

## CAPÍTULO X

## Política de empleo

Artículo 38. *Política de empleo.*

La Empresa cuando lleve a cabo la formalización de cualquier modalidad de contratación temporal, excepto los Contratos de Interinidad a tiempo completo o a tiempo parcial, esta tendrá como máximo un período de 3 años, a partir del cual, el empleado pasará bien a ser fijo o a causar baja por no ser renovado en un nuevo contrato. En este último supuesto, la Empresa se compromete a justificar al Comité Intercentros, en las habituales reuniones trimestrales, de los motivos por los cuales no se ha procedido a la conclusión de un contrato fijo o indefinido.

El cómputo del período máximo de 3 años indicado anteriormente se iniciará a partir de la fecha del contrato temporal formalizado durante la vigencia de este convenio.

Disposición adicional primera. *Definición de paga.*

A todos los efectos, las pagas a que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, no son de las «mensualizadas», esto es las que se perciben doce veces al año, sino que están compuestas por los diferentes conceptos que integran cada una de las pagas en valor nominal y que son doce pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas, y en los conceptos que cada una de ellas llevan incluidos.

Disposición adicional segunda. *Definición de mensualidad / nómina / cobro mensual.*

Sin perjuicio de todo lo que se establece en el presente Convenio, y sin variación alguna de los procedimientos de cálculo de los distintos conceptos retributivos (Sueldo Base, Derechos Adquiridos, Complementos, Pluses, Mejora Salarial, etc.), la suma de las doce pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas se satisfarán a todos los empleados en doce pagos, iguales y mensuales.

Disposición adicional tercera. *Cálculo de las sanciones.*

Para el cálculo de las sanciones o de los descuentos por huelga, se usará la siguiente fórmula:

Días: El importe bruto de la nómina de un mes multiplicada por 12, se dividirá entre trescientos sesenta y cinco días y se multiplicará por el número de días de sanción y/o huelga.

Horas: La cantidad obtenida para el cálculo del día se dividirá entre 7 u 8 horas en función de que la jornada del empleado sea Continuada o Flexible y Partida, multiplicando el resultado por el número de horas de sanción y/o huelga.

Disposición adicional cuarta. *Festividad de la Navidad.*

A fin de que todos los empleados en activo y jubilados a esa fecha festejen la Navidad se repartirá a cada uno de ellos un lote de productos navideños.

## Disposición adicional quinta.

1.º) Comisión de promoción. Se acuerda la creación de una comisión, de carácter temporal, que estará formada por 4 miembros elegidos por los Representantes de los Trabajadores y otros 4 elegidos por la Representación de la Dirección de la Empresa, con el objeto de establecer sistemas de promoción más adecuados a la realidad de Seguros Bilbao.

Se reunirá durante el 4.º trimestre de 2006, con dos reuniones cada mes de día completo cada una y dicho período de duración se considerará como horas oficiales y, por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores.

Los acuerdos tomados en esta comisión estarán supeditados a la aprobación de los mismos por parte de la Comisión Negociadora.

2.º) Comisión permisos y licencias. Se acuerda igualmente crear una comisión, de carácter temporal, que estará formada por un miembro de cada sindicato elegidos por la Representación de los Trabajadores y dos elegidos por la Representación de la Dirección de la Empresa, con el objeto de establecer unas nuevas condiciones en relación con el art. 22.c) del presente Convenio.

Se reunirá durante el primer trimestre del 2006, por el tiempo necesario. El período de duración de las reuniones correspondientes será considerado como horas oficiales, y por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores.

Los acuerdos tomados en esta comisión estarán supeditados a la aprobación de los mismos por parte de la Comisión Negociadora y serán de aplicación a partir de la fecha de firma del citado acuerdo entre las partes.

Disposición transitoria. *Seguro de vida para el personal jubilado.*

1. La cobertura del seguro de vida regulado en el artículo 24 por el riesgo de muerte se prolongará, para los empleados en situación pasiva a 31 de diciembre de 1996, hasta que cumplan los setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado y consistirá en el 100 % del capital asegurado que existía en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. A partir de los setenta y un años dicha cobertura será por un capital asegurado del 25 % del capital que existiera en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad. Siempre que existan beneficiarios de los recogidos en el artículo siguiente será de aplicación el mismo.

3. Treinta pagas. El personal que se encuentre en la situación de jubilado, con anterioridad al 31-12-1996, en caso de fallecimiento, la empresa concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se deducirá el importe del capital del seguro de vida del párrafo primero del artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiarios, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.

Hijos legítimos, naturales, o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Padres del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente. Se considera que carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.

Hermanos del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones más arriba expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

## Disposición final.

Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán como mínimas, tanto por el concepto como en su conjunto y deberán ser más beneficiosas para el personal que las establecidas en las Disposiciones legales vigentes, como por aquellas que puedan establecerse durante el período de su vigencia.

En todo lo no previsto en este convenio o en lo previsto en que se hace remisión expresa regirán las normas contenidas en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones legales vigentes en cada momento.

## 6204

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores para el periodo 2006-2008.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad General de Autores y Editores para el periodo 2006-2008 (Código de Convenio n.º 9004812) que fue suscrito, con fecha 30 de enero de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegados del personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**Convenio Colectivo de Sociedad General de Autores y Editores  
para el período 2006-2008**

Madrid a 30 de enero de 2007.

REUNIDOS

De una parte, don Enrique Loras García, don Ricardo Azcoaga Quincoces, doña Estrella Pérez de la Fuente, don Francisco Galindo Villoria, don Pablo Antonio Hernández Arroyo, don Enrique Gómez Piñero, don Juan Manuel Palomino Medina y don Juan Carlos Angarano Etulain, todos ellos en nombre de la «Sociedad General de Autores y Editores».

Y de otra parte, los miembros del Comité de Empresa de Madrid, don Horacio Ángel Lovecchio Castillo, don Emilio Afuera Flórez, don Pedro Antonio González Alba, don Carlos Jacobo Martínez Alos, don Juan Antonio Olías Pablo, doña M.<sup>a</sup> de las Nieves Pascual Gordo, doña Lourdes de la Vega Rodríguez, doña Rosa Villa González y los Delegados de Personal en los centros de trabajo de Barcelona (doña Carmen Alarcón Pérez, don José de la Cruz Prados y don Antonio Delgado Medina), Valencia (D. Enrique Belda Tortosa), La Coruña (doña Eva López Rodríguez), Oviedo (doña M.<sup>a</sup> Ángeles López Álvarez), Bilbao (doña Luisa del Barrio López) y Granada (doña Yolanda Gómez Hernández), todos ellos después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente Convenio Colectivo, conforme al articulado siguiente:

CAPÍTULO PRIMERO

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se incluye dentro de este Convenio a todo el personal de plantilla, incluido en el Escalafón, que presta sus servicios en la Sociedad General de Autores y Editores.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el B.O.E., retrotrayendo el incremento salarial pactado para el año 2006 al 1 de enero de ese ejercicio y el incremento pactado para el año 2007 al 1 de enero de este año.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio es de tres años, es decir, del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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:

- 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.
- Conciliación de los problemas colectivos que puedan plantearse por algún Servicio o Departamento.
- Cuanto otras actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al Convenio.

CAPÍTULO TERCERO

SECCIÓN PRIMERA. ORDEN DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN

Artículo 7. *Jornada de trabajo y horario.*

La jornada de trabajo de la S.G.A.E. 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 7,30h a 14,30h en el turno de mañana y de 15h a 22h en el turno de tarde.

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

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

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

1. La S.G.A.E. 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:

- Del 35 % del personal de toda la plantilla
- 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 profesional». Para los trabajadores pertenecientes a las categorías no retribuidas mediante la mayor dedicación, se respetarán los pactos individuales computándose a dichos trabajadores en los límites establecidos en el punto 1.

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

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

6. A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, así como en enero de cada año, S.G.A.E. 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E., o no se revelase eficaz por cualquier otra causa, la empresa queda expresamente facultada para restablecer a todos los trabajadores que la realizan a la jornada ordinaria de 35 horas, sin otra condición que el preaviso con un mes de antelación.

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

#### 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 S.G.A.E., para que pueda ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtenga igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el concurso-oposición que se convoque a dicho fin.

#### Artículo 10.

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

#### Artículo 11.

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

#### Artículo 12.

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

#### Artículo 13.

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

#### SECCIÓN SEGUNDA. CAMBIO DE CATEGORÍA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR AÑOS DE SERVICIO O ANTIGÜEDAD

#### Artículo 14.

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

#### Artículo 15.

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

### CAPÍTULO QUINTO

#### SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 16. *Amortización de plazas.*

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

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

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

#### Artículo 18.

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

#### Artículo 19.

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

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

#### Artículo 20. *Anticipos.*

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

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

#### Artículo 21. *Transformación y Disolución del F.A.S. Seguro de vida e invalidez.*

1. Las prestaciones causadas hasta el 30-4-2001 con cargo al F.A.S. 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. S.G.A.E. será el tomador de dicha póliza y los pensionistas del F.A.S. los asegurados. Al pago de dicha prima se destinará el remanente del F.A.S. a 30 de abril de 2001.

2. S.G.A.E. 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 F.A.S., 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E., 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 S.G.A.E. se haya resarcido del coste total de la prima y las actualizaciones del IPC correspondiente, para asegurar las pensiones ya causadas del F.A.S., la cantidad de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros) con la actualización correspondiente, se aportará anualmente en el Plan de Pensiones promovido por la Empresa distribuida a partes iguales entre todos los partícipes, 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» (F.A.S.) 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E.

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 S.G.A.E.

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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E., 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 S.G.A.E. 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

previsto en la Ley, en el supuesto de extinción de la relación laboral del empleado con la S.G.A.E., 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 S.G.A.E. 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 S.G.A.E. disfrutará de los beneficios de los Economatos ecore y Eclarema, de la siguiente forma:

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

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### SECCIÓN PRIMERA. RETRIBUCIONES

#### Artículo 25.

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

A) Salario Base: El salario base de los años 2006 y 2007 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el Anexo 1. Para el año 2008, se incrementará el salario base del año 2007 en un 4 %.

B) Otras retribuciones:

a) Antigüedad.—Para todas las categorías comprendidas en este Convenio, consistirá en una cantidad anual por cada trienio, de acuerdo con el Anexo 2, en su cuantía correspondiente a los años 2006 y 2007, incrementándose a partir del 1 de enero de 2008 en un 4 %.

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

Los módulos fijados en el Anexo 2, podrán ser variados en futuros convenios colectivos según los acuerdos de las partes, y ello con total independencia de los salarios base que se fijen en cada Convenio, ya que los empleados renuncian a que se determine la antigüedad sobre porcentajes de los salarios base.

b) Plus de Promoción Social.—Aparte de lo establecido en el apartado a), el Personal no Cualificado y de Oficios Varios, tendrá derecho a un incremento, a los ocho años de antigüedad, y otro a los veinte, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el Anexo 3, en su cuantía correspondiente a 2006 y 2007, incrementándose a partir del 1 de enero de 2008 en un 4 %.

Los módulos fijados en el Anexo 3 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 2006, 2007 y 2008, este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base y afectará a los trabajadores que lo vienen percibiendo desde el 1 de enero de 2001.

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

d) Plena Dedicación.—Los trabajadores que cobran este concepto, lo percibirán para el año 2006 y 2007 en la cuantía del 50% del salario fijado en el Anexo 4 más el 50 % de su antigüedad. A partir del año 2008 seguirán percibiéndolo en la cuantía del 50 % del Salario fijado en el Anexo 4 más el 50 % de su antigüedad.

El Anexo 4, evolucionará en el mismo porcentaje que el Salario Base del Anexo 1.

e) Mayor Dedicación.—Las cantidades a percibir por este concepto, para los años 2006 y 2007, son las indicadas en el Anexo 5 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 5 que realicen la jornada partida durante todo el año, percibirán como ayuda de comida en el año 2006, la cantidad de 1.196,80 € en 11 mensualidades de 108,80 € cada una. En el año 2007, el importe de la ayuda a Comida será de 1.244,67 € en 11 mensualidades de 113,15 € 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 6,80 € para el año 2006 y 7,07 € para el año 2007, por día trabajado en jornada partida.

Para el 1 de enero del año 2008, las cantidades del Anexo 5, serán el 20 % del Salario Base de ese año, evolucionándose los 1.244,67 € anuales, en el mismo porcentaje que lo haga dicho Anexo.

Retribuciones no salariales:

f) Plus de Transporte.—Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 1.783,68 € para el 2006 y 1.855,03 € en el año 2007. Para el año 2008 se incrementará en el 4 %.

g) Quebranto de moneda.—Se establece para el año 2006 la cantidad de 1.123,58 € anuales para el cajero de Madrid, así como la de 561,84 € anuales para los Cajeros de Barcelona y Valencia. Para el año 2007 estas cuantías son de 1.168,52 € y 584,31 € respectivamente. Para el año 2008, se incrementarán en el 4 %.

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 2006 es de 482,89 €. Para el año 2007 será de 502,21 €, que se incrementarán para el 2008 en el 4 %.

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

#### Artículo 27.

El incremento salarial para los años 2006 y 2007 queda fijado en el 4 % para el primer año y en el 4 % para el segundo año, los cuales han sido incrementados en cada uno de los conceptos de la nómina, excepto los pagos delegados de la Seguridad Social. El porcentaje del año 2007 será revisado en la cuantía en que el IPC real supere a dicho incremento porcentual.

El incremento retributivo año 2008.—Los conceptos retributivos recogidos en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio Colectivo, se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 2008, en un 4 %. Ese porcentaje será revisado en la cuantía en que el IPC real supere dicho incremento porcentual.

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

#### Artículo 28. *Periodicidad.*

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

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

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

#### Artículo 29. *Retención 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 y/o maternidad.*

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

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

Se consigna a continuación, la forma de hallarlo:

[Salario Real-(Complemento nómina+Mayor Dedicación+Plena Dedicación)] anual  
[365 -(D+S+F+P+V)] × 7 horas

Explicación de los signos:

D: Domingos (52).

S: Sábados (52).

F: Festivos (14)

P: Permisos (5)

V: Vacaciones (22).

#### Artículo 33. *Salario real.*

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

#### Disposición adicional primera.

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

#### Disposición adicional segunda.

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

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

#### 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 considerarán derogados a todos los efectos.

El acuerdo sobre previsión social firmado el 25 de septiembre de 1996 (B.O.E. 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.

**ANEXO 1****A) Salario base***Categorías*

	Cantidad anual 2006	Cantidad anual 2007
<b>Técnicos</b>		
Asesor Jurídico .....	37.080,04	38.563,24
Titulado Grado Superior .....	37.080,04	38.563,24
Técnico de Organización .....	28.787,23	29.938,72
Técnico de Sistemas .....	37.080,04	38.563,24
Jefe de Explotación .....	28.787,23	29.938,72
Analista .....	28.787,23	29.938,72
Programador .....	26.404,36	27.460,53
Monitor de Grabación .....	24.021,18	24.982,03
A.T.S. ....	28.787,23	29.938,72
<b>Administrativos</b>		
Delegado General .....	28.787,23	29.938,72
Jefe Superior .....	28.787,23	29.938,72
Jefe de Primera .....	26.404,36	27.460,53
Jefe de Segunda Mando .....	24.021,18	24.982,03
Jefe de Segunda .....	20.875,34	21.710,35
Oficial de Primera .....	20.113,19	20.917,72
Oficial de Segunda .....	19.541,00	20.322,64
Auxiliar .....	17.158,22	17.844,55
<b>Oficios varios</b>		
Conductor .....	18.206,95	18.935,23
Ordenanza-Cobrador .....	16.490,83	17.150,46
<b>No cualificados</b>		
Conserje Mayor .....	18.969,40	19.728,18
Ordenanza .....	16.395,44	17.051,26

**ANEXO 2****B) a) Antigüedad***Categorías*

	Cantidad anual 2006	Cantidad anual 2007
<b>Técnicos</b>		
Asesor Jurídico .....	853,61	887,75
Titulado Grado Superior .....	853,61	887,75
Técnico de Organización .....	751,17	781,22
Técnico de Sistemas .....	853,61	887,75
Jefe de Explotación .....	751,17	781,22
Analista .....	751,17	781,22
Programador .....	503,62	523,76
Monitor de Grabación .....	478,06	497,18
A.T.S. ....	751,17	781,22
<b>Administrativos</b>		
Delegado General .....	751,17	781,22
Jefe Superior .....	751,17	781,22
Jefe de Primera .....	503,62	523,76
Jefe de Segunda Mando .....	478,06	497,18
Jefe de Segunda .....	478,06	497,18
Oficial de Primera .....	452,2	470,29
Oficial de Segunda .....	435,25	452,66
Auxiliar .....	358,58	372,92
<b>Oficios varios</b>		
Conductor .....	392,71	408,42
Ordenanza-Cobrador .....	333,23	346,56
<b>No cualificados</b>		
Conserje Mayor .....	401,51	417,57
Ordenanza .....	328,68	341,83

**ANEXO 3****B) b) Plus de Promoción social***Categorías*

	Cantidad anual 2006		Cantidad anual 2007	
	8 Años	20 Años	8 Años	20 Años
<b>Oficios varios</b>				
Conductor .....	690,24	1.035,36	717,84	1.076,76
Ordenanza-Cobrador .....	585,56	878,34	608,98	913,47
<b>No cualificados</b>				
Conserje Mayor .....	705,34	1.058,01	733,56	1.100,34
Ordenanza .....	578,10	867,15	601,22	901,83

**ANEXO 4****Salario a los efectos de la Plena Dedicación***Categorías*

	Cantidad Anual 2006	Cantidad Anual 2007
<b>Técnicos</b>		
Técnico de Sistemas .....	32.974,75	34.293,74
Jefe de Explotación .....	25.600,10	26.624,10
<b>Administrativos</b>		
Jefe Superior .....	25.600,10	26.624,10
Jefe de Primera .....	23.481,04	24.420,28
Jefe de Segunda Mando .....	21.361,57	22.216,03
<b>No cualificados</b>		
Conserje Mayor .....	16.869,18	17.543,95

**ANEXO 5****B) e) Mayor Dedicación (20 % del Salario Base)***Categorías*

	Cantidad Anual 2006	Cantidad Anual 2007
<b>Técnicos</b>		
Programador .....	5.280,86	5.492,09
Monitor de Grabación .....	4.804,23	4.996,40
<b>Administrativos</b>		
Jefe de Primera .....	5.280,86	5.492,09
Jefe de Segunda Mando .....	4.804,23	4.996,40
Jefe de Segunda .....	4.175,07	4.342,07
Oficial de Primera .....	4.022,64	4.183,55
Oficial de Segunda .....	3.908,20	4.064,53
Auxiliar .....	3.431,64	3.568,92
<b>Oficios varios</b>		
Conductor .....	3.641,39	3.787,05
Ordenanza-Cobrador .....	3.298,16	3.430,09
<b>No cualificados</b>		
Conserje Mayor .....	3.793,88	3.945,64
Ordenanza .....	3.279,08	3.410,24

**6205**

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (Código de Convenio n.º 9013832), que fue suscrito con fecha 19 de junio