter semestral la Comisión Mixta Paritaria revisará la relación de destinos afectados y con carácter inmediato cuando se produzcan situaciones extraordinarias.

Artículo 61. *Ayuda escolar.*

1. Se establece un complemento de ayuda escolar cuyo principio fundamental será facilitar la asistencia, a los hijos de los trabajadores expatriados, a la formación de carácter obligatorio dentro de las enseñanzas regladas del sistema educativo español o a aquellas otras del lugar de destino que puedan ser convalidables en España.

2. Las características de este complemento de ayuda escolar son las siguientes:

- Se pagará una cantidad fija de 100 euros por cada uno de los hijos del trabajador que esté en edad de escolarización obligatoria, que deberá ser justificada por el trabajador. Anualmente ambas partes revisarán dicha cuantía tomando como referencia el gasto del año anterior.

- Dicha cantidad se cobrará únicamente en las pagas correspondientes a los meses de escolarización (diez meses).

- No recibirán este complemento aquellos trabajadores que presten sus servicios en ciudades donde el Ministerio de Educación cuente con Centros de Titularidad del Estado Español, en los que la enseñanza es adaptada al modelo español y gratuita (actualmente París, Roma, Londres, Lisboa, Rabat y Bogotá), siempre que cuenten con plazas libres.

Artículo 62. *Cobertura de seguros.*

1. Salud.

La Agencia Efe establecerá acuerdos con empresas aseguradoras en el ámbito de la asistencia sanitaria para cubrir estos servicios en aquellos países en los que o bien no existe Convenio de colaboración con el Estado español en esta materia, o bien, existiendo dicho Convenio, éste no garantiza ni en cantidad ni en calidad un nivel de asistencia sanitaria similar al prestado por la Seguridad Social española.

2. Vida y accidentes.

La Empresa garantizará la póliza de vida y accidentes para el personal en el extranjero en las mismas condiciones que existen en España. Además establecerá coberturas complementarias para las siguientes contingencias:

a) Fallecimiento del trabajador y/o cónyuge y/o hijos que convivan con él en el momento del óbito, y traslado del cadáver o cadáveres y pago de los pasajes correspondientes para los familiares que lo/s acompañen.

b) En caso de fallecimiento en España de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador o su cónyuge, la Agencia asegurará el pago de un billete de ida y vuelta.

En el supuesto de desplazamientos a lugares en guerra el importe de la cantidad a que asciende la prima pagada por la empresa para cubrir la indemnización por fallecimiento se triplicará.

Artículo 63. *Condiciones económicas.*

1. El salario del trabajador que preste sus servicios en el exterior estará compuesto por los siguientes conceptos:

a) Salario de nivel correspondiente a su clasificación profesional, más jornada partida, así como aquellos otros complementos que le correspondan según lo derivado del capítulo X del presente Convenio Colectivo.

b) Complemento de Destino en el extranjero. Todos los trabajadores que presten servicio en el exterior, según lo especificado en el presente capítulo cobrarán una cantidad por este concepto de 9.250 Euros anuales, abonables en 15 pagas.

c) Complemento por carestía: Una cantidad determinada sobre la base de índices fiables, realizados por empresas o instituciones de probada solvencia (a los efectos de este Convenio la referencia será la establecida por la empresa O.R.C.), que garantice una correcta y plena compensación por mayor carestía del país de destino diferenciando la parte del salario que un trabajador, en función de sus circunstancias familiares, dedica a consumir bienes y servicios necesarios o habituales para el estándar de vida en España y aquella otra que destina al ahorro, inversión o a otro tipo de consumo.

d) Complemento de Delegado en el Exterior: Aquellos trabajadores que ocupen el puesto de Delegado en el Exterior sumaran a los anteriores conceptos una cantidad fija, que dependerá en cada caso de la Delegación en la que se preste servicio.

2. La clasificación de las delegaciones, así como la retribución fijada para los delegados en cada tipo de delegación, quedará recogida en una normativa escrita interna de la empresa a la que tendrá acceso, siempre que lo solicite, el Comité Intercentros el cual deberá ser informado y oído con carácter previo a la aplicación de cualquier modificación que la empresa pretenda implantar en relación con dicho documento. A tal fin, se considerará cumplido dicho trámite de información una vez que el comité Intercentros hubiera manifestado por escrito su opinión al respecto, la cual no será vinculante, o cuando hubiera transcurrido un plazo de veintiún días naturales, desde la comunicación de la empresa, sin que dicho Comité manifieste su opinión por escrito.

3. Desde la comunicación correspondiente al Comité Intercentros, en la que se le solicite su opinión en relación con los cambios que la empresa pretenda introducir, relativos a la retribución de los delegados del extranjero, hasta la implantación efectiva de dichos cambios deberá transcurrir un período mínimo de treinta días naturales, que en ningún caso se verá interrumpido por el período fijado en el párrafo anterior.

4. El Comité Intercentros deberá guardar la confidencialidad correspondiente en relación con el acceso a la información de carácter económico que se recoge en este apartado (la clasificación de las delegaciones no estará sujeta a confidencialidad).

5. Dos veces al año la empresa contratada al efecto (a los efectos de este Convenio la referencia será la establecida por la empresa O.R.C.) facilitará tanto a la Dirección de Agencia Efe, como al Comité Intercentros los índices que se utilicen para la fijación del salario de los trabajadores en el exterior.

6. La empresa se compromete a abonar el importe correspondiente al salario del expatriado por el medio de pago que éste determine, bien en España o en el país de destino, en euros o en alguna de las siguientes monedas, a elección del trabajador: dólares, yenes o francos suizos.

Artículo 64. *Seguro de cambio.*

Con el fin de que el salario determinado en una de las divisas referidas no se vea alterado por las oscilaciones de su tipo de cambio durante un periodo determinado, las partes acuerdan el siguiente procedimiento:

- Fijar el salario en divisa el día 1 de enero y el 1 de julio de cada año, traduciendo el salario fijado en euros al tipo de cambio medio del túnel de tipo de cambio sin coste que contrate la empresa con una entidad financiera en ambos momentos.
- Este contrato de cobertura de tipo de cambio será comunicado y remitido a cada uno de los trabajadores expatriados así como al Comité de Empresa.
- Como consecuencia de esta cobertura, durante el tiempo de vigencia del seguro de cambio (primer y segundo trimestre de cada año), el salario en divisa cobrado por el expatriado no sufrirá alteración alguna, fueren cuáles fuesen las oscilaciones que pudieran producirse en el mercado.
- El trabajador expatriado podrá decidir, con 15 días de antelación al 1 de enero y al 1 de julio, en qué moneda desea recibir el pago de su salario, pero una vez hecho no podrá modificar su decisión durante el semestre siguiente.

Artículo 65. *Procedimiento de aplicación del nuevo sistema retributivo.*

1. Antes del 15 de abril del 2006 la empresa remitirá a todo el personal desplazado en el exterior la nueva retribución que le corresponde como consecuencia de la aplicación de los criterios y conceptos establecidos en el presente capítulo.

Se establece un periodo de tránsito de dos años para que los trabajadores puedan optar entre mantener el sistema retributivo vigente a la firma del presente convenio o el que se deriva de la aplicación del mismo.

Esta primera opción deberá ejercitarse en los quince días inmediatos a la fecha de comunicación de la empresa del alcance económico del nuevo convenio.

A los supuestos que opten por las condiciones recogidas en el presente convenio le será de aplicación con efectos del 1 de abril del 2006.

A los supuestos que opten por mantener el sistema retributivo anterior, se les mantendrán estas condiciones durante todo el periodo de tránsito de dos años, si bien antes de que finalice el primer año deberán ejercer una segunda y definitiva opción sobre su adscripción al nuevo sistema o retornar a España al término del segundo año, durante el cual se le mantendrán inalterables las condiciones retributivas por las que optó.

CAPÍTULO X

Régimen Retributivo

Artículo 66. *Criterios y objetivos.*

1. La racionalización de las estructuras profesionales y retributivas es uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio Colectivo.

Los objetivos fundamentales del nuevo sistema retributivo son:

- a) Proporcionar una estructura salarial acorde con la actividad de la Agencia, que debe ser ágil en su desarrollo y flexible para adaptarse a nuevas exigencias.

b) Promover, en la medida de lo posible, la adecuación más correcta de cada persona a los puestos de trabajo que realmente desempeña, con un doble sentido: optimizando los recursos humanos como principal activo de la Agencia y procurando, simultáneamente, que se cumpla el desarrollo profesional y personal de cada uno de los integrantes de la plantilla.

c) Dejar sentadas las bases para desarrollar durante la vigencia del presente Convenio un plan de carreras profesionales con niveles retributivos de desarrollo del salario de nivel básico y promover una valoración de puestos y evaluación en el desempeño.

2. A los efectos del presente Convenio, retribución es la percepción económica del trabajador por el cumplimiento de su contrato de trabajo y que puede tener carácter salarial o extrasalarial. Se consideran extrasalariales las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado, y en todo caso a:

- a) Las prestaciones, complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas, kilometrajes, gastos de viaje o locomoción, alquiler o coste de vivienda.
- c) Indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones del contrato o despido y accidente de trabajo o enfermedad profesional y ayuda individual de formación.

Artículo 67. *Conceptos de la estructura retributiva.*

Todas las retribuciones que se fijan en el presente Convenio a percibir por el personal afectado por el mismo quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación, con independencia del tratamiento derivado del capítulo IX de Permanencia en el exterior:

1. Salarios de nivel.
 - a) Niveles de ingreso.
 - b) Niveles básicos.
2. Complementos salariales.
 - a) Personales.
 - De Antigüedad.
 - De Adecuación al Sistema.
 - Personal.
 - b) De puesto de trabajo.
 - Derivados de la función.
 - Complemento de actividad.
 - Complemento de destino en el extranjero.
 - Complemento de residencia en comunidades insulares.
 - Derivados del servicio.
 - Horario partido.
 - Horario rotatorio.
 - Nocturnidad.
 - Peligrosidad.
 - Domingos y festivos.
 - Fin de semana.
 - Vísperas de Navidad y Año Nuevo.
 - Disponibilidad en vísperas de Navidad y Año Nuevo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Horas extraordinarias.

c) De vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias.

Paga extraordinaria adicional.

3. Complementos extrasalariales.

a) Kilometraje.

b) Dietas.

Artículo 68. *Salarios de nivel.*

Constituyen, en valor mensual, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, de acuerdo con la jornada ordinaria de trabajo.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial o jornadas especiales, los valores fijados para el salario de nivel correspondiente, experimentarán el coeficiente corrector que proporcionalmente sea de aplicación a la jornada contratada.

Se establecen los siguientes salarios de nivel:

1. Niveles de Ingreso:

Corresponden al nivel salarial inferior de cada banda retributiva y son los establecidos, para los dos primeros años, para el personal de nuevo ingreso que quede adscrito a uno de los puestos de trabajo para los que haya establecidos Nivel de Ingreso. Transcurrido dicho periodo pasarán al Salario de Nivel Básico correspondiente a su puesto.

Se establecen los siguientes niveles de ingreso cuyos valores se reflejan en la tabla del Anexo III:

Grupo 2: Niveles de Ingreso 3, 4, 5, y 6.

Grupo 3: Niveles de Ingreso 7 y 8.

Grupo 4: Nivel de Ingreso 9.

2. Niveles básicos:

Es el nivel salarial fijado para un desempeño normal de cada puesto de trabajo, es decir, cuando, una vez superado el período de integración exigido en los niveles anteriores, se deben cumplir los objetivos generales del puesto con grados adecuados de eficacia, eficiencia y calidad.

Se establecen los siguientes salarios de nivel básicos, cuyos valores se detallan en la tabla del Anexo III:

Grupo 1: Niveles Básicos 1 y 2.

Grupo 2: Niveles Básicos 3, 4, 5 y 6.

Grupo 3: Niveles Básicos 7 y 8.

Grupo 4: Nivel Básico 9.

Grupo 5: Nivel Básico 10.

Artículo 69. *Complementos salariales.*

Se consideran salariales, además de los salarios de nivel, las percepciones cualquiera que sea su forma, que respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado, y en todo caso las siguientes:

1. Personales:

Derivan de todas aquellas condiciones personales del trabajador que no han sido valoradas al fijar el salario de nivel:

a) Antigüedad.

Para el conjunto de la plantilla, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y mientras no se alcance un acuerdo mediante la negociación colectiva para que el

complemento de antigüedad se calcule mediante un porcentaje sobre el Salario de Nivel, la correspondencia entre el importe de los trienios y los Niveles Salariales, será la establecida en la siguiente Tabla:

Salario de Nivel Básico	Importe Trienios
1	73,57
2	65,39
3	57,96
4 y 5	49,03
6, 7, 8, 9 y 10	41,62

En caso de ascenso de un trabajador, todos sus trienios se computarán a razón del importe que corresponda al último Salario de Nivel que haya alcanzado.

b) El «Complemento de Adecuación al Sistema» no será compensable ni absorbible, salvo en los supuestos de ascenso o promoción, en los que el nuevo salario de nivel básico que le corresponda así lo exija en todo o en parte. Se incrementará durante 2008 en un 3,37 por 100 la cuantía que viniera cobrando durante 2007.

c) El complemento personal podrá ser absorbible en función de su origen y naturaleza.

2. De puesto de trabajo: son aquellas cantidades que debe percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporten conceptualización distinta del trabajo ordinario, ya sean permanentes, periódicas u ocasionales.

a) Derivados de la función:

1. Complemento de actividad: establecido a propuesta de la Dirección, por el ejercicio de una actividad concreta que se preste por un trabajador en un determinado puesto, informando razonadamente de dicha actividad excepcional ante la Comisión Paritaria. Es de índole funcional, dependiendo su percepción del ejercicio efectivo de la actividad que motiva su abono, por lo que no es consolidable.

2. Complemento de residencia en comunidades insulares: se establece un complemento de residencia en comunidades insulares para el personal con destino en las delegaciones de Baleares y Canarias, dadas las circunstancias especiales que concurren en dichas residencias, de los siguientes importes:

- Canarias: 99,99 euros.
- Baleares: 66,66 euros.

Dicho complemento tendrá la consideración de complemento salarial de puesto de trabajo y derivado de la función, y dejará de percibirse en el momento en que el trabajador pase a prestar servicio activo en un centro de trabajo de la Empresa fuera del ámbito de aplicación del referido complemento.

b) Derivados del servicio:

1. Horario partido: retribuye la prestación de servicio activo bajo esta modalidad horaria, tal y como se establece en el artículo 34.3 b) y le corresponde un importe de 252,76 euros.

2. Horario rotatorio: retribuye la prestación de servicio activo bajo esta modalidad horaria, tal y como se establece en el artículo 34.3 c) y le corresponde un importe de 162,20 euros.

3. Nocturnidad: corresponde a los trabajadores que de modo continuo o periódico realicen su jornada laboral en el período comprendido entre las 22:00 y las 7:00 horas.

Las horas comprendidas entre la 1:00 y las 7:00 horas se retribuirán con un incremento del 16,8 por 100 sobre el valor hora correspondiente al Salario de Nivel del trabajador, y todas las demás horas se retribuirán con un incremento del 12,3 por 100 sobre el valor hora correspondiente al Salario de Nivel del trabajador.

Este complemento dejará de percibirse cuando la integridad de la jornada se realice en horario diurno.

Los trabajadores que realicen la mitad de su jornada o más dentro del período definido como nocturno en el presente Convenio, percibirán íntegramente este Complemento y además percibirán 131,27 euros mensuales en concepto de Complemento de Actividad mientras mantengan dicha prestación de jornada con carácter estable.

4. Peligrosidad: cualquier trabajador que preste servicio activo en una zona de objetiva peligrosidad, percibirá, mientras subsista dicha situación, una compensación económica en la cuantía que establezca la Dirección, la cual informará a la Comisión Mixta Paritaria de dicha compensación.

5. Domingos y festivos: cada domingo y festivo trabajado se retribuirá de acuerdo con la siguiente escala, en función del Salario de Nivel Básico o el Salario de Nivel de Ingreso al que pertenezca el trabajador:

Domingos:

S. Nivel Básico	6,36 horas	8 horas
1 y 2	75,10	89,59
3 y 4	69,41	85,11
5 Senior, 5 y 6	66,23	80,88
7, 8 y 9	63,01	76,55
10	59,76	72,22

S. Nivel. Ingreso	6,36 horas	8 horas
3 y 4	59,34	63,84
5 y 6	56,62	60,65
7, 8 y 9	50,8	57,40

Festivos:

S. Nivel Básico	6,36 horas	8 horas
1 y 2	77,36	92,28
3 y 4	71,49	87,66
5 Senior, 5 y 6	68,22	83,29
7, 8 y 9	64,89	78,85
10	61,55	74,38

S. Nivel. Ingreso	6,36 horas	8 horas
3 y 4	53,62	65,76
5 y 6	51,17	62,48
7, 8 y 9	48,67	59,13

6. Los trabajadores que presten servicio la jornada completa durante los días del fin de semana percibirán, en lugar del complemento por domingo, un complemento de fin de semana de acuerdo con la siguiente tabla:

Fines de semana:

S. Nivel Básico	6,36 Horas	Mixto	8 Horas
1 y 2	85,41	89,15	101,89
3 y 4	78,93	84,69	96,79
5 Senior, 5 y 6	75,32	80,48	91,97
7, 8 y 9	71,64	76,17	87,06

S. Nivel. Ingreso	6,36 Horas	Mixto	8 Horas
3 y 4	59,20	63,52	72,60
5 y 6	56,49	60,36	65,28
7, 8 y 9	53,73	57,13	62,19

7. Vísperas de Navidad y Año Nuevo y disponibilidad en las citadas fechas: se retribuyen según lo expuesto en el artículo 37.

c) De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias:

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, limitándolas a situaciones inevitables y respetando, en todo caso, lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la actividad de la Empresa, cuando por razones de continuidad del servicio fuera necesario adelantar o retrasar el horario de entrada o salida, el exceso de horas realizadas, hasta un máximo de dos diarias, se compensará con tiempos equivalentes de descanso retribuido, lo antes posible y, en todo caso, dentro del mes siguiente a su realización.

Las horas extraordinarias que excedan, en un mismo día, del límite establecido en el párrafo anterior y las que se deriven de naturaleza distinta a la allí señalada, se compensarán con el abono de una cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50 por 100, o, a decisión del trabajador, y si las necesidades del servicio lo permiten, con tiempo de descanso retribuido equivalente a los criterios de abono.

3. De vencimiento periódico superior al mes:

a) Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores de la Empresa tienen derecho a percibir una paga extraordinaria en el mes de junio, abonable antes del día 30 y otra en el mes de diciembre, abonable antes del día 24, equivalente, cada una, al importe de un mes de salario de nivel más los complementos salariales de carácter y naturaleza permanentes, establecidos en la estructura retributiva del presente Convenio Colectivo. Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre de su devengo y por el tiempo trabajado de dicho período, que será el que califique su totalidad.

En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, el importe de las pagas será proporcional al tiempo trabajado.

b) Paga extraordinaria de febrero.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir en el mes de febrero, una paga extraordinaria adicional, abonable antes del día 28 de dicho mes, equivalente al 8 por 100 de las retribuciones percibidas durante el año anterior, incluidas las otras dos pagas

extraordinarias, y considerando el salario de nivel y los complementos salariales, tanto los de carácter y naturaleza permanentes, como los periódicos y/u ocasionales, recogidos en la estructura retributiva del presente Convenio.

Artículo 70. *Complementos extrasalariales.*

1. Kilometraje.

La compensación por kilometraje que se regula en el artículo 39 del presente Convenio para los empleados que efectúen desplazamientos por razón de servicio, con vehículo propio, será de 0,24 euros/kilómetro.

2. Dietas.

Las compensaciones por dietas de manutención establecidas en el artículo 39 del presente Convenio para desplazamientos en territorio nacional serán de 48,68 euros para dieta completa y 24,34 euros para media dieta, según cada caso.

En el supuesto de desplazamientos al extranjero, la dieta para compensación de gastos de manutención tendrá como importe de referencia de 60,85 euros por día.

Este valor será modificado al alza aplicándose el coeficiente corrector derivado de los índices de carestía de vida que establece la ONU, para cada país de destino.

La empresa podrá aprobar, en función de circunstancias excepcionales, compensaciones económicas superiores al importe de las dietas arriba citadas, informando de ello a la Comisión Mixta Paritaria, con las que se considerarán compensadas las circunstancias excepcionales de mayor disponibilidad y posible mayor dedicación.

Artículo 71. *Anticipos.*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos de su retribución del mes en curso con un tope equivalente al 90 por 100 de una mensualidad ordinaria.

También podrá solicitar anticipo a cuenta de los importes devengados de cada una de las pagas extraordinarias.

Estos conceptos serán descontados de la nómina del mes en curso o en la nómina de las pagas extraordinarias, en su caso.

Salvo en casos de urgente necesidad, los anticipos deberán ser solicitados con una antelación mínima de veinticuatro horas y no podrán ser de un importe inferior a 150,00 euros.

Artículo 72. *Condiciones económicas.*

Todas las cantidades incluidas en este Convenio Colectivo hacen referencia a lo acordado para el año 2009. cuya tabla salarial figura en el Anexo III.

Condiciones económicas para 2009, 2010 y 2011.

1. Reducción de la Masa Salarial:

- 2009: congelación salarial.
- 2010: se aplicará la siguiente reducción salarial:

Retribuciones fijas:

a) Durante 2010, los salarios hasta 30.000 euros, sin incluir los salarios que se están pagando a los jubilados parciales, se verán reducidos en un 1,75 por 100.

b) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 30.001 y 40.000 euros serán reducidos en un 2,5 por 100.

c) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 40.001 y 50.000 euros serán reducidos en un 3,25 por 100.

d) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 50.001 y 60.000 euros serán reducidos en un 4,25 por 100.

e) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 60.001 y 70.000 euros serán reducidos en un 5,25 por 100.

f) Durante 2010, los salarios por encima de 70.001 euros serán reducidos en un 8 por 100.

g) Las reducciones descritas se aplicarán en la paga Extra de Febrero que se devenga durante 2010 y se pagará en Febrero de 2011.

– 2011: se mantendrán las mismas retribuciones que en 2010, quedando por tanto afectada igualmente la paga Extra que se devenga durante 2011 y se pagará en Febrero de 2012.

– En el porcentaje de reducción salarial aplicable a los miembros del Comité de Dirección se halla ya incluido el 5 por 100 que por acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos de 2 de Junio del 2010 ya se había reducido.

– Tanto para la determinación del salario anual de cada trabajador, y por tanto del tramo de reducción aplicable, como para la aplicación material del porcentaje en concreto se tendrán en cuenta únicamente los conceptos salariales fijos percibidos durante el periodo de devengo de la paga de febrero, por los trabajadores.

2. La reducción salarial y su compensación en días libres no son consolidables. Al término de la vigencia del Convenio, por tanto, volverán a aplicarse los salarios y días libres vigentes a 31 de Diciembre de 2009, a partir de los cuales se negociará el siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

Previsión Social

Artículo 73. *Jubilación.*

1. La jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, en la actualidad 65 años de edad, sin distinción de sexo, siempre que el trabajador tenga derecho a percibir pensión contributiva de la Seguridad Social, salvo que la Empresa solicite por escrito del empleado a jubilar y éste acepte, también por escrito, la prórroga de su vida laboral en la Empresa.

En los casos en que el trabajador no tenga cubierto el tiempo de carencia necesario para percibir las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho periodo de carencia.

La empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el periodo de carencia.

2. La empresa, vinculará las extinciones contractuales producidas en virtud de lo establecido en el punto primero, con medidas de política de empleo tales como la mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

A tal fin, de manera particular, entre otras medidas, la empresa garantiza la extensión del mantenimiento del volumen de empleo hasta el 31 de diciembre de 2007, coincidiendo con la fecha de finalización de la vigencia del convenio colectivo, y con sujeción a los mismos criterios reflejados en el Plan de Acompañamiento Social de 10 de noviembre de 2004.

3. El trabajador que se jubile a los 60 años, con 20 o más de antigüedad en la Empresa, percibirá el importe de 2,2 anualidades brutas de coste empresarial, salario más cotizaciones de la Seguridad Social a cargo de la Empresa, hasta un tope de 67.301,33 euros. Cuando tenga 25 o más años de antigüedad en la Empresa, percibirá hasta un tope máximo de 73.419,64 euros.

Por cada año que retrase la decisión de jubilarse a partir de los sesenta años, perderá un 25 por 100 de la cuantía en el apartado anterior, de acuerdo con la siguiente escala:

Edad	Porcentaje	Anualidades
60 años	100	2,20
61 años	75	2,20
62 años	50	2,20
63 años	25	2,20
64 años	–	2,20

Cuando quien se jubile no tenga a los sesenta años la antigüedad de veinte en la Empresa, disminuirá la cuantía a percibir de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad	Anualidades
20 años	2,20
19 años	2,09
18 años	1,98
17 años	1,87
16 años	1,76
15 años	1,65
14 años	1,54
13 años	1,43
12 años	1,32
11 años	1,21
10 años	1,10
9 años	0,99
8 años	0,88
7 años	0,77
6 años	0,66

Los trabajadores en situación de excedencia quedan excluidos de este sistema. Para poder acogerse al mismo es preciso, una vez finalizada la excedencia, que desarrollen actividad laboral en la Empresa durante, al menos, cinco años ininterrumpidos.

Artículo 74. Seguros de vida y accidentes.

Todos los trabajadores, salvo los que expresamente renuncien a ello, tienen derecho a los seguros de vida y accidentes por cuenta de la Empresa, que a la firma de este Convenio están suscritos, respectivamente, con las Compañías Mapfre Vida y Mapfre Seguros Generales, mediante las pólizas número 117810133886.0 y número 055-9102810924, y que corresponden a las coberturas siguientes:

a) Seguro de vida:

Fallecimiento: 42.070,85 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta: 42.070,85 euros.

b) Seguro de accidentes:

Fallecimiento: 24.040,48 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta 33.055,67 euros.

Estos seguros no son incompatibles, sino acumulables.

El trabajador que voluntariamente renuncie a las coberturas descritas en este artículo, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

En los casos de cambios en las condiciones particulares de las pólizas que afecten a los trabajadores, será consultada previamente la representación legal de éstos.

Artículo 75. *Ayudas.*

1. Incapacidad Temporal.

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de sus contingencias protegidas, será compensado por la Empresa mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario. Idéntico derecho será de aplicación a las trabajadoras que se encuentren de baja por estar en situación de riesgo durante el embarazo.

La justificación de la I.T. se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente firmado y fechado por el médico de la Seguridad Social, a partir del mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares del indicado parte será presentado en la Empresa en el plazo de tres días contados a partir del mismo día de su expedición.

La Empresa podrá verificar la causa de la baja del trabajador mediante el reconocimiento en su domicilio por el facultativo que ésta designe. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

2. Maternidad.

La trabajadora que se encuentre en situación de maternidad y mientras dure dicha circunstancia será compensada por la Empresa mientras pertenezca a la misma a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario.

3. Natalidad.

Se concederá un importe de 215,61 euros por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo.

4. Ayuda social.

La Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, concederá un fondo de 9.015,18 euros anuales, con destino a Ayudas Sociales para todos los trabajadores, cuya concesión será acordada por la Comisión Mixta Paritaria en función de la valoración de las solicitudes recibidas.

5. Cultural y Deportiva.

La Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, concederá un fondo de 3.005,06 euros anuales, con destino a Ayudas Culturales y Deportivas para todos los trabajadores, cuya concesión será acordada por la Comisión Mixta Paritaria en función de la valoración de las solicitudes recibidas.

Artículo 76. *Préstamos.*

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten, préstamos de 2.400, 1.800,04 ó 901,52 euros, en las siguientes condiciones:

a) El máximo de préstamos pendientes de devolución, ascenderá a ciento cincuenta anuales, de los que diez, estarán reservados en su concesión a la Comisión Mixta Paritaria, para casos excepcionales.

b) Se devolverán en doce mensualidades a partir del mes siguiente al de la entrega del principal. Plazos menores o mayores al de doce meses sólo serán posibles previa petición motivada del interesado alegando causas excepcionales y, en todo caso, mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

c) Las solicitudes se atenderán por orden de entrada, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente el préstamo sobre el que ya lo haya disfrutado.

d) En cualquier caso, cada trabajador, sólo podrá disfrutar de un préstamo hasta su total devolución.

e) Tienen derecho a solicitar íntegro el préstamo, los trabajadores fijos y contratados temporales –a excepción de los de obra– cuyo vencimiento contractual sea superior a un año en el momento de la concesión del préstamo, admitiéndose cuantías inferiores siempre que el préstamo se devuelva en el mismo número de meses de los que restan para finalizar el contrato.

f) Los contratados por obra podrán solicitar el préstamo en las condiciones aplicables para los otros contratados temporales adaptándose la devolución del préstamo al tiempo mínimo que el director responsable del contratado certifique como duración de la obra.

CAPÍTULO XII

Régimen Disciplinario

Artículo 77. *Premios.*

Los jefes de áreas, departamentos y secciones, podrán elevar propuestas a la Dirección para premiar los servicios extraordinarios, condiciones sobresalientes y rendimientos del personal a sus órdenes, con menciones honoríficas que deberán constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. Estas menciones deberán ser tenidas en cuenta a la hora de concursos para ascensos y traslados.

Artículo 78. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales que se calificarán atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad y reincidencia, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Serán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad injustificada, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.2 del presente Convenio.

b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente o la notificación oportuna cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si, como consecuencia de dichas actitudes, se causare perjuicio de consideración a la Empresa o fuere causa de accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) El descuido habitual en el aseo personal.

f) La negligencia en la conservación del material de trabajo que pudiendo afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

i) Fumar dentro del centro de trabajo, en cualquiera de sus dependencias.

2. Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.2 del presente Convenio.
- b) La reincidencia en ausencia injustificada al trabajo en un período de treinta días naturales.
- c) La desobediencia a los superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará falta muy grave.
- d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles y materiales de la Empresa para uso propio.
- e) Grave desconsideración en el trato con los superiores, autoridades o con el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Solicitar permisos alegando causas falsas.
- g) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave. Igual consideración tendrá el acoso moral.
- h) La comisión de tres faltas leves en el período de un mes.
- i) La realización de trabajos expresamente declarados incompatibles en el presente Convenio, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave.
- j) La ocultación de actividad secundaria o de colaboración habitual.
- k) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- l) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad y salud laboral.
- m) Las agresiones verbales o físicas, ejercidas sobre cualquier trabajador de la Empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, salvo que constituya falta muy grave.
- n) La embriaguez o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- o) La comisión de tres faltas leves en el período de un mes, salvo para el supuesto de la falta recogida en el número 1 letra i del presente artículo para cuyo caso se requerirá la comisión de cinco faltas leves en el período de dos meses.
- p) La negativa desconsiderada del trabajador que se encuentre fumando, a dejar de hacerlo en ese momento cuando le sea requerido por cualquier trabajador de la empresa.

3. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) La reincidencia en faltas graves por ausencias injustificadas al trabajo, en un período de sesenta días naturales.
- b) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto y el robo, tanto a trabajadores como a la Empresa.
- d) La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de seis meses.
- e) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena, encontrándose en situación de baja por enfermedad o accidente.
- f) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como la divulgación de datos y documentos de reserva obligada a terceros.
- g) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que con ellos convivan.
- h) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la Empresa o de los trabajadores.
- i) La inobservancia negligente de normas de seguridad y salud laboral que causen accidentes graves en personas o cosas.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) Las agresiones verbales o físicas con clara intencionalidad de carácter sexual, ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica.

l) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio del material de la Empresa, si se hiciera de forma reiterada y organizada.

m) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por dichas causas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 79. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haber sido cometidas.

Artículo 80. *Sanciones.*

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a noventa días.
- b) Despido.

Artículo 81. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones de cualquier grado serán notificadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Las de carácter grave deberán ir precedidas de audiencia al Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro correspondiente al trabajador o del Comité Intercentros en caso de que no exista representación unitaria en el centro correspondiente. Las de carácter muy grave, además de lo expresado anteriormente, deberán ir precedidas, en todo caso, de audiencia al Comité Intercentros. La Empresa remitirá al interesado escrito con pliego de cargos al que podrá responder en el plazo de tres días hábiles desde la fecha de la notificación. Transcurrido el plazo citado, durante el que se interrumpirá el período de prescripción, la Empresa habiendo analizado el pliego de descargos, en su caso, resolverá al respecto.

La Empresa hará constar en el pliego de cargos el derecho que asiste al trabajador, en caso de estar afiliado a algún sindicato, de solicitar de éste la emisión de un informe.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 82. *Principios Generales.*

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos de desarrollo y cuantas disposiciones complementarias existan o se dicten en el futuro sobre la materia.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial desarrollar una política de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores, acorde a las leyes sobre la materia.

La gestión preventiva se incluirá en el conjunto de la gestión de la empresa y formará parte de los objetivos empresariales.

2. La política de la Agencia Efe en materia de prevención de riesgos laborales, tendrá como objetivo primordial la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, procurando, siempre que sea posible, la eliminación de los riesgos detectados en la Empresa, y, en todo caso, adoptando las medidas necesarias para reducir al mínimo los riesgos que no fueran evitables.

3. La Empresa cumplirá y exigirá, previa información y formación adecuadas, la observancia de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, a todos los trabajadores, incluyendo los de las contratadas o subcontratadas en los términos previstos por la legislación vigente, para lo cual establecerá a tal fin los protocolos oportunos.

4. Con el fin de adaptar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y lo contenido al respecto en el presente Convenio, a las particularidades productivas de la Agencia Efe, la Empresa aprobará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, las normativas internas que deban implantarse, siendo responsabilidad de la Dirección su correcta difusión.

5. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones, tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o funciones, previa certificación del médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora o recomendación de los servicios médicos de la Empresa.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser de aplicación también 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 certificase el médico de la Seguridad Social a que se hace referencia en el párrafo anterior o existiese recomendación de los servicios médicos de la Empresa.

La Empresa deberá comunicar, con carácter previo, dichos cambios a la representación de los trabajadores y a los Delegados de Prevención.

6. En el caso de declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual de un trabajador, la Empresa tendrá en cuenta, producida una vacante que vaya a ser objeto de cobertura a través de una contratación externa, la candidatura de dicho trabajador, en el supuesto de que estuviera interesado, con el objeto de facilitar su reincorporación a la Empresa en otro puesto de trabajo que si pueda desempeñar.

7. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer a la Dirección, previa solicitud de informes técnico-facultativo al Servicio de Prevención, descansos especiales dentro de la jornada normal de trabajo, cuando las condiciones objetivas del puesto de trabajo o del trabajador así lo aconsejen.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que sean usuarios de Equipos con Pantallas de Visualización (Pvd), conforme a los criterios establecidos por el Insht en su Guía Técnica, deberán establecer cambios de actividad o pausas, según el trabajo desempeñado, de entre diez y quince minutos cada noventa minutos de trabajo continuo ante el puesto de Pvd, dependiendo del grado e intensidad de atención visual que requiera la actividad. En el supuesto de que se produzcan dudas o discrepancias relativas a algún caso o puesto concreto, deberán respetarse las indicaciones que haga al respecto el Servicio de Prevención.

8. La Empresa y la representación de los trabajadores velarán para conseguir un ambiente de trabajo libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual y moral, adoptando las medidas oportunas al efecto, entre otras, la incoación de un expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que se puedan interponer frente a cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la

denuncia de acoso sexual o moral ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Comité Intercentros, y será trámite preceptivo previo al ejercicio de cualquier acción legal de ámbito laboral por parte del denunciante.

La denuncia comportará el inicio inmediato de un expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir, en su caso, la continuidad del acoso denunciado, por lo que se articularán las medidas oportunas. Se comunicará inmediatamente a la representación de los trabajadores la situación planteada.

En las actuaciones a seguir no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.

Durante el proceso, que deberá sustanciarse en un plazo máximo de veinte días, todos los actuantes guardarán la más absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 83. *Vigilancia de la Salud.*

1. La Agencia Efe, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos regulados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas sean de aplicación.

La vigilancia de la salud será siempre específica a los riesgos y a los puestos y nunca será generalista.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con el consentimiento expreso del trabajador, exceptuando los reconocimientos iniciales, necesarios para poder llevar a cabo un control y seguimiento de la evolución del estado de salud del trabajador en relación con los riesgos derivados de su trabajo, y los supuestos, previo informe de los Delegados de Prevención, en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. La Empresa, a través de su Servicio Médico, se encargará de realizar campañas preventivas y de vacunación. A los trabajadores que tengan que desplazarse por motivos de trabajo se les informará de las vacunas que sean necesarias y se les indicará el lugar al que deban dirigirse para su adquisición, con la debida antelación, y reembolsará el importe de las mismas si fuera necesario. A su regreso, si fuera necesario, se les realizará una vigilancia de la salud que contemple enfermedades propias del país en el que han estado desplazados.

En los casos en que sea posible, las vacunas serán adquiridas y administradas por el propio Servicio Médico de la Empresa.

4. Los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, sean prestados en determinadas condiciones de trabajo que requieran, para tener conocimiento de que no están siendo perjudiciales para la salud de los trabajadores, revisiones oftalmológicas, traumatológicas o cualesquiera otras que sean necesarias, tendrán derecho a que las mismas sean realizadas a cargo de la Empresa, por personal especializado. El Comité de Seguridad y Salud establecerá la periodicidad adecuada para cada supuesto.

5. El Servicio Médico llevará a cabo su función siguiendo los protocolos médicos que legalmente sean de aplicación, y en especial los editados por el Ministerio de Sanidad.

6. La Empresa seguirá manteniendo los habituales reconocimientos médicos genéricos anuales para todos aquellos trabajadores que lo deseen, pudiendo éstos solicitar al Servicio Médico una copia de los resultados y/o informes por escrito. La Empresa

procurará, salvaguardando las necesidades organizativas y atendiendo a los medios de que disponga, que el tiempo empleado en estos reconocimientos se produzca dentro de la jornada laboral.

Artículo 84. *Representación en materia de Seguridad y Salud.*

1. Los trabajadores de la Agencia Efe estarán representados en todo lo relativo a la seguridad y salud laboral y a la prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención y, en su caso, por los Comités de Seguridad y Salud, en virtud de lo dispuesto en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respectivamente.

Dichos órganos específicos de representación de los trabajadores tendrán las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada ley.

Los Delegados de Prevención recibirán de la Empresa los medios y la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones preventivas. En caso de querer ampliar su formación en materia preventiva, la Empresa asumirá los gastos derivados de cursos específicos de especialización y procurará contribuir, en la medida de lo posible, en la subvención de los gastos derivados de la formación de nivel intermedio y superior.

Los Delegados de Prevención que formen parte de un Comité de Seguridad y Salud y a su vez sean miembros del comité de empresa correspondiente, tendrán derecho a disfrutar de un crédito horario, adicional al que les corresponde como representantes de los trabajadores, de siete horas mensuales. El resto de Delegados de Prevención que formen parte de un Comité de seguridad y Salud contarán con un crédito horario para ejercer sus funciones, equivalente a la mitad del reflejado en la escala del artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores para los representantes de los trabajadores.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes de los trabajadores, en el ámbito de representación correspondiente, con arreglo al siguiente procedimiento y escala:

Centros de trabajo de hasta 30 trabajadores: el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

De 31 a 49 trabajadores: el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal, contando cada uno de ellos para dicha elección con un voto.

En aquellos centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, en número igual a aquellos, por otra.

En estos centros, el 50 por 100 de los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente y el otro 50% podrán ser designados por los miembros del Comité de Empresa de entre los miembros de la plantilla del centro, siempre que los trabajadores designados cuenten al menos, en el momento de la elección, con 200 horas de formación en materia preventiva, incluida la formación de nivel básico a que se refieren la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo. Para la elección de los delegados de prevención cada miembro del Comité de Empresa correspondiente contará con un voto, y de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 trabajadores en adelante: 8 Delegados de Prevención.

3. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

4. Los Comités de Seguridad y Salud elaborarán sus propias normas de funcionamiento, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso, se reunirá trimestralmente y siempre que una de las dos representaciones lo solicite.

En sus reuniones participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y aquellos trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de materias concretas que se debatan en dicho Comité.

5. Se constituirá el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que será el máximo órgano de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral en todas aquellas cuestiones de ámbito general que excedan de las competencias de cada centro de trabajo. Estará formado por delegados de prevención y por representantes de la empresa en igual número. Elaborará su propio reglamento, en el que se determinará el número de sus componentes, y tendrá las mismas atribuciones que marca la ley para los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 85. *Formación.*

1. La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario, y tratará de abarcar, de forma integrada, todos los niveles jerárquicos de la Empresa.

2. El Servicio de Prevención propio de la Empresa establecerá el Plan Anual de Formación en materia preventiva, que atenderá las necesidades de los trabajadores en esta materia, conteniendo las prioridades de cada actuación.

Cualquier trabajador de la Agencia Efe podrá cursar a través de los Delegados de Prevención o del Servicio de Prevención propio de la Empresa sugerencias relativas a mejorar aspectos de las actividades concretas de los planes de formación.

3. La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 86. *Medidas de protección personal y equipos de trabajo.*

La Empresa, tras la evaluación de riesgos, estudios llevados a cabo por el servicio de Prevención o informes del Comité de Seguridad y Salud, dotará a los trabajadores de los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientemente adecuadas para el fin perseguido, por lo que se procederá a su reposición cuando sufran algún deterioro.

CAPÍTULO XIV

De la Representación de los Trabajadores

Artículo 87. *La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Lols) y en este Convenio.

2. El personal de la Agencia Efe con destino en alguna de las delegaciones del extranjero estará adscrito al centro de trabajo de Madrid.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

4. Serán órganos de representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:

a) Los Delegados de Personal, que ostentarán la representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores y más de diez, en los términos del artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá haber un Delegado de Personal en aquellos centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

b) Los Comités de Empresa, que ostentarán la representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.

La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El Comité Intercentros, constituido al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, formado por trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los comités de centro y delegados de personal. En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos y candidaturas según los resultados electorales en número de delegados, considerados globalmente. La composición del Comité Intercentros se revisará semestralmente, a partir de su constitución, y también inmediatamente después de que se hayan producido elecciones en alguno de los comités de centro.

Artículo 88. *Derechos, competencias e infraestructuras de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.*

1. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos y competencias:

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfonos y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

c) Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la escala prevista en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo dedicado por los citados representantes para la celebración de asambleas, hasta un máximo de veinticuatro horas anuales, no computará a efectos del crédito horario anterior.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

d) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal recibirán copia básica de los contratos afectos a sus centros de trabajo, a los que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, y la notificación de las prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

e) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

f) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal deberán ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Los Comités de empresa y Delegados de Personal deberán colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

h) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- 1) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

- 2) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- 3) Planes de formación profesional de la empresa.

- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- 5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- 6) Cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- i) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- k) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa o los Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas en el apartado h del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

2. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de Personal tendrán derecho a percibir dietas, por importe similar al menú de la cafetería de Efe, y gastos de locomoción y alojamiento por la asistencia a reuniones convocadas por la Empresa y para la participación, si han sido elegidos para ello, en las sesiones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

3. La Empresa dotará de un fondo de 3.465 euros para los gastos ordinarios del Comité de Empresa de Madrid, y otro de 1.575 euros para los gastos ordinarios del Comité de Empresa de Barcelona.

Artículo 89. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 90. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

Los Delegados de Personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales, el Comité Intercentros o un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento, podrán convocar asambleas, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 91. *Representación sindical.*

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

2. Al margen de lo dispuesto al efecto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 10, las Secciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal y cuenten con al menos el 15 por ciento de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, en el conjunto de la Empresa, tendrán derecho a un delegado sindical más. Éste disfrutará, para el ejercicio de sus funciones de representación, del crédito horario que le corresponda por extensión del artículo 68 e del Estatuto de los Trabajadores y en función del centro de trabajo al que esté adscrito.

3. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán derecho, en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar los tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión

de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales.

4. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal y cuenten con representación unitaria en la Empresa y aquéllas que obtengan, al menos, el diez por ciento de los delegados de personal y miembros de los comités de Empresa de la Agencia Efe, recibirán, cada una de ellas, con cargo a la Empresa una subvención de 2.100 euros anuales para que puedan atender a los gastos derivados de su actividad de representación. Los gastos que se efectúen serán justificados anualmente ante la Dirección.

5. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal y aquellas que obtengan, al menos, el diez por ciento de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa de la Agencia Efe recibirán la misma información y documentación que reciban el Comité Intercentros, los Comités de Empresa y los Delegados de Personal.

Artículo 92. *Derechos y garantías de los delegados sindicales.*

1. Los Delegados Sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

2. Las horas sindicales correspondientes a los Delegados Sindicales de una misma organización podrán ser acumulables a petición de la Sección Sindical correspondiente.

3. Ningún Delegado Sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los Delegados Sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Empresa y tienen derecho a ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la Empresa con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

Artículo 93. *Comunicaciones.*

Los Comités de Empresa, Comité Intercentros y las Secciones Sindicales legalmente constituidas, podrán utilizar los medios de comunicación propios de Efe para mantener contacto regular con las delegaciones nacionales y del extranjero. La Dirección y los citados órganos de representación de los trabajadores se pondrán de acuerdo para elegir el vehículo de comunicación más adecuado. Dicha utilización se limitará al tratamiento de temas sindicales e información acerca de las negociaciones con la Dirección, y se hará en horas de menor tráfico, sin que pueda exceder de un folio semanal de emisión.

Artículo 94. *Derechos, competencias e infraestructura del Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros de la Agencia Efe es el máximo órgano de representación de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa, en todas aquellas cuestiones de ámbito general y que excedan de las competencias de cada centro de trabajo, que corresponden a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. El Comité Intercentros es también el representante ante la Empresa de aquellos centros de trabajo que no cuenten con Delegados de Personal.

2. El Comité Intercentros es el responsable de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y de la resolución de los problemas de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo a través de la Comisión Mixta Paritaria. Además, tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de

la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

b) Recibir la copia básica de los contratos, afectos a centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores, a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar, así como a recibir anualmente una copia de la relación de plantilla a que se refiere el artículo 27.5 del presente convenio.

c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

d) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, relativos a centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores o cuando la decisión afecte a más de un centro de trabajo, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Derecho de audiencia previo en todos los casos de faltas muy graves y en los casos de faltas graves que afecten a un trabajador cuyo centro de trabajo no cuente con Delegados de Personal o Comité de Empresa.

h) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen en aquellos centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores, o cuando los informes afecten a la generalidad de la Empresa.

i. Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en los centros de la Empresa que no cuenten con representación legal de los trabajadores, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

k) Informar a los representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 2, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

l) Designar a los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de ámbito estatal que, en su caso, se cree.

m) Además, todas las funciones que correspondan a Comités de Empresa o Delegados de Personal en aquellos centros de trabajo que no cuenten con dichos órganos de representación de los trabajadores.

3. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados d y e del número 2 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

4. Se reconoce al Comité Intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros, en lo relacionado con los centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores y cuando afecten a más de un centro de trabajo.

5. El Comité Intercentros dispondrá de un local adecuado dentro de la sede central de la Empresa en Madrid, así como de la utilización de tabloneros de anuncios en sitios visibles y de fácil acceso para fijar sus comunicaciones. Además, dispondrá de un fondo anual de 10.710 euros para los gastos que tengan que afrontar los Delegados de Personal y para sus propios gastos como máximo órgano de representación de los trabajadores.

Artículo 95. *Canon sindical.*

La Dirección procederá a ponerse en contacto con todos los trabajadores de la Empresa para conocer si desean colaborar con 6 euros para atender a los gastos derivados del asesoramiento del Comité Intercentros en la elaboración del Convenio Colectivo. Para ello adjuntará en la nómina siguiente a la firma del Convenio un escrito para que el que quiera pagar el citado canon pueda hacerlo. Ese canon será descontado a razón de 3 euros en las dos nóminas siguientes.

Disposición Adicional Primera.

Garantía de empleo. Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo no se realizarán despidos por causas objetivas ni se extinguirán antes de lo previsto los contratos por obra y servicio.

Disposición Adicional Segunda.

La Comisión Negociadora mantendrá su actividad al objeto de que antes de que finalice el año 2010, se puedan incluir en el Convenio Colectivo los siguientes puntos:

- Sistema de Clasificación. En este apartado se encuentra incluido el compromiso que figuraba en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo vigente durante 2008.
- Composición de los tribunales para la provisión de vacantes.
- Sistemas de ingreso y contratación.
- Regulación de la figura de becario.
- Regulación y cuantificación de pluses y complementos no cuantificados en Convenio.

Disposición Adicional Tercera.

Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en las negociaciones dirigidas a acordar antes del 31 de diciembre de 2010 el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.

Disposición Final.

En todo lo no modificado expresamente en el presente Convenio Colectivo para 2009, 2010 y 2011, y en tanto no se oponga al contenido del mismo, permanecerá vigente en su integridad el texto del convenio 2008.

ANEXO I

Glosario de Puestos por Divisiones Funcionales

Información

Definición de puesto	Funciones
Ayudante Gráfico.	Es el profesional que efectúa las tareas de tratamiento de la información gráfica, cualquiera que sea su naturaleza y soporte, con responsabilidad en la calidad técnica de las imágenes, para su archivo y difusión.
Ayudante de Redacción.	Es el profesional que efectúa las tareas informativas, técnicas y burocráticas que se le encomiendan en la redacción, sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa.
Ayudante de Reportero.	Es el profesional que ayuda al Reportero de Televisión en la preparación del material necesario, montaje de cámaras y equipos accesorios, además de asistirle durante la toma de imágenes y sonido. En tomas sencillas y bajo la supervisión del reportero puede operar las cámaras.
Coordinador de Producción TV.	Es el profesional que coordina los recursos técnicos y humanos de los reporteros y productores de televisión. Colaboran con sus superiores en la planificación de las coberturas informativas de acuerdo a las necesidades recursos existentes.
Corresponsal Internacional.	Es el periodista que en países o ciudades en los que no hay establecida Delegación tiene funciones periodísticas y sólo en casos excepcionales, atenderá a requerimientos administrativos o comerciales y jurídicos.
Delegado.	Es el periodista que tiene la responsabilidad de la información, de la gestión administrativa y comercial, así como la representación institucional de su delegación.
Director.	Es el profesional que dirige un departamento informativo.
Documentalista.	Es el profesional que se encarga de la selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación con la que trabaja, cualquiera que sea su naturaleza y su soporte, con responsabilidad en los criterios documentales.
Editor.	Es el periodista que se ocupa de la supervisión y edición, en último término, de aquellas noticias que le son encomendadas, bien directamente, bien a través de la fijación de criterios por parte de sus superiores. Su responsabilidad se refiere, en virtud de lo señalado anteriormente, a la selección de determinadas noticias, control de calidad, correcto enfoque, adecuada extensión, acreditación de las fuentes y equilibrio de su contenido.
Infografista.	Es el profesional que efectúa la presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados por redactores, como por sí mismo y a través de medios informáticos.
Jefe de Área.	Es el periodista responsable de un área informativa de especial relevancia por su dimensión o por su peso específico en el conjunto de la Empresa. Promueve. Coordina y supervisa el trabajo del personal a su cargo, al cual encomienda la cobertura de la información en función de las previsiones diarias en las cuales participa activamente. Tiene responsabilidad específica en su área informativa, tratando directamente con el Redactor Jefe o el Director y, en ocasiones, puede asumir funciones de representación en actos oficiales o de promoción de la Agencia.
Jefe de Sección de Redacción.	Es el periodista que asume la responsabilidad de una sección informativa.
Lingüista.	Es el profesional que se ocupa del buen uso del idioma español en su aspecto lingüístico y de la atención del Servicio de Consultas Lingüísticas.
Redactor.	Es el profesional que efectúa las labores de búsqueda o cobertura, elaboración, supervisión y presentación de la información, en el soporte que se le solicite en cada momento, ya sea mediante el contacto directo con las fuentes, como por medio de la edición y adaptación de noticias elaboradas por otros redactores, desde su lugar de trabajo o desplazándose fuera de él.
Redactor Gráfico.	Es el profesional que efectúa las labores de búsqueda o cobertura, elaboración y presentación de la información, en soporte gráfico.
Redactor Jefe.	Es el periodista que coordina la redacción y/o edición informativa con responsabilidad ante el Director. Está facultado para asignar los trabajos al personal de la redacción.
Reportero de Televisión.	Es el profesional que efectúa las labores de búsqueda o cobertura, elaboración y presentación de la información, en formato audiovisual.
Subdirector.	Es el periodista que asiste al Director en sus funciones y le sustituye cuando sea necesario.
Traductor.	Es el profesional que hace labores de traducción entre dos o más idiomas y selecciona la información a traducir.

Gestión, Administración y Comercial

Definición de puesto	Funciones
A.T.S.	Es el profesional que, con estudios acreditados en enfermería y especialidad en Empresa, presta servicios, cuidados y tratamientos de enfermería al personal de la Empresa que pueda necesitarlos, presta asistencia en primeros auxilios y hace análisis clínicos.
Agente de Ventas.	Es el profesional que se encarga de la gestión y venta de productos de la Agencia Efe.
Almacenista.	Es el profesional que lleva el registro de los productos almacenados y procede a su entrega en buen estado, expedición y almacenamiento.
Analista de Mercado.	Es el profesional encargado de investigar los diferentes segmentos del mercado, identificar las necesidades de cada grupo de potenciales usuarios y la forma en las que son atendidas por la competencia, informar de la cuota de mercado alcanzada por los productos y webs de la Agencia y proponer las acciones más adecuadas para mejorar la oferta de productos de la Empresa.
Asesor jurídico.	Es el licenciado en derecho que asesora sobre cuestiones jurídicas en relación con la actividad de la Empresa. Entre sus tareas se incluyen representar a la Empresa y redactar documentos jurídicos.
Auxiliar administrativo.	Es el profesional que con subordinación a técnicos u oficiales de administración, efectúa operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.
Conductor.	Es el profesional que en posesión del carné de conducir correspondiente, se encarga de conducir los vehículos de la flota de la Empresa y de su mantenimiento.
Conserje.	Es el profesional que distribuye el trabajo y controla el cumplimiento de las obligaciones de los ordenanzas.
Director.	Es el profesional que dirige un departamento.
Gestor de Productos.	Es el profesional que asume la tarea de construir la oferta de servicios informativos más adecuada para cada grupo de potenciales usuarios, de gestionar la recuperación y sistematización de los contenidos, tanto de la Agencia como de otros proveedores con los que se puedan gestionar acuerdos, de presentar los productos en las diferentes variantes territoriales y formatos y de organizar su presentación y promoción en el mercado.
Jefe de Área de Administración.	Es el profesional que organiza, coordina y supervisa los trabajos de distintas secciones de un área administrativa, teniendo personal subordinado y que cumple las tareas de mayor responsabilidad.
Jefe de División.	Es el profesional que, dependiendo directa y únicamente del Director, al cual asiste y puede sustituir en caso necesario en el ámbito de su propia división, se responsabiliza de la planificación, organización, promoción y coordinación, en todos sus aspectos, de alguna de las grandes divisiones que conforman la estructura de una dirección.
Médico.	Es el médico con la especialidad en Medicina del Trabajo o la Diplomatura en Medicina de Empresa que vela por la salud de la plantilla, planificando tanto operaciones preventivas como paliativas propias de su especialidad.
Oficial de Administración.	Es el profesional que, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad bajo la dependencia de un superior jerárquico.
Oficial de Limpieza.	Es el profesional que se encarga de la limpieza de las instalaciones de la Empresa.
Oficial de Reparación y Oficios Auxiliares.	Es el profesional que ejecuta, con iniciativa adecuada a su preparación y siguiendo instrucciones específicas o mediante croquis o planos, trabajos de distinta complejidad dentro de su especialidad así como labores básicas de apoyo en la instalación de redes eléctricas, voz y datos.
Ordenanza.	Es el encargado de hacer recados, trabajos sencillos de oficina, distribución de la correspondencia y, en general, cuantos trabajos elementales le sean encomendados.
Responsable de Conservación de Edificios y Obras.	Es el profesional que conserva las dependencias de instalaciones de la Empresa coordinando el trabajo del personal a su cargo.
Responsable de Sección de Administración.	Es el profesional que asume el mando y la responsabilidad de una sección del área administrativa. Puede tener personal a sus órdenes.
Responsable de Seguridad.	Es el profesional que coordina y supervisa los sistemas y servicios de vigilancia y seguridad patrimonial.

Definición de puesto	Funciones
Secretario/a de Dirección.	Es el profesional que, encargándose de tareas propias de la gestión administrativa y secretariado, cuenta con la confianza de la dirección para la que presta su cometido, trabajando directamente a sus órdenes.
Subdirector.	Es el profesional que asiste al director en sus funciones y le sustituye cuando sea necesario.
Técnico básico en prevención de riesgos laborales.	Es el profesional con Formación básica según lo establecido en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97).
Técnico Comercial.	Es el profesional que posee unos conocimientos específicos del área comercial con un alto grado de especialización. Puede tener personal a su mando.
Técnico de Administración.	Es el personal que posee unos conocimientos específicos del área administrativa, de recursos humanos o económico-financiero que le especializan para unas funciones concretas.
Técnico de asistencia e infraestructura.	Es el profesional que con los conocimientos técnicos y prácticos adecuados, efectúa las labores de instalación y mantenimiento (preventivo y correctivo), de los equipos y herramientas eléctricos así como de maquinaria e instalaciones industriales.
Técnico especialista en prevención de riesgos laborales.	Es el profesional con titulación habilitante que desarrolla las funciones de actividad preventiva según lo establecido en el artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97).
Técnico Superior Comercial.	Es el profesional con conocimientos y experiencia acreditada del área comercial, que desempeña funciones dentro de esta área en un grado máximo de especialización. Colabora en el desarrollo del plan comercial y en trato con clientes determinados. Tiene personal a su mando.
Técnico superior en prevención de riesgos laborales.	Es el profesional con titulación habilitante que desarrolla las funciones de actividad preventivo según lo establecido en el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).
Técnico Superior de Administración.	Es el profesional que posee unos conocimientos específicos del área administrativa, de recursos humanos o económico-financiera, que le especializan para unas funciones concretas en un grado muy elevado.
Telefonista.	Es el profesional que atiende una centralita telefónica y tiene encomendado actuaciones de acuerdo con los métodos de operación, atención, solicitud y establecimiento de las comunicaciones telefónicas, así como los servicios complementarios a las mismas.

Técnica e Informática

Definición de puesto	Funciones
Analista de aplicaciones.	Es el profesional con titulación de ingeniería técnica o superior, o grado equivalente, que, con alto nivel de especialización, diseña y supervisa la implantación de nuevas aplicaciones informáticas. Desarrolla su actividad en las tareas de planificación, proyecto, implantación, explotación, seguimiento, control y evolución de las infraestructuras para la producción y distribución de información. Coordina los trabajos del analista-programador, programador especialista y programadores.
Analista de sistemas.	Es el profesional con titulación de ingeniería técnica o superior, o grado equivalente, que, con alto nivel de especialización, diseña y supervisa la implantación de nuevos sistemas tecnológicos. Desarrolla su actividad en las tareas de planificación, proyecto, instalación, explotación, mantenimiento, operación, control y evolución de las infraestructuras para la producción y distribución de información. Coordina los trabajos de los Técnicos de Sistemas, Especialista y de Explotación.
Analista Programador.	Es el profesional que verifica los análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a la cadena de operaciones a seguir documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior, siendo responsable de la confección de programas en los plazos de análisis fijados y de coordinar el trabajo de los programadores especialistas.
Director.	Es el profesional que dirige un departamento técnico.
Jefe de Área Técnica.	Es el profesional que organiza, coordina y supervisa los trabajos de distintas secciones de un área técnica, teniendo personal subordinado y que cumple las tareas de mayor responsabilidad.

Definición de puesto	Funciones
Jefe de División.	Es el profesional que, dependiendo directa y únicamente del Director, al cual asiste y puede sustituir en caso necesario en el ámbito de su propia división, se responsabiliza de la planificación, organización, promoción y coordinación, en todos sus aspectos, de alguna de las grandes divisiones que conforman la estructura de una dirección.
Programador.	Es el profesional que estudia los procesos definidos por los analistas y redacta programas en el lenguaje de programación indicado, confeccionando dichos programas y haciendo las pruebas necesarias de programas y de aplicación para la puesta a punto de los mismos.
Programador especialista.	Además de las tareas de programación, es el profesional que, con elevado grado de conocimiento, participa en la creación de soluciones informáticas. Gestiona, mantiene, actualiza y verifica bases de datos y aplicaciones informáticas con alto nivel de complejidad.
Responsable de Sección Técnica.	Es el profesional que, con un elevado nivel técnico, ejerce, con plena responsabilidad e iniciativa, actividades de planificación, desarrollo, construcción, instalación y supervisión técnica de instalaciones y equipos técnicos de gran complejidad para la transmisión de informaciones escritas, gráficas y audiovisuales.
Subdirector. Técnico Especialista.	Es el profesional que asiste al director en sus funciones y le sustituye cuando sea necesario. Es el profesional con alto grado de conocimiento que planifica, coordina y supervisa las instalaciones y equipamiento de producción y comunicaciones. Colabora con el Técnico de Sistemas en la integración del equipamiento electrónico con las aplicaciones y sistemas informáticos. Coordina las tareas de mantenimiento llevadas a cabo por empresas externas y mantiene relación directa con los operadores de telecomunicaciones y otros proveedores de redes.
Técnico de Explotación y Mantenimiento.	Es el profesional que, con un nivel técnico adecuado ejerce funciones eminentemente prácticas de construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica y colabora en las de planificación y desarrollo de instalaciones y equipos técnicos para la transmisión de informaciones tanto escritas como gráficas y audiovisuales.
Técnico de Sistemas.	Es el profesional con funciones específicas en la planificación de los sistemas informáticos y sistemas operativos de ordenador, necesarios para las aplicaciones propuestas en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación.
Técnico Superior de Tecnología.	Es el profesional que con elevado nivel de especialización, con titulación superior, o equivalente, en las ramas de tecnología de la información, lleva a cabo labores de investigación y desarrolla y define las infraestructuras y proyectos técnicos necesarios para cubrir las necesidades de las áreas de producción. Realizará estudios de mercado con objeto de incorporar a nuestra infraestructura los nuevos elementos tecnológicos. Dará soporte de alto nivel a los técnicos de sistema y especialista que así lo requieran. Aporta valor, analiza, coordina y dirige los trabajos de desarrollo e implantación de los proyectos técnicos realizados por empresas externas.

Profesiones Audiovisuales

Definición de puesto	Funciones
Auxiliar de Televisión.	Es el profesional que cumple funciones auxiliares de las distintas profesiones dentro del área de televisión, siendo el encargado del orden y colocación de los distintos elementos necesarios para la grabación. En el caso de ser conductor de unidad móvil, hace funciones de mantenimiento de la misma.
Coordinador de Explotación.	Es el profesional que con variada y amplia experiencia en el ámbito de la explotación de estudios de TV organiza los recursos técnicos y humanos para realizar cualquier evento. Así mismo desarrolla alguna de los puestos de trabajo propios del citado ámbito, en caso de que las necesidades del servicio así lo exijan.
Coordinador Técnico de Radio.	Es el profesional que coordina los recursos técnicos y humanos necesarios para realizar cualquier evento técnico de sonido en radio. Es el responsable de todo el equipo y desarrolla funciones de Técnico de Radio cuando las necesidades del servicio así lo exigen.
Diseñador Gráfico.	Es el profesional que, por medios informáticos, hace ilustraciones, animación 2 D y 3 D con destino a los medios audiovisuales y archivo o uso interno de la agencia.
Iluminador.	Es el profesional que crea el clima de luz apropiado para el desarrollo del programa que se produce, planificando y analizando, tanto en estudios como en exteriores, la ubicación, potencia y características de las proyecciones y material auxiliar de luz.

Definición de puesto	Funciones
Jefe de Explotación.	Es el profesional que coordina y supervisa los recursos humanos y técnicos del área de explotación de televisión, para atender las necesidades de producción /realización de programas, así como el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas requeridas.
Jefe de División.	Es el profesional que, dependiendo directa y únicamente del Director, al cual asiste y puede sustituir en caso necesario en el ámbito de su propia división, se responsabiliza de la planificación, organización, promoción y coordinación, en todos sus aspectos, de alguna de las grandes divisiones que conforman la estructura de una dirección.
Jefe de Producción.	Es el profesional que organiza, coordina y supervisa los trabajos del área de producción, teniendo personal subordinado y que cumple las tareas de mayor responsabilidad.
Mezclador de Vídeo.	Es el profesional que, bajo las órdenes del realizador, lleva a cabo el proceso de selección de las distintas señales de vídeo.
Montador de Vídeo.	Es el profesional que, previa ordenación de las secuencias, efectúa cuantas tareas sean necesarias para conseguir el acabado del programa, según el ritmo y peculiaridad del guión. Alguna de sus tareas son la realización de montaje de secuencias, la operación de equipos de vídeo, ajustando, comprobando la calidad y continuidad de la imagen y del sonido durante la reproducción.
Operador de Cámara.	Es el profesional que realiza los movimientos de cámara en las producciones audiovisuales, utilizando para ello cualquier accesorio: grúa, steadycam, trípode..., actuando bajo las órdenes del realizador.
Operador de Control de Cámaras (CCU).	Es el profesional encargado de controlar la iluminación y colorimetría de las cámaras de tal modo que todas se vean iguales. Es el encargado, también, de vigilar las señales de vídeo que entran en el mezclador, haciendo que todas lleguen al mismo tiempo, controlando las fases de vídeos horizontal, vertical y Sch... Realizará la misma función con cualquier señal producida externamente que pueda afectar por sus ajustes, al correcto funcionamiento del mezclador, tanto en programas en directo como en diferido. Asimismo es el responsable de los envíos de programa o previo a los retornos de cámaras, monitores, etc.
Operador de Luminotecnia.	Es el profesional encargado de la manipulación de todo tipo de fuentes de luz, ya sean producción interiores o exteriores. Tiene conocimientos sobre el manejo de deimers y mesas de regulación, tanto en la instalación como en operación y es, por otra parte, responsable del correcto funcionamiento y mantenimiento de la parrilla de iluminación y todos sus accesorios. Es responsable del cumplimiento de las medidas de seguridad, tanto en la cuelga de proyectores, pantógrafos y demás accesorios, así como en la correcta utilización y recorrido de las mangueras y alimentación de los mismos.
Postproductor.	Es el profesional que planifica la postproducción de programas, maneja equipos de televisión de grabación, reproducción, edición, mezcla de imágenes y sonido, generación de efectos digitales y cualquier otro equipo de tratamiento de imagen y sonido necesario para elaborar programas o productos específicos de televisión.
Productor.	Es el profesional que planifica y controla la producción de programas o productos audiovisuales. Elabora los presupuestos y determina los recursos financieros, económicos, técnicos y humanos precisos y participa en el seguimiento, tratamiento y gestión de la noticia.
Realizador.	Es el profesional que proyecta y coordina un programa o grupo de ellos; confecciona guiones técnicos y su desglose; estudia y adapta toda clase de espacios propios del medio, creando los contenidos necesarios. Según el plan de trabajo establecido, coordina cuantas tareas se precisen para la realización de cualquier tipo de programas o productos audiovisuales grabados o emitidos en directo.
Regidor.	Es el profesional que transmite al personal de plató (desde los cámaras a los actores) las órdenes del realizador. Entre sus deberes presta especial atención el raccort en el movimiento de los actores, marcas y atrezzo.
Técnico de Radio.	Es el profesional que monta, opera y supervisa los equipos y material necesario de sonido en radio. Se encarga tanto del tratamiento de la señal acústica en posproducción como de la realización técnica de sonido de los programas o informativos en que la misma sea necesaria, ya sea en directo o en diferido, en estudio o en exteriores.
Técnico de Sonido.	Es el profesional que diseña, monta, opera y supervisa los equipos y material necesario de audio, tanto en el tratamiento de la señal en postproducción, (edición, sonorización, doblaje) como en la realización, configuración y desarrollo de los medios para la elaboración de distintos eventos (musicales, magazines, dramáticos...), bien sea en directo o en diferido, en estudios o en exteriores.

ANEXO II

Correspondencia de puestos, divisiones funcionales, grupos profesionales y niveles salariales

Puesto	Grupo	D. Funcional	S.N.B.
A.T.S.	2	Admon/Gestión.	4
Agente Ventas	3	Admon/Gestión.	8
Almacenista	4	Admon/Gestión.	9
Analista de Aplicaciones.	2	Tecnología	4
Analista de Mercado.	2	Admon/Gestión.	6
Analista de Sistemas	2	Tecnología	4
Analista Programador.	2	Tecnología	5
Asesor Jurídico.	1	Admon/Gestión.	1
Auxiliar Administrativo	4	Admon/Gestión.	9
Auxiliar Televisión	4	Audiovisual	9
Ayudante Gráfico	2	Información.	6
Ayudante Redacción	3	Información.	7
Ayudante Reporteros	3	Información.	7
Conductor	4	Admon/Gestión.	9
Conserje	4	Admon/Gestión.	9
Coordinador de Producción TV	2	Información.	3
Coordinador Explotación	2	Audiovisual	4
Coordinador Técnico Radio	2	Audiovisual	4
Diseñador Gráfico.	2	Audiovisual	5
Documentalista.	2	Información.	5
Editor	2	Información.	3
Gestor Productos	2	Admon/Gestión.	6
Iluminador.	2	Audiovisual	6
Infografista	2	Información.	6
Jefe Área Administración	1	Admon/Gestión.	2
Jefe Área Información	1	Información.	2
Jefe Área Técnica.	1	Tecnología	2
Jefe División Administración.	1	Admon/Gestión.	1
Jefe División Audiovisual	1	Audiovisual	1
Jefe División Técnica	1	Tecnología	1
Jefe Explotación.	1	Audiovisual	2
Jefe Producción	1	Audiovisual	2
Jefe Sección Redacción.	2	Información.	3
Lingüista	2	Admon/Gestión.	5
Médico	1	Admon/Gestión.	1
Mezclador Video.	3	Audiovisual	7
Montador vídeo.	3	Audiovisual	8
Oficial Administración.	3	Admon/Gestión.	7
Oficial Reparación y Oficios Auxiliares.	3	Admon/Gestión.	8
Operador Cámara.	3	Audiovisual	8
Operador Control Cámaras	3	Audiovisual	7
Operador Luminotecnia	3	Audiovisual	8
Posproductor	2	Audiovisual	6
Productor	2	Audiovisual	5
Programador.	3	Tecnología	7
Programador Especialista	2	Tecnología	6
Realizador	2	Audiovisual	5
Redactor.	2	Información.	5

Puesto	Grupo	D. Funcional	S.N.B.
Redactor Gráfico	2	Información	5
Redactor Jefe	1	Información	1
Regidor	3	Audiovisual	8
Reportero Televisión	2	Información	5
Responsable Conservación Edificios	1	Admon/Gestión	2
Responsable Sección Administración	2	Admon/Gestión	4
Responsable Sección Técnica	2	Tecnología	4
Responsable Seguridad	1	Admon/Gestión	2
Secretario/a Dirección	2	Admon/Gestión	6
Técnico Administración	2	Admon/Gestión	6
Tec. Básico en Prevención de Riesgos Laborales	3	Admón./Gestión	7
Técnico Comercial	2	Admon/Gestión	6
Técnico de asistencia e infraestructura	3	Tecnología	7
Técnico Especialista	2	Tecnología	6
Tec. Especialista en prevención de riesgos laborales	2	Admón./Gestión	6
Técnico Explotación y Mantenimiento	3	Tecnología	7
Técnico Mantenimiento General	4	Tecnología	9
Técnico Radio	2	Audiovisual	6
Técnico Sistemas	2	Tecnología	5
Técnico Sonido	3	Audiovisual	7
Técnico Superior Administración	1	Admon/Gestión	1
Técnico Superior Comercial	1	Admon/Gestión	1
Tec. Superior en Prevención de Riesgos Laborales	2	Admón./Gestión	5
Técnico Superior Tecnología	1	Tecnología	1
Telefonista	4	Admon/Gestión	9
Traductor	3	Información	8

ANEXO III

Tabla de niveles salariales

Tabla Salarial 2009

Grupo		Año 2009
I	Nivel Básico 1	3.115,33
	Nivel Básico 2	2.930,70
II	Nivel Básico 3	2.573,32
	Nivel Ingreso 3	1.929,98
	Nivel Básico 4	2.333,20
	Nivel Ingreso 4	1.749,91
	Nivel Senior 5	2.477,53
	Nivel Básico 5	2.213,79
	Nivel Ingreso 5	1.660,35
	Nivel Básico 6	2.128,65
III	Nivel Ingreso 6	1.596,48
	Nivel Básico 7	1.910,61
	Nivel Ingreso 7	1.432,93
	Nivel Básico 8	1.807,99
IV	Nivel Ingreso 8	1.356,06
	Nivel Básico 9	1.723,82
V	Nivel Ingreso 9	1.292,86
	Nivel Básico 10	1.520,45

ESTATUTO DE REDACCIÓN DE LA AGENCIA EFE

Preámbulo

La Agencia Efe es una empresa informativa de titularidad pública, propiedad de la sociedad en su conjunto, y se regula de acuerdo con los procedimientos de un Estado democrático de Derecho. La libertad de expresión y el derecho a una información veraz son dos realidades indisociables en nuestro ordenamiento jurídico y constitucional y son los principios irrenunciables que inspiran y comprometen el quehacer periodístico de la Agencia Efe.

La vocación de la Agencia Efe es el servicio público en el ámbito de la información. Sus funciones incluyen contribuir al ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos a disponer de una información veraz, relevante, de calidad y fiable, no sometida a intereses particulares, ya sean estos de naturaleza política, económica o de cualquier otro tipo. Si ofrecer una información veraz es exigible a cualquier medio de comunicación, con más razón obliga este principio a una organización informativa de titularidad pública como la Agencia Efe, cuyos servicios escritos, fotográficos, radiofónicos, audiovisuales y telemáticos nutren a numerosos abonados en España y en el mundo.

Por su condición de servicio público informativo, la Agencia Efe carece de línea ideológica, no transmite opiniones propias, sino noticias, crónicas, reportajes y análisis periodísticos, en cualquier soporte, basados en la veracidad de los hechos, la consulta de todas las fuentes, el rechazo de toda manipulación y el respeto a los principios éticos que rigen el protocolo de obtención y edición de información. Asumimos, en concreto, los principios de ética profesional del periodismo plasmados por la Unesco, el Consejo de Europa y la Federación Internacional de Periodistas.

Para contribuir a garantizar el derecho de los ciudadanos a la información, queremos proveernos de los medios que aseguren el ejercicio efectivo de la libertad de expresión y de la independencia de los periodistas en el desempeño profesional que tenemos encomendado en este servicio público. Por ello, la Redacción, el Comité Intercentros y la Dirección de la Agencia Efe hemos pactado este Estatuto de Redacción, que trata de compatibilizar el ejercicio de la máxima independencia periodística con las necesidades de gestión y organización que requiere una moderna empresa de comunicación de ámbito internacional. Ambas facetas, la independencia de los periodistas y la gestión profesional del servicio público, garantizan la relevancia de la Agencia Efe y su utilidad para los ciudadanos.

Naturaleza del Estatuto

El Estatuto de Redacción de la Agencia Efe es el instrumento que regula las actuaciones informativas en la Redacción y las relaciones de ésta con la Dirección. Se constituye como un pacto interno, pero también es un compromiso con nuestros abonados y con la sociedad.

En orden a preservar la independencia de la Agencia Efe y de sus periodistas, este Estatuto define los derechos y los deberes que deben presidir el trabajo de los miembros de la Redacción.

También armoniza la discrecionalidad de las decisiones reservadas a la Dirección en sus funciones organizativas con el mantenimiento de la necesaria autonomía del trabajo periodístico de la Redacción.

Por último, fija la composición y funciones del Consejo de Redacción, el órgano de elección directa de los periodistas encargado de velar por el cumplimiento de los principios y preceptos de este Estatuto.

El Consejo ampara a los periodistas de la Agencia Efe de posibles presiones externas o de la Dirección, así como a personas e instituciones que puedan resultar perjudicadas por informaciones de la Agencia Efe que vulneren este Estatuto o los principios éticos del periodismo.

El Estatuto de Redacción es una norma de carácter interno y de obligado cumplimiento. Tanto los miembros de la Redacción como la Dirección dirimirán y tratarán de resolver

preferentemente en este ámbito sus posibles conflictos profesionales, sin perjuicio del derecho a recurrir a los tribunales de justicia o a otras instancias que estimen más favorables para la defensa de sus intereses.

Queda excluida de este Estatuto la regulación de las condiciones laborales en la Agencia Efe, que corresponde fijar a la Dirección y al Comité Intercentros en el marco de la negociación del Convenio Colectivo. No obstante, el Consejo de Redacción podrá pronunciarse cuando considere que alguna disposición laboral repercute directamente en las condiciones profesionales de la Redacción, en particular sobre la independencia de los periodistas.

La vigencia del presente Estatuto de Redacción es indefinida, sin perjuicio de que se acometan las reformas precisas, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el capítulo correspondiente. El Estatuto es inderogable y en ningún caso quedará vinculada su aplicación, vigencia o reforma a los avatares de la negociación del Convenio Colectivo.

Ámbito de Aplicación

1. A efectos de este Estatuto, se consideran miembros de la Redacción aquellos profesionales de Efe y de sus filiales con cualquier tipo de contrato cuya función es la obtención, elaboración, edición, coordinación o difusión de información en cualquier formato. Los colaboradores y corresponsales están sujetos al Estatuto en lo relativo a los principios informativos y éticos.

2. Todas las informaciones transmitidas por los canales de Efe deben atenerse al contenido de este Estatuto.

Obligaciones de los Periodistas

3. Los periodistas de Efe están obligados a cumplir el Estatuto y velar por su aplicación.

4. La imparcialidad, la exactitud, la carencia de tendenciosidad y la honradez son principios ineludibles para lograr una información objetiva y rigurosa en cualquiera de los soportes.

5. Los periodistas de Efe deben presentar los puntos de vista significativos, exponer los hechos en su contexto, sin omisiones deliberadas y con las palabras adecuadas, sin que repercutan sus creencias o ideologías, y actuar con diligencia y métodos dignos en la obtención y tratamiento de la información.

6. Los periodistas de Efe elaboran sus propias informaciones y rechazan contundentemente el plagio, la copia de noticias ajenas sin citar la fuente y la divulgación, en sus líneas informativas, de comunicados sin elaboración periodística propia. En caso de tener que utilizar información publicada por otros medios, se citará la procedencia. Cuando Efe divulgue información gráfica, audiovisual o sonora cedida por terceros, se especificará su origen.

7. Todos los periodistas de Efe deben actuar con diligencia y criterio profesional en las funciones asignadas, así como mantener la calidad en el hilo informativo.

8. Efe rechaza cualquier presión de las instituciones, partidos políticos, grupos económicos, culturales, religiosos, sociales, ideológicos o de otro tipo que intenten alterar o influir en la información en beneficio de sus intereses. En caso de que existieran estas presiones, los periodistas podrán comunicárselo al Consejo de Redacción o a la Dirección.

9. El tratamiento del material informativo de Efe evitará cualquier tipo de discriminación por razones de religión, origen, situación social, cultura, etnia, sexo o cualquier enfermedad o discapacidad.

10. Efe respeta el derecho de las personas a su intimidad, al honor y a la propia imagen, que serán sopesados cuando colisionen con el derecho de los ciudadanos a estar informados.

11. La presunción de inocencia recogida en la Constitución Española es obligada en las informaciones de Efe.

12. En el tratamiento informativo de los temas en los que medien elementos de dolor o aflicción, los profesionales de Efe cubrirán la información con respeto y consideración hacia las personas afectadas. Tendrán especial cuidado con el tratamiento de las víctimas, en particular en el caso de delitos contra la libertad sexual y en actos terroristas.

13. Los periodistas de Efe tendrán singular consideración en el tratamiento informativo que afecte a la infancia y a la juventud. Por norma, las informaciones que puedan ser lesivas para los menores no incluirán su identidad ni podrán ser reconocidos en los materiales gráficos o de video.

14. Los periodistas de Efe serán escrupulosos en el tratamiento de informaciones procedentes de personas con dificultades de expresión, ya sea por razones de idioma o socioculturales. En caso de duda, no redactarán un texto que pueda perjudicar a la persona que haya facilitado la información.

15. Efe mantendrá deferencia informativa con aquellas organizaciones con fines sociales y sin ánimo de lucro que tengan más dificultades para acceder a los medios. Igualmente, tratará de dar voz a personas y colectivos afectados por alguna forma de exclusión social.

16. Efe nunca publicará informaciones de manera que inciten a la violencia o hagan apología de ella.

17. Los periodistas de Efe no pueden aceptar regalos, dinero ni compensaciones por el desempeño de su trabajo. Excepcionalmente, por cortesía, podrán admitir artículos cuyo valor, orientativamente, no exceda de 30 euros. Los materiales suministrados para la elaboración de la información no se consideran regalos.

18. Los periodistas de Efe no podrán utilizar en su propio beneficio el equipamiento u otros artículos que las fuentes informativas hayan prestado para su evaluación. Éstos tienen que ser devueltos en un plazo no superior a una semana.

19. Los miembros de la Redacción en plantilla no podrán trabajar simultáneamente en publicidad, relaciones públicas, asesoría de prensa y de imagen o actividades similares.

20. Los periodistas de Efe no podrán tener inversiones o intereses económicos directos relacionados con su área de trabajo, ni beneficiarse a través de información privilegiada.

21. Quienes participen en las labores informativas de Efe no podrán elaborar noticias que afecten directa o indirectamente a sus intereses particulares ni a los de sus familiares hasta segundo grado.

Derechos de los Periodistas

22. Los periodistas de Efe tienen derecho al secreto profesional y a la cláusula de conciencia, que son regulados en capítulos específicos de este Estatuto.

23. Los periodistas de Efe tienen derecho a la integridad de su trabajo, sin perjuicio de la necesaria edición del mismo. No obstante, cuando los trabajos encargados a un miembro de la Redacción sean modificados sustancialmente sin el acuerdo del autor, el periodista podrá retirar su firma y sustituir sus iniciales por puntos suspensivos. El editor también podrá acogerse a esta fórmula si su propuesta de revisión no es aceptada. Cuando el trabajo sea a iniciativa propia y fuera cambiado sustancialmente sin el acuerdo del autor, éste podrá retirarlo.

24. Los profesionales de Efe tienen derecho a la propiedad intelectual del producto de su trabajo, cuyos derechos de explotación ceden a la empresa a cambio de sus emolumentos.

25. Los profesionales de Efe tienen derecho de acceso y consulta de los trabajos propios archivados en los servicios de documentación de la Agencia.

26. Los profesionales de Efe podrán solicitar la recuperación de sus trabajos para usos de carácter personal. La Dirección estudiará caso por caso las peticiones y podrá negar ese uso siempre que sea de forma razonada y con comunicación al interesado y al Consejo de Redacción.

27. Los profesionales de Efe tienen derecho a negarse a elaborar informaciones para otros medios de comunicación, salvo en cumplimiento de convenios o contratos firmados por la Agencia.

28. Los periodistas de Efe podrán secundar plantes decididos conjuntamente con profesionales de otros medios, salvo que la Dirección, razonadamente, disponga lo contrario. En los casos de plantes por vetos a otros medios o por ofensas a los profesionales, el periodista podrá secundarlos sin que pueda suponerle consecuencias disciplinarias.

29. Los periodistas de Efe tienen derecho a la reserva de sus cuadernos, agendas y documentos, escritos o electrónicos. También tienen derecho a la total confidencialidad de sus comunicaciones, incluido el correo electrónico enviado o recibido, cuyo acceso queda prohibido a personas de dentro o de fuera de la Agencia, salvo autorización expresa del usuario.

30. Los periodistas de Efe tienen derecho a que la Dirección responda a acusaciones públicas que sean consecuencia del desarrollo de su trabajo, salvo que se demuestre fehacientemente que han actuado de mala fe.

31. Los periodistas de Efe tienen derecho a contar con los servicios jurídicos de la empresa en los procedimientos judiciales que sean consecuencia de su trabajo.

32. Cuando un procedimiento judicial consecuencia de su trabajo se resuelva con una condena del periodista, la empresa se responsabilizará de satisfacer la eventual sanción económica, salvo que el Consejo de Redacción determine razonadamente que ha actuado de mala fe.

33. Ningún periodista puede ser cambiado en sus funciones ni coberturas habituales sin una causa informativa y profesional que lo justifique. Ninguna entidad podrá influir en la designación de los periodistas para la cobertura informativa de sus actos.

34. Los profesionales de Efe desplazados a zonas de guerra o de catástrofes tienen derecho a no correr riesgos innecesarios, a disponer del equipo de protección adecuado y a estar debidamente asegurados.

Cláusula de Conciencia

35. En lo referente a la cláusula de conciencia, este Estatuto se remite a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/1997.

36. Los periodistas de Efe podrán acogerse, además, a la cláusula de conciencia para negarse, motivadamente, a participar en la elaboración de informaciones contrarias a los principios éticos y periodísticos de este Estatuto.

37. En ningún caso, la invocación de la cláusula de conciencia será motivo de perjuicio, sanción o traslado.

38. En caso de conflicto con la Dirección derivado del ejercicio de la cláusula de conciencia, el periodista que la invoque podrá solicitar la intervención del Consejo de Redacción, que se pronunciará al respecto con urgencia.

Secreto Profesional

39. Como garantía del derecho de los ciudadanos a la información, los periodistas de Efe tienen el derecho y el deber de guardar el secreto profesional y de no revelar la identidad de las fuentes que le hayan facilitado información con la petición de confidencialidad.

40. El secreto profesional obliga frente a la Dirección, frente a terceras personas y frente a la autoridad judicial, y vincula tanto al autor de la información como a cualquier otro periodista o responsable de Efe que hubiera podido conocer la identidad de la fuente o los datos confidenciales.

41. La Dirección podrá vetar una información que considere delicada o no contrastada suficientemente si el autor se niega a facilitar confidencialmente la identidad de la fuente.

42. El secreto profesional incluye igualmente las notas, materiales y soportes gráficos y audiovisuales utilizados en la información, así como en su proceso de preparación y elaboración.

43. Los periodistas de Efe citados a declarar en un procedimiento judicial podrán invocar su derecho al secreto profesional y negarse, en consecuencia, a identificar a sus fuentes. La empresa amparará el ejercicio de este derecho con todos los medios a su alcance.

44. Los periodistas de Efe no estarán vinculados por el secreto profesional cuando puedan evitar la comisión cierta de un delito contra la vida y la libertad de las personas.

45. Los periodistas de Efe que se acojan al secreto profesional no podrán ser objeto de represalias ni sancionados por ello.

Fuentes Informativas

46. Las informaciones de Efe deben identificar claramente las fuentes.

47. Cuando la identificación no pueda ser explícita, la atribución de fuentes debe ser lo más precisa posible. En ningún caso podrán difundirse informaciones sin atribución de fuentes o totalmente imprecisas, salvo que el periodista presencie los hechos.

48. Si la fuente habla «off the record» (información facilitada confidencialmente con la condición de que no sea difundida ni se le atribuya), el periodista no podrá publicar lo obtenido sin que sea confirmado por una fuente distinta.

49. El periodista garantizará el derecho de sus fuentes informativas a permanecer en el anonimato, cuando así lo hayan pactado.

50. Tal deber profesional podrá omitirse en el supuesto de que conste fehacientemente que la fuente ha falseado de manera consciente la información.

51. En caso de noticias recogidas de otros medios y basadas en fuentes anónimas, Efe está obligada a citar el medio y entrecomillar la información si ésta no puede ser obtenida por sus propios recursos y es periodísticamente relevante.

52. Efe no paga a las fuentes por la información ni permite que éstas dispongan cómo hay que dar las noticias.

Correcciones y Rectificaciones

53. Efe corregirá sin demora ni subterfugios los errores observados en sus informaciones y especificará cuál es el error.

54. Si el error es de la fuente y ésta pide que se corrija, en el nuevo texto se hará constar: «a petición de la fuente informante» o «por error de la fuente informante».

55. Cualquier corrección, rectificación o anulación de una noticia será consultada previamente con su autor siempre que sea posible.

56. Si en contra de la opinión del autor de la información, Efe corrige, rectifica o anula una información, el redactor podrá acudir al Consejo de Redacción, que estudiará el caso y emitirá un informe con la máxima urgencia.

Coberturas Informativas

57. Efe sufragará los viajes de sus periodistas. Esta norma de carácter general sólo podrá ser revisada cuando las condiciones de acceso a la información sean especialmente difíciles y la relevancia de ésta lo justifique.

58. Ningún periodista de Efe podrá usar sus días libres para viajar representando a la agencia ni transmitir informaciones.

59. Todos los viajes de los periodistas deberán ser autorizados por el director de Información y darán lugar al pago de las correspondientes dietas y demás compensaciones previstas en el Convenio Colectivo.

60. El Consejo podrá acceder a la información sobre los viajes cuando así lo solicite a la Dirección.

61. Los periodistas de Efe datarán las informaciones en el lugar en el que escriben o en el que han realizado personalmente la cobertura. Cuando no sea posible realizar una cobertura presencial de un acontecimiento deportivo, se podrá datar en el lugar del suceso siempre que se hagan constar los medios por los que se ha obtenido la información.

Derechos y Obligaciones de la Dirección

62. A los efectos de este Estatuto se consideran integrantes de la Dirección el presidente, el director de información, los directores y subdirectores de los departamentos informativos o de las filiales de Efe y los delegados en el territorio nacional y en el exterior.

63. La Dirección está obligada a cumplir y hacer cumplir este Estatuto.

64. La Dirección es responsable de la organización del trabajo y de establecer las prioridades informativas.

65. La Dirección podrá retrasar o impedir la difusión de una noticia sólo por criterios estrictamente periodísticos, que serán argumentados ante el Consejo de Redacción si éste lo requiere.

66. La Dirección garantizará el respeto escrupuloso a la veracidad en cada información, rechazará todo intento de influir en las coberturas o en la orientación informativa y facilitará el derecho de rectificación cuando se demuestre que una noticia no responde a la verdad.

67. La Dirección deberá responder de forma diligente a todas las acusaciones públicas que los periodistas puedan sufrir como consecuencia de la elaboración de una información veraz y debidamente contrastada.

68. La Dirección no podrá en caso alguno facilitar a terceros las identidades de las fuentes informativas o las de aquellas personas que estén protegidas por disposiciones judiciales.

69. La Dirección garantizará que ningún convenio o contrato comercial suscrito con instituciones públicas o privadas suponga contraprestaciones ajenas al interés informativo.

70. Mientras los delegados simultaneen tareas informativas y comerciales, la Dirección impedirá que los intereses comerciales primen sobre los informativos.

71. La Dirección mantendrá la confidencialidad de los asuntos tratados con el Consejo de Redacción.

Nombramientos

72. Antes de proceder al nombramiento del director de Información, el presidente comunicará confidencialmente la propuesta al Consejo de Redacción, que emitirá un informe confidencial al presidente. Cuando el presidente designe al candidato, el Consejo convocará un referéndum.

73. El Consejo comunicará al presidente el resultado del referéndum, que no tiene carácter vinculante, y se hará constar en la información que se difunda sobre el nombramiento.

74. Para los demás cargos de libre designación, la Dirección comunicará también confidencialmente la propuesta al Consejo de Redacción, que dará su parecer del mismo modo. Cuando la Dirección designe al candidato, el Consejo consultará a la Redacción involucrada y por el procedimiento que estime más oportuno en cada caso, incluida la posibilidad de referéndum no vinculante, que será obligatorio en el caso de los directores de departamento.

75. Una vez efectuadas todas las consultas que estime necesarias, el Consejo elevará a la Dirección su criterio sobre la conveniencia de la propuesta en el plazo máximo de una semana, que será de quince días en el caso de referéndum.

Consejo de Redacción

76. El Consejo de Redacción, órgano de representación profesional de los periodistas de Efe, velará por el cumplimiento de este Estatuto.

77. El Consejo de Redacción intervendrá entre la Dirección y los periodistas en cualquier conflicto profesional en el que sea requerido.

78. El Consejo podrá intervenir por iniciativa de sus miembros o a requerimiento de la Dirección o de los periodistas de Efe. También, por solicitud de abonados o personas o instituciones aludidas.

79. Cuando un periodista invoque la cláusula de conciencia o el secreto profesional, la Dirección solicitará el dictamen del Consejo con la mayor rapidez.

80. El Consejo podrá convocar asambleas de la Redacción o foros en la Intranet para debatir cuestiones profesionales que sean competencia de este Estatuto.

81. El Consejo derivará sin demora al Comité Intercentros cualquier cuestión de índole laboral que llegue a su conocimiento.

82. El Consejo de Redacción elaborará un informe anual sobre su actividad y sobre el cumplimiento del Estatuto de Redacción en el servicio informativo de Efe.

83. El Consejo, en el ámbito del Estatuto, podrá elaborar informes sobre cualquiera de los servicios, departamentos o delegaciones y evaluar el desempeño de sus responsables, así como proponer mejoras.

84. El Consejo podrá intervenir para aclarar la actuación profesional de la Redacción, para reconocer los fallos o errores internos en el material informativo y para denunciar manipulaciones, incluida la no difusión de alguna información, o para expresar su posición en los asuntos que estime pertinentes relacionados con el contenido de este Estatuto.

85. El Consejo participará en las conversaciones entre la Dirección y el Comité Intercentros que afecten a cuestiones informativas.

86. El Consejo será consultado por la Dirección sobre las decisiones que afecten a la política informativa, la organización de la Redacción, las normas básicas de estilo y las medidas relacionadas con el contenido de este Estatuto.

87. En caso de reiterado o grave incumplimiento de este Estatuto por algún miembro de la Redacción, el Consejo podrá poner la situación en conocimiento de la Dirección, con notificación al Comité Intercentros, a los efectos de posibles sanciones reguladas en el Convenio Colectivo.

88. El Consejo estará compuesto por cinco miembros que serán elegidos en un colegio electoral único.

89. Los miembros del Consejo serán elegidos para un mandato improrrogable de dos años. Transcurrido un mandato intermedio, podrán volver a presentarse.

90. La aceptación de un cargo de libre designación será causa de cese inmediato como miembro del Consejo de Redacción.

91. La pertenencia al Consejo de Redacción se considera incompatible con ser miembro titular del Comité Intercentros.

92. Un miembro o la totalidad del Consejo de Redacción podrá ser reprobado, recusado o destituido en cualquier momento de su mandato con las firmas al menos de la mitad más uno del censo electoral.

93. Los miembros del Consejo de Redacción cesarán por finalización de su mandato, por dimisión, por extinción de su relación contractual con la empresa, por destitución, por incurrir en incompatibilidad al ser nombrado para un puesto de designación directa o por ocupar un puesto como miembro titular del Comité Intercentros.

94. En caso de vacante en el Consejo de Redacción, el puesto será ocupado por el siguiente candidato más votado. En este caso, el mandato del sustituto terminará con el del resto del Consejo.

95. Si no se pudieran cubrir las vacantes y el Consejo quedara con menos de tres miembros, convocará automáticamente elecciones para la totalidad del Consejo.

96. Los consejeros dispondrán cada mes de hasta un máximo de 35 horas laborales para el desarrollo de su función, excluidas las reuniones y viajes vinculados con su condición. Contarán con los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité Intercentros.

Elección del Consejo

97. Cuando falten dos meses para finalizar su mandato, el Consejo convocará elecciones -que procurará que no coincidan con las sindicales- y fijará el calendario electoral, que incluirá la constitución de la Mesa, la exposición del censo, las reclamaciones al mismo, la resolución de reclamaciones sobre el censo y la publicación definitiva del mismo; la presentación de candidaturas, su proclamación provisional, las reclamaciones sobre candidaturas, la resolución de reclamaciones y la proclamación definitiva de candidatos; la campaña electoral, la votación, escrutinio y proclamación de resultados, reclamaciones contra la proclamación, resolución y proclamación definitiva de resultados. Todos estos actos y el proceso serán publicados en la Intranet.

98. La Mesa Electoral central estará integrada por tres miembros. Serán designados seis trabajadores de la central de Madrid de los incluidos en el censo: los dos más antiguos, los dos de más edad y los dos más jóvenes. Deberán estar tres de ellos presentes en todo momento del proceso electoral. La Dirección, el Consejo de Redacción y el Comité Intercentros, además de los candidatos, podrán disponer de sendos interventores en la mesa.

99. El censo incluirá nombre y apellido de los electores, así como el departamento, centro y categoría profesional. En el censo figurarán todos los miembros de la Redacción en plantilla en Efe y en sus filiales y delegaciones con al menos seis meses de antigüedad en la empresa. La Dirección facilitará al Consejo el censo actualizado cuando éste lo solicite.

100. A efectos del censo electoral, serán electores los miembros de la Redacción que intervienen en la obtención, elaboración, edición, coordinación o difusión de informaciones en cualquier soporte, que incluye las funciones de redactor, redactor gráfico, reportero, documentalista, editor, jefe de sección, jefe de área, redactor jefe, subdirector y director en los departamentos de Nacional, Internacional, Economía, Deportes, Gráfica, Reportajes, Radio, Televisión, Multimedia y Documentación; en las delegaciones dependientes de esos departamentos y en las filiales, así como en cualquier otro departamento informativo o filial que se pueda crear en el futuro.

101. Podrán ser elegibles todos los trabajadores que figuren en el censo siempre que tengan una antigüedad mínima de dos años a la fecha de su publicación, excepto los cargos de libre designación en ejercicio.

102. Las candidaturas al Consejo de Redacción serán nominales e individuales.

103. Proclamados los candidatos, tendrán a su disposición para su campaña un espacio en la Intranet y en los tablones de anuncios, en los que podrán participar los periodistas. La Dirección facilitará la difusión de las propuestas de los candidatos por otros medios como fax, correo electrónico o líneas internas de comunicación.

104. La papeleta electoral incluirá el nombre y apellidos de cada candidato y una casilla en blanco para su designación. El orden de los candidatos en la papeleta se establecerá por sorteo.

105. Cada elector podrá designar hasta un máximo de cinco candidatos marcando una cruz en la casilla correspondiente, si bien podrá votar a un número inferior. Será nula la papeleta con más de cinco nombres marcados o con tachaduras, enmiendas o correcciones.

106. El voto se podrá efectuar en persona, por fax, por correo o por cualquier otra modalidad aceptada por la Mesa Electoral.

107. La Mesa fijará las fechas en que pueda votarse por correo. El voto por correo se dirigirá a la Agencia Efe en un sobre remitido a la Mesa Electoral Central y dentro del mismo se incluirá fotocopia del Dni u otro documento de identidad y otro sobre cerrado con la papeleta. Estos votos serán custodiados por los servicios de seguridad de Efe en el control de entrada de la sede central hasta las 09.00 horas locales de Madrid del día de las elecciones, en que serán trasladados a la Mesa Electoral.

108. En las Delegaciones se establecerán Mesas Auxiliares que estarán formadas por el periodista más antiguo en la empresa y el más nuevo, quienes se ocuparán de la

recepción de votos y su recuento. Podrán tener interventores los candidatos, el Consejo de Redacción y el Comité Intercentros. El resultado del escrutinio, firmado por ambos, se enviará a la Mesa Electoral Central.

109. Una vez concluida la votación, la Mesa Electoral Central efectuará el escrutinio de votos y proclamará consejeros electos a los cinco candidatos con mayor número de votos. En caso de empate, se decidirá por sorteo.

110. La Mesa Electoral Central y las Auxiliares conservarán los votos emitidos hasta que finalice el proceso electoral y en previsión de posibles reclamaciones.

111. Cualquier elector o candidato podrá impugnar la votación o sus resultados en el plazo de tres días hábiles ante la Mesa Electoral Central.

Funcionamiento del Consejo

112. El Consejo de Redacción determinará sus normas de funcionamiento interno y designará, en su caso, a un presidente, que hará las veces de portavoz, y a un secretario, puestos que pueden ser rotatorios.

113. El Consejo, salvo en periodos vacacionales, se reunirá al menos una vez al mes. Con la misma frecuencia se reunirá con el director de Información para tratar las consultas y conflictos surgidos. Cualquiera de las partes podrá solicitar reuniones extraordinarias, si la urgencia de un asunto lo requiere.

114. Las deliberaciones del Consejo y de las reuniones que mantenga con la Dirección serán confidenciales.

115. Para adoptar acuerdos válidos deberán participar al menos tres consejeros. La participación podrá hacerse mediante presencia física, videoconferencia o cualquier otro sistema que el Consejo acepte.

116. Se entenderá como posición del Consejo la compartida por la mayoría de sus miembros, que nunca podrá ser inferior a tres. Si un consejero mantiene alguna discrepancia, podrá hacerla pública como voto particular en el comunicado del Consejo.

117. El Consejo nunca se pronunciará sin consultar a las partes implicadas, que están obligadas a colaborar. Si una de ellas declina dar su versión, se hará constar.

118. Se abstendrán de participar en las votaciones los consejeros que estén implicados directamente en los asuntos que se traten.

119. La empresa garantizará la cobertura de todos los gastos ocasionados por el funcionamiento del Consejo de Redacción y le dotará de los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.

120. El Consejo dispondrá de una sección permanente en Intranet, cuya gestión se le encomienda en exclusiva, para difundir sus comunicados o informar de sus actuaciones, criterios o cualquier asunto que considere de interés, así como para recabar la participación de la Redacción. El Consejo podrá difundir sus comunicados por las líneas internas de Efe.

121. Cuando el Consejo considere que uno de sus comunicados debe ser difundido por línea a los abonados, informará de su contenido a la Dirección y será distribuido inmediatamente sin que pueda ser vetado. El Consejo será responsable legal de sus comunicados.

122. El texto del comunicado dará cuenta de los hechos, en su caso la versión de las partes, y la opinión del Consejo.

123. Salvo autorización o decisión del Consejo, sus comunicados no podrán darse a conocer fuera de Efe.

Reforma del Estatuto de Redacción

124. La modificación del Estatuto de Redacción podrá ser propuesta por el Consejo de Redacción o con las firmas de al menos el 30 por ciento del censo.

125. Cualquier propuesta de modificación del Estatuto será consensuada con la Dirección y sometida a referéndum, en el que deberá ser aprobada por mayoría absoluta, con una participación mínima del cincuenta por ciento del censo electoral. El nuevo texto se incorporará al Convenio Colectivo, según lo legalmente establecido.

Disposiciones Finales

126. El Estatuto de Redacción entrará en vigor tras ser aprobado en referéndum por mayoría absoluta, con una participación mínima del cincuenta por ciento del censo electoral.

127. El Estatuto de Redacción tendrá el mismo rango legal que el Convenio Colectivo de la Agencia Efe, al que se incorpora como cuerpo normativo independiente.

128. Este Estatuto no puede ser suspendido ni derogado por las partes y su vigencia es indefinida.

Disposición Adicional Transitoria

Una vez aprobado el Estatuto, el actual Consejo de Redacción convocará elecciones según los plazos fijados en este texto y quedará en funciones.

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

7515 *Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos.*

Visto el texto del acta de fecha 17 de febrero de 2010 donde se recogen los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, S.A. (código de Convenio número 90000132011981), así como de incorporación al mismo del Plan Marco de Igualdad de Oportunidades y del Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico, que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 5 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA FINAL (NÚMERO 8 ADICIONAL)

En Madrid, a 17 de febrero de 2011, siendo las 16 horas, se reúnen en los locales de la Agencia Efe, S.A., calle Espronceda, número 32, la representación de la Dirección de la Agencia Efe y de los trabajadores, integradas por las personas que se reseñan al margen y en la condición que se señala. Todo ello en virtud de convocatoria y al objeto de dar por finalizadas las negociaciones que se habían prorrogado con el ánimo de acordar los asuntos pendientes indicados en la disposición adicional segunda y tercera, del Convenio colectivo de Agencia Efe, S.A., B.O.E. de 15 de octubre del 2010.

Asistentes:

Presidente:

Don Pablo Galán Arévalo.
Don Vicente Mora Fernández.

Por la Dirección de la empresa:

Don José M.^a Cernuda Fernández.
Doña Manuela Fernández Castro.
Don Ángel Martín Martín.
Don Alfonso Puga Molina.
Don Manuel Segovia Vargas.

Por el Comité Intercentro:

UGT:

Don Fernando Alvarado.
Doña Paloma Avilés Martínez.
Don Ignacio García Sevilla.

CC. OO.:

Don Tomás Cerro Rodríguez.
Don Francisco García Minayo.
Don Jhon Galocha Iragüen.
Doña Matilde Martínez Rodríguez.
Doña Pilar Quílez Martínez.

FeSP:

Don Juan García Chicano.
Delegados sindicales.
Don Félix Roperó Castrillo (CC. OO.).
Doña Almudena de Santiago (UGT).

Asesores:

Don Antonio Peiró (FeSP).

Secretaria:

Doña Pilar G. de Suso Soto.

Por iniciativa de la dirección, y una vez constatado el desacuerdo en relación con los puntos contenidos en la disposición adicional segunda del Convenio colectivo, ambas partes dan por concluida esta fase de las negociaciones, después de que la parte empresarial haya rechazado la propuesta de, una vez cerrado este proceso negociador y constituido un nuevo Comité Intercentros, celebrar reuniones con objeto de sustanciar acuerdos para incorporarlos al nuevo Convenio.

La representación de los trabajadores lamenta este rechazo y que no haya sido posible llegar a acuerdo alguno, al margen de un añadido a la redacción del artículo 27 de Convenio colectivo, a pesar de las aportaciones hechas por la parte social, que constan en las actas de la negociación.

La parte empresarial lamenta, igualmente que, al margen del significativo logro del acuerdo sobre el Plan de Igualdad y Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo, aún habiéndose superado el plazo de negociación establecido en las disposiciones segunda y tercera del vigente Convenio colectivo y a pesar de las propuestas llevadas a la Mesa que figuran en las actas precedentes, el resto de acuerdos alcanzados sean tan limitados.

La empresa se compromete a reunirse con el nuevo Comité Intercentros, una vez constituido y a la mayor brevedad, para examinar los temas que han quedado pendientes en la negociación o cualquier otro susceptible de ser tratado, y explorar la posibilidad de encontrar acuerdos.

El representante de la FeSP pide la palabra y declara como manifestación de parte.

Discrepancia con el cierre de la negociación en la que no ha sido posible llegar a un acuerdo por la negativa sistemática de la dirección a desarrollar y pactar los contenidos de la disposición adicional segunda.

La representación de los trabajadores insta a la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia del Gobierno y a la Vicepresidencia de la SEPI, también firmantes del acuerdo del 2 de julio del 2010, para que garanticen el cumplimiento de la totalidad de lo pactado en el acuerdo citado y permitan que siga abierta la negociación de la disposición adicional segunda durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

La dirección de la empresa no está en absoluto de acuerdo con las afirmaciones de FeSP, al considerarlas no ajustadas a la verdad, porque las responsabilidades de no haberse alcanzado es de ambas partes, y que se ha cumplido sobradamente lo pactado, ya que no hay que olvidar que el plazo de negociación expiró el 31 de diciembre del 2010.

De esta forma se cierra la negociación con los siguientes acuerdos:

1.º Modificar el artículo 27, del actual Convenio colectivo, que quedaría redactado de la siguiente forma:

«Artículo 27. *Plantilla.*

1. Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación, siempre que se corresponda con alguna de las modalidades contractuales vigentes, en cada momento, en la legislación laboral.

2. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, en función de la tecnología, mercado, producción y siempre con respeto a la normativa legal vigente en cada materia.

3. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

4. Será un objetivo de la empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, relativo a la reserva del 2 por 100 de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por trabajadores discapacitados, y en su defecto, cumplirá, en todo caso, las medidas alternativas que establece la legislación.

5. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, en el primer trimestre del año, una relación de la plantilla que deberá contener los siguientes datos de todos los trabajadores:

Apellidos y nombre.

Fecha de nacimiento.

Fecha de ingreso en la empresa.

Fecha de última adscripción a grupo profesional y nivel salarial, así como indicación del puesto del glosario, recogido en el anexo I, que se ocupe en ese momento.

Grupo profesional y nivel salarial, así como indicación del puesto del glosario, recogido en el anexo I, que se ocupe en ese momento.

Departamento al que estén adscritos.

6. La Dirección de la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, con carácter mensual, de forma automatizada y siempre que se produzca alguna modificación: alta, baja, promoción o ascenso, traslados..., una relación nominal de los movimientos de plantilla.»

2.º Incorporar al texto del Convenio colectivo el Plan Marco de Igualdad de Oportunidades en Agencia EFE, S.A.. acordado en la comisión mixta constituida para ello, el 10 de febrero del 2011.

3.º Incorporar al texto del Convenio colectivo el Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Sicológico en la Agencia Efe, S.A., acordado en la comisión mixta constituida para ello, el 10 de febrero del 2011.

Y, sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se cierra la negociación, a las 18,35 horas del día de la fecha.

Firmantes:

Por la Presidencia de la Mesa Negociadora:

Don Pablo Galán Arévalo.

Don Vicente Mora Fernández.

Por la Dirección:

Don José M.^a Cernuda Fernández.
Doña Manuela Fernández Castro.
Don Ángel Martín Martín.
Don Alfonso Puga Molina.
Don Manuel Segovia Vargas.

Por el Comité Intercentros:

UGT:

Don Fernando Alvarado.
Doña Paloma Avilés Martínez.
Don Ignacio García Sevilla.

CC.OO.:

Don Tomás Cerro Rodríguez.
Don Francisco García Minayo.
Don Jhon Galocha Iragüen.
Doña Matilde Martínez Rodríguez.
Doña Pilar Quílez Martínez.

FeSP:

Don Juan García Chicano

Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico en la Agencia Efe, S.A.

I. Introducción

La Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, la Legislación de ámbito laboral y el Convenio colectivo de Agencia Efe, S.A., son garantía de la salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación de las personas.

El reconocimiento y amparo de todos estos derechos exige igualmente un compromiso de la representación de los trabajadores y la de la dirección de la empresa para acordar un protocolo de actuación en situaciones de acoso en el trabajo en todas sus dimensiones.

Para ello se establecen métodos de prevención, tratamiento y erradicación de todas estas conductas, respetando los derechos y garantías que amparan a cualquier trabajador involucrado en estos procedimientos, siempre bajo la cobertura legal de las normas constitucionales, laborales y demás de aplicación relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. Objeto y principios

El objeto del Protocolo es establecer un procedimiento de actuación que se aplicará cuando se denuncien conductas que puedan suponer la existencia de acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo, en el ámbito de organización y dirección de la Agencia Efe, S.A., sin perjuicio de las acciones judiciales y administrativas que asisten a los empleados.

El presente Protocolo se fundamenta en los siguientes derechos y principios:

Derecho de todo trabajador/a a ser sujeto pasivo de un trato cortés, respetuoso y digno.
Derecho de todo trabajador/a a la igualdad y no discriminación en el trabajo.

El establecimiento de medidas preventivas eficaces y la persecución de este tipo de conductas a través de cauces de reclamación adecuados tramitados de manera urgente para la erradicación de todas estas conductas.

Velar por el cumplimiento de los principios de seguridad jurídica, el derecho a la intimidad y confidencialidad durante la tramitación del procedimiento y a la presunción de inocencia, minimizando las consecuencias en la empresa y procurando la garantía de todos los derechos de las víctimas.

Informar, implantar y seguir el cumplimiento del Protocolo consensuado por las partes hasta lograr la erradicación del acoso sexual y moral que se produzca en la Agencia Efe, S.A.

III. *Ámbito de aplicación*

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de Agencia Efe, incluido dentro del ámbito personal del Convenio colectivo en vigor. Las denuncias contra trabajadores de la empresa, podrán ser cursadas por personal ajeno a ésta (autónomos, empleados de empresas contratistas, contratados locales, ETT, becarios, etc) y se les dará el mismo tratamiento.

Si el sujeto denunciado ostenta uno de los cargos especificados en el artículo 3.a) del Convenio colectivo, la Dirección de RR.HH. elevará la denuncia al accionista, con objeto de que sea éste, el que, en su caso, designe instructor externo a la empresa, evalúe el informe que pueda emitir el citado instructor y actúe en consecuencia. La empresa solicitará al accionista información sobre la tramitación que haya llevado respecto de esta denuncia. De todos estos trámites, la empresa dará el debido conocimiento al denunciante y a la representación legal de los trabajadores.

La Agencia Efe S.A. dará amparo y tramitará las denuncias de sus trabajadores, en relación con otros ajenos a ella, ante las empresas o autónomos con los que mantenga cualquier relación contractual o, en su caso, los responsables de Igualdad de las mismas.

IV. *Definición de conceptos*

1. Acoso sexual: se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, originando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso por razón de sexo: se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona o su orientación sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Acoso moral o psicológico: se entiende por acoso moral o psicológico la agresión repetida o persistente realizada por una o más personas durante un periodo prolongado, de forma verbal o no verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, con la finalidad de humillar, menospreciar, insultar, coaccionar o discriminar a la víctima.

Pueden considerarse comportamientos que, por sí solos o junto con otros, evidencian la existencia de conductas de acoso moral o psicológico, las siguientes:

Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.

Utilizar tácticas de desestabilización: fiscalización injustificada del trabajo, cambios de puesto sin fundamento alguno, retirada de responsabilidades sin justificación real, falta de reconocimiento de sus funciones mediante gestos, actitudes o desprecios.

Difundir rumores dirigidos a desacreditar a la víctima y búsqueda de un ambiente hostil.

Ridiculizarla, calumniarla, cuestionar constantemente sus decisiones y deteriorar su imagen profesional.

Degradar intencionadamente las condiciones de su puesto de trabajo u obligar a realizar trabajos humillantes o degradantes a la víctima.

El desprecio de sus presuntas o reales discapacidades, o el ataque a sus ideas políticas o convicciones religiosas.

La provocación para inducir comportamientos descontrolados o agresivos.

La violencia verbal, el trato intimidatorio

Estos comportamientos descritos no tienen carácter exhaustivo, pudiendo producirse cualquier otro no recogido en los mencionados.

V. Procedimiento

1. Inicio: El procedimiento comenzará con la denuncia de acoso por parte de la víctima, que se dirigirá, por escrito, a la Dirección de RR.HH. o, a su elección, a cualquier representante de los trabajadores. También podrá iniciarlo, por el mismo cauce, cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la situación de acoso que deba denunciar.

2. Tramitación expediente informativo: La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de un instructor/a designado por la Dirección de RR.HH., que dará traslado del mismo a un representante de los trabajadores, preferiblemente de su mismo centro de trabajo, designado por dicha representación, así como al denunciante, denunciado/a o denunciados/as.

El instructor/a del expediente podrá practicar cuantas diligencias considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, debiendo estar sustanciado el mismo en el plazo máximo de quince días naturales desde el inicio de la tramitación. De la práctica y del contenido de estas diligencias se dará la oportuna comunicación al representante de los trabajadores al tiempo que se vayan llevando a cabo.

Finalizada la instrucción, el instructor/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados.

Del informe final, se dará traslado al denunciante, denunciado/a o denunciados/as, y al representante de los trabajadores designado al efecto. Haciendo constar en dicho informe final el derecho que asiste al trabajador/a, si estuviera afiliado a algún sindicato, de solicitar de éste la redacción de las consideraciones que considere oportunas.

Todas las partes, incluido, el representante de los trabajadores y, en su caso, el sindicato, podrán realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de tres días laborables desde la recepción del informe. El instructor deberá responder, de manera sucinta, a las consideraciones trasladadas por las partes, dando por concluido el expediente.

3. Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, el instructor/a, como medida cautelar, podrá proponer la separación de las personas implicadas en la denuncia, respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo de los afectados.

4. Finalización del expediente: El informe y los escritos que las partes hayan querido realizar, se entregarán a la dirección de la empresa, quien deberá decidir sobre las consecuencias de la tramitación llevada a cabo, en un plazo no superior a siete días naturales desde la fecha de su recepción.

Si considera acreditada la existencia de acoso, deberá aplicarse el procedimiento sancionador incluido en el Convenio colectivo, calificándose como falta grave o muy grave. Si no ha podido probarse la existencia de acoso, el expediente deberá sobreeserse.

Por el mismo procedimiento, las denuncias manifiestamente falsas serán calificadas como faltas graves o muy graves.

La decisión adoptada se comunicará a todas las partes intervinientes.

La Comisión de Igualdad que se cree como consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad en la Agencia Efe, S.A., será informada de la sanción recaída, en su caso, por denuncias realizadas como consecuencia de conductas de acoso y del cumplimiento efectivo de la misma.

5. Prescripción: Las conductas de acoso se considerarán prescritas en el mismo plazo que figure en el Convenio colectivo de aplicación.

6. Privacidad de la Información y garantía de confidencialidad: Se establece la siguiente política de privacidad en relación con las denuncias interpuestas y expedientes tramitados:

Tanto el instructor/a como el resto de personas que intervengan en los procedimientos, están obligados a mantener la más estricta confidencialidad, incluso después de finalizado el expediente.

A efectos de proteger la privacidad de la víctima y del denunciado/a se omitirán sus datos personales durante todo el procedimiento y se recurrirá a números de identificación.

La información de los expedientes será custodiada y protegida para asegurar la prohibición de su divulgación.

VI. *Medidas preventivas, formativas*

Las partes firmantes se comprometen, de forma independiente o de manera conjunta, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre el problema del acoso sexual, moral o psicológico, al objeto de prevenir, perseguir y erradicar este tipo de conductas.

Igualmente, la Comisión de Igualdad podrá proponer medidas preventivas y cursos de formación, especialmente a los trabajadores/as que tengan personal a su cargo.

VII. *Implantación, difusión y seguimiento del protocolo*

El presente Protocolo de Acoso formará parte del Plan de Igualdad de Agencia Efe, S.A., su difusión y seguimiento son competencia de la Comisión de Igualdad.

Su duración es indefinida, no obstante, cualquiera de las partes, ya sea la empresa o representantes de los trabajadores, ostenta la facultad de revisar el presente documento. De esta forma, pondrá en conocimiento de la otra parte, los cambios que considere necesarios, para proceder a su negociación y llevar a cabo, en su caso, las nuevas modificaciones acordadas.

Plan Marco de Igualdad de Oportunidades en Agencia Efe

1. *Introducción*

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de las discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida humana y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La ley precisa que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En el título III la ley contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública y particularmente, dedica el artículo 38 a la Agencia Efe:

En el ejercicio de sus actividades, la Agencia Efe velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de Igualdad.
Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar la violencia de género.

La Agencia Efe promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

La Ley de Igualdad contiene, por tanto, un mandato expreso a la Agencia Efe en reconocimiento de su especial misión en el ámbito informativo, obligación que queda reflejada en los siguientes compromisos asumidos:

La Dirección de Agencia Efe, el Comité Intercentros y el primer Consejo de Redacción elegido por los periodistas de la empresa acordaron en 2006 un Estatuto de Redacción como norma de carácter interno y de obligado cumplimiento con el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de la libertad de expresión y de la independencia de los periodistas en el desempeño profesional.

El texto se articula sobre la vocación de servicio público de la Agencia, entre cuyas funciones está contribuir al ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos a disponer de una información veraz, relevante, de calidad y fiable.

Asimismo, recoge como una de las obligaciones de los periodistas que trabajan en Efe evitar en el tratamiento del material informativo cualquier tipo de discriminación por razón de religión, origen, situación social, cultura, etnia, sexo o cualquier enfermedad o discapacidad.

En febrero de 2008 la Dirección de la Agencia firmó con la Secretaría General de Políticas de Igualdad, organismo administrativo delegado del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, un convenio marco de colaboración sobre el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres con el compromiso de dar formación específica a sus periodistas en esta materia.

La Ley de Igualdad define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Se reconoce la obligatoriedad de elaborar e implantar un plan de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores.

En cumplimiento de la legislación y en aras a continuar trabajando en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Agencia Efe pone en marcha un Plan de Igualdad fruto de las negociaciones y acuerdos entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El diseño e implementación del citado plan permitirá corregir e introducir mejoras que impulsen a la empresa a alcanzar mayores cotas de igualdad.

2. *Ámbito de aplicación*

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de Agencia EFE incluido dentro del ámbito personal del Convenio colectivo en vigor.

De esta forma, y según lo establecido en la ley, el plan de igualdad incluirá la totalidad de la empresa sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo.

3. *Ámbito temporal*

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma, prevista en febrero 2011, hasta el 31 de diciembre de 2012. Al cumplir su fecha de vencimiento, se revisará o/y actualizará.

4. Características del Plan

El Plan Marco de Igualdad tiene las siguientes características fundamentales que deben estar presentes a la hora de desarrollar y poner en marcha medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades:

Integral: Tanto el Plan como las medidas y acciones positivas que se establezcan, incidirán positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

Transversal: El plan se concibe como un marco de actuación y una herramienta para la acción que implica a todas las personas de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Flexible: Su carácter es dinámico y flexible, es decir, permite a lo largo de su desarrollo la incorporación de nuevos fundamentos, así como la realización de las modificaciones pertinentes.

Sistemático: Abordar el plan desde un punto de vista sistemático, permite proceder organizativamente y dar prioridad aquellas áreas de actuación en las que se precisen adoptar medidas con mayor urgencia. El cumplimiento de objetivos sistemáticos y concretos permitirá alcanzar el objetivo final, la igualdad real.

Participativo: Todos los trabajadores y trabajadoras pueden aportar iniciativas a este proyecto que serán valoradas por la Comisión de Igualdad para su puesta en práctica.

5. Comisión Técnica de Igualdad

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan constituir una Comisión Técnica de Estudio, Implementación y Seguimiento del Plan de Igualdad en Agencia Efe.

Serán funciones principales de la Comisión analizar y estudiar la situación de la empresa en materia de igualdad, proponiendo medidas o alternativas que potencien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizar el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, además de su difusión y divulgación entre la plantilla.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión se elevarán al órgano competente para su puesta en marcha.

La Comisión de Igualdad será informada, de conformidad con el procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico en la Agencia Efe, de las denuncias y sanciones recaídas en su caso, como consecuencia de conductas de acoso.

La Comisión de Igualdad mantendrá las reuniones de trabajo que sean necesarias para desarrollar las acciones concretas que se determinen en cada área de actuación. Además, la Comisión se reunirá, como mínimo, dos veces al año para analizar la situación de Igualdad así como la correcta implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que la Comisión acuerde la conveniencia de celebrar otras reuniones de seguimiento.

De las dos reuniones obligatorias, la primera se celebrará en el mes de febrero y servirá para presentar una memoria de Igualdad del año anterior, en tanto que la segunda será en junio y tendrá como fin el análisis de las medidas de igualdad que se hayan adoptado o vayan a adoptarse. Tanto las reuniones de trabajo como las reuniones de seguimiento quedarán recogidas en actas.

La Comisión de Igualdad estará constituida como máximo por ocho personas. Al menos, cuatro miembros serán elegidos por los representantes de los trabajadores –a los que la empresa garantizará el desarrollo de sus funciones– y otros cuatro miembros serán nombrados por la Dirección. Debe buscarse una representación equilibrada de mujeres y hombres. Se podrán nombrar sustitutos por cada una de las partes y en ese caso, se informará al nuevo agente de igualdad sobre el estado del plan y se le facilitará la documentación que precise para su puesta al día.

El cargo como miembro del Comité de Igualdad y el de Responsable Permanente de Igualdad tendrán una duración de dos años coincidiendo con la revisión y/o actualización del presente plan. Finalizado el plazo, se determinará la composición de la nueva Comisión.

Se acuerda designar un Responsable Permanente de Igualdad cuyas funciones principales serían dinamizar y coordinar los trabajos de la Comisión y todas aquellas actividades y/o propuestas que se desarrollen en este ámbito, implicar a los departamentos de los cuales se requiera su colaboración y ejecución de las medidas adoptadas en el Plan, fomentar las relaciones con el Ministerio de Sanidad y Política Social y otros organismos dependientes para cubrir nuestras necesidades de asesoramiento en la materia, recopilar todas las dudas y sugerencias de los trabajadores para ponerlo en conocimiento de la Comisión.

6. Resultados del diagnóstico

En términos generales, Agencia Efe, S.A. queda configurada como una empresa adaptada a la filosofía y al espíritu de la Ley de Igualdad. La proyección de la mujer en la compañía vino realizándose incluso antes de que la sociedad admitiera sin límites su incorporación al mercado de trabajo.

Puede decirse que la inercia en que Efe se encuentra inmersa favorece sin duda la consecución de la igualdad y que, a corto plazo, la renovación de la plantilla va a equilibrar la presencia de la mujer como consecuencia del mayor número de mujeres que finalizan su etapa universitaria y acceden al mercado de trabajo, en algunos casos, con mejor cualificación. Incluso, cabe esperar que su presencia supere a la masculina.

El Convenio colectivo de Agencia Efe y el estatuto de redacción son textos socialmente avanzados, que garantizan la no discriminación. Por otra parte, la actividad profesional que se desarrolla en Efe no determina diferencia alguna respecto al sexo del profesional que la realiza. La calidad de la información es independiente de la persona que elabore el trabajo.

No obstante, y a pesar de los avances, se detectan áreas en las que se deben adoptar medidas que permitan asegurar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar la igualdad de oportunidades en las áreas en las que la mujer está subrepresentada: área técnica, puestos de trabajo como redactores gráficos o cámaras de televisión (reporteros) y puestos de responsabilidad correspondientes a mandos intermedios.

Uno de los objetivos prioritarios ha de ser mejorar las condiciones y un entorno laboral que permitan a hombres y mujeres atender sus obligaciones familiares y su desarrollo personal sin merma de sus responsabilidades profesionales. Si bien es cierto que EFE contempla en su Convenio colectivo medidas de conciliación, que en ocasiones, superan el mínimo establecido en la ley, sin embargo, es necesario desarrollar otras actuaciones de conciliación que permitan a la empresa adaptarse a nuevas realidades sociales, económicas y laborales.

La subrepresentación femenina en el área técnica y entre fotógrafos y cámaras de televisión, no es solamente propia de Agencia Efe, sino que en nuestra sociedad, en general, hay menos mujeres que se dediquen a estas profesiones. Sin embargo, es necesario adoptar medidas que favorezcan el desarrollo y formación de mujeres que desempeñen estos trabajos.

Actualmente las direcciones operativas alcanzan prácticamente la paridad, en tanto que la representación de los delegados nacionales e internacionales comienza a equilibrarse. Sin embargo, en puestos de responsabilidad intermedia, es decir, jefaturas por debajo del nivel de subdirector, la igualdad está pendiente de lograrse.

Casi todos los puestos de responsabilidad en la agencia (redactores jefes, jefes de área, subdirectores, directores y delegados nacionales e internacionales) son hoy de libre designación, mientras que la única jefatura a la que se accede por concurso de méritos decidido por un tribunal calificador es la de jefe de sección.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Compromisos generales:

El mantenimiento de lo avanzado en políticas de igualdad de oportunidades y la profundización de los aspectos no totalmente conseguidos.

Impulsar y promover el principio de igualdad entre cualquier persona o entidad relacionada con las actividades de la empresa: trabajadores, clientes, proveedores, organismos, asociaciones, etc.

Favorecer el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Objetivos específicos:

Objetivos a largo plazo: Conseguir en el área técnica y entre fotógrafos y cámaras de televisión una mayor representación de la mujer, así como en los puestos de responsabilidad correspondientes a mandos intermedios.

Objetivos a corto plazo:

Promover medidas en materia de promoción y desarrollo profesional que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades.

Promover medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores a través de la posibilidad del teletrabajo, las modificaciones de jornada, la flexibilidad horaria y demás mecanismos que favorecen este tipo de políticas.

8. Plan de acción

El presente documento pretende servir como marco general para el posterior desarrollo de las medidas o acciones positivas concretas que serán propuestas, analizadas y acordadas en la Comisión Técnica de Igualdad.

Las medidas concretas que se adopten se anexarán al presente documento e incluirán, entre otros, los siguientes apartados: área de actuación, objetivo, acciones concretas, plazos de consecución, personal destinatario e indicadores de seguimiento.

Área de actuación: 1. Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.

En un plazo corto de tiempo, es previsible que las solicitudes de trabajo que se reciban en Efe para cubrir plazas en las áreas informativas sean mayoritariamente de mujeres, debido a que éstas se matriculan en mayor número en las facultades de periodismo, con lo que también cabe esperar que su incorporación a la Agencia sea mayoritaria. En este sentido, en unos años se contratarán a más mujeres que hombres y probablemente se tenga que favorecer la contratación del sexo menos representado.

Objetivos:

Evitar el uso sexista del lenguaje en materia de selección y contratación de personal

Garantizar la aplicación del principio de discriminación positiva, en situación de igualdad de méritos y capacidades, para aquellos puestos de trabajo que se cubran por contratación temporal, así como puestos de libre designación en los que exista subrepresentación de género.

Promover las posibilidades de acceso al empleo y contratación de la mujer en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

Área de actuación: 2. Igualdad en la clasificación profesional y promoción.

En la actualidad, no existen procedimientos definidos de seguimiento de itinerarios profesionales y desarrollo profesional.

A pesar de que ha aumentado el número de mujeres en puestos de responsabilidad, todavía falta una mayor representatividad en niveles de responsabilidad intermedia.

El Convenio garantiza que en los supuestos de igualdad de méritos objetivos tendrá preferencia para los ascensos el sexo menos representado en el nivel de promoción.

Asimismo, establece que las víctimas de violencia doméstica, que tengan acreditado haber efectuado las acciones cautelares pertinentes, tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su categoría que supongan un traslado geográfico.

Objetivos:

Garantizar la aplicación del principio de discriminación positiva, en situación de igualdad de méritos y capacidades, para promociones y ascensos, así como, entre los candidatos de las diferentes convocatorias que se publiquen para la cobertura de puestos de trabajo y puestos de libre designación en los que exista subrepresentación de género.

Promover las posibilidades de promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, evitando posibles situaciones de desigualdad.

Estudiar el diseño de un sistema de progresión profesional con niveles retributivos acorde con la valoración del puesto y su desempeño que evite situaciones de discriminación por razón de sexo.

Área de actuación: 3. Formación.

Aunque en términos absolutos hay mayor número de hombres que acuden a cursos de formación interna, esto es reflejo de su mayor número en la composición de la plantilla. Sin embargo el número de hombres y mujeres que acuden a cursos de formación externa es técnicamente el mismo. Por lo tanto, proporcionalmente hay más mujeres que solicitan y obtienen cursos de formación externa.

Objetivos:

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.

Fomentar la formación complementaria del colectivo subrepresentado en la empresa, según el área de mejora, para la cobertura de los diferentes puestos de la organización.

Fomentar la formación del personal que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares.

Área de actuación: 4. Igualdad en la retribución.

El Convenio colectivo establece tablas salariales para todos los trabajadores sin distinción alguna de sexo. La equiparación salarial se realiza en función de la responsabilidad que se tiene, sin entrar a distinguir de qué sexo es el trabajador o trabajadora que tiene adjudicada una determinada exigencia profesional.

Objetivo: Evitar situaciones de desigualdad en los complementos salariales.

Área de actuación: 5. Igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el mes de febrero y marzo de 2008, la empresa conjuntamente con la representación legal de los trabajadores puso en marcha una encuesta dirigida a toda la plantilla en la que, en líneas generales se les preguntaba por las medidas que echan en falta en la empresa y que dificultaban su posibilidad de conciliar. La participación fue bastante reducida y las conclusiones fueron trasladadas al Comité Intercentros.

Objetivos:

Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con independencia del género del trabajador.

Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.

Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la propuesta de medidas de conciliación.

Sensibilizar a la plantilla en la igualdad de la asunción de corresponsabilidades familiares.

Área de actuación: 6. Acoso sexual y discriminación.

Se pacta un Protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo. Se adjunta el mencionado pacto como anexo.

Objetivo: Prevenir cualquier conducta discriminatoria de acoso sexual o por razón de sexo.

Área de actuación: 7. Comunicación.

La información en la empresa llega por igual a todos los trabajadores y trabajadoras utilizándose todos los medios y soportes de comunicación de los que dispone la empresa en la transmisión de la información.

Objetivos:

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

Fomentar la participación de la plantilla para conocer su opinión, sus necesidades y sus propuestas en materia de igualdad.

Evitar el uso sexista del lenguaje.

Área de actuación: 8. Salud laboral.

Agencia Efe dispone de un Servicio Médico en la sede central y un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales que velan por la calidad de salud de toda la plantilla.

Objetivo: Garantizar y mejorar las condiciones de salud laboral.

9. *Implantación, evaluación y seguimiento*

9.1 *Implantación.*—La Comisión de Igualdad será la responsable de poner en marcha el Plan de Igualdad en las áreas de actuación determinadas. Para ello, debe planificar las actuaciones que se quieren realizar cada año y desarrollar las acciones positivas específicas.

9.2 *Evaluación y seguimiento.*—En esta fase, la Comisión de Igualdad, analizará los resultados de las acciones puestas en marcha, y, en caso de ser necesario, se dará más tiempo para su consecución o las reforzará con otras actuaciones.

En dicho análisis, se determinará el grado de cumplimiento de los objetivos, la dificultad encontrada en el desarrollo de las acciones y el impacto de los cambios.

Firmado por las partes en Madrid, a 10 de febrero de 2011

Por la representación de los trabajadores:

Por la representación de la Dirección:

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16198 *Resolución de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Agencia EFE, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa Agencia EFE, SA, que fue publicado en el BOE de 15 de octubre de 2010 (código de convenio n.º 90000132011981), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 9 de marzo de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 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 parcial 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.

Segundo.

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

Madrid, 30 de junio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA EFE, SAU, SME EN SUS ARTÍCULOS 17 Y 73

En Madrid, a 9 de marzo de 2022.

REUNIDOS

De una parte, por la representación de la Dirección de la sociedad mercantil estatal, Agencia EFE, SAU, SME, (en adelante la Empresa o EFE) las personas designadas por la misma.

De otra parte, el Comité Intercentros, según las previsiones contenidas en el convenio colectivo de Agencia EFE (artículo 94.2), habiendo manifestado todas las secciones sindicales con presencia en el mismo que asume las competencias de Comisión Negociadora (acta del SIMA-FSP de 26 de mayo de 2021). La Comisión Negociadora está compuesta por 13 miembros por la parte social con la siguiente distribución: UGT 6 miembros, CCOO 4 miembros, FESP 2 miembros y Grupo de Trabajadores Independiente 1 miembro.

Al final del acta se consignan los nombres y cargos de los representantes de las partes, los cuales, reunidos en la sede del SIMA-FSP en la fecha señalada,

reconociéndose recíprocamente la legitimación y capacidad necesaria para suscribir el presente acuerdo de modificación parcial del convenio colectivo, sujeto para su validez y eficacia a las autorizaciones preceptivas para las sociedades mercantiles estatales,

MANIFIESTAN

I. Que con fecha 30 de noviembre de 2021 en el procedimiento del SIMA-FSP n.º M/243/2021/IN de impulso y estímulo a la negociación del convenio colectivo de la Agencia EFE las partes alcanzaron un Acuerdo de plan de renovación de perfiles profesionales.

II. Que el citado acuerdo establece la modificación de los artículos 17 y 73 del Convenio Colectivo, publicado en BOE número 250, de 15 de octubre de 2010 (código de convenio n.º 9000132).

III. Que las partes han consensuado la redacción definitiva de los artículos 17 y 73 del Convenio colectivo que sustituirán a los actualmente vigentes mediante la modificación parcial del convenio colectivo, conforme a lo estipulado en el artículo 86.3 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.

De conformidad con lo expuesto, las partes,

ACUERDAN

Primero.

Los artículos 17 y 73 del convenio colectivo quedan modificados y redactados de la siguiente manera:

«Artículo 17. *Sistema de clasificación y promoción del puesto de redactor/a.*

1. Estructura del sistema de clasificación.

Se establece un sistema de clasificación y promoción específico para el puesto de redactor/a del grupo II (redactor/a y redactor/a gráfico), con una progresión salarial de cuatro niveles sin necesidad de cambio de puesto de trabajo.

El sistema tiene un primer nivel de ingreso en la empresa (D) acorde con las retribuciones del sector de actividad de agencias de información y medios de comunicación, en un puesto en el que los conocimientos y habilidades requeridos para un desempeño óptimo van incrementándose con el tiempo de experiencia adquirido tras su incorporación a la empresa, aportando de manera progresiva una mayor productividad y calidad en los trabajos encomendados.

Se establecen dos niveles adicionales de progresión salarial (C) y (B), en función del tiempo de experiencia adquirido en la empresa en los niveles precedentes a cada uno de ellos.

Al cuarto y último nivel de promoción (A Senior) se accede tras una antigüedad mínima como redactor/a o redactor/a gráfico en la Agencia EFE de diez años y la adquisición y acreditación de una serie de méritos que son objeto de baremación, requiriéndose superar los 400 puntos, conforme a lo establecido en los puntos 1.3 promoción Nivel A-Redactor/a Senior y 1.4. Promoción Nivel A-Senior Gráfico, así como en el laudo arbitral de fecha 23 de julio de 2018, con número de expediente A/001/2018/I.

2. Valoración Salarial del puesto de Redactor/a y Redactor/a Gráfico.

La estructura, tiempos de experiencia y salario de nivel (valores 2021) queda definida de la siguiente manera:

- Nivel A-Redactor/a-Senior: 41.017,08 euros brutos/año (acceso mediante el sistema de concurso de méritos).
- Nivel B-Redactor/a: 36.649,22 euros brutos/año (transcurridos 3 años de permanencia en el nivel C).
- Nivel C-Redactor/a: 27.488,01 euros brutos/año (transcurridos 2 años de permanencia en el nivel D de ingreso).
- Nivel D-Redactor/a ingreso: 24.000 euros brutos/año (ingreso en la empresa).

La remuneración del nivel A-senior y la adscripción en el caso del Redactor/a supondrá la absorción, en los casos en los que se perciba, del plus de información estatal, conocido como plus de reporterismo. Asimismo, la remuneración del nivel A-senior y la adscripción en el caso del Redactor/a Gráfico supondrá la absorción, en los casos en los que se perciba, de los pluses personales y complementos de actividad.

Su objetivo es remunerar y estimular conductas entre los redactores/as que aumenten la productividad de la empresa, evitando que pudieran producirse solicitudes de reclasificación que en realidad esconden la petición de un reconocimiento profesional histórico.

Los puntos que permitirán acceder al nivel Senior están tabulados en una tabla que marcará los criterios de progresión y su peso específico. Los criterios de medición estarán elegidos con el objeto de aumentar la profesionalidad de los redactores/as y redactores/as gráficos, mejorar la motivación de estos y compensar adecuadamente aquellos temas que tienen una especial trascendencia informativa.

3. Proceso de incorporación al Nivel A-Redactor/a Senior.

La Comisión Mixta Paritaria, emanada del Convenio Colectivo, establecerá un proceso de Evaluación y Selección de los candidatos/as susceptibles de ser clasificados como Redactores/as Senior.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria en el ámbito exclusivo de la reclasificación de Redactores/as Gráficos Senior:

- Establecimiento del calendario de aplicación del nuevo nivel.
- Recepción de candidaturas.
- Ponderación de los méritos de los candidatos/as en función de los criterios establecidos al efecto.
- Fijación de los procedimientos de evaluación de aquellos criterios de difícil medición histórica.
- Resolución de reclasificaciones al nivel Senior.

Las promociones se producirán en una fecha exacta de cada año, si bien tendrá efecto el 1 de enero, siempre y cuando en esa fecha se cumplan todos los criterios de aceptación de candidaturas. Se dotará el presupuesto anual de la empresa con una cantidad específica para este concepto. Las progresiones que no pudieran llevarse a cabo por agotar la dotación asignada, tendrán prioridad en el siguiente proceso de promoción, siendo el segundo criterio de orden el número de puntos conseguido por cada candidato/a.

Antigüedad mínima. Para lograr la consideración de Redactor/a Senior será imprescindible, como requisito previo, contar con una experiencia como Redactor/a en Agencia Efe de diez años. En la evaluación de los criterios se

tendrá en cuenta la totalidad de la vida laboral como redactor/a en Efe de la persona trabajadora, siempre en la medida en la que se pueda justificar de manera suficiente la asignación de puntos en cada criterio.

Criterios de progresión:

Premios.

– Se asignarán 5 puntos por premios entregados por instituciones públicamente reconocidas, otorgados en reconocimiento a la labor profesional del redactor/a.

– Con los mismos criterios sumarán 5 puntos, también, aquellos premios que se otorguen con carácter colectivo a un grupo de personas trabajadoras, a una Sección o a una Dirección determinada de la empresa, siempre que tengan un carácter específico y galarden un trabajo concreto.

Formación:

Se asignarán puntos por formación en función del siguiente baremo:

- 100 puntos por Licenciatura en CC.II. Rama Periodismo.
- 75 puntos por Licenciatura en CC.II. en ramas distintas de Periodismo.
- 50 puntos por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.
- 40 puntos por Doctorado en CC.II.
- 20 puntos otros Doctorados.
- 30 puntos por Diplomatura universitaria.
- 30 puntos por Máster o experto/a universitario/a con reconocimiento oficial y una duración mínima de 500 horas.
- Un punto por cada veinte horas de formación autorizada, no contemplada en los puntos anteriores, relacionada con el puesto de trabajo o la carrera profesional. En este caso en concreto se establece un tope máximo de 30 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 200 puntos.

En lo referido a la licenciatura en Ciencias de la Información, rama periodismo, se admitirán de manera análoga aquellas escuelas o instituciones, que aún careciendo de reconocimiento universitario, históricamente se han homologado a la licenciatura.

En el caso de los Máster, estudios de experto/a universitario/a y en la formación no reglada autorizada se admitirá a evaluación aquellos con relación directa con la profesión periodística, o bien que con el mismo criterio favorezca la adaptación a las nuevas tecnologías o la mejora de la productividad.

Se admitirá a evaluación exclusivamente aquella formación en la que se pueda verificar la consecución del título pertinente o, en su caso, cuando no proceda la obtención de título alguno, se pueda demostrar la participación con aprovechamiento.

Viajes.

Se establece el siguiente baremo de asignación de puntos por viaje. Se considerarán exclusivamente aquellos casos en los que los viajes se lleven a cabo con criterios informativos y se encuentren dentro de las lógicas normas de deontología y ética periodística. Una vez aprobado el Estatuto de redacción éste constituirá la referencia válida al respecto.

- Duración entre siete y once días: cinco puntos por viaje.
- Duración entre doce y diecisiete días: 10 puntos por viaje.
- Viajes de más de diecisiete días: 15 puntos por viaje.
- Tres o más viajes anuales de entre cuatro y seis días: cinco puntos.

Puntuación máxima posible en este criterio 200 puntos, con un tope anual de 20 puntos. Permanencia en delegaciones:

El trabajo desarrollado en delegaciones nacionales conllevará una asignación de puntos atendiendo a los siguientes criterios:

- 20 puntos por año de trabajo en delegaciones en las que no existan puestos específicos de edición.
- 5 puntos por año de trabajo para el resto de delegaciones (excluida expresamente la central).

Las puntuaciones serán asignadas atendiendo a los períodos en los que cada delegación ha contado, o no, con puestos específicos de edición, siempre que este hecho se pueda acreditar.

Este criterio es incompatible con la obtención de puntos por coberturas informativas de temas de especial trascendencia en los supuestos de las delegaciones en las que no existan puestos específicos de edición.

Las delegaciones donde sí existen puestos específicos de edición podrán acumular a este aspecto la obtención de puntos por coberturas de temas de especial trascendencia, si bien la suma de ambos criterios (permanencia en delegaciones y cobertura de temas de especial trascendencia) nunca sobrepasará los 20 puntos anuales.

La puntuación máxima posible en este criterio será de 200 puntos. Coberturas informativas de temas de especial trascendencia.

Se asignarán 20 puntos por cada año de trabajo dedicado, de manera sustancial, a alguna de las siguientes materias informativas:

- Gobierno y altas instituciones del Estado.
- Casa Real.
- Partidos políticos.
- Defensa.
- Corresponsal diplomático.
- Congreso.
- Senado.
- Política autonómica del Estado.
- Tribunales.
- Interior y terrorismo.
- Medios de comunicación.
- Política económica y laboral del Estado.
- Mercados financieros.
- Grandes empresas y grupos empresariales.

No se obtendrá puntuación añadida por viajes o coberturas especiales relacionados con el seguimiento informativo de estas materias.

La puntuación máxima que se puede obtener a través de este criterio es de 200 puntos.

A aquellos otros puestos cuya labor informativa no sea esencialmente el seguimiento de estos temas, pero tenga que tratarlos circunstancialmente se les concederán 5 puntos anuales.

Coberturas de riesgo.

La cobertura informativa, por parte de los redactores, de eventos considerados de riesgo conllevará la siguiente asignación de puntos:

- 20 puntos por cobertura de conflicto armado.
- 10 puntos por cobertura de catástrofe natural.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de riesgo, por viajes y por eventos especiales, si bien se le permitirá al interesado elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

Cuando estas coberturas exijan viajes que obliguen a permanecer 15 o más días fuera del lugar de trabajo se incrementará en 10 puntos la asignación inicialmente indicada, en cualquiera de los dos apartados.

La puntuación máxima que se puede conseguir en este criterio es de 200 puntos Cobertura de eventos especiales.

Se considerarán eventos de especial trascendencia aquellos cuya significación informativa lleve aparejado un aumento anormal de la carga laboral y una especial dedicación fuera del puesto de trabajo.

5 puntos por cobertura de eventos de especial trascendencia.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de eventos especiales, por viajes y por coberturas de riesgo, si bien se le permitirá al interesado/a elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

La puntuación máxima posible en este criterio es de 200 puntos, con un máximo anual de 20 puntos.

Idiomas.

El dominio de un idioma conllevará la consecución de puntos según la siguiente escala:

- 50 puntos por dominio de idioma inglés.
- 40 puntos por dominio de idioma francés.
- 40 puntos por dominio de idioma alemán.
- 40 puntos por dominio de idioma árabe.
- 40 puntos por dominio de idioma cantonés o mandarín.
- 30 puntos por dominio de otros idiomas.
- 25 puntos por dominio de lenguas autonómicas.

Se establecerán estándares de conocimiento de cada idioma que evaluarán en cada caso el dominio o no del mismo.

No se otorgarán puntuaciones fraccionarias por niveles distintos al dominio.

La puntuación en cada idioma se recibirá una única vez, aunque sí se podrá sumar la puntuación correspondiente al dominio en varias lenguas.

Valoración del desempeño:

Se establecerá un sistema de Valoración del desempeño mediante el cual, anualmente, el interesado/a y el máximo responsable de su Dirección analizarán, a través de distintos criterios, conocidos y fijados de antemano, como ha desarrollado su trabajo en ese período de tiempo.

Los desacuerdos en la evaluación podrán llevarse a una comisión paritaria de estudio y resolución a petición de cualquiera de las partes.

Las evaluaciones positivas supondrán suma de puntos, en una escala que irá de 10 a 80 puntos, mientras las negativas no conllevarán suma alguna.

Las puntuaciones extremas (10 u 80) tendrán que ser debidamente justificadas. En el momento de la aplicación del presente convenio colectivo se efectuará una evaluación global considerando los últimos 10 años de prestación de servicios. Las partes podrán aportar las referencias que estimen oportunas. En años sucesivos se efectuará una evaluación anual, con la misma escala. El resultado final de la evaluación estará constituido por la media de las evaluaciones de los últimos diez años.

La Empresa diseñará un cuestionario de evaluación, que responderá a su pretensión de máxima objetividad en los criterios a medir. Previa a su aplicación este cuestionario se dará a conocer a la Comisión Mixta Paritaria, que podrá emitir, en el plazo de quince días, un informe no vinculante al respecto.

4. Proceso de incorporación al Nivel A-Redactor/a Gráfico Senior.

Proceso de incorporación al nuevo nivel.

La Comisión Mixta Paritaria, emanada del Convenio Colectivo, establecerá un proceso de Evaluación y Selección de los candidatos/as susceptibles de ser clasificados como Redactores/ras Gráficos Senior.

– Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria en el ámbito exclusivo de la reclasificación de Redactores/ras Gráficos Senior:

– Establecimiento del calendario de aplicación del nuevo nivel.

– Recepción de candidaturas.

– Ponderación de los méritos de los candidatos/as en función de los criterios establecidos al efecto.

– Fijación los procedimientos de evaluación de aquellos criterios de difícil medición histórica.

– Resolución de reclasificaciones al nivel Senior.

Las promociones se producirán en una fecha exacta de cada año, si bien tendrán efecto 1 de enero, siempre y cuando en esa fecha se cumplan todos los criterios de aceptación de candidaturas. Se dotará el presupuesto anual de la empresa con una cantidad específica para este concepto. Las progresiones que no pudieran llevarse a cabo por agotar la dotación asignada, tendrán prioridad en el siguiente proceso de promoción, siendo el segundo criterio de orden el número de puntos conseguido por cada candidato/a.

Antigüedad mínima.

Para lograr la consideración de Redactor/a Gráfico Senior será imprescindible, como requisito previo, contar con una experiencia como Redactor/a Gráfico en Agencia Efe de diez años, admitiéndose para el cómputo de esta antigüedad la suma de todos los períodos de vinculación mediante contrato laboral, siempre que no exista un período superior a siete meses entre contratos, lo que interrumpiría la suma de ciclos contractuales.

En la evaluación de los criterios se tendrá en cuenta la totalidad de la vida laboral como Redactor/a Gráfico en Efe del trabajador, siempre en la medida en la que se pueda justificar de manera suficiente la asignación de puntos en cada criterio. Se computarán aquellos períodos en los que no existiendo la denominación del puesto "Redactor/a Gráfico" sea constatable que las funciones prevalentes de la categoría desempeñada eran las incluidas en la descripción del mencionado puesto de Redactor/a Gráfico.

Criterios de progresión:

Premios.

Se asignarán los puntos indicados, según el siguiente baremo, por los premios de fotoperiodismo concedidos por organismos de reconocido prestigio profesional, con carácter individual y siempre que se den durante la vida laboral en Agencia Efe:

– 18 puntos por premios otorgados por organismos internacionales.

– 16 puntos por premios otorgados por organismos de carácter nacional o autonómico.

– 10 puntos por premios entregados por instituciones públicamente reconocidas.

Cuando un mismo trabajo periodístico sea premiado por más de un organismo sumará un máximo de 36 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 200 puntos.

Formación:

Se asignarán puntos por formación en función del siguiente baremo.

- 80 puntos por Licenciatura en CC.II. Rama periodismo o imagen.
- 50 puntos por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.
- 40 puntos por Graduación en Fotografía en Escuelas de Arte oficiales o de reconocido prestigio.
 - 40 puntos por Doctorado en CC.II.
 - 20 puntos otros Doctorados.
 - 30 puntos por Diplomatura Universitaria.
 - 30 puntos por Máster o experto/a universitario/a con reconocimiento oficial y una duración mínima de 500 horas.

Un punto por cada veinte horas de formación autorizada, no contemplada en los puntos anteriores, relacionada con el puesto de trabajo o la carrera profesional. En este caso en concreto se establece un tope máximo de 30 puntos anuales.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 150 puntos.

En lo referido a la licenciatura en Ciencias de la Información, se admitirán de manera análoga aquellas escuelas o instituciones, que aún careciendo de reconocimiento universitario, históricamente se han homologado a la licenciatura.

En el caso de los Máster, estudios de Experto/a Universitario/a y en la formación no reglada autorizada se admitirá a evaluación aquellos con relación directa con la profesión periodística, o bien que con el mismo criterio favorezca la adaptación a las nuevas tecnologías o la mejora de la productividad.

Se admitirá a evaluación exclusivamente aquella formación en la que se pueda verificar la consecución del título pertinente o, en su caso, cuando no proceda la obtención de título alguno, se pueda demostrar la participación con aprovechamiento.

A los efectos de este acuerdo se consideran escuelas de fotografía de reconocido prestigio las que se enumeran a continuación, y se tendrán en consideración aquellos cursos de fotoperiodismo de más de 100 horas de duración. La Comisión mixta paritaria podrá modificar este listado si existe acuerdo entre sus componentes:

- Emav.
- Idep.
- GrisArt-Escuela de Fotografía.
- C.E.V.
- Efti.
- Tai.
- La Photoescuela de Cover.

Viajes.

Se establece el siguiente baremo de asignación de puntos por viaje. Se considerarán exclusivamente aquellos casos en los que los viajes se lleven a cabo con criterios informativos y se encuentren dentro de las lógicas normas de deontología y ética periodística. El Estatuto de Redacción constituye la referencia válida al respecto.

- Duración entre tres y seis días: Siete puntos por viaje.
- Duración entre siete y doce días: 10 puntos por viaje.

- Duración entre trece y diecisiete días: 15 puntos por viaje.
- Viajes de más de diecisiete días: 25 puntos por viaje.
- Dos o más viajes anuales que impliquen de una a dos pernoctaciones: Cinco puntos.

La puntuación máxima posible en este criterio es de 250 puntos, con un tope anual de 50 puntos.

Permanencia en delegaciones:

El trabajo desarrollado en delegaciones nacionales, que no tengan un servicio específico de apoyo para la edición de fotografía, conllevará una asignación de cinco puntos anuales.

Queda excluido, expresamente, de este criterio la permanencia en la Central de Madrid. La puntuación máxima posible en este criterio será de 100 puntos.

Coberturas de riesgo:

La cobertura informativa, por parte de redactores/as gráficos/as, de eventos considerados de riesgo conllevará la siguiente asignación de puntos:

- 20 puntos por cobertura de conflicto armado.
- 10 puntos por cobertura de catástrofe natural.

Cuando estas coberturas exijan viajes que obliguen a permanecer quince o más días fuera del lugar de trabajo se incrementará en 10 puntos la asignación inicialmente indicada, en cualquiera de los dos apartados.

La puntuación máxima posible en este criterio será de 220 puntos. Con un máximo anual de 30 puntos.

Coberturas de eventos especiales:

Se considerarán eventos de especial trascendencia aquellos cuya significación informativa lleve aparejado un aumento anormal de la carga laboral y una especial dedicación fuera del puesto de trabajo.

Cinco puntos por cobertura de eventos de especial trascendencia.

La puntuación máxima que se puede conseguir en este criterio es de 220 puntos, con un máximo anual de 20 puntos.

Será incompatible la obtención de puntos por coberturas de eventos especiales, por viajes y por coberturas de riesgo, si bien se le permitirá al interesado/a elegir cuál de los tres criterios desea que se le aplique.

Idiomas.

El dominio de un idioma conllevará la consecución de puntos según la siguiente escala:

- 50 puntos por dominio de idioma inglés.
- 40 puntos por dominio de idioma francés.
- 40 puntos por dominio de idioma alemán.
- 40 puntos por dominio de idioma árabe.
- 40 puntos por dominio de idioma cantonés o mandarín.
- 30 puntos por dominio de otros idiomas.
- 25 puntos por dominio de lenguas autonómicas.

La puntuación máxima que se puede alcanzar con este criterio es de 150 puntos.

Se establecerán estándares de conocimiento de cada idioma que evaluarán en cada caso el dominio o no del mismo.

No se otorgarán puntuaciones fraccionarias por niveles distintos al dominio.

La puntuación en cada idioma se recibirá una única vez, aunque sí se podrá sumar la puntuación correspondiente al dominio en varias lenguas.

Valoración del desempeño:

Se establecerá un sistema de Valoración del desempeño mediante el cual, anualmente, el interesado/a y el máximo responsable de su Dirección analizarán, a través de distintos criterios, conocidos y fijados de antemano, como ha desarrollado su trabajo en ese período de tiempo.

Los desacuerdos en la evaluación podrán llevarse a una comisión paritaria de estudio y resolución a petición de cualquiera de las partes.

Las evaluaciones positivas supondrán suma de puntos, en una escala que irá de 10 a 80 puntos, mientras las negativas no conllevarán suma alguna.

Las puntuaciones extremas (10 u 80) tendrán que ser debidamente justificadas.

En el momento de la aplicación del presente acuerdo se efectuará una evaluación global considerando los últimos 10 años de prestación de servicios. Las partes podrán aportar las referencias que estimen oportunas. En años sucesivos se efectuará una evaluación anual, con la misma escala. El resultado final de la evaluación estará constituido por la media de las evaluaciones de los últimos 10 años.

La Empresa diseñará un cuestionario de evaluación, que responderá a su pretensión de máxima objetividad en los criterios a medir.

CAPÍTULO XI

Plan de Renovación de Perfiles Profesionales y Previsión Social

Artículo 73. *Plan de Renovación de Perfiles Profesionales.*

El sector de las agencias de información y medios comunicación en el que desarrolla su actividad la Agencia EFE ha experimentado profundos cambios en los productos, formatos y servicios informativos prestados por las empresas, con una mayor demanda de información multimedia y la utilización de sistemas digitales que aprovechan la eficiencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta especial circunstancia hace necesaria una renovación en los perfiles profesionales de las personas trabajadoras, requiriendo de una mayor presencia en su equipo humano de competencias tecnológicas que permitan la adaptación de la Agencia EFE al proceso de transformación digital, garantizando su eficiencia y sostenibilidad.

Con la finalidad de hacer efectivo el Plan de Renovación de Perfiles Profesionales, se acuerdan las siguientes medidas:

1. Sistema de desvinculaciones voluntarias:

1.1 Las personas trabajadoras que cuenten con más de 10 años de antigüedad podrán solicitar a la Empresa su desvinculación voluntaria a partir de los 62 años, teniendo derecho a una indemnización con una base de cálculo de 2.083,33 euros brutos por cada mes que les falte para alcanzar la edad de 65 años, sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 50.000 euros brutos (equivalente a 24 mensualidades). En función de las

circunstancias productivas y organizativas la Empresa podrá aceptar las solicitudes, denegarlas o acordar con el solicitante una fecha distinta.

1.2 Las personas trabajadoras que acrediten el cumplimiento de los requisitos legales para que les sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación anticipada, podrán comunicar a la empresa su solicitud de adhesión voluntaria a este sistema de desvinculación, preavisando con al menos 6 meses de antelación a la fecha de efectos propuesta. La Empresa y la persona trabajadora podrán acordar, en función de las circunstancias organizativas, la fecha concreta de desvinculación voluntaria, con derecho al abono de una indemnización con una base de cálculo de 2.083,33 euros brutos por cada mes que falte desde esa fecha hasta alcanzar la fecha de su edad ordinaria de jubilación, sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 50.000 euros brutos.

Para acogerse a esta medida es necesario contar con una antigüedad en la Agencia de más de cinco años. Asimismo, será necesario encontrarse en situación en activo o en excedencia con reserva de puesto de trabajo, tras el reingreso, en los cinco años anteriores a la solicitud.

Quedan excepcionadas del requisito temporal de preaviso con al menos 6 meses de antelación a la fecha en la que pretenda hacer efectiva esta modalidad de desvinculación voluntaria, aquellas solicitudes que se realicen para extinguir la relación laboral dentro del primer semestre de la entrada en vigor de esta medida.

Las medidas establecidas en los puntos 1.1. y 1.2. precedentes tendrán un periodo de aplicación de cuatro años (2022 a 2025), pudiendo acordarse por las partes una ampliación en el caso de que se constate, antes de su finalización y obtenidas las autorizaciones preceptivas, que es necesario disponer de un periodo mayor para concluir el proceso de renovación de perfiles profesionales que se está desarrollando en la Agencia.

2. Extinción del contrato en aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, las partes acuerdan que será causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento por la persona trabajadora de los requisitos establecidos en dicha disposición o normativa.

En la actualidad, dichos requisitos exigen que la persona trabajadora cumpla una edad igual o superior a 68 años y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si con posterioridad la normativa de aplicación fuese modificada, la comisión negociadora del convenio valorará sus efectos y, en el caso de que lo considere necesario, acordará la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo a la nueva normativa.

La Empresa, por razones organizativas y productivas, con la finalidad de garantizar la transferencia del conocimiento y la renovación ordenada de los perfiles profesionales, podrá acordar con la persona trabajadora la prórroga de la vida laboral por un máximo de tres meses.

Esta medida se vincula, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora por cada extinción de contrato de esta naturaleza que se produzca en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores o en la normativa vigente en cada momento. Para ello, una vez se produzca la extinción del contrato de trabajo la empresa procederá, previa autorización de

la correspondiente tasa de reposición por los órganos competentes de la Administración y previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa presupuestaria y convencional al efecto, a realizar la posterior contratación indefinida.

En caso de no poder cumplirse las medidas de política de empleo, como consecuencia de lo contemplado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa presupuestaria del sector público, no será de aplicación la extinción de la relación laboral en conformidad con lo dispuesto en el presente artículo 73.2.

3. Comisión de Seguimiento del Plan de Renovación de Perfiles Profesionales (PRPP).

Con el objetivo de realizar una labor de seguimiento y control del Plan de Renovación de Perfiles Profesionales se constituye una comisión de seguimiento integrada por 14 representantes, siete en representación de la dirección empresa y siete por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, miembros del comité intercentros.

Las principales funciones de la Comisión del PRPP son las siguientes:

- Ser informada por la dirección de la empresa, con carácter general, de los aspectos principales de PRPP y de su evolución.
- Información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la futura asignación de la tasa de reposición generada anualmente por el Plan, de manera que disponga de la información y datos necesarios para su análisis, valoración y propuesta, sin perjuicio de la facultad organizativa y de gestión de la dirección para su determinación.
- Analizar y proponer a la comisión negociadora del convenio colectivo cambios en la actual regulación de los procesos de selección con el objetivo de alcanzar una mayor objetividad, agilidad y eficiencia, entre los que se encuentran los criterios de ponderación y valoración de candidaturas y sistemas de méritos, entre los mismos, la posible valoración de periodos por contrataciones temporales y experiencia por prácticas no laborales, contratación local en el exterior y colaboraciones externas.»

Segundo.

El presente acuerdo de modificación, cumpliendo los requisitos legales y una vez obtenidas las autorizaciones preceptivas para la validez y eficacia en las sociedades mercantiles estatales de los convenios colectivos y acuerdos laborales, será presentado para registro, depósito y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010.

En la sede del SIMA-FSP y como así consta en el acta de la reunión mantenida en el día de la presente, 9 de marzo de 2022 (procedimiento n.º M/243/2021/IN), ambas partes autorizan a la firma de la presente acta, en representación de las mismas a: don Enrique Jesús Cervera Grajera (Director Gerente) y don Jorge Hernández Marijuán (Director de RRHH y Organización) en representación de la Dirección y, a doña Alejandra Fernández Chelvi (Presidenta del Comité Intercentros), don Ignacio García Sevilla (Representante de UGT), don José Oliva López (Representante de FESP-SPC Barcelona), doña Antonia Vargas López (Representante de FESP-SPA) que delega el voto en don Juan García-Chicano Alarcón (Representante de FESP-SPA) y don Sergio Andreu Fuertes (Representante del Grupo de Trabajadores de Barcelona y Presidente del Comité de Barcelona) en representación del Comité Intercentros.

Asimismo, expresamente se designa por ambas partes indistintamente a don Enrique Jesús Cervera Grajera y don Jorge Hernández Marijuán para que realicen los trámites necesarios para el registro y depósito del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la presente acta de acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Asistentes y firma:

Conforme al acta del SIMA-FSP de fecha 9 de marzo de 2022 (expte. M/243/2021/IN) de la que forma parte la presente Acta de modificación parcial de Convenio colectivo.