

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21913 *Resolución de 6 de octubre de 2023, 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, Entidad de gestión de derechos de propiedad intelectual (código de convenio núm. 90103151012018), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES

CAPÍTULO I

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, Santiago de Compostela, Bilbao, Oviedo, Valladolid, Valencia, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria y Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se incluye dentro de este convenio a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados en el artículo 1, a excepción de la dirección general y del personal directivo, incluido en el grupo profesional I.

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 BOE, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, salvo en aquello en que se indique otro período de vigencia.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente convenio es de tres años, del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

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 dos 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 II

Sección primera. Comisión Paritaria

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio integrada por tres representantes designados por la representación de los trabajadores 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) Evaluación y seguimiento del sistema de trabajo híbrido, en relación con el artículo 38 del convenio.
- d) 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 III

Sección primera. Orden de trabajo y producción

Artículo 7. Jornada de trabajo y horario.

La jornada de trabajo de 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 a 14.30 en el turno de mañana y de 15.00 a 22:00 horas en turno de tarde.

En esta jornada, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:15 y 09:00 horas y salir entre las 14:15 y 16:00 horas en el turno de mañana y entrar entre las 14:00 y 15:00 horas y salir entre las 21:00 y 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 cuarenta horas semanales en horario partido.

El horario de trabajo partido que se fija para la jornada de cuarenta horas es de lunes a jueves, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 17:00 y las 18:30 horas, con interrupción del trabajo para la comida durante una hora mínimo, entre las 14:30 y las 16:00 horas. Los viernes, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 13:30 y las 15:00 horas.

Se fija para la jornada excepcional de cuarenta horas, entre el 1 de julio y 15 de septiembre, la posibilidad de realizar jornada continuada de 8 horas y 30 minutos de lunes a jueves y 6 horas los viernes o la posibilidad de realizar 8 horas diarias de lunes a viernes, con el siguiente horario:

– 8 horas y 30 minutos de lunes a jueves, pudiendo entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 16:00 y las 17:30 horas, y 6 horas los viernes, pudiendo entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 13:30 y 15:00 horas.

– 8 horas diarias de lunes a viernes, con entrada entre las 07:30 y las 09:00 horas y salida entre las 15:30 y las 17:00 horas.

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

1. 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 39 % de la plantilla a 31 de diciembre de 2022 (39 % sobre 406, 158 personas).

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 cuarenta horas en horario partido será voluntaria por parte del trabajador.

3. Los trabajadores que acepten realizar esta jornada de cuarenta horas en horario partido percibirán como retribución las cantidades estipuladas bajo el epígrafe de «Mayor Dedicación», según el nivel retributivo que le corresponda a su categoría.

4. El cese en la realización de esta jornada de cuarenta horas en horario partido, con la consiguiente vuelta a la jornada ordinaria de treinta y cinco 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. A la entrada en vigor de este convenio colectivo, así como en enero de cada año, SGAE proporcionará al comité de empresa de Madrid y a los delegados de personal del resto de centros de trabajo, una relación nominal de los empleados acogidos a la jornada de cuarenta 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 y a los delegados las altas y bajas que se produzcan en la mencionada situación.

6. SGAE pondrá a disposición del comité de empresa de Madrid y a los delegados de personal del resto de centros de trabajo 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 y los delegados de personal harán 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.

7. Si en el futuro se observara que la realización de la jornada de cuarenta horas en horario partido pudiera producir descoordinación entre los diferentes servicios de 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 treinta y cinco horas, sin otra condición que el preaviso con un mes de antelación.

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

Artículo 8. *Trabajo efectivo.*

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 IV

Sección primera. Ingresos

Artículo 9. *Cobertura de vacantes con personal interno.*

Se concede preferencia al personal interno de SGAE para que pueda ocupar las plazas vacantes generadas según «Norma de Régimen Interior sobre cobertura de vacantes con personal interno SGAE», de fecha 18 de diciembre de 2017.

Artículo 10. *Cobertura de vacantes con personal externo.*

En los casos en los que la plaza vacante no pueda ser cubierta mediante personal de SGAE, se procederá a convocar dicha plaza de manera externa según «Norma de Régimen Interior sobre la contratación de personal externo por SGAE», de fecha 16 de febrero de 2017.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Podrá concertarse en el contrato de trabajo un período de prueba para el personal de nuevo ingreso con la siguiente duración:

- Personal titulado: Seis meses.

- Personal administrativo y técnico: Dos meses.
- Personal oficios varios: Un mes.

Artículo 12. *Admisión de nuevo personal.*

La admisión de nuevo personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones vigentes en materia de empleo.

Artículo 13. *Información de vacantes y nuevas contrataciones.*

La representación de los trabajadores será informada de las vacantes generadas, así como de las nuevas contrataciones realizadas.

Sección segunda. Clasificación profesional

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

El personal de SGAE estará integrado en los siguientes grupos profesionales, estructurados según el siguiente cuadro:

Grupo	Categoría
I. Directores/as.	Director/a.
	Gerente.
II. Titulados/as.	Titulado/a Grado Superior IV.
	Titulado/a Grado Superior III.
	Titulado/a Grado Superior II.
	Titulado/a Grado Superior I.
	Asesor/a Jurídico IV.
	Asesor/a Jurídico III.
	Asesor/a Jurídico II.
	Asesor/a Jurídico I.
III. Técnicos/as informáticos/as.	Técnico/a Especialista.
	Jefe/a de Proyecto/Jefe/a de Sistemas.
	Analista/ Técnico/a de Sistemas.
IV. Informáticos/as.	Programador/a III.
	Programador/a II.
	Programador/a I.
	Operador/a de sistemas.
	Oficiales informáticos.
V. Jefes/as administrativos.	Jefes/as Superiores.
	Jefe/as de Primera.
	Jefe/as de Segundo con mando.

Grupo	Categoría
VI. Administrativos/as.	Jefe/a de Segunda.
	Oficial de Primera.
	Oficial de Segunda.
	Auxiliar.
VII. Oficios varios.	Conserje Mayor.
	Conductor/a.
	Oficial de Primera.
	Oficial de Segunda.
	Ordenanza.

Las contrataciones se harán de acuerdo a las labores que vayan a desarrollar las personas contratadas. Así no se podrá contratar a personal con categorías correspondientes a los grupos V y VI para la realización de labores correspondientes a los grupos III o IV o viceversa, ni personal del grupo VII para la realización de las tareas correspondientes al grupo VI.

Con respecto a las nuevas categorías profesionales incluidas en el presente convenio colectivo, Asesor/a Jurídico I, II y III y Titulado/a Grado Superior I, II y III, en el supuesto de promoción profesional a las mismas desde otra categoría diferente, la modificación retributiva habrá de respetar, como mínimo, en su caso, la cuantía de la retribución fija hasta la fecha.

Artículo 15. *Promociones.*

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

Los/as Programadores/as I con dos años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Programador/a II.

Los/as Programadores/as II con ocho años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Programador/a III.

Los/as Oficiales informáticos con ocho años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Operador/a de sistemas.

Los/as Titulados/as de Grado Superior I y los Asesores/as Jurídicos/as I con dos años en esta categoría ascenderán a Titulados/as de Grados Superior II y Asesores/as Jurídicos/as II.

Los/as Titulados/as de Grado Superior II y los Asesores/as Jurídicos/as II con tres años en esta categoría ascenderán a Titulados/as de Grado Superior III y Asesores/as Jurídicos/as III.

Los/as Titulados/as de Grado Superior III y los Asesores/as Jurídicos/as III con cinco años en esta categoría ascenderán a Titulados/as de Grados Superior IV y Asesores/as Jurídicos/as IV.

CAPÍTULO V

*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 SGAE tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas en cada año natural de acuerdo con las siguientes normas:

– Veintidós días laborables para todos los empleados que lleven un año en la empresa, debiendo quince 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, pudiendo extenderse al 31 de enero del año siguiente. 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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.

– Por necesidades del servicio podrán disfrutarse quince días laborables de vacaciones en el período de junio a septiembre, de los cuales diez serán seguidos, de común acuerdo entre la SGAE y el empleado.

– En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas más arriba, 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 responsables enviarán al departamento de Personas y Organización 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 responsables 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. *Vacaciones para períodos inferiores a un año.*

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la sociedad menos de un año, serán concedidas a razón de seis días laborables por cada trimestre completo de servicio.

Artículo 19. *Días de permiso.*

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 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 podrá ser asignado para cubrir los dos días.

Artículo 20. *Anticipos.*

El personal con más de dos años de antigüedad tendrá derecho a solicitar de la empresa un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real, computándose las pagas extraordinarias.

La amortización del mismo 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 de la dirección 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 quedaron 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 fue el tomador de dicha póliza y los pensionistas del FAS los asegurados.

2. A SGAE correspondía resarcirse, según regulaciones anteriores, de la cantidad desembolsada por el pago de la Prima Única definida anteriormente, mediante la diferencia entre la aportación económica que destinaba al FAS, que para el año 2001 fue de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros), con los incrementos anuales de cada ejercicio y el coste de la Póliza de Seguro a que se hace referencia en el punto 3.

3. SGAE formalizó una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos los empleados en activo que en enero de cada año acreditaban un año de antigüedad en SGAE, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, siendo el capital asegurado de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros), que quedó sin efecto según el siguiente apartado.

4. Una vez que, por aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, SGAE se resarcó del coste total de la prima y las actualizaciones correspondientes para asegurar las pensiones ya causadas del FAS, la cantidad de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros) con la actualización correspondiente (240.043,776 euros para el año 2022), se ha aportado y se aportará anualmente en la nómina del mes de febrero de cada año distribuida a partes iguales entre todos los trabajadores de 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, quedó definitivamente extinguido el denominado «Fondo de Asistencia Social» (FAS) y el reglamento que lo regulaba quedó igualmente derogado en su integridad, sin que, por tanto, pueda otorgarse ni se haya otorgado ninguna nueva prestación desde la indicada fecha.

Artículo 22. Crédito-Vivienda.

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 Personas y Organización de 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 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 los empleados de la entidad, con un mínimo de tres años de servicio, salvo aquellos cuya relación laboral con 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 al departamento de Personas y Organización, el cual solicitará del comité de empresa de Madrid y delegados de personal del resto de centros de trabajo, el correspondiente informe, de acuerdo con estas normas. Queda reservada a 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 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 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. 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 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 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 VI

Sección primera. Becas

Artículo 23. *Becas.*

Los empleados con contrato indefinido que hayan superado el período de prueba establecido en contrato o trabajadores con contrato temporal que acumulen un año de antigüedad, podrán solicitar becas para realizar estudios no cubiertos por el plan de formación de SGAE, incluidos idiomas, con excepción del inglés, que se encuentra cubierto por el plan. Respecto a estudios universitarios, solo quedarían cubiertas las asignaturas de primera matrícula.

La concesión se regirá por los siguientes criterios y trámites:

– El importe económico anual fijado para la vigencia del convenio asciende a 15.000 euros. El importe no consumido, en su caso, no es acumulable al fondo del año siguiente.

– Se establece un límite de dos cursos por persona al año, con un importe máximo anual de 500 euros, ascendiendo a 1.000 euros para estudios universitarios.

– Se establecen dos períodos de solicitud, en enero y en septiembre. La formación debe empezar en el año natural en el que se realice la solicitud.

– Las solicitudes se realizarán por correo electrónico dirigido al departamento de Personas y Organización y a la Representación legal de los trabajadores, que dará traslado de estas a la Comisión de Becas.

– Una vez recibidas las solicitudes, se priorizarán de la siguiente manera:

- a. Menor categoría profesional.
- b. No haber solicitado una beca ese mismo año.

– Será obligatorio presentar justificación de la matrícula, certificado de asistencia y de finalización del curso. La falta de acreditación solicitada en cada caso constituirá causa de denegación de futuras solicitudes en el año al que corresponda y en el siguiente.

Artículo 24. *Comisión de seguimiento de becas.*

Se crea una Comisión de seguimiento y control de becas, compuesta por dos personas en representación de SGAE y dos personas por la representación de los trabajadores, con reuniones periódicas, a fin de analizar las solicitudes, realizar seguimiento y control y resolver los problemas que puedan surgir en la aplicación de este artículo.

CAPÍTULO VII

Sección primera. Retribuciones

Artículo 25. Salario base y otras retribuciones.

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

A) Salario base: El salario base para el año 2022 del personal afectado por el presente convenio colectivo se incrementará un 4,5 % sobre el de 2021 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2022. (Anexo I).

En enero de 2023 se aplicarán las tablas del anexo I incrementadas con el 4,25 % y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

En enero de 2024 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2023 incrementadas con el 3,25 %.

B) Otras retribuciones:

a) Antigüedad. Consistirá en una cuantía anual por cada trienio. Dicha cuantía para los años 2022, 2023 y 2024 será la resultante de aplicar los porcentajes indicados en el anexo II sobre el salario base.

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.

b) Plus de Promoción Social. Aparte de lo establecido en el apartado a), el personal 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 (tablas 2021 incrementadas un 4,5 %). Se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2022.

En enero de 2023 se aplicarán las tablas del anexo III incrementadas con el 4,25 % y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

Para el año 2024 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2023 incrementadas con el 3,25 %.

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) Mayor Dedicación. Las cantidades a percibir por este concepto para los trabajadores consisten en el 20 % del salario base. Además de las cantidades citadas, los trabajadores que realicen la jornada partida durante todo el año percibirán como ayuda de comida en el año 2022 la cantidad de 1.678,25 euros en once mensualidades de 152,57 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 9,53 euros para el año 2022, por día trabajado en jornada partida. Las cantidades correspondientes a la ayuda de comida seguirán la misma evolución que el salario base.

Como consecuencia de la aplicación del complemento de mayor dedicación correspondiente a la jornada excepcional a todas las categorías profesionales, se realizará, para los trabajadores afectados, absorbiendo otros pluses voluntarios, siempre y cuando esto no suponga una merma del salario del trabajador. La aplicación de esta medida no tendrá efectos retroactivos y se establece un plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo para proceder a realizar las regularizaciones necesarias. El total salario mensual del trabajador al incorporarse a la mayor dedicación, en ningún caso podrá ser inferior al que perciba en la actualidad.

d) Plus de Transporte. Los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 2.496,23 euros para el año 2022. Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

e) Quebranto de moneda. Se establece para el año 2022 la cantidad de 786,31 euros anuales para los cajeros. Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

Artículo 26. *Bolsa de vacaciones.*

Este concepto se abona de una sola vez en el mes de junio, ascendiendo en 2022 a 675,82 euros brutos, y se devengará por el período trabajado desde el mes de julio del año anterior al pago y el mes de junio del año en que se abona. Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el salario base.

Artículo 27. *Incremento salarial.*

El incremento retributivo para el año 2022 será el 4,5% y se aplicará a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes, y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

El incremento retributivo para el año 2023 será el 4,25% y se aplicará a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes, y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

El incremento retributivo para el año 2024 será 3,25% y se aplicará en enero de 2024 a los artículos 25, 26 y 27.

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) y b) 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) c), d) y e) 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, nacimiento y lactancia.*

Durante los años de vigencia del convenio, la empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social, al trabajador, 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, los empleados 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.*

Las normas para la realización de las horas extraordinarias y la valoración de las mismas, quedan establecidas en la «Norma de régimen interior sobre realización de horas extras» publicada en fecha 1 de junio de 2017. En cualquier caso, 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 IT del trabajador.

Artículo 35. *Jubilación obligatoria.*

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se extinguirá el contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

Causa	Duración
Matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.	Quince días naturales.
Nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.	Ajustado a la ley del momento.
Fallecimiento del cónyuge o de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Cinco días laborables.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días laborables.

Causa	Duración
Traslado del domicilio habitual.	Un día laborable, o dos en los casos de cambio de provincia o en los que algún miembro de la unidad familiar sea una persona con discapacidad.
Para concurrir a exámenes en los supuestos en que se cursen estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional.	El tiempo mínimo indispensable.
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	
Para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de doce años y acompañamiento a familiares.	
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	
Para asistencia a tratamiento médico o psicológico derivado de la situación de víctima de violencia de género.	
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos.	Una hora de ausencia del puesto de trabajo divisible en dos fracciones de ½ hora c/u, o la reducción de la jornada en ½, al principio o al final de la misma. Acumulación de la hora diaria de lactancia en días de descanso que deberán ser disfrutados de manera continuada después de finalizado el descanso por nacimiento. Dichos días de descanso podrán disfrutarse a jornada completa o media jornada. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. Una hora de ausencia en caso de hijos prematuros pudiéndose reducir la jornada hasta un máximo de dos horas con reducción proporcional del salario.
Representación social.	Cuarenta horas mensuales.

Artículo 37. Régimen disciplinario.

Definición.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente convenio o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

Clasificación de las faltas.

La empresa podrá sancionar a los empleados que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida, injustificados y menores o iguales a cinco en un mes, sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en la entidad.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique, ni contar con permiso de su responsable inmediato, siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a socios, usuarios, compañeros/compañeras de trabajo o al público.
4. No comunicar a la entidad con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la entidad.

5. No informar a la persona responsable o superior inmediata en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o deriven perjuicio a los intereses de la empresa.

7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.

2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la entidad.

3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre. Todo ello sin perjuicio de los márgenes de flexibilidad establecidos en la entidad.

4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la entidad.

5. Causar daños, de manera intencionada, a personas o elementos materiales propiedad de SGAE.

6. No comunicar a la entidad hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de esta.

7. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la entidad.

8. La retención, sin autorización de la persona responsable competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

9. Registrar la presencia de otro empleado valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de tres meses, siempre que hubiera mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

11. La falta de respeto contra los superiores, compañeros o subordinados.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y/o en las gestiones encomendadas.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la entidad, de las personas que trabajan en este o de los clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la entidad.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la inasistencia o situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la entidad, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El acoso laboral y el abuso de autoridad por parte de superiores.

8. El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la ley y en el convenio colectivo.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas a los superiores, compañeros, socios, usuarios de derechos y público en general.

12. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses o las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Procedimiento sancionador.

1. Corresponde a la dirección de la entidad la facultad de realizar advertencias o llamadas de atención, de forma verbal o escrita, sin carácter sancionador y de imponer sanciones, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

De toda sanción impuesta, se dará traslado por escrito a la persona interesada, que deberá acusar recibo o firmar el «enterado» de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos, pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción de dicha comunicación.

La entidad, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

2. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, la empresa requiera de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretarse cautelarmente la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, por un plazo máximo de dos meses, estando ésta a disposición de la empresa durante el tiempo que dure dicha suspensión.

3. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo.

4. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, delegados o delegadas de personal o delegados/delegadas sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, la Sección Sindical, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de tres días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta cinco días hábiles más si así se instara por la persona interesada.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de la sanción o a su sobreseimiento, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

5. El empleado podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos establecidos por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

6. Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
- Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Pérdida definitiva de nivel con su repercusión económica.
- Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años para pasar a niveles superiores.
- Despido disciplinario.

Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cancelación de faltas y sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales del personal por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo a petición de la persona interesada, previo expediente especial instruido por la empresa. La cancelación no afectará a las consecuencias a que dio lugar la sanción.

Artículo 38. *Sistema híbrido de trabajo.*

Principios generales.

SGAE reconoce el régimen de prestación de servicios en un formato híbrido como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral en el ámbito de la necesaria flexibilidad con el que la entidad ha de desenvolverse en su marco competitivo de actividad.

Este régimen ha de permitir, por un lado, garantizar la necesaria colaboración y espíritu de equipo mediante la presencia y contacto de las personas de SGAE en el espacio físico del centro de trabajo para la implantación de su proyecto de transformación, y, por otro, un mayor compromiso al favorecer la conciliación de su esfera personal y profesional, al tiempo que promueve su iniciativa y autonomía en la organización de su trabajo.

Este sistema se regirá por los siguientes principios:

- Voluntariedad: la prestación del trabajo en régimen de teletrabajo es voluntaria y no implica un derecho, por lo que los días no realizados, por circunstancias del servicio o personales, que hubieran podido corresponder, no son exigibles ni acumulables.
- Adecuación a la función: sin perjuicio de que se establezca un régimen general de teletrabajo, se definirán aquellas posiciones, que, por razón de su naturaleza, no puedan ser desarrolladas en este régimen (registro, atención a garaje, atención a salas, etc.). Asimismo, circunstancias razonables relativas a la organización del servicio podrán determinar la necesidad de presencialidad en días o semanas determinadas, por lo que, en su caso, este criterio primará sobre el sistema híbrido.

– Idoneidad: implica el cumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de los requisitos necesarios para poder desarrollar el teletrabajo.

– Productividad y reversibilidad: el sistema no podrá afectar negativamente al desempeño organizativo y de cada empleado, por lo que la entidad medirá y seguirá periódicamente el rendimiento en este régimen. A nivel de departamento, se realizará una evaluación periódica de carácter trimestral, que se reportará a la dirección de Personas y Organización y a la dirección general, generándose, en su caso, las medidas que contribuyeran a corregir las disminuciones de desempeño organizativo, pudiendo considerarse revertir al sistema presencial a todo el departamento, o bien a toda la organización, de manera temporal o definitiva. A nivel individual, en caso de que la productividad del empleado disminuya de manera acreditada en este régimen, se revertirá al sistema presencial, previa información a la representación de los trabajadores.

– Carácter máximo: el número de días aquí establecido con posibilidad de realizar régimen de teletrabajo tiene carácter de máximos.

Días en teletrabajo.

Los empleados en puestos con posibilidad de teletrabajo y bajo las condiciones de idoneidad y desempeño indicadas podrán realizar este régimen un máximo de siete días completos por mes, debiendo acudir al centro de trabajo al menos tres días en la semana.

Un día a la semana todos los miembros del equipo han de coincidir. Si por gestión de espacios no fuera posible, se producirá alternancia en los equipos para dar cabida a la reunión grupal en toda SGAE.

En relación con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan hijos o hijas hasta doce años podrán solicitar realizar hasta un máximo de ocho días completos por mes, debiendo acudir al centro de trabajo al menos tres días en la semana. Además, una bolsa adicional de diez días para períodos completos de un año. En 2023 corresponderán los días proporcionales al tiempo de trabajo desde la fecha de la publicación del presente convenio.

Asimismo, podrán solicitar temporal y excepcionalmente lo anterior aquellas personas que tengan necesidades de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta el primer grado del empleado, cuando por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamentan su petición.

La organización de los días de teletrabajo se realizará en el seno de cada departamento, consensuándose con el/la responsable para garantizar la organización del equipo, asegurando que las necesidades de cada servicio queden cubiertas. Ello implica el carácter prioritario de la presencialidad en caso de cualquier reunión, ya sea de equipo, ya con miembros de otros departamentos o externos, ya para la atención de socios o usuarios. A efectos de garantizar lo anterior, cada responsable de área deberá conocer con antelación los días de la semana en régimen de teletrabajo de los miembros de su equipo, realizándose la planificación correspondiente.

En el caso de disfrute de vacaciones, los días de teletrabajo se adecuarán al número de días laborables de dicho mes, quedando del siguiente modo, según los días de vacaciones disfrutados:

Año 2023 y 2024

- De 1 a 3 días de vacaciones al mes, 6 días de teletrabajo en el período.
- De 4 a 6 días de vacaciones al mes, 5 días de teletrabajo en el período.
- De 7 a 9 días de vacaciones al mes, 4 días de teletrabajo en el período.
- De 10 a 13 días de vacaciones al mes, 3 días de teletrabajo en el período.
- De 14 a 15 días de vacaciones al mes, 2 días de teletrabajo en el período.
- De 16 a 18 días de vacaciones al mes, 1 días de teletrabajo en el período.
- Más de 18 días, no habrá lugar a teletrabajo en el período.

Equipos y comunicaciones.

Los trabajadores/as deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición, no pudiendo ser utilizadas para fines particulares.

Cualquier incidencia técnica relacionada con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico que ofrece SGAE.

El empleado deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Para los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones y equipamientos domiciliarios, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., se dispondrá de una aportación por parte de la entidad de 36 euros brutos al año, que se abonarán en la nómina correspondiente al mes de diciembre de cada año.

El empleado tendrá acceso a la red de SGAE, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

Seguridad y salud laboral.

La evaluación de riesgos del personal que teletrabaja se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

La empresa elaborará e informará a la representación de los trabajadores en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de los empleados, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedores tanto el empleado como el comité de salud laboral.

Derecho a la desconexión digital.

Se reconoce el derecho de desconexión digital al empleado fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo fomentar la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Derecho a la negociación colectiva.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del empleado, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los empleados.

Derecho a la formación.

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en el acceso a la formación para el empleado y, además, debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para el empleado, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

Acuerdo individual de teletrabajo.

Sin perjuicio de lo fijado en este apartado, su aplicación queda condicionada a la firma de un acuerdo individual de teletrabajo entre cada trabajador y la empresa.

Disposición adicional primera.

De conformidad con lo previsto en el artículo 49.1. d) 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. 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 SGAE, ésta podrá exigirle la cancelación del anticipo concedido o la parte del mismo vigente a la sazón.

Disposición adicional segunda. *Igualdad y no discriminación.*

En SGAE se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueve la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de la organización, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determinen un comportamiento distinto por parte de la organización.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún algo lejana a esta igualdad efectiva en algunos aspectos, y fieles a su compromiso con la sociedad y con su cultura y visión de crear un mejor día a día en las personas que forman su plantilla, manifiesta su firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo.

Este compromiso es transversal, puesto que abarca todos los procesos y actividades que lleva a cabo, desde la selección hasta el desarrollo profesional y la promoción del talento, pasando por la formación, la salud laboral y la gestión de la retribución.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas que trabajan en SGAE comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

– Plan de Igualdad y Protocolo de acoso.

Se acuerda que será de aplicación directa el Plan de Igualdad de SGAE que está vigente en este momento.

SGAE está negociando un nuevo plan de igualdad con los contenidos establecidos en la ley, cuyo objetivo es potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Contempla:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Disposición adicional tercera. *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 (BOE de 4 de noviembre 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.

Disposición adicional cuarta. *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 siete 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 quinta. *Solución de conflictos (ASAC).*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan someter las discrepancias de la Comisión Paritaria no solventadas en los plazos estipulados al sistema vigente según el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos Laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020.

Disposición transitoria primera.

En tanto no se acuerde el nuevo Plan de Igualdad, queda vigente el recogido en el Convenio de SGAE 2019-2021.

Disposición derogatoria primera.

Todo lo especificado en los artículos incluidos en este convenio prevalecerá sobre lo dispuesto en anteriores pactos, acuerdos, convenios colectivos empresariales de aplicación en la empresa y Reglamento de Régimen Interior de 1975, todos los cuales quedarán sin efecto.

Disposición final primera. *Entrada en vigor.*

Las condiciones acordadas en el presente convenio entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación, salvo aquellas condiciones que tengan una entrada en vigor específica.

Disposición final segunda. *Depósito y edición del texto del convenio.*

Una vez efectuada la redacción definitiva, se encomienda a la representación de la dirección de la empresa, en la persona de Juana M.^a Fernández Martín del Campo, la gestión de la presentación de este convenio colectivo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

ANEXO I

A) Salario base

Grupo	Categoría	Cantidad anual 2022 - euros	Cantidad anual 2023 - euros	Cantidad anual 2024 - euros
II. Titulados/as.	Titulado/a Grado Superior IV.	51.893,34	54.098,80	55.857,01
	Titulado/a Grado Superior III.	40.287,53	41.999,75	43.364,74
	Titulado/a Grado Superior II.	33.617,67	35.046,43	36.185,43
	Titulado/a Grado Superior I.	28.148,51	29.344,83	30.298,53
	Asesor/a Jurídico IV.	51.893,34	54.098,80	55.857,01
	Asesor/a Jurídico III.	40.287,53	41.999,75	43.364,74
	Asesor/a Jurídico II.	33.617,67	35.046,43	36.185,43
	Asesor/a Jurídico I.	28.148,51	29.344,83	30.298,53

Grupo	Categoría	Cantidad anual 2022 - euros	Cantidad anual 2023 - euros	Cantidad anual 2024 - euros
III. Técnicos/as informáticos.	Técnico/a Especialista.	51.893,34	54.098,80	55.857,01
	Jefe/a de Proyecto/Jefe de Sistemas.	44.109,34	45.983,98	47.478,46
	Analista/ Técnico de Sistemas.	40.287,53	41.999,75	43.364,74
IV. Informáticos/as.	Programador/a III.	36.953,07	38.523,58	39.775,59
	Programador/a II.	33.617,67	35.046,43	36.185,43
	Programador/a I.	29.562,46	30.818,86	31.820,48
	Operador/a de sistemas.	29.562,46	30.818,86	31.820,48
	Oficiales informáticos/as.	28.148,51	29.344,83	30.298,53
V. Jefes/as administrativos.	Jefes/as Superiores.	40.287,53	41.999,75	43.364,74
	Jefe/a de Primera.	36.953,07	38.523,58	39.775,59
	Jefe/a de segunda mando.	33.617,67	35.046,43	36.185,43
VI. Administrativos/as.	Jefe/a de segunda.	29.215,08	30.456,72	31.446,57
	Oficial de Primera.	28.148,51	29.344,83	30.298,53
	Oficial de Segunda.	27.348,00	28.510,29	29.436,87
	Auxiliar.	24.012,92	25.033,47	25.847,05
VII. Oficios varios.	Conserje Mayor.	26.547,64	27.675,92	28.575,38
	Conductor/a.	25.480,45	26.563,37	27.426,68
	Oficial de Primera.	25.480,45	26.563,37	27.426,68
	Oficial de Segunda.	23.361,93	24.354,81	25.146,34
	Ordenanza.	22.945,56	23.920,75	24.698,17

ANEXO II

B) a) Antigüedad

Grupo	Categoría	2021 - euros	2022 - euros	2023 - euros	2024 - euros
I. Directores.	Director.	0,00	0,00	0,00	0,00
	Gerente.	0,00	0,00	0,00	0,00
II. Titulados.	Titulado Grado Superior IV.	1.296,09	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Titulado Grado Superior III.	1.006,22	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Titulado Grado Superior II.	839,64	877,42	914,71	944,44
	Titulado Grado Superior I.	703,04	734,68	765,90	790,79
	Asesor Jurídico IV.	1.296,09	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Asesor Jurídico III.	1.006,22	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Asesor Jurídico II.	839,64	877,42	914,71	944,44
	Asesor Jurídico I.	703,04	734,68	765,90	790,79

Grupo	Categoría	2021 - euros	2022 - euros	2023 - euros	2024 - euros
III. Técnicos informáticos.	Técnico Especialista.	1.296,09	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Jefe de Proyecto/Jefe de Sistemas.	1.101,68	1.151,25	1.200,18	1.239,19
	Analista/ Técnico de Sistemas.	1.006,22	1.051,50	1.096,19	1.131,82
IV. Informáticos.	Programador III.	922,94	964,48	1.005,47	1.038,14
	Programador II.	839,64	877,42	914,71	944,44
	Programador I.	738,35	771,58	804,37	830,51
	Operador de sistemas.	738,35	771,58	804,37	830,51
	Oficiales informáticos.	703,04	734,68	765,90	790,79
V. Jefes administrativos.	Jefes Superiores.	1.006,22	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Jefe de Primera.	922,94	964,48	1.005,47	1.038,14
	Jefe de segunda mando.	839,64	877,42	914,71	944,44
VI. Administrativos.	Jefe de segunda.	729,68	762,51	794,92	820,76
	Oficial de Primera.	703,04	734,68	765,90	790,79
	Oficial de Segunda.	683,05	713,78	744,12	768,30
	Auxiliar.	599,75	626,74	653,37	674,61
VII. Oficios varios.	Conserje Mayor.	663,06	692,89	722,34	745,82
	Conductor.	636,40	665,04	693,30	715,84
	Oficial de Primera.	636,40	665,04	693,30	715,84
	Oficial de Segunda.	583,49	609,75	635,66	656,32
	Ordenanza.	573,09	598,88	624,33	644,62

Grupo	Categoría	2022 - euros	2023 - euros	2024 - euros
I. Directores/as.	Director/a.	0,00	0,00	0,00
	Gerente.	0,00	0,00	0,00
II. Titulados/as.	Titulado/a Grado Superior IV.	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Titulado/a Grado Superior III.	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Titulado/a Grado Superior II.	877,42	914,71	944,44
	Titulado/a Grado Superior I.	734,68	765,90	790,79
	Asesor/a Jurídico IV.	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Asesor/a Jurídico III.	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Asesor/a Jurídico II.	877,42	914,71	944,44
	Asesor/a Jurídico I.	734,68	765,90	790,79
III. Técnicos/as informáticos.	Técnico/a Especialista.	1.354,42	1.411,98	1.457,87
	Jefe/a de Proyecto/Jefe de Sistemas.	1.151,25	1.200,18	1.239,19
	Analista/ Técnico de Sistemas.	1.051,50	1.096,19	1.131,82

Grupo	Categoría	2022 - euros	2023 - euros	2024 - euros
IV. Informáticos/as.	Programador/a III.	964,48	1.005,47	1.038,14
	Programador/a II.	877,42	914,71	944,44
	Programador/a I.	771,58	804,37	830,51
	Operador/a de sistemas.	771,58	804,37	830,51
	Oficiales informáticos/as.	734,68	765,90	790,79
V. Jefes/as administrativos.	Jefes/as Superiores.	1.051,50	1.096,19	1.131,82
	Jefe/a de Primera.	964,48	1.005,47	1.038,14
	Jefe/a de segunda mando.	877,42	914,71	944,44
VI. Administrativos/as.	Jefe/a de segunda.	762,51	794,92	820,76
	Oficial de Primera.	734,68	765,90	790,79
	Oficial de Segunda.	713,78	744,12	768,30
	Auxiliar.	626,74	653,37	674,61
VII. Oficios varios.	Conserje Mayor.	692,89	722,34	745,82
	Conductor/a.	665,04	693,30	715,84
	Oficial de Primera.	665,04	693,30	715,84
	Oficial de Segunda.	609,75	635,66	656,32
	Ordenanza.	598,88	624,33	644,62

ANEXO III

B) b) Plus de Promoción Social

Grupos profesionales	Cantidad anual		Cantidad anual		Cantidad anual	
	2022		2023		2024	
Grupo VII – Oficios varios	8 años	20 años	8 años	20 años	8 años	20 años
Conductores/as.	965,85	1.448,76	1006,90	1.510,34	1039,62	1.559,42
Conserjes Mayores.	987,06	1.480,60	1029,01	1.543,53	1062,46	1.593,69
Ordenanzas.	808,79	1.213,18	843,17	1.264,74	870,57	1.305,84

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