

### 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.