

CONVENIO COLECTIVO

DE

S.G.A.E.

2009 - 2012

Madrid, a 25 de enero de 2011.

REUNIDOS

De una parte, Dña. Natalia Gómez de Enterría en nombre de la "Sociedad General de Autores y Editores".

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

CAPITULO 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 BOE, retro trayendo el incremento salarial pactado para el año 2009 al 1 de enero de ese ejercicio y el incremento pactado para el año 2010 al 1 de enero de este año, si bien tal retroactividad sólo será aplicable respecto de los contratos vigentes a 30 de junio de 2010.

Artículo 4.- **Duración.-** La duración del presente Convenio es de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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.

CAPITULO SEGUNDO

Sección Primera.- Comisión Paritaria.

Artículo 6.- Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes designados por la Empresa.

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

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

CAPITULO 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 regirá de la siguiente manera:

1. La SGAE podrá ofrecer esta jornada a sus empleados sujetos a Convenio Colectivo con la condición de que el porcentaje de trabajadores que la realicen no exceda en ningún momento:
 - a) Del 35 % del personal de toda la plantilla.
 - b) Del 80% del personal de cada departamento en los centros de trabajo de Madrid, incluida su Delegación y del 80% del personal de cada una de las Delegaciones restantes.
2. La realización de la jornada de 40 horas en horario partido será voluntaria por parte del trabajador.
3. Los trabajadores que acepten realizar esta jornada de 40 horas en horario partido percibirán como retribución las cantidades estipuladas bajo el epígrafe de "Mayor dedicación", según el nivel retributivo que corresponda a su "categoría profesional". Para los trabajadores pertenecientes a las categorías no retribuidas mediante la mayor dedicación, se respetarán los pactos individuales computándose a dichos trabajadores en los límites establecidos en el punto 1.
4. El cese en la realización de esta jornada de 40 horas en horario partido, con la consiguiente vuelta a la jornada ordinaria de 35 horas, que figura en el párrafo primero de este artículo, se hará a conveniencia de cualquiera de las partes previa notificación a la otra parte con un mes de antelación.
5. El número máximo de empleados que podrán realizar la jornada de 40 horas en horario partido se fijará en enero de cada año a partir de los empleados sujetos a Convenio Colectivo, acordando ambas partes no incluir para ese cómputo a los trabajadores que cobran por el concepto de la Plena Dedicación o que realizan las funciones de Delegados Generales, Delegados Territoriales, Inspectores, Auditores y los conductores de Altos Cargos. Una vez excluidos los trabajadores citados, se entenderá a efectos de cómputo para la aplicación de los límites porcentuales expresados anteriormente que cualquier trabajador que no realice el fichaje o el control de presencia, estará realizando la jornada de 40 horas en horario partido.

6. A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, así como en enero de cada año, SGAE proporcionará al Comité de Empresa de Madrid una relación nominal de los empleados acogidos a la jornada de 40 horas, con indicación del departamento de los Centros de trabajo de Madrid y del resto de los centros de trabajo a que pertenecen. Esa relación se actualizará mensualmente para lo cual se facilitará al mismo Comité las altas y bajas que se produzcan en la mencionada situación.
7. La SGAE pondrá a disposición del Comité de Empresa de Madrid el control de fichaje o presencia de los empleados que pudiera solicitar, con el fin de verificar el respeto a los porcentajes pactados. El Comité de empresa hará uso de este derecho solamente en aquellos casos en que, a su juicio, no se esté respetando lo pactado en cuestión de horario y jornada.
8. Si en el futuro se observara que la realización de la jornada de 40 horas en horario partido pudiera producir descoordinación entre los diferentes servicios de la SGAE, o no se revelase eficaz por cualquier otra causa, la empresa queda expresamente facultada para restablecer a todos los trabajadores que la realizan a la jornada ordinaria de 35 horas, sin otra condición que el preaviso con un mes de antelación.
9. La Comisión Paritaria entenderá durante el periodo de implantación de este artículo, sobre las posibles diferencias de interpretación.

A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán suspendidos temporalmente hasta el 31 de diciembre de 2012 los límites porcentuales establecidos en este artículo en su punto 1 apartados a) y b). El 1 de enero de 2013 de forma automática se reestablecerán los límites porcentuales a los que se hace referencia en el punto 1 apartados a) y b).

Artículo 8.- Los empleados se comprometen en este Convenio a que dichas horas sean rigurosamente de trabajo, siendo sancionables las faltas que puedan producirse, tanto por retraso en el comienzo como por la anticipación en la finalización.

CAPITULO 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.

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

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

Artículo 18.- Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Sociedad menos de un año, serán concedidas en el mes de diciembre, a razón de 6 días laborables por cada trimestre completo de servicio.

Artículo 19.- Se mantiene el derecho a disfrutar de cuatro "días de permiso" al año. Además, se establece un día de permiso que coincidirá con el 24 o el 31 de diciembre de cada año. Caso de que coincidiera con un sábado o domingo cualesquiera de estos dos días, la libranza que efectúa el 50% de la plantilla en esos días se trasladara al día laborable anterior.

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

Artículo 20.- Anticipos.- Todo el personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, tendrá derecho a solicitar de la Empresa para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real, computándose las pagas extraordinarias.

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

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

1.- Las prestaciones causadas hasta el 30-4-2001 con cargo al FAS quedarán garantizadas a partir del 1 de mayo de 2001 en su cuantía actual y de forma

vitalicia, mediante una Póliza de Seguro Colectivo, constituida en forma de Prima Única. SGAE será el tomador de dicha póliza y los pensionistas del FAS los asegurados. Al pago de dicha prima se destinará el remanente del FAS a 30 de abril de 2.001.

- 2.- SGAE se resarcirá de la cantidad desembolsada por el pago de la Prima Única definida anteriormente, mediante la diferencia entre la aportación económica que se viene destinando al FAS, que para el año 2001 ha sido de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros), incrementada anualmente con el IPC de cada ejercicio y el coste de la Póliza de Seguro a que se hace referencia en el punto 3.
- 3.- La SGAE formalizará una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos los empleados en activo que en enero de cada año acrediten un año de antigüedad en SGAE, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, siendo el capital asegurado de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).
- 4.- Una vez que, por aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, la SGAE se haya resarcido del coste total de la prima y las actualizaciones del IPC correspondiente, para asegurar las pensiones ya causadas del FAS, la cantidad de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros) con la actualización correspondiente, 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" (FAS) y el Reglamento que lo regula que queda igualmente derogado en su integridad, sin que por tanto pueda otorgarse ninguna nueva prestación desde la indicada fecha.

Artículo 22.- Crédito Vivienda.- El artículo 112 del Reglamento de Régimen Interior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 1.975, 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 previstos 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.

CAPITULO 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.

CAPITULO SÉPTIMO

Sección primera.- Retribuciones.

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

A) SALARIO BASE: El salario base de los años 2009 y 2010 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el **ANEXO I**. Para el año 2011, se incrementará el salario base del año 2010 en un 1,75% y para el año 2012, se incrementará el salario base del año 2011 en un 2,00%.

B) OTRAS RETRIBUCIONES:

a) Antigüedad.- Para todas las categorías comprendidas en este Convenio, consistirá en una cantidad anual por cada trienio, de acuerdo con el **ANEXO II**, en su cuantía correspondiente a los años 2009 y 2010, incrementándose a partir del 1 de enero de 2011 en un 1,75% y a partir del 1 de enero de 2012 en un 2,00%.

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

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

b) Plus de Promoción Social.- Aparte de lo establecido en el apartado a), el Personal no Cualificado y de Oficios Varios, tendrá derecho a un incremento, a los ocho años de antigüedad, y otro a los veinte, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el **ANEXO III**, en su cuantía correspondiente a 2009 y 2010, incrementándose a partir del 1 de enero de 2011 en un 1,75% y a partir del 1 de enero de 2012 en un 2,00%.

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

c) Complemento nómina.- Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, este

concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base y afectará a los trabajadores que lo vienen percibiendo desde el 1 de enero de 2001.

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

- d) **Plena Dedicación.-** Los trabajadores que cobran este concepto, lo percibirán para el año 2009 y 2010 en la cuantía del 50% del salario fijado en el ANEXO IV más el 50 % de su antigüedad. A partir del año 2011 seguirán percibiéndolo en la cuantía del 50 % del Salario fijado en el ANEXO IV más el 50 % de su antigüedad.

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

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

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

RETRIBUCIONES NO SALARIALES:

- e) **Plus de Transporte.-** Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 1.952,27 € para el 2009 y 1.981,56 € en el año 2010. Para el año 2011 se incrementará en el 1,75%. Para el año 2012 se incrementará en el 2,00%.

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

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

y Editores.

Artículo 26.- Bolsa de Vacaciones.- La cantidad a percibir por este concepto para todos los trabajadores en el año 2009 es de 528,53€. Para el año 2010 será de 536,46 €, que se incrementarán para el 2011 en el 1,75%. Para el año 2012 se incrementará en el 2,00%.

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

Artículo 27.- El incremento salarial para los años 2009 y 2010 queda fijado en el 1,00% para el primer año y en el 1,50% para el segundo año, los cuales han sido incrementados en cada uno de los conceptos de la nómina, excepto los pagos delegados de la Seguridad Social. El porcentaje del año 2010 será revisado en la cuantía en que el IPC real supere a dicho incremento porcentual.

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

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

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:

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

Explicación de los signos:

D.....: Domingos (52)
S.....: Sábados (52)
F.....: Festivos (14)
P.....: Permisos (5)
V.....: Vacaciones (22)

Artículo 33.- Salario Real.- A todos los efectos de este convenio, no será computable en el Salario Real la retribución variable (Comisiones e Incentivos sobre Recaudación, Desempeño, Dietas, Plus Actividad Codificación, Plus Nocturnidad.)

DISPOSICIONES ADICIONALES

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.

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.

Tercera.- Ambas partes se comprometen a continuar con los trabajos preparatorios del Plan de Igualdad a fin de que el mismo esté finalmente elaborado antes del próximo 31 de marzo de 2011.

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

Se adjunta como Anexo VI al presente Convenio Colectivo el Plan Social firmado entre las partes el pasado 9 de julio de 2010.

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

ANEXO I

A) Salario Base

C A T E G O R I A S		
	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
TECNICOS		
Asesor jurídico	40.584,71	41.193,48
Titulado Grado Superior	40.584,71	41.193,48
Técnico de Organización	31.508,11	31.980,73
Técnico de Sistemas	40.584,71	41.193,48
Jefe de Explotación	31.508,11	31.980,73
Analista	31.508,11	31.980,73
Programador	28.900,02	29.333,52
Monitor de Grabación	26.291,58	26.685,96
A.T.S	31.508,11	31.980,73
ADMINISTRATIVOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Delegado General	31.508,11	31.980,73
Jefe Superior	31.508,11	31.980,73
Jefe de Primera	28.900,02	29.333,52
Jefe de Segunda Mando	26.291,58	26.685,96
Jefe de Segunda	22.848,41	23.191,13
Oficial de Primera	22.014,23	22.344,45
Oficial de Segunda	21.387,95	21.708,77
Auxiliar	18.779,97	19.061,67
OFICIOS VARIOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Conductor	19.927,80	20.226,72
Ordenanza-Cobrador	18.049,50	18.320,24
NO CUALIFICADOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Conserje Mayor	20.762,33	21.073,76
Ordenanza	17.945,10	18.214,28

ANEXO II

B) a) Antigüedad

C A T E G O R I A S		
	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
TECNICOS		
Asesor jurídico	934,29	948,30
Titulado Grado Superior	934,29	948,30
Técnico de Organización	822,18	834,51
Técnico de Sistemas	934,29	948,30
Jefe de Explotación	822,18	834,51
Analista	822,18	834,51
Programador	551,21	559,48
Monitor de Grabación	523,24	531,09
A.T.S	822,18	834,51
	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
ADMINISTRATIVOS		
Delegado General	822,18	834,51
Jefe Superior	822,18	834,51
Jefe de Primera	551,21	559,48
Jefe de Segunda Mando	523,24	531,09
Jefe de Segunda	523,24	531,09
Oficial de Primera	494,94	502,36
Oficial de Segunda	476,37	483,52
Auxiliar	392,46	398,35
	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
OFICIOS VARIOS		
Conductor	429,83	436,27
Ordenanza-Cobrador	364,73	370,20
	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
NO CUALIFICADOS		
Conserje Mayor	439,46	446,05
Ordenanza	359,74	365,13

ANEXO III

B) b) Plus de Promoción Social

CATEGORIAS				
OFICIOS VARIOS	Cantidad Anual 2009		Cantidad Anual 2010	
	8 AÑOS	20 AÑOS	8 AÑOS	20 AÑOS
Conductor	755,49	1.133,24	766,83	1.150,23
Ordenanza-Cobrador	640,90	961,35	650,51	975,77
NO CUALIFICADOS	Cantidad Anual 2009		Cantidad Anual 2010	
	8 AÑOS	20 AÑOS	8 AÑOS	20 AÑOS
Conserje Mayor	772,01	1.158,02	783,60	1.175,39
Ordenanza	632,74	949,11	642,23	963,35

ANEXO IV

Salario a los efectos de la Plena Dedicación

C A T E G O R I A S		
TECNICOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Técnico de Sistemas	36.091,42	36.632,79
Jefe de Explotación	28.019,75	28.440,04
ADMINISTRATIVOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Jefe Superior	28.019,75	28.440,04
Jefe de Primera	25.700,40	26.085,90
Jefe de Segunda Mando	23.380,60	23.731,31
NO CUALIFICADOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Conserje Mayor	18.463,59	18.740,55

ANEXO V

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

C A T E G O R I A S		
TECNICOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Programador	5.780,01	5.866,71
Monitor de Grabación	5.258,31	5.337,19
ADMINISTRATIVOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Jefe de Primera	5.780,01	5.866,71
Jefe de Segunda Mando	5.258,31	5.337,19
Jefe de Segunda	4.569,69	4.638,23
Oficial de Primera	4.402,85	4.468,90
Oficial de Segunda	4.277,59	4.341,75
Auxiliar	3.755,99	3.812,33
OFICIOS VARIOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Conductor	3.985,55	4.045,34
Ordenanza-Cobrador	3.609,90	3.664,05
NO CUALIFICADOS	Cantidad Anual 2009	Cantidad Anual 2010
Conserje Mayor	4.152,46	4.214,75
Ordenanza	3.589,02	3.642,85

ANEXO VI

"PLAN SOCIAL"

DE NUEVE DE JULIO DE 2010

INTRODUCCIÓN

Las partes han venido desarrollando un proceso de negociación con el fin de definir un consenso suficiente que permita dar soluciones ordenadas al planteamiento efectuado por la Dirección de la SGAE, y que evite la adopción de nuevos despidos y sin que ello suponga la asunción por ninguna de las partes de los respectivos planteamientos.

A tales efectos, y hasta el momento actual del proceso de negociación, se han planteado las siguientes medidas de aplicación durante un período de tres años, siendo voluntad de las partes la coincidencia de dicho periodo con el de la vigencia del nuevo convenio colectivo.

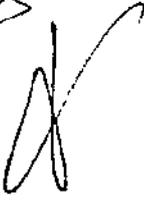
I. ACCESO DIRECTO A UN SISTEMA DE JUBILACION ANTICIPADA U ORDINARIA

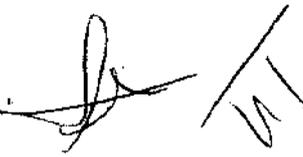
Los principios y caracteres para la configuración de ésta medida son los siguientes:

1. Ámbito de afectación extendido a los empleados que tengan cumplidos 58 años de edad (o más), a 31/12/2010.
2. Exigencia de cumplimiento del requisito de antigüedad mínima de 15 años en la empresa.
3. Exigencia de cumplimiento de los requisitos exigidos por el Régimen General de la Seguridad Social (periodos de carencia, cotización ..., etc.), para causar derecho a las prestaciones de jubilación del citado régimen, a la fecha de cumplimiento de edad establecida en la escala que se expone más adelante.
4. Carácter obligatorio de la jubilación a partir de los 65 años para todos aquellos, sean o no personal directivo, sujeto o no al ámbito



del Convenio Colectivo, que reúnan las condiciones para acceder a la misma. En el supuesto de la existencia de personas con periodo cotizado inferior al que permite obtener el 100% de jubilación ordinaria, la comisión paritaria que luego se aludirá resolverá al respecto.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
5. Carácter obligatorio del contrato de relevo para los trabajadores con 64 años, sean o no personal directivo, sujeto o no al ámbito del Convenio Colectivo, con la previsión anterior para aquellos que no tengan un período de años cotizados que permita alcanzar en un sistema de jubilación ordinaria un 100%. La comisión paritaria resolverá al respecto.
6. Carácter obligatorio de adscripción a la presente medida para los trabajadores de 62 y 63 años de edad a 31/12/2010 y que cumplan los requisitos establecidos en la misma, sean o no personal directivo, sujeto o no al ámbito del Convenio Colectivo. Asimismo, los trabajadores que entre el 1/1/2011 y el 31/12/2012 que alcance la edad de 62 años y que cumplan los requisitos establecidos en la misma y no se hayan adscrito de forma voluntaria y con antelación a esta medida, deberán adscribirse con carácter obligatorio en el momento de cumplir dicha edad.
7. Carácter voluntario e individual para el acogimiento a la medida para el resto de personas a partir de los 58 años de edad. La facultad de la Dirección para excepcionalizar, con carácter temporal, de la aplicación de la medida, quedará limitada a empleados que ostenten cargos directivos excluidos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo y las exclusiones que efectúe se computarán dentro del número de acogimientos como si éste se hubiere realizado.
8. En el momento de la adscripción a la medida, el trabajador causara baja en la empresa, pasando a cobrar la correspondiente prestación o subsidio, en su caso, por desempleo, así como un complemento empresarial hasta complementar un porcentaje del salario neto del trabajador a partir del momento de adscribirse a la medida, según las siguientes fases:
- 
- 



1ª Fase:

Fase de Desempleo y Subsidio.- Tendrá derecho a la percepción de un complemento que sumado a la prestación pública resulte una cantidad equivalente a un porcentaje correspondiente al 80% del salario neto anual del trabajador a la fecha de adscripción a la medida.

2ª Fase:

Fase de acceso a la Jubilación.- Transcurridos veinticuatro meses desde el inicio de la aplicación de la medida, la empresa garantiza el abono de una cantidad que, sumada a la prestación pública (en el supuesto de ostentar derecho a la misma), equivalga al mencionado porcentaje del 80% del salario neto del trabajador a la fecha de adscripción a la medida, hasta la edad de jubilación anticipada u ordinaria, según la siguiente escala:

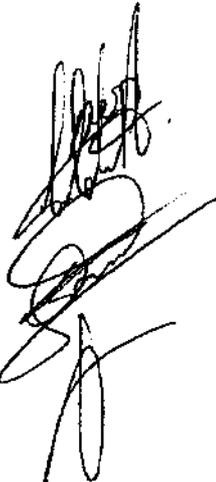
EDAD ADSCRIPCIÓN	EDAD DE JUBILACIÓN
De 63	65 años
58 a 62 años	64 años

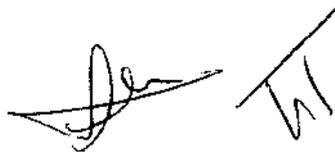
9. Los complementos aquí establecidos están exentos de tributación en renta ya que constituyen el pago diferido de una indemnización por despido improcedente, si bien en tanto en cuanto no superen una cantidad equivalente a 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

10. Asimismo, y a la fecha de cumplimiento de la edad establecida en la anterior tabla, el trabajador se incorporara a la situación de jubilación anticipada u ordinaria, en el régimen general de la

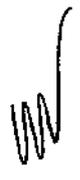


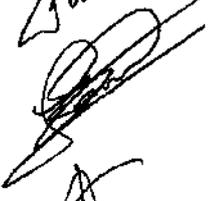
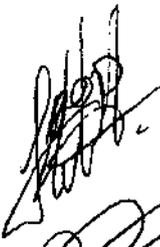
Seguridad Social, con derecho a la Pensión de Jubilación que le corresponda legalmente.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
11. Durante la segunda fase la empresa garantizará el mantenimiento de las bases de cotización mediante la suscripción del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social que incluya la asistencia sanitaria, con la revalorización de la base en un 1,5% anual. Asimismo, sobre el complemento a cargo de la empresa, y durante esta fase, también se aplicará un incremento del 1,5% anual.
 12. En caso de fallecimiento del trabajador, el complemento a abonar por la empresa, revertirá a la viuda o herederos legales, en un 75% de las cantidades pendientes de abono, excluidas las cantidades incorporadas para el abono del convenio especial de cotización, que revertirán a la empresa.
 13. Si una vez adscrito el trabajador a la medida concurren incapacidad permanente (total o absoluta), continuará percibiendo el complemento con cargo a la empresa hasta alcanzar el importe del 80% del salario neto garantizado, y hasta el cumplimiento de la edad en la que conforme al sistema hubiera accedido a la jubilación ordinaria u anticipada (en función de la edad que tuviera al momento de adscripción a la medida).
 14. Lo aquí previsto es compatible con rentas derivadas de actividades realizadas por cuenta propia ó ajena. La pérdida de prestaciones públicas con causa en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del presente documento no afectará a los compromisos aquí establecidos. La pérdida de prestaciones públicas con causa en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del presente documento no supondrá aumento de cargas o gravámenes para la empresa.
 15. La Empresa suscribirá, como garantía de cumplimiento de las condiciones pactadas en este apartado, una póliza de seguros contratada al efecto con una compañía de reconocido prestigio (Mafre, Caser, Vidacaixa, BBVA, Alianz, Axa...), entregándose a cada afectado un desglose pormenorizado de las cuantías a percibir mensualmente hasta la jubilación (anticipada u ordinaria) para que



pueda efectuar las comprobaciones oportunas, antes de suscribir los documentos oportunos.

- 
16. Los trabajadores que se adscriban a la presente medida, podrán optar entre su incorporación a ella o la extinción de su contrato de trabajo con la percepción de una indemnización de 20 días por año trabajado con el tope de 15 mensualidades.



II. COMPROMISO DE ACCESO AL SISTEMA

1. Los empleados con edades comprendidas entre 55 y 57 años, a 31/12/2010, con carácter voluntario e individual, podrán manifestar, de forma expresa y por escrito, su decisión irrevocable de acogimiento a la presente medida.
2. En este supuesto, dichos empleados, permanecerán de alta en la empresa, manteniendo la prestación de trabajo efectivo, hasta la fecha en que cumplan 58 años de edad.
3. En la fecha de cumplimiento de los 58 años, extinguirán su contrato siéndoles de aplicación el mismo régimen jurídico, elementos, requisitos y compensaciones establecidos para la medida de Acceso a un Sistema de Jubilación Anticipada.



III. RECOLOCACION DIFERIDA

Esta medida tiene el carácter de adscripción voluntaria e individual.

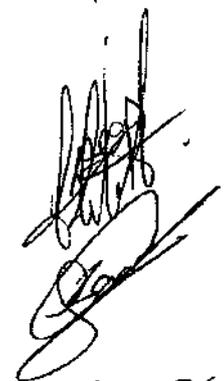
- 
- 
1. Percepción de una compensación económica equivalente a la aplicación de un modulo de 20 días de salario por año de prestación de servicios con el límite de una anualidad. Dicha compensación se efectuara en concepto de Depósito de Garantía Recolocadora.
 2. En el momento de acogimiento a la medida, la empresa comprometerá efectuarles una oferta de recolocación, dentro de la propia empresa y en el término máximo de 2 años, en condiciones similares
 3. Durante el tiempo de "espera a la recolocación" tendrán garantizado el importe de la prestación máxima de desempleo.
- 

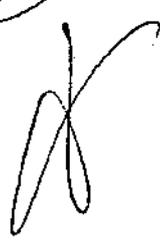
 
4. Durante este mismo tiempo, deberán cursar, con aprovechamiento, el programa de formación que le sea designado.


5. Si antes de recibir la oferta de recolocación, el trabajador desistiera de ella, podrá optar por:

a) Transmitir su derecho de recolocación a favor de un hijo siempre que cumpla el perfil profesional correspondiente al diseño de formación que le haya sido atribuido al transmitente.

b) Percibir la diferencia entre la indemnización inicialmente percibida, y el importe correspondiente a la aplicación del módulo de 45 días por año de prestación de servicios, con el tope de 36 mensualidades.


6. Ofertada la recolocación, el trabajador podrá rechazarla, con derecho a percibir la diferencia entre la indemnización inicialmente percibida y el importe correspondiente a la aplicación del módulo de 45 días por año de prestación de servicios, con el tope de 36 mensualidades y una vez deducido el importe correspondiente a todos los gravámenes y cargas soportados por la empresa (incluyendo, entre otros posibles, el coste de la formación.


7. Si el trabajador acepta la oferta recolocadora podrá optar por incorporarse al nuevo empleo con reconocimiento de la antigüedad de origen, (siempre que reintegre a la empresa el importe líquido de la indemnización inicialmente percibida). En el supuesto de que opte por hacer suyo con carácter definitivo el importe del depósito de garantía recolocadora inicialmente percibido (cuantía que tendrá la consideración de líquida), se incorporará al nuevo empleo sin reconocimiento de antigüedad, salvo a efectos de futuras extinciones del contrato. En ambos supuestos el trabajador percibirá tras su reincorporación, como mínimo la misma retribución bruta anual que percibía al momento de adscripción a la medida de recolocación, más las revalorizaciones que se hayan producido durante ese período y descontando el importe correspondiente al complemento de antigüedad (en el supuesto de haberse optado por la reincorporación sin complemento de antigüedad).



8. Sin perjuicio de la garantía de empleo que globalmente se recoge más adelante, expresamente se prevé que los trabajadores que resulten definitivamente adscritos a la presente medida, no podrán verse afectados por extinciones contractuales colectivas, o individuales, incluido el despido objetivo, salvo los supuestos de despido disciplinario en el que medie acuerdo entre empresa y trabajador, o sentencia judicial, que declare la procedencia del despido, o declaración de improcedencia


por aplicación del instituto de la prescripción, constando, en la sentencia, como acreditados los hechos que motivaron la decisión del despido.

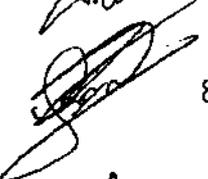
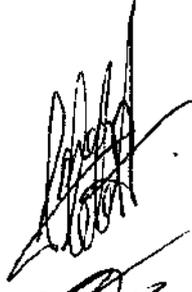
IV. NOVACION A EMPLEO ESTABLE

Está medida tiene el carácter de adscripción voluntaria e individual.

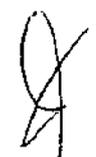
1. Los trabajadores adscritos a la presente medida, extinguirán su contrato de trabajo a tiempo completo, como medida transaccional por el empleo, pasando a ostentar la condición de Trabajador con contrato de trabajo a tiempo parcial. El nuevo contrato reconocerá la antigüedad de origen a todos los efectos, incluso indemnizatorios, el grupo profesional y nivel.
2. La jornada de trabajo efectivo anual será la equivalente al 50% de la actualmente establecida.
3. La distribución horaria de la jornada, se fijará en función de las necesidades de la Empresa, en módulos diarios, semanales, mensuales, trimestrales o semestrales.
4. En el supuesto de que se produzcan futuras reducciones del número de horas efectivas de la jornada anual aplicable a la situación de trabajo a tiempo completo, los trabajadores adscritos a la presente medida, mientras mantengan la condición derivada de la misma, no se verán afectados por la correspondiente reducción proporcional, sino en el incremento retributivo proporcional correspondiente.
5. Mientras permanezcan en situación de "Trabajador a tiempo parcial", les serán de aplicación los posibles futuros incrementos salariales que pudieran establecer los sucesivos Convenios Colectivos de aplicación.
6. Los trabajadores adscritos a la presente medida, tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes que puedan generarse, respecto de puestos de trabajo de su misma categoría y especialidad, en régimen de trabajo a tiempo completo.
7. Al término máximo de tres años y un día, salvo que, con anterioridad a dicho plazo, la empresa le ofrezca un puesto de trabajo en la modalidad de tiempo completo, en cuyo caso dicho momento fijará el término máximo para el ejercicio del derecho de opción, el trabajador deberá manifestar, formalmente y por escrito, su decisión entre:



a) Pasar al régimen de trabajo a tiempo completo.



b) Mantener, con carácter indefinido el régimen de tiempo parcial, en cuyo caso tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al resultado de aplicar el módulo proporcional al porcentaje de la jornada a la que renuncia, de 22,5 días de salario bruto anual, por año de prestación de servicios en las empresas, con el tope de 36 mensualidades. A tales efectos se computará, como base salarial el realmente percibido en el año inmediatamente anterior a la fecha inicial de adscripción a la situación de tiempo parcial.



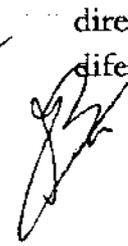
8. Sin perjuicio de la garantía de empleo que globalmente se recoge más adelante, expresamente se prevé que los trabajadores que resulten definitivamente adscritos a la presente medida, no podrán verse afectados por extinciones contractuales colectivas, o individuales, incluido el despido objetivo, salvo los supuestos de despido disciplinario en el que medie acuerdo entre empresa y trabajador, o sentencia judicial, que declare la procedencia del despido, o declaración de improcedencia por aplicación del instituto de la prescripción, constando, en la sentencia, como acreditados los hechos que motivaron la decisión del despido.

V. SITUACIONES ASIMILADAS



Con carácter excepcional, siempre que el empleado lo solicite y la empresa lo acepte, los empleados con edades comprendidas entre los 50 y los 58 años, podrán extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir una cantidad equivalente al coste para la empresa del importe de la prima resultante del correspondiente calculo actuarial, aplicando lo establecido para la medida de Acceso Directo a la jubilación, como si el empleado afectado hubiera cumplido los 60 años de edad.

VI. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN



1. La Dirección expresa la necesidad de concretar la afectación a una cifra de 80 puestos de trabajo para todas las medidas citadas, a saber: acceso directo a un sistema de jubilación anticipada u ordinaria, recolocación diferida, novación a empleo estable y situaciones asimiladas.

[Handwritten signature]

2. Con excepción de las medidas de Acceso Directo a un Sistema de Jubilación Anticipada y Compromiso de Acceso al Sistema, cuyo ámbito de afectación se extiende a la totalidad de los empleados de la plantilla que, cumpliendo los requisitos establecidos para dichas medidas, manifiesten, con carácter voluntario e individual, su acogimiento a las mismas, la Dirección concretará los ámbitos (divisiones, departamentos, áreas ...), y volumen numérico de afectación en cada ámbito. Es decir, la citada concreción será de aplicación a las medidas de Recolocación Diferida y Novación a Empleo Estable.
3. En virtud del carácter voluntario e individual de acogimiento a las medidas de Recolocación Diferida y Novación a Empleo Estable, se establecerá un periodo de 15 días para notificar, de forma expresa y por escrito, las correspondientes decisiones individuales y voluntarias de acogimiento a las citadas medidas.
4. Al término máximo del día 15 de septiembre de 2010, se efectuará el balance correspondiente a los acogimientos referidos en las medidas mencionadas en el presente documento.
5. Si los resultados del balance alcanzaran, al menos, un 90% respecto de la cifra establecida, más arriba, se considerará alcanzada y cubierta la necesidad referida.
6. De no alcanzarse dicho porcentaje las partes se reunirán, por término máximo de 15 días, para decidir las medidas que permitan una solución suficiente para alcanzar el porcentaje citado.
7. De no alcanzarse un acuerdo en dicho plazo las partes estarán legitimadas para hacer uso de los instrumentos legales que cada parte considere oportunos.
8. El número de excepcionalizaciones, en la aplicación de las medidas de "Acceso Directo a un Sistema de Jubilación" y "Compromiso de Acceso al Sistema", de acuerdo con la regulación establecida en el n° 7 del epígrafe I (Acceso Directo a un Sistema de Jubilación Anticipada u Ordinaria) de este documento computarán, a todos los efectos, como soluciones alcanzadas, afectándose en número (80 puestos de trabajo; epígrafe VI punto 1, "Procedimiento de aplicación de este documento", o porcentaje (90%, epígrafe VI punto 5 "Procedimiento de aplicación" de este

[Vertical column of handwritten marks and signatures]

[Handwritten signature]



documento), en la consideración que resulte más favorable para los intereses individuales o colectivos de la plantilla.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Se constituirá una comisión paritaria formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección a efectos de vigilancia y control del desarrollo del proceso de aplicación, desde su inicio y hasta su conclusión.

VIII. GARANTIA DE NO PRESENTACIÓN DE DESPIDOS COLECTIVOS, NI DESPIDOS OBJETIVOS.



La empresa garantiza que desde la firma del presente documento y mientras se encuentre en proceso de aplicación, no presentará Despidos Colectivos, ni procederá a efectuar Despidos Objetivos Individuales. La garantía se mantendrá durante la vigencia del acuerdo, siempre que se alcancen los resultados mínimos del balance, antes citado, que permitan considerar alcanzada y cubierta lo manifestada por la empresa, y supondrá que durante la vigencia del presente acuerdo no presentará Despidos Colectivos, ni procederá a efectuar Despidos Objetivos Individuales. El incumplimiento de lo aquí previsto conllevará el derecho del trabajador afectado a ser reincorporado en su puesto de trabajo, con la percepción de los salarios que se hubieran dejado de percibir y con una indemnización adicional por los daños y perjuicios del 15% del importe indemnizatorio por despido improcedente.



IX. LA REPRESENTACION SOCIAL se compromete a mantener la paz social sin que pueda quebrantarse ésta, respecto de las materias que constituyen el contenido del presente Acuerdo, salvo que se acredite un incumplimiento empresarial previo del mismo.



ADDENDA:

Las partes acuerdan incorporar, como texto de Convenio Colectivo, lo siguiente:

1) Incrementos salariales

A. Incrementos salarial 2009.- Aplicación de una revisión de un 1%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2009. Dicha retroactividad solo será aplicable respecto de los contratos de trabajo vigentes a 30 de junio de 2010.

B. Incremento salarial 2010.- Aplicación de una revisión de un 1,5%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2010. Dicha retroactividad solo será aplicable respecto de los contratos de trabajo vigentes a 30 de junio de 2010.

C. Incremento salarial 2011.- Aplicación de una revisión de un 1,75%.

D. Incremento salarial 2012.- Aplicación de una revisión de un 2%.

2) Jornada

A. Suspensión hasta 31 de diciembre de 2012 de los límites porcentuales establecidos en el artículo 7 del vigente Convenio Colectivo.

3) Los compromisos establecidos anteriormente en la presente ADDENDA quedan condicionados al resultado satisfactorio del balance a que se refieren los números 4., 5. y 6. del epígrafe VI ("Procedimiento de aplicación") del presente documento.

DOCUMENTO ANEXO AL PLAN SOCIAL DE 9 DE JULIO DE 2010

Las partes se comprometen a que, en el supuesto de producirse alguna modificación normativa dentro del plazo de tres años, en virtud de la cual se afecte, de forma sustancial y sensible, a los efectos derivados de la aplicación del acuerdo de Plan Social de fecha 9 de julio de 2010, a ejercer de forma conjunta y coordinada cuantas acciones fueran necesarias y a prestarse la mutua colaboración para evitar la afectación de aquella normativa o el incremento de cargas para cualquiera de las partes que pudiera derivarse de ella.

De resultar inevitable, las partes se comprometen a negociar para restablecer el equilibrio prestacional.