

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**3477** *Resolución de 5 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo que modifica el Convenio colectivo de la Agencia EFE, S.A.*

Visto el texto de los acuerdos que modifican el Convenio Colectivo 2005-2007 de la empresa Agencia EFE, S.A. y que constituyen el Convenio Colectivo 2008 de la citada empresa (Código de Convenio n.º 9000132) que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 2008 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, apartado 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 de los citados Acuerdos 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, 5 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO AGENCIA EFE, S.A 2008**

Primero.—Se modifica el artículo 7 del texto del convenio 2005-2007 que quedará redactado como sigue:

**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 2008 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 2008, a excepción del capítulo IX «Permanencia en el Extranjero» cuya vigencia se establece en el propio articulado del mismo.

Segundo.—Se modifica el artículo 17 del texto del convenio 2005-2007 que quedará redactado como sigue:

**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 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 10 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 galardonen un trabajo concreto.

#### Formación:

Se asignarán puntos por formación en función del siguiente baremo:

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

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

50 pts por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.

40 pts por Doctorado en CC.II.

20 pts Otros Doctorados.

30 pts por Diplomatura universitaria.

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

1 pto por cada 20 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 pts 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 aun 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 7 y 11 días: 5 puntos por viaje.

Duración entre 12 y 17 días: 10 puntos por viaje.

Viajes de más de 17 días: 15 puntos por viaje.

3 ó más viajes anuales de entre 4 y 6 días: 5 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 pts por año de trabajo en delegaciones en las que no existan puestos específicos de edición.

5 pts 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 pts por cobertura de conflicto armado.
- 10 pts 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 Pts 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 pts por dominio de idioma inglés.
- 40 pts por dominio de idioma francés.
- 40 pts por dominio de idioma alemán.
- 40 pts por dominio de idioma árabe.
- 40 pts por dominio de idioma cantonés o mandarín.
- 30 pts por dominio de otros idiomas.
- 25 pts 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 10 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 15 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 10 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 7 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 pts por premios otorgados por organismos internacionales.

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

10 pts 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 pts por Licenciatura en CC.II. Rama Periodismo o imagen.

50 pts por Titulaciones universitarias de segundo ciclo.

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

40 pts por Doctorado en CC.II.

20 pts Otros Doctorados.

30 pts por Diplomatura universitaria.

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

1 pto por cada 20 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 pts 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 aun 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, Gris Art-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 3 y 6 días: 7 puntos por viaje.

Duración entre 7 y 12 días: 10 puntos por viaje.

Duración entre 13 y 17 días: 15 puntos por viaje.

Viajes de más de 17 días: 25 puntos por viaje.

2 o más viajes anuales que impliquen de 1 a 2 pernотaciones: 5 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 5 pts 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 pts por cobertura de conflicto armado.

10 pts por cobertura de catástrofe natural.

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 posible en este criterio será de 220 pts.

Con un máximo anual de 30 pts.

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.

5 pts 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 pts por dominio de idioma inglés.

40 pts por dominio de idioma francés.

40 pts por dominio de idioma alemán.

40 pts por dominio de idioma árabe.

40 pts por dominio de idioma cantonés o mandarín.

30 pts por dominio de otros idiomas.

25 pts 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

Tercero.–Se añade un nuevo artículo 34 bis que quedará redactado como sigue.

#### 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.

Cuarto.—Se Modifica el Capítulo X que comprende los artículos 66 a 72, que quedarán redactados como siguen:

## 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% 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 % sobre el valor hora correspondiente al Salario de Nivel del trabajador, y todas las demás horas se retribuirán con un incremento del 12,3 % 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 .....	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%, 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% 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 O.N.U., 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% 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 24 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 2008.

El incremento salarial para 2008, que tendrá efecto de 1 de enero de 2008, es el reflejado en la Tabla del Anexo III.

Quinto.—Se Modifica el anexo III del texto del convenio 2005-2007 que quedará redactado como sigue:

Tabla Salarial 2008

Grupo		Año 2008
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
	Nivel Ingreso 6 . . . . .	1.596,48

Grupo		Año 2008
III	Nivel Básico 7. ....	1.910,61
	Nivel Ingreso 7. ....	1.432,93
	Nivel Básico 8. ....	1.807,99
	Nivel Ingreso 8. ....	1.356,06
IV	Nivel Básico 9. ....	1.723,82
	Nivel Ingreso 9. ....	1.292,86
V	Nivel Básico 10. ....	1.520,45

Sexto.—Se añade una disposición adicional sexta que quedará redactada como sigue:

Disposición adicional sexta.

La Mesa Negociadora del próximo convenio colectivo se constituirá no más tarde de la segunda quincena del mes de enero de 2009, bajo el compromiso de ambas partes de comenzar la negociación sobre el uso de las cámaras de video, asunto que deberá estar resuelto no más tarde del 31 de marzo de 2009.

Cuando lo justifique el particular interés de la noticia, y siempre con carácter ocasional, la empresa podrá asignar tareas que impliquen la utilización del formato audiovisual para el puesto de trabajo de redactor, sin que en ningún caso esto implique simultaneidad de funciones, debiendo dar traslado por escrito al trabajador afectado con carácter previo.

Esta facultad empresarial podrá ser ejercida durante la vigencia del actual Convenio Colectivo y durante la negociación del siguiente, según lo establecido en el primer párrafo de esta cláusula. El Comité Intercentros, por su parte, retirará la demanda de conflicto colectivo actualmente interpuesta con el objeto de que esta cuestión pueda ser negociada con el debido sosiego en el seno de la Comisión Negociadora del próximo convenio colectivo, y sin que ello, lógicamente, suponga una renuncia del Comité a su derecho de interponer cuantas demandas de conflicto colectivo considere oportuno con respecto a éste o a cualquier otro tema, en defensa de los derechos de los trabajadores.

Séptimo.—Se añade una disposición final que quedará redactada como sigue:

Disposición final.

En todo lo no modificado expresamente en el presente Convenio Colectivo para 2008, y en tanto no se oponga al contenido del mismo, permanecerá vigente en su integridad el texto del convenio 2005-2007.

Madrid, 13 de noviembre de 2008.