

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**9575** *Resolución de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (código de Convenio número 90004812011981), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### CONVENIO COLECTIVO SGAE 2009-2013

#### REUNIDOS

De una parte, doña Natalia Gómez de Enterría, en nombre de la «Sociedad General de Autores y Editores».

Y, de otra parte, los miembros del Comité de Empresa de Madrid, don Horacio Ángel Lovecchio Castillo, don Emilio Afuera Flórez, don Carlos Jacobo Martínez Alós, don Juan Antonio Olías Pablo, Doña María de las Nieves Pascual Gordo, don Eduardo Escobar López, don Joaquín Sarrió del Campo, don Roberto Páez Carrera y los Delegados de Personal en los centros de trabajo de Barcelona (doña Carmen Alarcón Pérez y doña Sonia Rull Giner), Santiago de Compostela (doña Eva López Rodríguez), Oviedo (doña María de los Ángeles López Álvarez) y Valladolid (don Felipe Diez Martín), todos ellos después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente Convenio Colectivo, conforme al articulado siguiente:

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### *Sección primera. Disposiciones generales*

##### *Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

El Convenio Colectivo afecta a la Sociedad General de Autores y Editores.

##### *Artículo 2. Ámbito personal.*

Se incluye dentro de este Convenio a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la Sociedad General de Autores y Editores, a excepción del Presidente del Consejo de Dirección.

*Sección segunda. Vigencia, duración, denuncia, revisión y prórroga.*

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayendo el incremento salarial pactado para el año 2009 al 1 de enero de ese ejercicio y el incremento pactado para el año 2010 al 1 de enero de este año, si bien tal retroactividad sólo será aplicable respecto de los contratos vigentes a 30 de junio de 2010.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio es de cinco años, es decir, del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2013.

De no existir denuncia por ninguna de las partes, se prorrogará por años naturales, incrementándose el índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año siguiente.

Artículo 5. *Denuncia, revisión y prórroga.*

La denuncia proponiendo la revisión del Convenio Colectivo y una nueva negociación, la podrá hacer la representación de la Empresa y/o la de los trabajadores, comunicándolo a la otra parte en su caso, expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

El escrito de denuncia deberá ser presentado con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la duración.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se entenderá prorrogado el presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO SEGUNDO

*Sección primera. Comisión Paritaria*

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes designados por la Empresa.

Las resoluciones tomadas por la Comisión obligan a ambas partes. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y vigilancia para que los actos de ejecución del Convenio se ajusten al espíritu del mismo, cuando alguna de las cláusulas sea susceptible de interpretación.
- b) Conciliación de los problemas colectivos que puedan plantearse por algún Servicio o Departamento.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al Convenio.

## CAPÍTULO TERCERO

*Sección primera. Orden de trabajo y producción*

Artículo 7. *Jornada de trabajo y horario.*

La jornada de trabajo de la SGAE es, para todos los empleados comprendidos en este Convenio, de treinta y cinco horas semanales, en jornada continuada, de lunes a viernes, ambos inclusive.

El horario de trabajo para esta jornada es de 7,30 h a 14,30 h en el turno de mañana y de 15 h a 22 h en el turno de tarde.

No obstante, y con carácter excepcional, se pacta para la duración de este Convenio, una jornada de 40 horas semanales en horario partido.

Con carácter general, el horario de trabajo partido que se fija para la jornada de 40 horas es de 8:30 a 14:30 y de 16:00 a 18:30 h de lunes a jueves ambos inclusive y de 8:30 h a 14:30 h los viernes.

Esta jornada de 40 horas en horario partido se regirá de la siguiente manera:

1. La SGAE podrá ofrecer esta jornada a sus empleados sujetos a Convenio Colectivo con la condición de que el porcentaje de trabajadores que la realicen no exceda en ningún momento:

- a) Del 35 % del personal de toda la plantilla.
- b) Del 80% del personal de cada departamento en los centros de trabajo de Madrid, incluida su Delegación y del 80% del personal de cada una de las Delegaciones restantes.

1. La realización de la jornada de 40 horas en horario partido será voluntaria por parte del trabajador.

2. Los trabajadores que acepten realizar esta jornada de 40 horas en horario partido percibirán como retribución las cantidades estipuladas bajo el epígrafe de «Mayor dedicación», según el nivel retributivo que corresponda a su «categoría profesional». Para los trabajadores pertenecientes a las categorías no retribuidas mediante la mayor dedicación, se respetarán los pactos individuales computándose a dichos trabajadores en los límites establecidos en el punto 1.

4. El cese en la realización de esta jornada de 40 horas en horario partido, con la consiguiente vuelta a la jornada ordinaria de 35 horas, que figura en el párrafo primero de este artículo, se hará a conveniencia de cualquiera de las partes previa notificación a la otra parte con un mes de antelación.

5. El número máximo de empleados que podrán realizar la jornada de 40 horas en horario partido se fijará en enero de cada año a partir de los empleados sujetos a Convenio Colectivo, acordando ambas partes no incluir para ese cómputo a los trabajadores que cobran por el concepto de la Plena Dedicación o que realizan las funciones de Delegados Generales, Delegados Territoriales, Inspectores, Auditores y los conductores de Altos Cargos. Una vez excluidos los trabajadores citados, se entenderá a efectos de cómputo para la aplicación de los límites porcentuales expresados anteriormente que cualquier trabajador que no realice el fichaje o el control de presencia, estará realizando la jornada de 40 horas en horario partido.

6. A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, así como en enero de cada año, SGAE proporcionará al Comité de Empresa de Madrid una relación nominal de los empleados acogidos a la jornada de 40 horas, con indicación del departamento de los Centros de trabajo de Madrid y del resto de los centros de trabajo a que pertenecen. Esa relación se actualizará mensualmente para lo cual se facilitará al mismo Comité las altas y bajas que se produzcan en la mencionada situación.

7. La SGAE pondrá a disposición del Comité de Empresa de Madrid el control de fichaje o presencia de los empleados que pudiera solicitar, con el fin de verificar el respeto a los porcentajes pactados. El Comité de empresa hará uso de este derecho solamente en aquellos casos en que, a su juicio, no se esté respetando lo pactado en cuestión de horario y jornada.

8. Si en el futuro se observara que la realización de la jornada de 40 horas en horario partido pudiera producir descoordinación entre los diferentes servicios de la SGAE, o no se revelase eficaz por cualquier otra causa, la empresa queda expresamente facultada para restablecer a todos los trabajadores que la realizan a la jornada ordinaria de 35 horas, sin otra condición que el preaviso con un mes de antelación.

9. La Comisión Paritaria entenderá durante el periodo de implantación de este artículo, sobre las posibles diferencias de interpretación.

A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán suspendidos temporalmente hasta el 31 de diciembre de 2013 los límites porcentuales establecidos en este artículo en su punto 1 apartados a) y b). El 1 de enero de 2014 de forma automática se reestablecerán los límites porcentuales a los que se hace referencia en el punto 1 apartados a) y b).

Artículo 8.

Los empleados se comprometen en este Convenio a que dichas horas sean rigurosamente de trabajo, siendo sancionables las faltas que puedan producirse, tanto por retraso en el comienzo como por la anticipación en la finalización.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### *Sección primera. Ingresos*

Artículo 9.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la SGAE, para que pueda ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtenga igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el concurso-oposición que se convoque a dicho fin.

Artículo 10.

En los casos en que sea necesario efectuar concurso-oposición para cubrir una vacante, el Tribunal examinador estará compuesto por una comisión paritaria y mixta de Empresa y Comité.

Artículo 11.

Las plazas que hayan de cubrirse serán convocadas entre el personal de la SGAE, realizándose el concurso oposición a los noventa días de producirse la vacante, siempre que las necesidades de servicio permitan esta espera, debiendo confeccionarse un programa con indicación de temas y trabajos prácticos a realizar en el examen. Este programa, así como las puntuaciones mínimas exigidas en cada uno de sus ejercicios, se hará público con una antelación no inferior a sesenta días a la celebración del concurso-oposición. En el supuesto de que no fuera alcanzada por ningún opositor la puntuación exigida, la Empresa convocará a continuación nuevo concurso entre el personal ajeno a ella y el personal de la Casa, incluso los que ya opositaron.

Artículo 12.

La admisión de nuevo personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones vigentes en materia de empleo, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

Artículo 13.

La Empresa someterá a los aspirantes de nuevo ingreso a las pruebas pertinentes, que considere conveniente para comprobar su grado de preparación, siempre ajustado a lo establecido en el artículo 11 de este Convenio.

*Sección segunda. Cambio de categoría del personal administrativo por años de servicio o antigüedad*

Artículo 14.

Los auxiliares con cinco años de antigüedad en la SGAE, en la escala administrativa, ascenderán a la categoría de Oficiales de Segunda; los Oficiales de Segunda con siete

años en la categoría o doce de antigüedad en la escala administrativa, pasarán a la categoría de Oficiales de Primera; los Oficiales de Primera con ocho años en su categoría o veinte de antigüedad en la escala administrativa, ascenderán a la categoría de Jefes de Segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando.

## Artículo 15.

Los telefonistas son asimilados a la categoría de Auxiliares, a los efectos de retribución y ascensos, sin perjuicio de que continúen en el mismo puesto cuando se produzcan dichos ascensos.

## CAPÍTULO QUINTO

### *Sección primera. Disposiciones generales*

## Artículo 16. *Amortización de plazas.*

Con excepción de la previsión que se efectúa en el artículo 34 del presente convenio, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas que queden vacantes cuando se produzcan bajas entre los miembros de la plantilla.

Como consecuencia de la mecanización y reorganización por cambio de métodos, la Empresa procurará capacitar y adaptar al personal afectado para su pase a otras áreas o Departamentos.

## Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal de la SGAE tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas en cada año natural, que se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo que, de común acuerdo, la Empresa y el empleado estipularan otra época que, necesariamente, estará comprendida dentro de ese mismo año natural, y ello con arreglo a las siguientes normas: 22 días laborables para todos los empleados que lleven un año en la empresa, debiendo 17 de estos días disfrutarse de forma continuada.

Los Jefes escalonarán las vacaciones de tal forma que ninguno de los servicios quede desatendido, y procurando dar preferencia al empleado más antiguo. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y las del cónyuge, si trabaja.

Antes de las catorce horas del día 30 de abril de cada año, los Jefes enviarán al Departamento de Personal la relación de las vacaciones de los empleados a su cargo. Esta notificación deberá de ser adelantada en un mes para los empleados que disfruten las vacaciones en el mes de junio.

## Artículo 18.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Sociedad menos de un año, serán concedidas en el mes de diciembre, a razón de 6 días laborables por cada trimestre completo de servicio.

## Artículo 19.

Se mantiene el derecho a disfrutar de cuatro «días de permiso» al año. Además, se establece un día de permiso que coincidirá con el 24 o el 31 de diciembre de cada año. Caso de que coincidiera con un sábado o domingo cualesquiera de estos dos días, la libranza que efectúa el 50% de la plantilla en esos días se trasladara al día laborable anterior.

Los cuatro días de permiso al año y el día de permiso que coincidirá con el 24 o el 31 de diciembre de cada año indicados en el párrafo anterior, serán retribuidos y la fecha de su disfrute de los cuatro primeros dependerá de las necesidades del servicio.

**Artículo 20. Anticipos.**

Todo el personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, tendrá derecho a solicitar de la Empresa para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real, computándose las pagas extraordinarias.

La amortización de los mismos no excederá del diez por ciento del salario. No se concederá ningún anticipo mientras no haya sido cancelado el anterior en la fecha de su vencimiento. Los casos excepcionales serán resueltos por el Consejo de Dirección, a propuesta del Director General.

**Artículo 21. Transformación y Disolución del FAS. Seguro de vida e invalidez.**

1. Las prestaciones causadas hasta el 30 de abril de 2001 con cargo al FAS quedarán garantizadas a partir del 1 de mayo de 2001 en su cuantía actual y de forma vitalicia, mediante una Póliza de Seguro Colectivo, constituida en forma de Prima Única. SGAE será el tomador de dicha póliza y los pensionistas del FAS los asegurados. Al pago de dicha prima se destinará el remanente del FAS a 30 de abril de 2001.

2. SGAE se resarcirá de la cantidad desembolsada por el pago de la prima única definida anteriormente, mediante la diferencia entre la aportación económica que se viene destinando al FAS, que para el año 2001 ha sido de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros), incrementada anualmente con el IPC de cada ejercicio y el coste de la póliza de seguro a que se hace referencia en el punto 3.

3. La SGAE formalizará una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos los empleados en activo que en enero de cada año acrediten un año de antigüedad en SGAE, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, siendo el capital asegurado de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).

4. Una vez que, por aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, la SGAE se haya resarcido del coste total de la prima y las actualizaciones del IPC correspondiente, para asegurar las pensiones ya causadas del FAS, la cantidad de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros) con la actualización correspondiente (195.748,88 euros para el año 2011), se aportará anualmente en la nómina del mes de febrero de cada año distribuida a partes iguales entre todos los trabajadores de la SGAE que a uno de enero estén en activo, con independencia de la aportación definida fijada en el plan de pensiones, quedando sin efecto el Seguro a favor del personal activo previsto en el apartado 3.

5. Con efectos del 30 de abril de 2001, queda definitivamente extinguido el denominado «Fondo de Asistencia Social» (FAS) y el Reglamento que lo regula que queda igualmente derogado en su integridad, sin que por tanto pueda otorgarse ninguna nueva prestación desde la indicada fecha.

**Artículo 22. Crédito-vivienda.**

El artículo 112 del Reglamento de Régimen Interior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 1975, queda redactado en los siguientes términos:

La SGAE establece un Fondo de 240.404,84 euros, para la concesión de créditos de hasta 12.020,24 euros, destinados a la adquisición de viviendas por sus empleados, cuya concesión se regula con arreglo a las siguientes condiciones:

1. La vivienda a la que se refieren estos créditos será la que haya de ser utilizada habitualmente por el solicitante y que constituya su domicilio permanente, que deberá coincidir con el que figura en el Departamento de Personal de la SGAE.

2. La solicitud de este crédito-vivienda se hará previamente a la adquisición. En ningún caso posteriormente.

3. El peticionario deberá justificar haber adquirido la vivienda a su nombre, mediante la presentación del correspondiente documento público o privado de compraventa.

4. Los créditos-vivienda se concederán según el siguiente orden de prioridad:

- a) Compra de la vivienda ocupada por el solicitante en concepto de inquilino y en ejercicio de sus derechos de tanteo o de retracto arrendaticios.
- b) Adquisición por compra de la primera vivienda.
- c) Adquisición por compra de ulterior vivienda, para dedicarla a domicilio habitual y permanente del solicitante y por causa de necesidades familiares debidamente acreditadas, a satisfacción de la SGAE.

5. No se concederá nuevo crédito-vivienda hasta la total cancelación del anterior, con la excepción de los casos originados por traslado de empleados destinados por la SGAE a localidades distintas de la residencia habitual.

6. Podrán optar a este crédito todos los empleados de la entidad, con un mínimo de tres años de servicio, salvo aquellos cuya relación laboral con la SGAE esté regulada por un contrato temporal.

7. El crédito se amortizará totalmente durante el período de vida laboral activa.

8. Las peticiones de crédito-vivienda se presentarán a la Jefatura de Personal, la cual solicitará del Comité de Empresa el correspondiente informe, de acuerdo con estas normas. Queda reservado a la SGAE la facultad de conceder o denegar el crédito solicitado.

9. Al tiempo de la concesión del crédito, deberá establecerse por cuenta del solicitante un seguro de amortización con una compañía aseguradora, que cubra el riesgo del pago en caso de fallecimiento e invalidez.

10. A los efectos que procedan, se añadirán al precio de adquisición de la vivienda los gastos de escrituración y los demás que se deriven de la transmisión, siempre que se justifiquen.

11. La entrega de la cantidad objeto del crédito será efectuada por la SGAE directamente a la persona o entidad vendedora de la vivienda.

12. Si para adquirir la vivienda, el solicitante tuviese necesidad de contraer deudas con otras personas o entidades, además de la SGAE, deberá expresarlo así en su solicitud, así como las garantías de carácter real que se hayan de establecer sobre la vivienda para el pago de cualesquiera obligaciones.

13. La SGAE se reserva la facultad de rechazar cualquier otro tipo de préstamo o anticipo durante la vigencia del crédito-vivienda.

14. La amortización del crédito-vivienda se efectuará en un plazo máximo de siete años, por mensualidades iguales.

15. No obstante lo establecido en la condición anterior, vencerá anticipadamente la obligación de pago del crédito, además de en los casos previstos en la Ley, en el supuesto de extinción de la relación laboral del empleado con la SGAE, cualquiera que sea la causa o motivo de dicha extinción, y sin necesidad de que la validez y efectividad de la misma sea confirmada por resolución judicial firme. En su consecuencia, desde el momento en que el empleado deje de pertenecer a la SGAE, ésta podrá exigirle la cancelación del crédito concedido o la parte del mismo vigente a la sazón.

16. El crédito-vivienda no devengará interés alguno.

17. La solicitud decaerá y perderá todos sus efectos, si transcurre un año sin hacer efectivo por parte del trabajador el crédito concedido por la empresa.

## CAPÍTULO SEXTO

### *Sección primera. Economatos y becas*

#### Artículo 23. *Economato.*

Ambas partes acuerdan que la plantilla de la SGAE disfrutará de los beneficios de los Economatos Ecore y Eclarema, de la siguiente forma:

La SGAE subvencionará la cuota mensual de uno de ellos.

Los empleados de las Delegaciones Generales tendrán igualmente derecho a disfrutar de los mismos beneficios en Economatos similares, si los hubiere en la localidad.

Artículo 24. *Becas.*

Los empleados de la plantilla de la SGAE podrán solicitar de la Dirección General, a través del Comité de Empresa, los medios económicos necesarios para realizar cualquier clase de estudios de grado medio y estudios de grado superior, exclusivamente, en las siguientes materias: Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Informática, Ciencias de la Información y Sociología. Asimismo, podrán solicitar los medios económicos necesarios para realizar cursos o estudios de idiomas (inglés, francés, alemán o italiano), cualquier lengua del Estado español, música (conforme a la Reglamentación vigente en los Conservatorios españoles, en sus grados elemental, profesional y superior), materias económicas, fiscales y laborales, informática, cálculo y contabilidad, y taquigrafía y mecanografía.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

*Sección primera. Retribuciones*

Artículo 25. *Las retribuciones del personal afectado por este Convenio son las siguientes:*

A) Salario Base.—El salario base de los años 2009 y 2010 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el anexo I. Para el año 2011, se incrementará el salario base del año 2010 en un 1,75%; para el año 2012 se incrementará el salario base del año 2011 en un 2,00%, y para el año 2013, se incrementará el salario base del año 2012 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

B) Otras retribuciones:

a) Antigüedad.—Para todas las categorías comprendidas en este Convenio, consistirá en una cantidad anual por cada trienio, de acuerdo con el anexo II, en su cuantía correspondiente a los años 2009 y 2010, incrementándose a partir del 1 de enero de 2011 en un 1,75%, para el año 2012, se incrementará el salario base del año 2011 en un 2,00% y para el año 2013, se incrementará el salario base del año 2012 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

El empleado tendrá derecho, por el concepto de antigüedad, al módulo que le corresponda por su categoría, multiplicado por el número de trienios que tenga, con el tope máximo de doce trienios.

Los módulos fijados en el anexo II, podrán ser variados en futuros convenios colectivos según los acuerdos de las partes, y ello con total independencia de los salarios base que se fijen en cada Convenio, ya que los empleados renuncian a que se determine la antigüedad sobre porcentajes de los salarios base.

b) Plus de Promoción Social.—Aparte de lo establecido en el apartado a), el Personal no Cualificado y de Oficios Varios, tendrá derecho a un incremento, a los ocho años de antigüedad, y otro a los veinte, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el anexo III, en su cuantía correspondiente a 2009 y 2010, incrementándose a partir del 1 de enero de 2011 en un 1,75%, para el año 2012, se incrementará el salario base del año 2011 en un 2,00% y para el año 2013, se incrementará el salario base del año 2012 en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Los módulos fijados en el anexo III podrán ser variados en futuros convenios colectivos, según los acuerdos de las partes, y ello con total independencia de los salarios base que se fijen en cada Convenio, ya que los empleados renuncian a que se determine el Plus de Promoción Social sobre porcentajes de los salarios base.

c) Complemento nómina.—Para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base y afectará a los trabajadores que lo vienen percibiendo desde el 1 de enero de 2001.

El Complemento Nómina seguirá la evolución que se pacte para el Salario Base.

d) Plena Dedicación.—Los trabajadores que cobran este concepto, lo percibirán para el año 2009 y 2010 en la cuantía del 50% del salario fijado en el anexo IV más el 50 % de

su antigüedad. A partir del año 2011 seguirán percibiéndolo en la cuantía del 50 % del salario fijado en el anexo IV más el 50 % de su antigüedad.

El anexo IV evolucionará en el mismo porcentaje que el Salario Base del Anexo I.

e) Mayor Dedicación.—Las cantidades a percibir por este concepto, para los años 2009 y 2010, son las indicadas en el Anexo V para los trabajadores pertenecientes a las categorías que en él se indican y consisten en el 20 % del Salario Base. Además de las cantidades citadas, los trabajadores de las categorías reseñadas en el anexo V que realicen la jornada partida durante todo el año, percibirán como ayuda de comida en el año 2009, la cantidad de 1.309,92 euros en 11 mensualidades de 119,08 euros cada una. En el año 2010, el importe de la ayuda a comida será de 1.329,57 euros en 11 mensualidades de 120,87 euros cada una. No obstante, el trabajador que así lo desee, podrá sustituir el cobro en el recibo de salarios, por un vale-comida de igual importe, a razón de 7,44 euros para el año 2009 y 7,55 euros para el año 2010, por día trabajado en jornada partida.

A partir del 1 de enero del año 2011, las cantidades del anexo V, serán el 20% del Salario Base de esos años, evolucionándose los 1.329,57 euros anuales, en los mismos porcentajes que lo haga dicho anexo.

Retribuciones no Salariales:

f) Plus de Transporte.—Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 1.952,27 euros para el 2009 y 1.981,56 euros en el año 2010. Para el año 2011 se incrementará en el 1,75%. Para el año 2012 se incrementará en el 2,00%. Para el año 2013 se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

g) Quebranto de moneda: Se establece para el año 2009 la cantidad de 1.229,78 euros anuales para el cajero de Madrid, así como la de 614,94 euros anuales para los Cajeros de Barcelona y Valencia. Para el año 2010 estas cuantías son de 1.248,23 euros y 624,17 euros respectivamente. Para el año 2011 se incrementarán en el 1,75%. Para el año 2012 se incrementarán en el 2,00%. Para el año 2013 se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

C) Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, serán de aplicación únicamente al personal activo de la Sociedad General de Autores y Editores.

#### Artículo 26. *Bolsa de Vacaciones.*

La cantidad a percibir por este concepto para todos los trabajadores en el año 2009 es de 528,53 euros. Para el año 2010 será de 536,46 euros, que se incrementarán para el 2011 en el 1,75%. Para el año 2012 se incrementará en el 2,00%. Para el año 2013 se incrementará en el IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Este concepto se percibirá por una sola vez en el mes de junio de cada año.

#### Artículo 27.

El incremento salarial para los años 2009 y 2010 queda fijado en el 1,00% para el primer año y en el 1,50% para el segundo año, los cuales han sido incrementados en cada uno de los conceptos de la nómina, excepto los pagos delegados de la Seguridad Social. El porcentaje del año 2010 será revisado en la cuantía en que el IPC real supere a dicho incremento porcentual.

El incremento retributivo año 2011: Los conceptos retributivos recogidos en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio Colectivo, se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 2011, en un 1,75%. Ese porcentaje será revisado en la cuantía en que el IPC real supere dicho incremento porcentual.

El incremento retributivo año 2012: Los conceptos retributivos recogidos en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio Colectivo, se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 2012, en un 2,00%. Ese porcentaje será revisado en la cuantía en que el IPC real supere dicho incremento porcentual.

El incremento retributivo año 2013: Los conceptos retributivos recogidos en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio Colectivo, se incrementarán, con efectos del 1 de enero

de 2013, en el IPC previsto por el Gobierno para ese año. Ese porcentaje será revisado en la cuantía en que el IPC real supere dicho incremento porcentual.

Lo indicado en este artículo será aplicable únicamente al personal activo de la Sociedad General de Autores y Editores.

**Artículo 28. Periodicidad.**

Todas las cantidades detalladas en el artículo 25 se percibirán de la forma siguiente:

Las correspondientes a los apartados A), B), a, b, c, d, en catorce nóminas, que comprenden las doce mensualidades y pagas extraordinarias de junio y Navidad. Estas pagas extras, aunque de devengo semestral, se abonarán, respectivamente, con la nómina correspondiente a las mensualidades de junio y diciembre, los días 20 de dichos meses.

Las del apartado B) e, f y g, se percibirán en las doce mensualidades.

**Artículo 29. Retención IRPF.**

Las retenciones sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) serán de exclusiva cuenta y pago de los empleados, sin afectación alguna a la empresa.

**Artículo 30. Dietas.**

Para aquellos empleados que tengan necesidad, por orden de la Dirección de la Empresa, de efectuar viajes, se abonarán como dietas para dicho fin, las mismas cantidades que las estipuladas para los Inspectores.

**Artículo 31. Embarazo y/o maternidad.**

Durante los años de vigencia del Convenio, la empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social a todo trabajador que forme parte de la plantilla, de forma que perciba durante las semanas a que tiene derecho como descanso laboral, el cien por cien, de su salario real, incluso si la Seguridad Social no abonase durante estos años ninguna cantidad por este concepto.

**Artículo 32. Salario a efecto de horas extraordinarias.**

Se consigna a continuación, la forma de hallarlo:

$$\frac{[\text{Salario Real} - (\text{Complemento nómina} + \text{Mayor Dedicación} + \text{Plena Dedicación})]}{[365 - (\text{D} + \text{S} + \text{F} + \text{P} + \text{V})]} \times 7 \text{ horas}$$

Explicación de los signos:

D: Domingos (52).

S: Sábados (52).

F: Festivos (14).

P: Permisos (5).

V: Vacaciones (22).

**Artículo 33. Salario Real.**

A todos los efectos de este convenio, no será computable en el Salario Real la retribución variable (Comisiones e Incentivos sobre Recaudación, Desempeño, Dietas, Plus Actividad Codificación, Plus Nocturnidad.)

**Artículo 34.**

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de Seguridad Social vigente en el

momento de aplicación de la medida, siempre que el mismo tenga cubierto un período de cotización que le permita obtener la pensión de jubilación y cumpla el resto de requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta previsión se enmarca como una fórmula de fomento de empleo y supone la obligación para la empresa de acometer las siguientes medidas:

Proceder, en un plazo máximo de doce meses, a transformar en relaciones contractuales indefinidas la totalidad de las relaciones laborales que actualmente se desarrollan al amparo de contratos de duración determinada (cualquiera que sea la clase o tipo de contrato suscrito), y además,

La empresa, efectuará una nueva contratación con carácter indefinido por cada tres extinciones por jubilación obligatoria que se produzcan al amparo de este artículo.

Todo ello con efectos desde la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

Ambas partes se comprometen a elaborar un nuevo sistema de ingreso en la plantilla de la SGAE y a la fijación de unas normas de ascenso a las categorías administrativas contempladas en Convenio Colectivo y actualmente excluidas del procedimiento de ascensos por antigüedad.

Disposición adicional segunda.

De conformidad con lo previsto en el artículo 49.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador deberá mediar un preaviso de un mes para el personal técnico y administrativo y de quince días para el personal de oficios varios y no cualificado. En caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido, salvo acuerdo expreso de ambas partes en que se estará a lo convenido.

En el supuesto de que al empleado se le hubiera concedido el anticipo regulado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, se considerará vencida anticipadamente la obligación del pago del anticipo. En consecuencia, desde el momento en que el empleado deje de pertenecer a la SGAE, ésta podrá exigirle la cancelación del anticipo concedido o la parte del mismo vigente a la sazón.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes se comprometen a continuar con los trabajos preparatorios del Plan de Igualdad a fin de que el mismo esté finalmente elaborado antes del próximo 30 de junio de 2011.

Disposición final.

Desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, quedan incorporados al mismo las normas contenidas en la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972 y Reglamento de Régimen Interior aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 1975 en todo aquello que no contradiga lo establecido en el presente Convenio Colectivo y sea compatible con el mismo, salvo el artículo 80 y 79 bis del Reglamento de Régimen Interior (en la redacción dada a los mismos por la Resolución de 7 de agosto de 1979) que las partes consideran derogados a todos los efectos.

El acuerdo sobre previsión social firmado el 25 de septiembre de 1996 (BOE de 4 de noviembre) queda incorporado íntegramente al presente Convenio Colectivo.

Y para que conste, firman el presente, por cuadruplicado, en el lugar y fecha del encabezamiento.

## ANEXO I

## A) Salario Base

## Categorías

	Cantidad anual 2009 – Euros	Cantidad anual 2010 – Euros
Directores:		
Director . . . . .	40.584,71	41.193,48
Técnicos:		
Asesor jurídico . . . . .	40.584,71	41.193,48
Titulado Grado Superior . . . . .	40.584,71	41.193,48
Técnico de Organización . . . . .	31.508,11	31.980,73
Técnico de Sistemas . . . . .	40.584,71	41.193,48
Jefe de Explotación . . . . .	31.508,11	31.980,73
Analista . . . . .	31.508,11	31.980,73
Programador . . . . .	28.900,02	29.333,52
Monitor de Grabación . . . . .	26.291,58	26.685,96
A.T.S. . . . .	31.508,11	31.980,73
Administrativos:		
Delegado General . . . . .	31.508,11	31.980,73
Jefe Superior . . . . .	31.508,11	31.980,73
Jefe de Primera . . . . .	28.900,02	29.333,52
Jefe de Segunda Mando . . . . .	26.291,58	26.685,96
Jefe de Segunda . . . . .	22.848,41	23.191,13
Oficial de Primera . . . . .	22.014,23	22.344,45
Oficial de Segunda . . . . .	21.387,95	21.708,77
Auxiliar . . . . .	18.779,97	19.061,67
Oficios Varios:		
Conductor . . . . .	19.927,80	20.226,72
Ordenanza-Cobrador . . . . .	18.049,50	18.320,24
No cualificados:		
Conserje Mayor . . . . .	20.762,33	21.073,76
Ordenanza . . . . .	17.945,10	18.214,28

## ANEXO II

## B) a) Antigüedad

	Cantidad anual 2009	Cantidad anual 2010
	– Euros	– Euros
Directores:		
Director . . . . .	934,29	948,30
Técnicos:		
Asesor jurídico . . . . .	934,29	948,30
Titulado Grado Superior . . . . .	934,29	948,30
Técnico de Organización . . . . .	822,18	834,51
Técnico de Sistemas . . . . .	934,29	948,30
Jefe de Explotación . . . . .	822,18	834,51
Analista . . . . .	822,18	834,51
Programador . . . . .	551,21	559,48
Monitor de Grabación . . . . .	523,24	531,09
A.T.S. . . . .	822,18	834,51
Administrativos:		
Delegado General . . . . .	822,18	834,51
Jefe Superior . . . . .	822,18	834,51
Jefe de Primera . . . . .	551,21	559,48
Jefe de Segunda Mando . . . . .	523,24	531,09
Jefe de Segunda . . . . .	523,24	531,09
Oficial de Primera . . . . .	494,94	502,36
Oficial de Segunda . . . . .	476,37	483,52
Auxiliar . . . . .	392,46	398,35
Oficios Varios:		
Conductor . . . . .	429,83	436,27
Ordenanza-Cobrador . . . . .	364,73	370,20
No cualificados:		
Conserje Mayor . . . . .	439,46	446,05
Ordenanza . . . . .	359,74	365,13

## ANEXO III

## B) b) Plus de Promoción Social

	Cantidad anual 2009		Cantidad anual 2010	
	– Euros		– Euros	
	8 años	20 años	8 años	20 años
Oficios varios:				
Conductor . . . . .	755,49	1.133,24	766,83	1.150,23
Ordenanza-Cobrador . . . . .	640,90	961,35	650,51	975,77
No cualificados:				
Conserje Mayor . . . . .	772,01	1.158,02	783,60	1.175,39
Ordenanza . . . . .	632,74	949,11	642,23	963,35

## ANEXO IV

## Salario a los efectos de la Plena Dedicación

	Cantidad anual 2009 - Euros	Cantidad anual 2010 - Euros
Técnicos:		
Técnico de Sistemas .....	36.091,42	36.632,79
Jefe de Explotación .....	28.019,75	28.440,04
Administrativos:		
Jefe Superior .....	28.019,75	28.440,04
Jefe de Primera .....	25.700,40	26.085,90
Jefe de Segunda Mando .....	23.380,60	23.731,31
No cualificados:		
Conserje Mayor .....	18.463,59	18.740,55

## ANEXO V

## B) e) Mayor Dedicación (20% del Salario Base)

	Cantidad anual 2009 - Euros	Cantidad anual 2010 - Euros
Técnicos:		
Programador .....	5.780,01	5.866,71
Monitor de Grabación .....	5.258,31	5.337,19
Administrativos:		
Jefe de Primera .....	5.780,01	5.866,71
Jefe de Segunda Mando .....	5.258,31	5.337,19
Jefe de Segunda .....	4.569,69	4.638,23
Oficial de Primera .....	4.402,85	4.468,90
Oficial de Segunda .....	4.277,59	4.341,75
Auxiliar .....	3.755,99	3.812,33
Oficios Varios:		
Conductor .....	3.985,55	4.045,34
Ordenanza-Cobrador .....	3.609,90	3.664,05
No cualificados:		
Conserje Mayor .....	4.152,46	4.214,75
Ordenanza .....	3.589,02	3.642,85