

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7715** *Resolución de 7 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, 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 empresa Sociedad General de Autores y Editores (código de convenio núm. 90004812011981) que fue suscrito, con fecha 11 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 7 de julio de 2014. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE SGAE 2014-2017

Madrid, a 11 de abril de 2014

#### REUNIDOS

De una parte, don Luis Felipe Palacios Arroyo, en nombre de la «Sociedad General de Autores y Editores» (SGAE).

Y, de otra parte, los elegidos en la Asamblea de Representantes de Trabajadores de la SGAE de 11 de octubre de 2013, para la negociación del presente Convenio Colectivo: Don Eduardo Escobar López, don Horacio Lovecchio Castillo, don Jacobo Martínez Alos, don Joaquín Sarrió del Campo, doña Nieves Pascual Gordo, don Roberto Páez Carrera, doña Paloma Melcón Yuste, doña Isabel Lara Hernández, don Alberto Borja Frontaura, doña María Luisa Gómez Gonzalo y don Emilio Afuera Flórez, 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 en sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, La Coruña, Asturias, Valencia, Valladolid y Vizcaya.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se incluye dentro de este Convenio a todo el personal de plantilla, a excepción del Presidente del Consejo de Dirección, que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados en el artículo 1.

*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, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio es de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

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.

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de un mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje.

Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Cada una de las partes podrá contar con asesoría externa en las reuniones de la Comisión.

## 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 07:30 a 14:30 horas en el turno de mañana y de 15:00 a 22:00 horas 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.

El horario de trabajo partido que se fija para la jornada de 40 horas es: de lunes a jueves, por la mañana entrada entre las 08:00 y las 08:30 horas y la salida entre las 14:30 y las 15:00 horas; y por la tarde entrada entre las 15:30 y las 16:00 horas y la salida entre las 17:30 y las 18:00 horas. Los viernes entrada entre las 08:00 y las 08:30 horas y salida entre las 14:00 y las 14:30 horas.

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.

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

3. 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. 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 período de implantación de este artículo, sobre las posibles diferencias de interpretación.

## 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 la escala administrativa, siempre que obtenga igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en la prueba que se convoque a dicho fin.

## Artículo 10.

En los casos en que sea necesario efectuar prueba de acceso 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 la prueba de acceso 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 de la prueba de acceso. En el supuesto de que no fuera alcanzada por ningún candidato la puntuación exigida, la Empresa convocará a continuación nueva prueba entre el personal ajeno a ella y el personal de la casa, incluso los que ya participaron.

#### 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.*

#### Artículo 14.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales, estructurados según el siguiente cuadro:

#### Grupos profesionales

Grupo I - Directores:

Directores.

Grupo II - Titulados:

Asesores jurídicos.

Titulados de Grado Superior.

Grupo III-Técnicos Informáticos:

Técnicos de Sistemas.

Jefes de Explotación.

Analistas.

Grupo IV-Sanitarios:

A.T.S.

Grupo V-Técnicos Administrativos:

Técnicos de Organización.

Delegados Generales.

Jefes Superiores.

Grupo VI - Informáticos:

Programadores.

Monitores de Grabación.

Grupo VII-Jefes Administrativos:

Jefes de Primera.

Jefes de Segunda Mando.

Grupo VIII - Administrativos:

Jefes de Segunda.  
Oficiales de Primera.  
Oficiales de Segunda.  
Auxiliares.

Grupo IX - Oficios varios:

Conductores.  
Ordenanzas-Cobradores.

Grupo X - Subalternos:

Conserjes Mayores.  
Ordenanzas.

Artículo 15.

Los auxiliares con cinco años de antigüedad en la SGAE, del Grupo VIII «Administrativos», ascenderán a Oficiales de Segunda del mismo grupo profesional; los Oficiales de Segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad en Grupo VIII «Administrativos», pasarán a Oficiales de Primera; los Oficiales de Primera con ocho años en la categoría o veinte de antigüedad en Grupo VIII «Administrativos», ascenderán a Jefes de Segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando.

Los telefonistas son asimilados a 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.*

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 de acuerdo con 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.

– 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. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

– 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

– 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.

– El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

#### Artículo 18.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Sociedad menos de un año, serán concedidas 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 establecen dos días de permiso que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre de cada año. Caso de que coincidieran con sábado o domingo, la libranza se trasladará a los días laborables anteriores.

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

La empresa establecerá servicios mínimos para los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores/as que cumplan dichos servicios mínimos disfrutarán los mismos en otras fechas a convenir. El horario de los servicios mínimos será de 7:30 a 12:00 horas y ningún trabajador/a podrá ser asignado para cubrir los dos días.

#### 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 (206.878,59 euros para el año 2014), 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.

Se crea una comisión de seguimiento y control, con reuniones periódicas, a fin de resolver los problemas que puedan surgir en el desarrollo de este artículo.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### *Sección primera. Retribuciones*

#### Artículo 25.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio son las siguientes:

A) Salario base: El salario base para el año 2014 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el anexo I.

Durante el año 2015 se aplicarán las tablas salariales del anexo I incrementadas con el IPC real del año 2014 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el año 2016 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2015 incrementadas con el IPC real del año 2015 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015.

Para el año 2017 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2016 incrementadas con el IPC real del año 2016 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016. Además para el año 2017, considerando que la Empresa recupera la normalidad, se incrementará el salario base del año 2016 actualizado en un 1 %. Este porcentaje será revisado en enero del año 2018 en la cuantía en la que el IPC real del año 2017 supere dicho incremento porcentual.

B) Otras retribuciones:

a) Antigüedad. Para todos los categorías comprendidas en este Convenio, consistirá en una cantidad anual por cada trienio, de acuerdo con el anexo II.

Durante el año 2015 se aplicarán las tablas salariales del anexo II incrementadas con el IPC real del año 2014 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el año 2016 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2015 incrementadas con el IPC real del año 2015 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015.

Para el año 2017 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2016 incrementadas con el IPC real del año 2016 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016. Además para el año 2017, considerando que la Empresa recupera la normalidad, se incrementará la antigüedad del año 2016 actualizada en un 1 %. Este porcentaje será revisado en enero del año 2018 en la cuantía en la que el IPC real del año 2017 supere dicho incremento porcentual.

El empleado tendrá derecho, por el concepto de antigüedad, al módulo que le corresponda a 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 Subalterno 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.

Durante el año 2015 para el Plus de promoción social se aplicarán las tablas salariales del anexo III incrementadas con el IPC real del año 2014 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Para el año 2016 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2015 incrementadas con el IPC real del año 2015 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015.

Para el año 2017 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2016 incrementadas con el IPC real del año 2016 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016. Además para el año 2017, considerando que la Empresa recupera

la normalidad, se incrementará Plus de Promoción Social del año 2016 actualizado en un 1 %. Este porcentaje será revisado en enero del año 2018 en la cuantía en la que el IPC real del año 2017 supere dicho incremento porcentual.

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 2014, 2015, 2016 y 2017, 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 los años 2014, 2015, 2016 y 2017 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 el año 2014, 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 2014, la cantidad de 1.436,29 euros en 11 mensualidades de 130,57 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 8,16 euros para el año 2014, por día trabajado en jornada partida.

A partir del 1 de enero del año 2015, las cantidades del anexo V, serán el 20 % del salario base de esos años, evolucionándose la ayuda de comida, en los mismos porcentajes que lo haga dicho anexo.

f) Plus de transporte. Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 2.140,68 euros para el año 2014. Para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

g) Quebranto de moneda. Se establece para el año 2014 la cantidad de 1.348,44 euros anuales para el cajero de Madrid, así como la de 674,40 euros anuales para los Cajeros de Barcelona y Valencia. Para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

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 2014 es de 579,53 euros. Para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

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

#### Artículo 27.

El incremento retributivo para el año 2014 será de su IPC real si fuera positivo y se abonará según se especifica en los artículos 25, 26 y 27.

El incremento retributivo para el año 2015 será su IPC real si fuera positivo y se abonará según se especifica en los artículos 25, 26 y 27.

El incremento retributivo para el año 2016 será su IPC real si fuera positivo y se abonará según se especifica en los artículos 25, 26 y 27.

El incremento retributivo para el año 2017. Los conceptos retributivos recogidos en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio colectivo, se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 2017, considerando que la Empresa recupera la normalidad, en un 1 %.

Ese porcentaje será incrementado 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 I.R.P.F.*

Las retenciones sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.), 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, maternidad/paternidad y lactancia.*

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.

En sustitución del permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores que tuvieran derecho al permiso por lactancia contemplado en el referido artículo, podrán optar, por su voluntad, por la acumulación de esa hora diaria de permiso retribuido en jornadas completas de descanso. La duración de este permiso, en sus diferentes opciones, se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples.

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

El valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 33. *Salario.*

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 34. *Complemento Incapacidad Temporal (IT).*

Aparte de las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social en los supuestos de enfermedad o accidente, los empleados tendrán derecho desde el primer día de baja, a un complemento de Incapacidad Temporal a cargo de la empresa, que cubra hasta el 100 % del salario efectivo percibido por el trabajador en el momento de producirse la contingencia por enfermedad o accidente, con inclusión del Plus de Transporte contemplado en este Convenio, y cuya obligación se mantendrá durante todo el período de situación de I.T. del trabajador.

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 entre las categorías establecidas en los grupos profesionales contemplados 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 subalternos. 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.

Una vez firmado el Plan de Igualdad queda incorporado a este Convenio.

Disposición adicional cuarta. *Aportación Plan de Pensiones.*

A partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo las aportaciones que realiza la Empresa al Plan de Pensiones, establecido según acuerdo entre empresa y trabajadores en fecha 25 de septiembre de 1996 y regulado mediante Reglamento de fecha 23 de octubre de 2013, se realizará de la siguiente forma:

- las aportaciones que realiza la Empresa se podrán abonar en la nómina, siempre y cuando el trabajador/a lo solicite, en caso contrario se procederá a su ingreso en el mencionado Plan. El importe de la aportación será idéntico independientemente de la fórmula de cobro escogida.
- la aportación del año 2014 se realizará por parte de la empresa en el año 2016 por un importe del 75 % de la cuantía total, junto a la aportación del 100 % de 2016.
- la aportación del año 2015 se realizará por parte de la empresa en el año 2017 por un importe del 75 % de la cuantía total, junto a la aportación del 100 % de 2017.

Disposición adicional quinta. *Inaplicación por la empresa de las condiciones de trabajo en el Convenio colectivo.*

Cuando concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

1. Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la Empresa deberá:

a) Desarrollar un período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto.

b) La Empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

B. Del resultado del período de consultas:

a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3, párrafo 6, del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Disposición adicional sexta. *ASEC.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan someter las discrepancias de la Comisión Paritaria no solventadas en los plazos estipulados a los acuerdos interprofesionales ASEC.

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 de 1996) queda incorporado íntegramente al presente Convenio colectivo.

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

Director Financiero y de RR.HH., don Luis Felipe Palacios Arroyo.

Por el Comité de Empresa de Fernando VI:

Don Eduardo Escobar López (Presidente).

Don Joaquín Sarrió del Campo (Secretario).

Don Alberto Borja Frontaura.

Don Emilio Afuera Flórez.

Don Horacio Lovecchio Castillo.

Don Jacobo Martínez Alós.

Doña María Luisa Gómez Gonzalo.

Doña Nieves Pascual Gordo.



Por el Comité de Empresa de Abdón Terradas:

Don Roberto Páez Carrera (Presidente).  
Doña Isabel Lara Hernández (Secretaria).  
Doña Paloma Melcón Yuste.

### ANEXO I

#### A) Salario Base

| Grupos profesionales                     | Cantidad anual<br>2014 |
|--|------------------------|
| <b>Grupo I. Directores</b>               |                        |
| Directores .....                         | 44.499,98              |
| <b>Grupo II. Titulados</b>               |                        |
| Asesores jurídicos .....                 | 44.499,98              |
| Titulados de Grado Superior .....        | 44.499,98              |
| <b>Grupo III. Técnicos Informáticos</b>  |                        |
| Técnicos de Sistemas .....               | 44.499,98              |
| Jefes de Explotación .....               | 34.547,66              |
| Analistas .....                          | 34.547,66              |
| <b>Grupo IV. Sanitarios</b>              |                        |
| A.T.S. ....                              | 34.547,66              |
| <b>Grupo V. Técnicos Administrativos</b> |                        |
| Técnicos de Organización .....           | 34.547,66              |
| Delegados Generales .....                | 34.547,66              |
| Jefes Superiores .....                   | 34.547,66              |
| <b>Grupo VI. Informáticos</b>            |                        |
| Programadores .....                      | 31.688,16              |
| Monitores de Grabación .....             | 28.828,10              |
| <b>Grupo VII. Jefes Administrativos</b>  |                        |
| Jefes de Primera .....                   | 31.688,16              |
| Jefes de Segunda Mando .....             | 28.828,10              |
| <b>Grupo VIII. Administrativos</b>       |                        |
| Jefes de Segunda .....                   | 25.052,72              |
| Oficiales de Primera .....               | 24.138,10              |
| Oficiales de Segunda .....               | 23.451,68              |
| Auxiliares .....                         | 20.591,76              |
| <b>Grupo IX. Oficios varios</b>          |                        |
| Conductores .....                        | 21.850,22              |
| Ordenanzas-Cobradores .....              | 19.790,82              |
| <b>Grupo X. Subalternos</b>              |                        |
| Conserjes Mayores .....                  | 22.765,40              |
| Ordenanzas .....                         | 19.676,44              |



## ANEXO II

## B) a) Antigüedad

| Grupos profesionales                     | Cantidad anual 2014 |
|--|---------------------|
| <b>Grupo I. Directores</b>               |                     |
| Directores .....                         | 1.024,38            |
| <b>Grupo II. Titulados</b>               |                     |
| Asesores jurídicos .....                 | 1.024,38            |
| Titulados de Grado Superior .....        | 1.024,38            |
| <b>Grupo III. Técnicos Informáticos</b>  |                     |
| Técnicos de Sistemas .....               | 1.024,38            |
| Jefes de Explotación .....               | 901,46              |
| Analistas .....                          | 901,46              |
| <b>Grupo IV. Sanitarios</b>              |                     |
| A.T.S. ....                              | 901,46              |
| <b>Grupo V. Técnicos Administrativos</b> |                     |
| Técnicos de Organización .....           | 901,46              |
| Delegados Generales .....                | 901,46              |
| Jefes Superiores .....                   | 901,46              |
| <b>Grupo VI. Informáticos</b>            |                     |
| Programadores .....                      | 604,38              |
| Monitores de Grabación .....             | 573,72              |
| <b>Grupo VII. Jefes Administrativos</b>  |                     |
| Jefes de Primera .....                   | 604,34              |
| Jefes de Segunda Mando .....             | 573,72              |
| <b>Grupo VIII. Administrativos</b>       |                     |
| Jefes de Segunda .....                   | 573,72              |
| Oficiales de Primera .....               | 542,64              |
| Oficiales de Segunda .....               | 522,34              |
| Auxiliares .....                         | 430,36              |
| <b>Grupo IX. Oficios varios</b>          |                     |
| Conductores .....                        | 471,24              |
| Ordenanzas-Cobradores .....              | 399,84              |
| <b>Grupo X. Subalternos</b>              |                     |
| Conserjes Mayores .....                  | 481,88              |
| Ordenanzas .....                         | 394,38              |

## ANEXO III

## B) b) Plus de Promoción Social

| Grupos profesionales            | Cantidad anual 2014 |          |
|---------------------------------|---------------------|----------|
|                                 | 8 años              | 20 años  |
| <b>Grupo IX. Oficios Varios</b> |                     |          |
| Conductores .....               | 828,24              | 1.242,36 |
| Ordenanzas-Cobradores .....     | 702,80              | 1.054,20 |

| Grupos profesionales        | Cantidad anual 2014 |          |
|-----------------------------|---------------------|----------|
|                             | 8 años              | 20 años  |
| <b>Grupo X. Subalternos</b> |                     |          |
| Conserjes Mayores. . . . .  | 846,44              | 1.269,66 |
| Ordenanzas . . . . .        | 693,56              | 1.040,34 |

**ANEXO IV****Salario a los efectos de la Plena Dedicación**

| Grupos profesionales                     | Cantidad anual 2014 |
|--|---------------------|
| <b>Grupo III. Técnicos Informáticos</b>  |                     |
| Técnicos de Sistemas . . . . .           | 39.573,24           |
| Jefes de Explotación . . . . .           | 30.723,00           |
| <b>Grupo V. Técnicos Administrativos</b> |                     |
| Jefes Superiores. . . . .                | 30.723,00           |
| <b>Grupo VII. Jefes Administrativos</b>  |                     |
| Jefes de Primera . . . . .               | 28.180,18           |
| Jefes de Segunda Mando. . . . .          | 25.636,24           |
| <b>Grupo X. Subalternos</b>              |                     |
| Conserjes Mayores. . . . .               | 20.244,84           |

**ANEXO V****B) e) Mayor Dedicación (20% del Salario Base)**

| Grupos profesionales                    | Cantidad anual 2014 |
|---|---------------------|
| <b>Grupo VI. Informáticos</b>           |                     |
| Programadores. . . . .                  | 6.337,68            |
| Monitores de Grabación . . . . .        | 5.765,64            |
| <b>Grupo VII. Jefes Administrativos</b> |                     |
| Jefes de Primera . . . . .              | 6.337,68            |
| Jefes de Segunda Mando. . . . .         | 5.765,64            |
| <b>Grupo VIII. Administrativos</b>      |                     |
| Jefes de Segunda. . . . .               | 5.010,60            |
| Oficiales de Primera . . . . .          | 4.827,60            |
| Oficiales de Segunda . . . . .          | 4.690,32            |
| Auxiliares . . . . .                    | 4.118,40            |
| <b>Grupo IX. Oficios Varios</b>         |                     |
| Conductores . . . . .                   | 4.370,16            |
| Ordenanzas-Cobradores . . . . .         | 3.958,16            |
| <b>Grupo X. Subalternos</b>             |                     |
| Conserjes Mayores. . . . .              | 4.553,04            |
| Ordenanzas . . . . .                    | 3.935,28            |