

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Agencia Colpisa, S. L. (Código número 28015032012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Agencia Colpisa, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de marzo de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 16 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**V CONVENIO COLECTIVO DE “AGENCIA COLPISA,
SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL”****PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la Dirección de la Empresa AGENCIA COLPISA, S.L.U. y la Representación Unitaria de las Personas Trabajadoras de la misma correspondiente al centro de trabajo que se encuentra actualmente constituido en la Comunidad de Madrid.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. **Ámbito territorial.**—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo de AGENCIA COLPISA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL (en adelante “Agencia Colpisa”), que se encuentra actualmente constituido en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. **Ámbito personal.**—Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre “Agencia Colpisa” y el personal que preste servicios a su favor mediante contrato laboral.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, directores, subdirectores, redactores-jefes y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales y colaboradores, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

Art. 3. **Ámbito funcional.**—Las normas del presente Convenio afectarán a todas aquellas personas trabajadoras de la empresa que tengan relación directa o indirecta con aquellas actividades de obtención y distribución de información española o internacional.

Art. 4. **Ámbito temporal.** — La duración general del Convenio será de tres años, desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2026, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

Art. 5. **Denuncia y prórroga.**-

1. La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes firmantes por escrito y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.
2. En el caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima requerida en el párrafo anterior, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.
3. Denunciado el Convenio, si las negociaciones entre las partes firmantes se prolongaran más allá de la fecha de término de su vigencia, su contenido se considerará prorrogado en tanto sea firmado un nuevo Convenio.

Art. 6. **Compensación y absorción.**—1. Las condiciones económicas y de toda índole que figuran en el presente Convenio compensan y absorben las actualmente existentes, así como también compensarán y absorberán las que en el futuro se pudiera establecer por disposición legal o norma convencional, de forma que las variaciones económicas que por tal razón se pudieran producir únicamente tendrían eficacia práctica si globalmente consideradas y en su cómputo anual superan el nivel del presente Convenio.

Art. 7. **Indivisibilidad y unidad del convenio.**—Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma sustancialmente distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. **Principio general.**—1. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

2. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, el comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 9. Plantillas.—1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de “Agencia Colpisa” corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Si las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesario realizar, obligaran a reducir sus respectivas plantillas, la empresa procurará recolocar al posible personal excedente en otros departamentos.

3. La representación de las personas trabajadoras velará por el cumplimiento de todos los puntos del Convenio en todos los departamentos, secciones o áreas informativas, cumplimiento que la dirección queda obligada a garantizar.

4. Cuando la representación de las personas trabajadoras apreciara una sobrecarga de trabajo de carácter permanente en cualquier área o departamento de la Empresa como consecuencia de bajas por extinción o suspensión de los contratos de trabajo tales como larga enfermedad o maternidad o por movilidad de las personas trabajadoras, lo pondrá en conocimiento de la Empresa a los efectos de que por la misma se adopten las medidas necesarias.

Art. 10. Clasificación profesional; disposiciones generales. — Principios generales.

Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

A estos efectos, se entiende por Grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El sistema de clasificación por grupo profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad y sus distintos supuestos.

Aspectos básicos de clasificación.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad en función de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas por la empresa a una determinada área de actividad o grupo profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Los factores que influyan en la clasificación profesional de las personas trabajadoras 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:

- 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, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:
 - 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.
 - Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
 - Experiencia: Considera los conocimientos y habilidades adquiridos y demostrados efectivamente por el trabajador durante el desarrollo de su carrera profesional.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad para proponer ideas nuevas, encontrar alternativas y resolver situaciones imprevistas.
- Autonomía: Factor cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desenvolvimiento autónomo y correcto en el ejercicio de sus funciones.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad 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.

- Mando, organización y gestión: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, la gestión, organización y motivación de grupos, aptitud para el liderazgo así como el número de personas sobre las que ejerce el mando.
- 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.

Áreas de actividad:

Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas o grupos profesionales 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:

- I. Área Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad 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.
- II. Área Redacción y Producción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción, elaboración y edición de contenidos e informaciones audiovisuales en cualquier soporte para su posterior emisión y/o reproducción. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Art. 11. Grupos profesionales.—La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. A estos mismos efectos, las labores e indicadores descritos en cada uno de los grupos profesionales que sigue tienen un carácter enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Todos los puestos de trabajo existentes se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo. De aparecer nuevos puestos de trabajo éstos se adscribirán a los distintos grupos profesionales existentes.

La adscripción de empleados a los grupos profesionales será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Grupo Profesional 1: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

- Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de posgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de las personas trabajadoras de cada área de actividad de la empresa.

- b) Grupo Profesional 2: Se incluyen en este Grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas trabajadoras.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Dentro del área Informativa/Redaccional, y exclusivamente para el Redactor se establecen dos niveles denominados A y B.

El redactor A es un redactor que acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información.

El B es un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos 24 meses, la persona trabajadora adquirirá el nivel A siempre que haya acreditado la capacidad y experiencia correspondiente mediante informe positivo del Director.

La retribución del Redactor B será del 90 por 100 del Grupo 2.

- Formación: titulación universitaria específica, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores/as dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.
 - Labores de Redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
 - Labores de Edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
 - Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
 - Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación en cualquier soporte.
 - Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
 - Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
 - Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- c) Grupo Profesional 3: realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.
- Formación: titulación académica universitaria, o cualquier otra titulación oficial, complementada con conocimientos adquiridos o por los estudios necesarios para desarrollar su función.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico.
 - Labores de corrección, labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
 - Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.
 - Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.
 - Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.
 - Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.
 - Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
 - Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.
 - Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.
 - Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.
- d) Grupo Profesional 4: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.
- Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar la función.

- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.
 - Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.
 - Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los Grupos Profesionales 2 y/o 3.
 - Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
 - Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
 - Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
 - Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.
- e) Grupo Profesional 5: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exija conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.
 - Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
 - Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
 - Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
 - Labores de portería y tareas de vigilancia.
 - Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

Art. 12. Tabla de equivalencias.—A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior se ha configurado la siguiente tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales:

AREAS DE ACTIVIDAD. GRUPOS PROFESIONALES	INFORMATIVA / REDACCIONAL	GESTIÓN
1	Jefe de Sección	Jefe de Sección
2	Redactor A y B, Diseñador Gráfico, Documentalista, Editor Gráfico, Infógrafo	Jefe de Negociado
3	Ayudante de Redacción	Oficial Administrativo 1ª
4	Auxiliar de Redacción	Oficial Administrativo 2ª
5		Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista

Sin perjuicio de lo anterior, a las personas trabajadoras que pertenecían a la “Agencia Colpisa” a la firma del II Convenio Colectivo de “Agencia Colpisa, Sociedad Limitada” se les mantiene su Categoría Profesional y su adscripción al Grupo Profesional al que pertenece dicha categoría.

Art. 13. Trabajos de superior categoría. —1. La realización de un trabajo de superior categoría durante más de seis meses continuados u ocho meses durante dos años, por no haberse cubierto alguna vacante, dará lugar al ascenso automático a la categoría superior, salvo que se trate de casos de sustitución de personas trabajadoras en situación de vacaciones, de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, o cualquier otra situación de sustitución por suspensión del contrato de trabajo del titular de la plaza.

2. Esta disposición se aplicará hasta la categoría de jefe de sección, inclusive.

Art. 14. Jornada de trabajo.—1. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 37,5 horas semanales efectivas de trabajo de lunes a domingo.

2. La jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder, salvo situaciones excepcionales, de nueve horas diarias, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

3. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, con independencia del sistema de disfrute de festivos y de trabajo en fin de semana regulado en este Convenio.

4. Sin perjuicio de lo anterior, para todas las personas trabajadoras que pertenecían a la Agencia Colpisa a la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de la “Agencia Colpisa, Sociedad Limitada”, dado el sacrificio salarial y profesional que asumieron a efectos de que la Empresa pudiera continuar en actividad, se les respeta su jornada laboral repartida de lunes a viernes que ya venían disfrutando antes de la fecha de la firma del II Convenio Colectivo referido, si bien con el mismo número de horas semanales efectivas que el resto de la plantilla sujeta al presente acuerdo, es decir, 37,5 horas semanales.

Art. 15. Horarios.

1. Los horarios de trabajo de referencia serán los siguientes:

- De lunes a viernes de 09,00 a 14,00 horas y de 16,00 a 18,45 horas, mediando dentro de la jornada, un descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
- El descanso para la comida será de 14,00 horas a 16,00 horas.

2. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de los directores de los departamentos, por lo que aquellos tendrán asignados un horario básico que será aquel en el que habitualmente prestan sus servicios, disfrutando de los descansos en la extensión establecida con carácter general, si bien teniendo en cuenta para ello, por un lado, la propia naturaleza del servicio que se presta por parte de la Agencia, que exige la plena cobertura informativa diaria, y por otro la consideración que el trabajo es a tarea y por tanto la jornada con carácter general concluye a la finalización del mismo.

3. Cualquier cambio en el horario habitual de las personas trabajadoras en conjunto, o de algún grupo de ellos, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, se ajustará a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición y producción darán derecho a descanso compensatorio.

III. RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 16. Admisión y contratación.—1. Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

2. La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Agencia, quien llevará a cabo la asignación al grupo profesional que corresponda, así como el sistema de promoción dentro de sus respectivas áreas.

3. No obstante, la Empresa divulgará a través del tablón de anuncios para el resto del personal, cualquier propósito de contratación que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefe de sección o departamento, a los efectos de que cualquier persona trabajadora que estuviera interesada en la plaza convocada pueda efectuar su solicitud.

4. Los redactores o diagramadores de nueva contratación que carecieran de la necesaria formación y experiencia específica adecuada para el desarrollo del puesto de trabajo a cubrir percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial, según se trate del primero o segundo año de contratación.

Art. 17. Período de prueba.—1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de departamento y jefes de sección, y de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para los no cualificados, que será de quince días.

2. La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el período de prueba.

Art. 18. Rescisión del contrato por la persona trabajadora. —1. Toda persona trabajadora fija que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con el plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para la persona trabajadora la pérdida del salario y de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consistirá en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo acordado en este artículo.

Art. 19. Ascensos por valoración de tareas.—Mediante este sistema, toda persona trabajadora que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso de categoría podrá solicitarlo.

IV. VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 20. Vacaciones.—1. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

2. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, publicándose en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno. En caso de acuerdo imposible, los turnos tendrán carácter rotatorio, y el primero de ellos se confeccionará a partir del concepto de antigüedad.

3. No podrá iniciarse el disfrute de vacaciones en domingo o festivo, ni en cualquier día que coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora.

4. El personal que de manera excepcional y por necesidades del servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes al período vacacional señalado en el apartado uno, podrá optar por percibir, además de la retribución que le corresponda, la cantidad adicional de 201,24 euros, o bien disfrutar de dos días consecutivos más de vacaciones ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá a la persona interesada.

5. En caso de disfrutar parcialmente las vacaciones fuera del período establecido en el apartado primero, la persona trabajadora podrá optar por el disfrute o el abono proporcional de las compensaciones mencionadas anteriormente.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los artículos 48.4, 48.5 o 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Art. 21. Festivos.—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables. El personal al que corresponda trabajar en las fiestas oficiales, por decisión del director del departamento, disfrutará los días trabajados en la fecha del año que pacte con la dirección, en la proporción de un día y medio de libranza por cada festivo trabajado, a disfrutar, como máximo, dentro del semestre natural siguiente al correspondiente a la festividad.

Art. 22. Permisos.—1. Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 16 días ininterrumpidos.
- b) Por nacimiento de hijos/as, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo/a: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- c) Por matrimonio de hijo/as, hermanos/as o padres/madres: un día, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días.
- e) Por fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días y cuatro en caso de que lo exija el desplazamiento.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos se conferirá el permiso correspondiente por el tiempo indispensable.
- g) Por traslado del domicilio habitual: tres días.

- h) Disfrute de los derechos educativos: se conferirá el permiso necesario para acudir a los exámenes finales.
- i) Para asistir a consulta de especialidades médicas cuando esta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo.
- k) Para ausencias por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata: un número de horas equivalentes a un máximo de cuatro días al año, aportando la persona trabajadora acreditación del motivo de la ausencia.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las antes reseñadas.

3. La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de todos estos permisos.

Art. 23. Asuntos propios.— Durante los años 2024, 2025 y 2026, las personas trabajadoras podrán solicitar un (1) día de asuntos propios a disfrutar dentro de cada año natural, con derecho a sueldo y sin necesidad de justificación, debiendo preavisar con una antelación mínima de 5 días naturales a la Empresa. En caso de coincidir varias solicitudes de miembros que pertenezcan al mismo departamento o sección, la Empresa podrá declinar el disfrute a uno de ellos, de forma justificada, en caso de afectar a la organización del trabajo.

Art. 24. Excedencias.—1. Todas las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

2. La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa con expresión de causa suficiente.

3. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

Art. 25.- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad. - La situación de maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se regula de conformidad con lo establecido en los arts. 45.1.d) y e) y arts. 48.4 y 48.8 del Estatuto de los Trabajadores.

A su vez, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regula de conformidad con lo establecido en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. Guarda legal. Lactancia.— La Persona Trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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.

Igualmente, y en los términos y condiciones establecidos en el art. 37.6, 3^{er} párrafo, del T.R. del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en el caso de que el menor a cargo estuviera afectado por cáncer o enfermedad grave.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las horas legalmente establecidas, como permiso para lactancia, podrán acumularse, a razón de una hora al día, mediante el disfrute del tiempo de permiso retribuido que resulte de aplicación en atención a la fecha de incorporación efectiva del padre o madre al trabajo, tomando como referencia para su cálculo final, la de la fecha del cumplimiento de la edad de nueve meses por parte del menor.

Art. 27. Jubilación parcial anticipada.—Por lo que se refiere a la jubilación parcial, los trabajadores/as en quienes concurren las circunstancias establecidas en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás disposiciones de aplicación podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

Art. 28. Propiedad intelectual y derechos de autor.—Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán a la persona trabajadora.

La Empresa será titular de los derechos de explotación con carácter pleno y exclusivo, con capacidad de cesión o licencia a terceros para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

La titularidad de dichos derechos por la Empresa comenzará desde el mismo momento en que éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para la persona trabajadora.

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, el/la autor/a de la misma tendrá derecho a que se elimine su firma al pie del artículo o reportaje de que se trate.

V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 29. Principio general.—Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. Salario base.—Salario base es la retribución que, conforme a la tabla salarial adjunta al presente Convenio en el Anexo I, tiene asignada cada persona trabajadora, en función de su categoría o grupo profesional.

Art. 31. Antigüedad.— El extinto complemento de antigüedad que fue sustituido en el II Convenio Colectivo por un complemento ad personam de antigüedad seguirá siendo percibido (bajo el concepto “antigüedad consolidada”) por el personal que pertenecía a Agencia Colpisa a la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de “Agencia Colpisa, Sociedad Limitada”, en la misma cuantía en que el referido complemento de antigüedad se venía percibiendo, teniendo naturaleza salarial y carácter no absorbible ni compensable.

Dicho complemento se mantendrá consolidado, si bien se modificará según las actualizaciones salariales que pudieran establecerse hasta el momento de extinción del contrato de la persona trabajadora afectada.

Art. 32. Supresión y sustitución de diversos pluses. —

Con efectos del día 1 de enero de 2018 quedan suprimidos los siguientes pluses:

- ✓ Plus “ad personam” establecido en el II Convenio de la empresa (año 2010), a raíz de la eliminación del Plus “ad personam” por eliminación del Plus de fin de semana.

No obstante lo anterior, se incorporará como parte del “complemento ad personam por desaparición de determinados pluses” (al que se refiere el art. 32 del presente Convenio) un importe anual calculado con la diferencia completa entre lo que cada persona trabajadora percibió en 2017 por este concepto -Plus “ad personam” por eliminación del Plus de fin de semana- y el importe que resulte por aplicación del nuevo complemento salarial por régimen de trabajo, establecido en el art. 33 del antiguo II Convenio Colectivo.

- ✓ Plus “ad personam” establecido a raíz de la consolidación de la retribución variable en el sueldo fijo.”

Art. 33.- Complemento ad personam por desaparición de determinados pluses. -

Con efectos desde 1 de enero de 2018 el complemento ad personam, que de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del II Convenio Colectivo actualmente se viene percibiendo por el personal que pertenecía a la Agencia Colpisa a la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de “Agencia Colpisa, Sociedad Limitada”, se mantendrá en la cuantía establecida para cada persona trabajadora.

Este complemento incluye como importes consolidados los correspondientes a los pluses desaparecidos en el referido II Convenio Colectivo de “Agencia Colpisa SL”: plus de régimen especial, plus de libre disposición, plus de puesto de trabajo y plus de titulación.

Sin perjuicio de lo anterior, a los Jefes de Sección se les aplicará el efecto económico de dicho plus como condición más beneficiosa mientras no se pacte lo contrario.

Igualmente, a este complemento se adicionarán los importes que actualmente se vienen percibiendo por los pluses desaparecidos reflejado en el artículo 32 del presente convenio, en los términos establecidos en el mismo.

El personal incorporado con posterioridad al II Convenio Colectivo de “Agencia Colpisa, Sociedad Limitada”, percibirá exclusivamente el importe que, en su caso, viniere percibiendo como plus ad personam establecido a raíz de la consolidación de la retribución variable por el salario fijo.

El importe finalmente establecido para este “complemento ad personam por desaparición de determinados pluses” mantendrá su naturaleza salarial y su carácter de no absorbible ni compensable.

Art. 34.- Complemento salarial por régimen de trabajo y sistema de libranzas. —

A) Complemento salarial por régimen de trabajo.

Se acuerda establecer, con la fecha de efectos que más adelante se indica, un complemento salarial que compensa el régimen de trabajo de lunes a domingo, con un calendario rotatorio vinculado a este régimen de trabajo, y que se denominará “complemento salarial por régimen de trabajo”.

Dicho complemento sustituirá el concepto retributivo “plus ad personam”, derivado de la eliminación del “plus fin de semana” en el año 2010, tal y como se recoge en el artículo 32 de este Convenio.

Dicho nuevo complemento tendrá un importe distinto, basándose en una estimación anual del número de fines de semana completos a realizar por las personas trabajadoras afectas a cada una de las secciones.

A continuación, se detallan los importes brutos que habrán de percibir las personas trabajadoras que realicen con habitualidad trabajos en fin de semana completo:

FINES DE SEMANA		IMPORTE ANUAL DEL COMPLEMENTO
DESDE	HASTA	
5	9	500,00 €
10	12	1.200,00 €
13	16	1.300,00 €
17	20	1.700,00 €
21	28	2.100,00 €
29		2.250,00 €

La prestación de servicios en uno de los dos días que integran el fin de semana, siempre y cuando así sea requerido por la Dirección, se computará como si se tratase de trabajo realizado en un fin de semana completo.

En el supuesto de que una persona trabajadora cambie a lo largo del año de sección y con ello varíase la previsión de número de fines de semana a trabajar, continuará percibiendo la misma cuantía de complemento por fines de semana, regularizándose en enero del año siguiente conforme al número total de fines de semana trabajados.

En el caso de personas trabajadoras de nueva contratación, y una vez el Director informe de la previsión de fines de semana a trabajar, pasarán a cobrar desde ese momento el complemento salarial por régimen de trabajo que le corresponda.

El complemento salarial por régimen de trabajo se percibirá prorrateado a lo largo de los doce meses del año.

Al término de cada ejercicio se hará una revisión del número de fines de semana completos efectivamente trabajados a lo largo del mismo. Si este número de fines de semana trabajados se desviase respecto al rango establecido para cada nivel de escala en la tabla anterior, se hará un ajuste para adaptar el complemento por régimen de trabajo anual al que debiera haber correspondido al número real y efectivo de fines de semana trabajados, con independencia de la sección a la que pertenezcan. Este ajuste, positivo o negativo, se hará efectivo en la nómina de enero del año siguiente. No obstante, para las personas trabajadoras afectadas por el complemento ad personam por desaparición de determinados pluses’ recogidos en los artículos 32 y 33 del presente convenio, se estará a lo establecido en los citados artículos.

En el caso de que las exigencias de cada una de las secciones, en lo que a trabajo en fines de semana se refiere, se modificase sustancialmente se revisará el importe del complemento asignado.

B) Sistemas de libranzas por trabajo en fin de semana.

El trabajo en fin de semana dará lugar a los siguientes sistemas de libranza:

Para aquellas personas trabajadoras con jornada de lunes a viernes, el trabajo en fin de semana se compensará mediante el disfrute del descanso mínimo legal de un día y medio, que será de dos días de libranza en el caso de tener que trabajar en otro o más fines de semana completos durante el mismo mes.

Dicho día y medio de libranza se disfrutará en la semana siguiente, en la que se descansarán tres días completos e ininterrumpidos, correspondiendo de dichos tres días un día y medio al descanso compensatorio por el trabajo realizado el fin de semana anterior y el otro día y medio corresponderá al descanso mínimo legal de la propia semana ordinaria de trabajo, restando por tanto de disfrutar medio día de descanso de la semana ordinaria.

Dicho medio día de descanso, correspondiente a la semana ordinaria, se disfrutará en la forma que las partes acuerden, y no más tarde de los doce meses siguientes de la fecha de su devengo.

Las personas trabajadoras que hubieran trabajado durante dos o más fines de semana completos al mes, por necesidades del servicio, disfrutarán de dos días de libranza, que se tomarán no más tarde de los doce meses siguientes a la fecha de su devengo.

En el caso de que el disfrute de los días de libranza fuera de dos días, el medio día adicional se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

De la misma forma, cuando el citado personal -con la salvedad antes mencionada e igualmente por necesidades del servicio- tuviera excepcionalmente que trabajar un sábado, disfrutará del descanso compensatorio correspondiente el domingo y la mañana del lunes siguiente.

Aquellas personas trabajadoras que trabajen en domingo librarán el sábado anterior y se incorporarán al trabajo a partir del mediodía, descansando por tanto un día y medio completo.

Para las personas trabajadoras con jornada de lunes a domingo los cuadrantes de distribución de jornada y descansos habrán de prever que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana. Se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Art. 35. Retribución voluntaria.—1. Por retribución voluntaria se entiende cualquier mejora que con dicha mención pudiera percibir la persona trabajadora por encima de los mínimos pactados en el presente Convenio, y sólo podrá ser compensable o absorbible de acuerdo con lo establecido en el art. 6 del presente Convenio.

Art. 36. Plus de cierre.—El/la redactor/a de la agencia que tuviera la responsabilidad del cierre, para lo cual se le asignara una jornada especial, con incidencia en horario nocturno en más de tres horas diarias, percibirá un Plus denominado “de cierre”, por importe de 215,49 euros en doce mensualidades.

Art. 37. Pagas extraordinarias.— Además de la retribución ordinaria, que se abonará en doce mensualidades, las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, dos pagas extraordinarias anuales, según el siguiente detalle:

- a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva el día 30 de junio respecto a las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras durante el primer semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.
- b) Paga de Navidad: se percibirá el día 15 de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por la persona trabajadora durante el segundo semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

Como consecuencia de la simplificación del sistema de pagas extraordinarias, los importes que se venían cobrando como paga de beneficios y paga de septiembre (pagas recogidas en los apartados C y D del artículo 35 del III Convenio Colectivo de Agencia Colpisa S.L.), y que siguen siendo un derecho de las personas trabajadoras que lo tenían, se prorratarán en partes iguales en las 14 pagas que permanecen. Dicha modificación no afectará al importe del sueldo bruto anual que percibe cada persona trabajadora.

Art. 38. Gastos de viaje.—1. Los gastos que se generen como consecuencia de los viajes que el personal tenga que efectuar por necesidades del servicio serán abonados por la empresa previa entrega de los oportunos justificantes.

2. La dirección de la empresa, cuando lo considere conveniente, podrá sustituir dicho régimen de gastos por la asignación de las siguientes dietas:

- Dieta nacional: 84,52 euros/día.
- Dieta internacional: 168,12 euros/día.

El abono de las anteriores dietas no supondrá en ningún caso que la persona trabajadora deba hacer frente a los gastos de alojamiento y transporte.

3. Cuando se realicen desplazamientos con vehículo propio, previa autorización de la dirección, se devengará la cantidad de 0,31 euros brutos por kilómetro recorrido.

4. Los importes relativos a dieta y kilometraje se revisarán anualmente conforme al IPC real fijado al 31 de diciembre de cada año por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 39. Complemento por incapacidad temporal y maternidad.— 1. La persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias será compensada por la empresa mientras continúe en esa situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario base y complementos.

2. En caso de baja por maternidad o paternidad, la empresa complementará hasta el 100 por 100 el salario base y los complementos.

3. Para tener derecho a las prestaciones señaladas en los apartados anteriores, la persona trabajadora deberá aportar los partes de baja y confirmación, en su caso, emitidos por la Seguridad Social.

4. Las ausencias por enfermedad que no constituyan baja se justificarán mediante el oportuno parte de consulta expedido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Art. 40. Anticipos.—Todo el personal de “Agencia Colpisa” tendrá derecho a percibir un anticipo sobre la retribución devengada, el cual no podrá ser superior al importe de dos mensualidades de salario líquido, produciéndose su amortización mediante su compensación con las dos primeras pagas extraordinarias que se produzcan.

Art. 41. Revisión salarial. —

Se adjunta como Anexo I del presente Convenio Colectivo, las tablas salariales de aplicación durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 42. Paga Excepcional Única.

La Empresa establece para los años 2024, 2025 y 2026 tres pagas únicas, con las características y requisitos establecidos a continuación:

- Año 2024: Abono de una paga única por importe de 400.-€ brutos, no consolidable y no compensable y absorbible, para toda la plantilla. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 31 de enero de 2024 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2024).
- Año 2025: Abono de una paga única, en función del salario bruto anual de la persona trabajadora a 31 de diciembre de 2024 y con los siguientes importes:

SBA	PAGA ÚNICA
Menos de 27.100,00 €	400,00 €
Desde 27.101,00 € hasta 46.000,00 €	300,00 €
Desde 46.000,00 €	200,00 €

La citada paga tendrá el carácter de no consolidable y no compensable y absorbible. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 31 de enero de 2024 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2025).

- Año 2026: Abono de una paga única, en función del salario bruto anual de la persona trabajadora a 31 de diciembre de 2025 y con los siguientes importes:

SBA	PAGA ÚNICA
Menos de 27.100,00 €	500,00 €
Desde 27.101,00 € hasta 30.000,00 €	400,00 €

La citada paga tendrá el carácter consolidable, incluyéndose el importe correspondiente en el complemento Mejora Voluntaria. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2025 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2026).

Adicionalmente, y únicamente para el año 2026, si el resultado del EBITDA del Grupo Vocento en el año 2026, alcanza el 120% de cumplimiento del objetivo, que según las proyecciones es de 61.063 (miles de euros), se abonará una cantidad de 200.-€ brutos a toda la plantilla (independientemente del salario bruto anual percibido), excepto para el personal que perciba variable directivo u otros. En caso de devengarse la citada paga extraordinaria, se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2026 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2027).

VI. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 43. Premios.—Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la dirección en una o varias de las formas siguientes:

- a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

Art. 44. Faltas y sus clases.—El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Art. 45. Faltas leves.—Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a treinta minutos.
2. El abandono sin causa justificada del servicio. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina, e igualmente la no aportación de los partes de baja o confirmación por enfermedad o accidente expedidos por la Seguridad Social y esto último sin perjuicio de las consecuencias señaladas en el artículo 35.
6. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.
7. El incumplimiento en materia de registro de jornada, previa advertencia por la empresa.

Art. 46. Faltas graves.—Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad entre cinco y treinta minutos cometidas durante un período de treinta días, o cualquier falta de puntualidad, igualmente no justificada, que exceda de treinta minutos.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF.
4. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad entre cinco y treinta minutos cometidas durante un período de treinta días, o cualquier falta de puntualidad, igualmente no justificada, que exceda de treinta minutos.
5. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
6. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF.
7. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
11. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.
12. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.
13. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veintidós durante un año.

Art. 47. Faltas muy graves.—Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de esta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio de manera habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores/as.
7. Revelar datos confidenciales relativos a la Empresa.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.
10. El acoso sexual.
11. El acoso moral.
12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
15. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Art. 48. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado forzoso o despido.

Art. 49. Tramitación.—La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la dirección de la empresa, sin más límite que la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al comité de empresa.

Art. 50. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VII. RÉGIMEN SOCIAL

Art. 51. Comité de seguridad y salud.—1. El Comité de Seguridad y Salud será 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.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados de prevención que en función del número de trabajadores/as corresponda y por un número igual de representantes de la dirección, y deberá reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

3. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la Ley de Salud Laboral.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en los artículos 38 a 40 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y a las disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

Art. 50. Seguro de accidentes.—La Empresa mantendrá un seguro colectivo, a favor de las personas trabajadoras a las que resulte de aplicación el presente Convenio, para los supuestos de fallecimiento o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada en todos los casos de accidente padecido por los mismos, con una indemnización a su favor o al de los beneficiarios designados de 43.837,83 €, en los términos y con las específicas coberturas y exclusiones establecidas en la póliza a contratar con la conformidad del Comité de Empresa.

VIII. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Art. 52. Representación de los trabajadores/as. — La Representación de los Trabajadores/as de “Agencia Colpisa” se atribuye a los Delegados de Personal/ Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Art. 53. Garantías sindicales.—Los componentes de la representación de los trabajadores/as podrán justificar hasta 15 horas al mes, que serán retribuidas.

Asimismo, los componentes de la representación de los trabajadores/as podrán obtener hasta un total de 3 días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la empresa.

Art. 54. La asamblea de los trabajadores/as.—1. Las personas trabajadoras de “Agencia Colpisa” tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por la representación de los trabajadores/as o por las propias personas trabajadoras en número no inferior al 33 por 100 de la plantilla afecta al Convenio. La asamblea será presidida en todo caso por la representación de los trabajadores/as, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

2. La convocatoria de la asamblea, con expresión del orden del día, será comunicada a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

3. La representación de los trabajadores/as es responsable del correcto orden de la asamblea.

El lugar de reunión, salvo que concurren las causas y circunstancias fijadas en el artículo 78 del TR del Estatuto de los Trabajadores/as, será el centro de trabajo, y se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Art. 55. Local sindical.—La empresa facilitará a la representación de los trabajadores un espacio dentro de sus instalaciones, que podrá ser de uso compartido, para el ejercicio de sus funciones.

Art. 56. Tablones de anuncios. —La empresa facilitará un espacio para la colocación de un tablón de anuncios a utilizar por la representación de los trabajadores/as.

IX. DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Uso genérico del lenguaje

En el texto se ha utilizado, en ocasiones, el masculino como genérico para englobar a las personas trabajadoras, con la finalidad de no realizar una escritura demasiado compleja y sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

SEGUNDA

Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral

Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores/as, las partes firmantes del Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo no admitiéndose discriminación y poniendo especial atención al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajo de igual valor.

X. DISPOSICIONES FINALES
PRIMERA
Comisión Mixta

A los efectos de dirimir las posibles diferencias que pudieran existir sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo para resolver todas aquellas cuestiones que le pudieran ser planteadas por la empresa o por los trabajadores/as, o que resultasen atribuidas a su conocimiento conforme a la legalidad vigente.

Esta comisión estará integrada por dos miembros de cada una de las partes, reuniéndose cuantas veces fuera preciso, a los efectos de entender de las cuestiones que le sean atribuidas y adoptando los acuerdos que correspondan por mayoría simple.

SEGUNDA
Solución extrajudicial de conflictos

Las partes someterán los conflictos plurales y colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre "Agencia Colpisa, Sociedad Limitada", Sociedad Unipersonal y sus personas trabajadoras al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sujetándose al procedimiento al efecto establecido.

TERCERA
Derecho supletorio

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio, se estará a lo previsto en el apartado 3 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, respetándose los principios de jerarquía normativa y derecho mínimo necesario.

ANEXO

AREAS DE ACTIVIDAD GRUPOS PROFESIONALES	INFORMATIVA/REDACCIONAL	GESTIÓN	TABLA SALARIAL
1	Jefe de Sección	Jefe de Sección	25.045,60 €
2	Redactor A y B, Diseñador Gráfico, Documentalista, Editor Gráfico, Infógrafo	Jefe de Negociado	21.940,62 €
3	Ayudante de Redacción	Oficial Administrativo 1ª	19.032,30 €
4	Auxiliar de Redacción	Oficial Administrativo 2ª	16.150,98 €
5		Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista	15.876,00 €

(03/6.102/24)

