

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

19297 RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el año 2007.

Visto el texto del Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) de la industria salinera para el año 2007 (Código de Convenio n.º 9914535), que fue suscrito con fecha 26 de septiembre de 2007, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) y la Federación de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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 Acuerdo Sectorial 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, 19 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA INDUSTRIA SALINERA PARA EL 2007

En Madrid, siendo las 12.00 horas del día 26 de septiembre de 2007, se reúnen en la Sede FIA-UGT, sita en Avenida de América n.º 25-2.ª planta, de una parte, la representación empresarial del sector de la Industria Salinera, Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), constituida por don Juan José Pantoja Bravo (DNI. 00762406-W) y como Asesores don Emilio Corbacho Domínguez (DNI 31157646-Y) y don Jorge Fernández Portillo (DNI 44044803-X) y de otra la Federación de Industrias Textil Piel Química y Afines de CC.OO (FITEQA CC.OO) representada por don Manuel Patiño Iglesias (DNI 32422210-F) y la Federación de Industrias Afines de la UGT (FIA-UGT), representada por don Adolfo López Amigo (DNI 10015595-S), ostentando dichas organizaciones el carácter de más representativas del sector, haciendo uso de las previsiones contenidas en el Convenio General de la Industria Salinera («BOE» num. 250, de 19 de octubre de 2006).

El objeto de la reunión es la negociación del acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el año 2007. Tras la correspondiente discusión y debate se llega al acuerdo que se contiene anexo a la presente acta que se remitirá por cuadruplicado, a los efectos oportunos, a la Dirección General de Trabajo.

No habiendo más asuntos que tratar se extiende la presente Acta que firman los asistentes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha antes señalados.

Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para el 2007

PREÁMBULO

Las partes signatarias integradas, en cuanto a la representación sindical, por la Federación de Industrias Afines de la UGT (FIA-UGT) y por la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) y, por la parte patronal, por la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), como organizaciones más representativas del Sector de la Industria Salinera y haciendo uso de las previsiones contenidas en el número 2 del artículo 3 del 2.º Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, acuerdan:

Artículo 1. Ámbitos Funcional, Territorial y Personal.

Quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) las empresas y personal laboral de las entidades públicas y trabajadores del sector que se determinan en el ámbito funcional y personal del 2.º Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, con la salvedad que se contiene en la Disposición Final de su texto.

En cuanto al ámbito territorial, el presente Acuerdo Sectorial Nacional será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

Este Acuerdo estará vigente desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3. Alcance Obligacional y Normativo.

1. Las partes signatarias del presente acuerdo, como organizaciones más representativas del sector y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incorporarán obligatoriamente el contenido del mismo a los Convenios Provinciales o, en su caso, de Empresa, de conformidad con el número 3 del artículo 3 del segundo Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

2. El contenido del presente Acuerdo tiene carácter preferente sobre cualquier otra disposición legal de carácter general que regule las materias en él contenidas, salvo que sean de derecho necesario, sustituyéndolas, por tanto, durante su vigencia.

Artículo 4. Incrementos Económicos.

1. Para el año 2007, los Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de Empresa, aplicarán un incremento del 2,3% (dos coma tres por ciento) sobre los conceptos a que se refiere el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera.

Por otro lado, el Salario mínimo anual garantizado (SMAG) del artículo 57 de dicho texto, fija su cuantía para el año 2007 en 13.006,35 euros (trece mil seis euros con treinta y cinco céntimos).

2. El importe de la dieta completa y de la media dieta, a tenor del número 6 del artículo 40 del segundo Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, será fijado en el ámbito de los Convenios Provinciales o, en su caso, de Empresa.

Artículo 5. Cláusula de Garantía.

1. En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de Diciembre de 2007 supere el 2,1% (dos coma uno por ciento), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento con efectos de uno de enero de dos mil siete.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos económicos contenidos en el artículo 45 del Convenio Colectivo General de la Industria Salinera y sobre el Salario Mínimo Anual Garantizado (SMAG) del artículo 57 de dicho texto.

3. Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada Convenio Colectivo Provincial o, en su caso, de Empresa.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del segundo Convenio Colectivo General de la Industria Salinera actuará en el mismo sentido para la interpretación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo y conforme al procedimiento que se establece en aquel texto.

Artículo 7. Denuncia.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias hacen constar expresamente que el presente Acuerdo no precisa denuncia previa para su total extinción el 31 de diciembre de 2007.

19298 RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo Santander Consumer Finance (España).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Santander Consumer Finance (España) (Código de Convenio n.º 9015023), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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, 19 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE (ESPAÑA) Y LAS REPRESENTACIONES SINDICALES DE CCOO Y UGT, PARA LOS AÑOS 2007-2008-2009-2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional. Personal. Territorial.*

1. El presente Convenio afecta a todas empresas del Grupo Santander Consumer Finance (España) con excepción de Santander Consumer Finance Correduría de Seguros S.A.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas, manteniendo relación laboral con alguna de ellas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2 número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando derogados los anteriores Convenios Colectivos y sustituida la mencionada Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones a título individual o colectivo implantados en la empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas y que estén definidas como no absorbibles ni compensables en el Convenio anterior o en otros documentos de carácter individual o colectivo, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio.

2. Se exceptúan las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio. Igualmente, se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente Convenio.

3. Se hace manifestación expresa de que las condiciones más beneficiosas en materia de pensiones que tuvieran, a la entrada en vigor de este Convenio, empleados que hasta el 31 de diciembre de 1998, tenían reconocido este derecho, se mantendrán en los propios términos recogidos en el Convenio Colectivo de Banca Privada, sin ser absorbidos ni compensados por mejoras de otra naturaleza contenidas en este Convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 2010, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado en los siguientes Niveles Profesionales:

Niveles:

1: Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos.

2: Oficiales Cualificados.

2 A: Oficiales Cualificados.

3: Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada.

3 A: Especialistas, Técnicos intermedios.

4: Técnicos y Comerciales.

5: Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C) y Técnicos Especialistas.

6: Directores de Departamento.

Definición de los niveles:

Nivel 1: Oficiales de entrada, Operarios y Subalternos.

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente a los niveles de enseñanza obligatoria, con tendencia a formación tipo bachillerato o similar. Tiene formación amplia, dentro de su carácter básico, pero no profunda. Suficiente para comprender a su entorno, trabajar en equipo y en círculos de calidad. Requieren de una formación y adaptación al puesto y, en madurez, adquieren un nivel de semicualificación.

Realizan tareas y acciones simples y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas de aprendizaje y utilización sencillos. Su autonomía está muy limitada y sujeta a normas de actuación concretas y detalladas tanto en el tiempo de ejecución como en el modo operativo.

Operan en los procesos sin necesidad de interpretar y sujetos a supervisión estrecha.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Oficiales administrativos de nueva entrada, Subalternos,...».

Nivel 2: Oficiales Cualificados.

Para su desempeño se requiere normalmente la preparación correspondiente o equivalente a una educación obligatoria, más un ciclo de formación profesional específica, tipo FP2, lo que les da una cierta autonomía profesional en las técnicas que son inherentes a su profesión, más la formación específica, normalmente experiencial, de su puesto de trabajo, lo que se traduce en un buen conocimiento y experiencia de las técnicas a utilizar.

En general requiere la preparación y el paso por el nivel anterior.

Realizan tareas diversas y repetitivas, que pueden implicar el uso de máquinas que requieren cierta habilidad en su manejo, con una iniciativa limitada y sujeta a normas de ejecución concretas y detalladas en el tiempo y que implican la elección del modo operativo adecuado.

Operan en los procesos interpretando las alternativas, sujetos a supervisión y a veces con el apoyo de empleados de Nivel 1.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Oficiales de Administración, Comerciales internos, Técnicos Comerciales de nueva entrada, Auxiliar de Asesoría Jurídica,...».

Nivel 2 A: Oficiales Cualificados: Con los mismos requerimientos enunciados en el Nivel 2 y para los puestos administrativos de Red y Servicios Centrales.

El acceso a este nivel se llevará a efectos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1.B.

Nivel 3: Especialistas, Técnicos intermedios y Comerciales de entrada.

Para su desempeño se requiere la preparación correspondiente o equivalente a una formación superior no universitaria, es decir, formación de Bachillerato más uno o dos años, sin llegar a la diplomatura o título de grado medio, junto con la suficiente experiencia de puesta en práctica de estas técnicas.

Esto implica grandes conocimientos y experiencia de las técnicas de su especialidad.

Realizan tareas diversas y/o complejas que pueden implicar el uso de medios técnicos complejos o que exigen habilidad, o la supervisión de grupos de trabajo en los que los aspectos de experiencia para guiarlos y la obtención de resultados a través de otros empiezan a ser significativos; dentro de una iniciativa sujeta a normas y en la que la decisión de alternativas es significativa para el proceso de trabajo.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Especialistas de administración, Secretarías de dirección, Comerciales de nueva entrada (Gestor Comercial I), Apoderados con facultades de riesgo en la Red Comercial, Oficial de Asesoría Jurídica, Especialistas/Técnicos Comerciales,...».

Nivel 3 A: Especialistas y Técnicos intermedios.

Con los mismos requerimientos enunciados en el Nivel 3 y para los puestos administrativos de Red y Servicios Centrales.

El acceso a este nivel se llevará a efectos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.1.C.

Nivel 4: Técnicos y Comerciales.

Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Medio (Diplomatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

Esto implica dominio de las técnicas a utilizar junto con bastante habilidad y experiencia.

Realizan o supervisan tareas complejas y diversas, en grupos en los que el titular forma parte y en los que la complejidad funcional se suma a la habilidad y experiencia necesarias para el desarrollo y orientación de la acción; con cierto margen de iniciativa limitado por la elección entre alternativas directamente aplicables al proceso de trabajo y con autonomía y decisión definida por la interpretación de los modos de acción operativos.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Técnicos de las distintas Áreas, Comerciales (Gestor Comercial II), Gestores de Cuentas, Analista Junior de la Unidad de Riesgos,...».

Nivel 5: Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C) y Técnicos Especialistas.

Para su desempeño se requiere una Titulación Universitaria de Grado Superior (Licenciatura o equivalente) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados por una experiencia dilatada en su sector profesional y en el puesto a desempeñar.

El desempeño exige dominio de las técnicas utilizadas y/o de sus fundamentos científicos, junto con bastante habilidad y experiencia. Realizan y supervisan acciones bastante complejas, que exigen una gran habilidad y experiencia, o con menor complejidad pero con supervisión y coordinación de un grupo en el que el titular asume la responsabilidad de un resultado operacional concreto, con una iniciativa limitada por la definición de alternativas de aplicación al proceso de trabajo.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Jefes de Departamento, Directores de Oficina (B y C), Técnicos-Especialistas, Analistas de la Unidad de Riesgos, Auditores, Letrado de Servicios Jurídicos, Gestores de Grandes Cuentas,...».

Nivel 6: Directores de Departamento.

Tienen características de formación y experiencia requeridos del tipo de las definidas para el Nivel 5 pero con mayor complejidad técnica y/o gerencial.

Supervisan y controlan la operativa de parte de áreas funcionales concretas, de complejidad funcional alta, con objetivos definidos y que suponen un grado importante de motivación de personas, sujeto a unos niveles importantes de iniciativa y autonomía, previo análisis de las situaciones que se presentan y con una responsabilidad directa sobre los resultados funcionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.

A título orientativo a continuación se enuncian algunos puestos que integran este nivel: «Director de Asesoría Jurídica, Directores de Sucursales A, Directores de Delegados,...».

En todos los casos, los puestos enunciados son a efectos únicamente orientativos y de referencia, existiendo o pudiendo existir otros no citados que por la descripción de sus contenidos y requerimientos similares a los citados se enmarcarán, por tanto, en los niveles establecidos.

Asimismo puede haber puestos de los enunciados no cubiertos, y cuya cobertura, de requerirse, se haría conforme a lo estipulado en el artículo 8.2.

Artículo 7. *Ingresos y período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Niveles 4, 5 y 6: 6 meses.
- Niveles 2 y 3: 3 meses.
- Nivel 1: 15 días.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de la Empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

Artículo 8. *Promociones y provisión de vacantes.*

8.1 Promociones:

A) Los empleados del Nivel 1 podrán, a partir del momento en que tengan cumplidos 2 años de antigüedad en la empresa, optar a ser clasificados en el Nivel 2, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores a ejercer esta opción una valoración del desempeño satisfactoria y hayan adquirido la formación necesaria para acceder al nuevo nivel, participando con aprovechamiento en los programas de formación que se diseñen al efecto por acuerdo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

En caso de que el acceso al nuevo nivel no suponga cobertura de vacante, el empleado promovido vendrá obligado a seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando hasta ese momento.

B) Los empleados del Nivel 2 que realicen trabajos administrativos en Red y Servicios Centrales accederán, a partir del momento en que tengan cumplidos 2 años de antigüedad en dicho Nivel 2, al Nivel 2 A, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores una valoración del desempeño y consecución de objetivos del 100%.

C) Los empleados del Nivel 3 que realicen trabajos administrativos en Red y Servicios Centrales accederán, a partir del momento en que tengan cumplidos 2 años de antigüedad en dicho Nivel 3, al Nivel 3 A, con todos los efectos, siempre y cuando hayan tenido durante los dos años inmediatamente anteriores una valoración del desempeño y consecución de objetivos del 100%.

D) Los Técnicos comerciales de nueva entrada (Nivel 2) serán promovidos a Nivel 3 transcurridos, como máximo, dos años en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- Formación requerida según la definición del nivel.
- Cumplimiento de objetivos en ese período del 100%, como mínimo.
- Valoración del desempeño, en el mismo período, mínima de 3 sobre una escala del 1 al 5.

E) Los Comerciales de nueva entrada (Nivel 3) serán promovidos a Nivel 4 transcurridos, como máximo, dos años en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Formación requerida según la definición del nivel.
- Cumplimiento de objetivos en ese período del 100%, como mínimo.
- Valoración del desempeño, en el mismo período, mínima de 3 sobre una escala del 1 al 5.

F) Los niveles 5 y 6 serán de libre designación por la Empresa.

8.2 Provisión de vacantes: Las provisiones de vacantes que pudieran generarse en los Niveles 2 al 3, ambos inclusive, se cubrirán mediante la fórmula del concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de los Niveles inferiores y equivalentes.

Se constituirá a tal fin una Comisión Paritaria Empresa-Representantes Legales de los Trabajadores, que tendrán las facultades de admitir solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas.

Concluidas las pruebas, determinarán los aprobados y el Nivel que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

En caso de igualdad de puntuación en la valoración total de las pruebas, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad reconocida en la empresa.

Para la provisión de vacantes en los Niveles 4 la fórmula será la de concurso-oposición y, culminadas las pruebas, la Comisión Paritaria presentará los candidatos aprobados a la Dirección de la Empresa, quien efectuará la selección final.

En todos los casos, en el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

8.3 En el ámbito de cada Empresa afectada por el presente Convenio se instarán las correspondientes modificaciones técnicas en la Intranet, a fin de que en un futuro puedan difundirse por dicha red interna las necesidades de coberturas de vacantes que se produzcan en los niveles arriba enunciados.

Una vez implementadas dichas modificaciones técnicas, con la consiguiente posibilidad de publicitar las coberturas de vacantes que resulten precisas, dejará de funcionar la fórmula de concurso-oposición y cesará

en sus funciones la Comisión Paritaria, respecto a su intervención en este asunto.

CAPÍTULO III

Política salarial

Artículo 9. *Tablas salariales.*

9.1 Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, valorados en las catorce pagas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

Niveles	Importe 2007 - Euros
Nivel 1	13.417,05
Nivel 2	15.732,03
Nivel 2 A	16.729,55
Nivel 3	17.727,08
Nivel 3 A	18.893,79
Nivel 4	20.060,50
Nivel 5	22.623,46
Nivel 6	25.137,44

Los sueldos especificados en este artículo podrán, a petición del empleado, percibirse en doce mensualidades iguales, que comprenderán la prorrata de las pagas extraordinarias correspondientes al primer o segundo semestre natural al que correspondan los meses de percepción del salario (artículo 11 de este Convenio Colectivo).

Los empleados que por la aplicación del régimen de niveles fueran adscritos a un nivel cuyo salario base sea menor que el que venían percibiendo, se les respetará este último «ad personam», incrementado en el mismo porcentaje en que se actualice la tabla salarial.

9.2 Las cuantías establecidas para el año 2007 se incrementarán en un 2,5 por ciento en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010 sobre los importes finalmente establecidos para el año anterior, en función de la siguiente cláusula de actualización:

Año 2007: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2007 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2006 superior al 2,75 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a los importes anteriormente establecidos como tablas salariales para 2007, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2008.

Año 2008: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2008 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2007 superior al 2,5 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a las tablas salariales correspondientes para 2008, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2009.

Año 2009: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2009 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2008 superior al 2,5 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a las tablas salariales correspondientes para 2009, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2010.

Año 2010: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2010 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2009 superior al 2,5 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a las tablas salariales correspondientes para 2010, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2011.

Artículo 10. *Antigüedad.*

1. El Complemento de Antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo consistirá en trienios.

Cada uno de los trienios a percibir, en cómputo anual, se abonarán según la siguiente tabla:

Niveles	Importe 2007 - Euros
Nivel 1	536,68
Nivel 2	629,28
Nivel 2 A	669,18
Nivel 3	709,08
Nivel 3 A	755,75
Nivel 4	802,42
Nivel 5	904,93
Nivel 6	1.005,49

2. Los empleados que por aplicación del presente Convenio Colectivo fueran adscritos a un nivel de convenio cuyo valor sea inferior al que venía percibiendo con anterioridad, se le respetará a título personal el valor anterior incrementado en el porcentaje acordado para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo.

3. Los empleados que vinieran percibiendo el Complemento de Antigüedad 96, lo seguirán devengando en las mismas condiciones, actualizándose su valor con el incremento del porcentaje acordado para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo.

4. A partir de enero de 2001 sólo los nuevos trienios que se generen se abonarán al valor establecido para el Nivel en la fecha en que se cumplen, los anteriores se abonarán actualizando su valor en los mismos porcentajes que los establecidos en la tabla salarial para el Nivel que tuviera el empleado a 31/12/2000.

5. Las cuantías establecidas para 2007 se revisaran y actualizaran conforme a los criterios establecidos en el artículo 9.2.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo abonará a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: se abonará conjuntamente con la nómina del mes de junio y se fijará su importe en una mensualidad completa más el Complemento de Antigüedad y también, en su caso, el Complemento de Antigüedad 96 y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente. Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva conjuntamente con la nómina del mes de noviembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que lo solicite podrá percibir las pagas extraordinarias prorrateadas en los meses de devengo de las mismas, junto con el salario base.

CAPÍTULO IV

Jornada. Horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 12. *Jornada laboral y horarios.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio, con independencia de su nivel profesional, tendrán una jornada máxima en cómputo anual de mil setecientas una horas para los años de vigencia del presente Convenio, que se entenderán cumplidas con los horarios, vacaciones, fiestas locales y permisos que se regulan en el presente Capítulo IV.

1. Horario Genérico para el personal de la Red Operativa y Áreas de Negocio de Servicios Centrales:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre:

De lunes a viernes:

3 días de 8:30 a 14:30 y de 16 a 19:00.

2 días de 8:30 a 14:30.

Se establecerán turnos rotativos para el cumplimiento semanal de la jornada establecida.

Del 1 de junio al 30 de septiembre: Se podrá optar por alguna de las siguientes alternativas:

Opción A:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

1 día de 8:30 a 14:15 y de 16 a 19.

3 días de 8:30 a 14:30.

Viernes de 8:30 a 14:30.

Para esta opción se establece una compensación económica de 118 euros mensuales para 2007, actualizando su valor para años sucesivos conforme a los criterios establecidos en el artículo 9.2 en función de los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, recuperándose tres horas, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

Opción B:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

2 días de 8:30 a 14:15 y de 16 a 19.

2 días de 8:30 a 14:30.

Viernes de 8:30 a 14:30.

Para esta opción se establece una compensación económica de 216 euros mensuales para 2007, actualizando su valor para años sucesivos conforme a los criterios establecidos en el artículo 9.2 en función de los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado.

La Opción A, la podrán tomar los empleados que se puedan complementar en el cuadrante laboral con algún compañero que opte voluntariamente por la siguiente opción:

Opción C:

De lunes a jueves, de forma rotativa:

3 días de 8:30 a 14:15 y de 16 a 19.

1 día de 8:30 a 14:30.

Viernes de 8:30 a 14:30.

La compensación económica de esta opción, será de 314 euros mensuales para 2007 actualizando su valor para años sucesivos conforme a los criterios establecidos en el artículo 9.2 en función de los meses efectivamente trabajados y proporcional al tiempo trabajado, teniendo que reducir tres horas su horario semanal, repartidas equitativamente en las cinco jornadas de mañana.

De no ser posible el cuadro entre peticiones de la Opción A con personal voluntario de la Opción C, los empleados que solicitaron las Opciones A o C, vendrán obligados a adoptar la Opción B.

2. Horario Genérico de Servicios Centrales:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre:

De lunes a viernes rotativamente:

4 días de 8:00 a 15:00.

1 día de 8:00 a 15:00 y de 16:00 a 19:00.

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

De lunes a jueves, rotativamente:

3 días de 8:00 a 15:00.

1 día de 8:00 a 15:00 y de 16:00 a 19:00.

Viernes, de 8:00 a 15:00.

Para los apartados 1 y 2 de este artículo 12, se establece un sistema de «puentes» que disfrutará alternativamente el 50% de la plantilla sujeta a estos horarios, garantizándose, como mínimo, dos por empleado y año. En el supuesto de que no los hubiere, podrá sustituirse por lunes o viernes, de común acuerdo entre el empleado y la Dirección del Centro.

Se establece el derecho al disfrute de tres días de licencia par cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Serán de libre disposición, salvando siempre las necesidades del servicio.

Con el disfrute de estos descansos, incluidos en los dos párrafos anteriores, se dará por cumplido el horario en cómputo anual.

Los horarios generales, especificados en los apartados 1 y 2 de este Artículo, se podrán aplicar con la conveniente flexibilidad de media hora, tanto a la entrada al trabajo al inicio de la jornada, como a la incorporación tras el almuerzo, debiendo compensarse en la misma proporción al término de la jornada, retrasando la hora de salida.

El control de estos horarios genéricos, estará basado en los cuadrantes que se realizarán por Centros de Trabajo y Dependencias Funcionales, y serán de público conocimiento del personal afectado.

Con carácter general, los quince minutos de interrupción del desayuno, se computarán como de trabajo efectivo.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará por escrito mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las habituales de aquellas otras derivadas de fuerza mayor.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a 14 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 9 y 10 del presente Convenio Colectivo). El divisor será la cifra de 1701 para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75%.

Artículo 14. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo opción en contra del interesado contemplada en el apartado 4 de este artículo.

3. El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos.

4. El personal que opte por disfrutar las vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más (entendiéndose esto como la vigésima cuarta parte del sueldo anual para su categoría).

En el caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalan en el párrafo anterior.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro, de igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, sólo un período podrá ser inferior a 7 días.

La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

5. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el segundo párrafo del apartado anterior, más de un 30% de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5% de la misma.

6. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

Artículo 15. *Permisos sin sueldo y licencias.*

1. Permisos sin sueldo: Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de 15 días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

2. Licencias: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, podrán optar por lo descrito en el art. 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional, al descanso maternal,

de quince días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 16. *Fiestas locales.*

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida en tres horas de trabajo efectivo diarias. En los días en que el empleado deba realizar jornada partida, la reducción se hará en el horario de tarde. Esta reducción de jornada tan sólo podrá hacerse una semana al año.

Artículo 17. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Asimismo, podrán obtener su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse con excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades que compitan con la actividad de la empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así lo hiciera.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V

Prestaciones complementarias

Artículo 18. *Seguridad Social.*

Ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del seguro de Accidentes de Trabajo, para las situaciones de incapacidad transitoria, cualquiera que fuera la duración y la causa de la misma (enfermedad común, accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad).

La cuantía del complemento será la necesaria para que junto a la prestación económica de la Seguridad Social se alcance el 100 por 100 de la base de cálculo aplicable por la propia Seguridad Social.

Artículo 19. *Jubilación.*

Con la finalidad de procurar una mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquier otra dirigida a favorecer la calidad de los empleos, la jubilación podrá tener lugar por decisión de la empresa a los 65 años, siempre que el empleado hubiera completado los periodos de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, la jubilación se llevará a efecto en la fecha en que queden completados.

Artículo 20. *Seguro de Vida.*

1. La Empresa se compromete a suscribir un Seguro de Vida, dentro del mes siguiente a la publicación en el «BOE» del presente Convenio, a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

a) En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la edad del asegurado: 20.000 euros.

b) En caso de fallecimiento en accidente producido antes de los sesenta y cinco años de edad, un capital adicional al expresado en el apartado a) de: 20.000 euros.

c) Por fallecimiento en accidente de circulación antes de los sesenta y cinco años, un capital adicional a los expresados en los apartados a). y b) de: 20.000 euros.

d) Por invalidez total permanente y absoluta antes de los sesenta y cinco años: 20.000 euros.

e) Por incapacidad profesional total y permanente antes de los sesenta y cinco años: 20.000 euros.

2. En caso de fallecimiento de personal en activo sea cual sea la causa y la edad, la empresa abonará en concepto de gastos de primeros auxilios la cantidad de 1.000 euros. En el mismo caso se abonará, igualmente, una indemnización de 6.000 euros de la que serán beneficiarios el cónyuge superviviente e hijos del fallecido.

3. Por otra parte se abonará al cónyuge del trabajador fallecido, la cantidad de 86 euros mensuales, por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar. El límite de edad se podrá ampliar hasta los 21 años de edad siempre que se acredite que no realizan trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, o realizándolo los ingresos en cómputo anual no superen el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, también en cómputo anual.

Esta ayuda será controlada en todo momento por la Empresa, que podrá retirar la misma o aplicarla como tenga por conveniente, en los supuestos siguientes:

a) Que el cónyuge perceptor contraiga nuevo matrimonio.

b) Que no preste, a juicio de la Empresa, la debida atención a sus hijos.

La presente ayuda familiar será objeto de actualización anual en el mismo porcentaje en que lo haga la tabla salarial.

Artículo 21. *Anticipos y otras operaciones financieras.*

1. Anticipos:

1.1 El empleado tendrá derecho a la concesión de anticipo con el límite máximo de media anualidad, entendida por tal el 50% del sumatorio del salario base y los conceptos por antigüedad, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

a) Matrimonio.

b) Traslado fuera de plaza.

c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.

d) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

e) Nacimiento y adopción de hijos.

f) Obras o reformas en el domicilio del empleado.

g) Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.

h) Compra de vehículo a nombre del empleado (esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana»).

i) Asistencia médica o internamiento hospitalario.

j) Pago de su IRPF, escritura, registro, IVA, y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

k) Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.

l) Reparación de averías en el vehículo a nombre del empleado, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

1.2 El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

1.3 El plazo máximo de amortización será de 48 mensualidades, no teniendo derecho a la concesión de un nuevo préstamo de estas características, en tanto hubiera otro en vigor.

Las amortizaciones serán deducidas de los recibos de salarios del empleado.

1.4 El anticipo a que se refiere este punto no devenga interés.

1.5 Para tener derecho a este anticipo, el trabajador deberá tener una antigüedad en la Empresa de un año como mínimo.

2. Préstamos para vivienda:

2.1 Estos préstamos tendrán como finalidad el acceso a la propiedad de inmueble que tenga la calificación de vivienda, así como la construcción de vivienda nueva, adquirida a nombre del empleado solicitante.

2.2 Forma de instrumentación: En todos los casos se formalizarán en póliza de préstamo que suscribirá el empleado, así como su cónyuge si fuera casado y con independencia del régimen económico del matrimonio, salvo que elija la opción de hipoteca, en cuyo caso se formalizará en escritura pública debidamente inscrita en el Registro de la Propiedad.

2.3 Límite del préstamo: Hasta cinco anualidades del importe que alcancen, en el momento de la petición, los conceptos retributivos previstos en los artículos 9 y 10 del Convenio Colectivo, fijándose un límite como mínimo para las cinco anualidades de 120.000 euros.

2.4 Comisión de apertura y cancelación anticipada: Exención.

2.5 Tipo de interés nominal: El Euribor a un año, menos el 35%.

Estas condiciones se verán modificadas si se produjera la baja en el servicio activo del empleado en la Empresa por causa distinta a jubilación

o prejubilación, fallecimiento, invalidez permanente, excedencia forzosa o excedencia para atender al cuidado de hijo (durante su primer año de vigencia), momento desde el que se calcularían los intereses en las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

2.6 Plazo de amortización: Hasta un máximo de 25 años.

Las amortizaciones se realizarán en cuotas mensuales iguales y vencidas, comprensivas de capital e interés.

2.7 Garantías:

a) Hasta 60.101 euros: A opción del solicitante, suscribirá a su cargo un seguro de vida o formalizará hipoteca sobre el inmueble objeto de compra con el préstamo solicitado.

b) Más de 60.101 euros: La opción corresponderá a Santander Consumer Finance.

Cuando se opte por la garantía hipotecaria, ya sea por decisión del solicitante en los casos así previsto o, en los restantes, por el organismo autorizante de Santander Consumer Finance, habrá de tratarse necesariamente de primera hipoteca sobre vivienda libre de toda carga o gravamen.

El coste de la tasación de la vivienda será a cargo del solicitante, así como los demás gastos de notaría, inscripción, etc., que genere la operación.

La entrega de fondos en los préstamos con garantía hipotecaria estará supeditada a la previa justificación de la inscripción de la escritura hipotecaria en el Registro de la Propiedad, salvo instrucciones en contra del organismo autorizante.

Cuando se opte por la garantía de seguro de vida, ya sea por decisión del solicitante en los casos así previstos o, en los restantes, por el organismo autorizante de Santander Consumer Finance, el peticionario deberá suscribir la correspondiente solicitud de seguro.

En los supuestos de construcción de viviendas la entrega de fondos está en todo caso supeditada a la presentación de certificaciones de obra, emitidas por el constructor y firmadas por el arquitecto.

2.8 Préstamos para vivienda puente: Podrán concederse, sin amortización del capital hasta su vencimiento, y por plazo de un año, prorrogable excepcionalmente hasta dos en los casos de dificultad de venta de la vivienda anterior, para cubrir desfases entre compra de vivienda y venta de la anterior.

En este supuesto el tipo de interés será el Euribor a un año y, salvo, naturalmente, las relativas a plazo, tipo de interés y garantías, resultarán igualmente de aplicación el resto de condiciones generales precedentemente señaladas para Préstamos Vivienda.

Garantía: Resultarán igualmente de aplicación el resto de condiciones generales precedentemente señaladas para el préstamo de vivienda.

3. Préstamos de consumo.—Los empleados para la adquisición de bienes y servicios podrán solicitar préstamos personales en las siguientes condiciones:

3.1 Estos Préstamos tendrán como finalidad la adquisición de cualquier elemento de carácter consuntivo, con exclusión de los que se puedan considerar objeto de inversión o negocio.

3.2 Forma de instrumentación: En todos los casos se formalizarán en póliza de préstamo, sin intervención de fedatario público, que suscribirá el empleado solicitante, así como su cónyuge si fuera casado y con independencia del régimen económico del matrimonio.

3.3 Límite del préstamo: Hasta una y media anualidades del importe que alcance, en el momento de la petición, el sueldo base anual incrementado en los aumentos por antigüedad del empleado solicitante, computado sobre el total de pagas que correspondan en virtud del Convenio Colectivo.

En el supuesto de préstamo para reforma de vivienda habitual, el límite anterior será de dos anualidades.

3.4 Comisión de apertura y cancelación anticipada: Exención.

3.5 Tipo de interés nominal: El Euribor a un año, menos el 35%.

Estas condiciones se verán modificadas si se produjera la baja en el servicio activo del empleado solicitante por causa distinta a jubilación o prejubilación, fallecimiento, invalidez permanente, excedencia forzosa o excedencia para atender al cuidado de hijo (durante su primer año de vigencia), momento desde el que se calcularían los intereses en las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

3.6 Plazo de amortización: Hasta un máximo de 5 años. Se exceptúan los préstamos concedido para reforma de vivienda habitual, que pueden alcanzar hasta un máximo de 10 años.

Las amortizaciones se realizarán por cuotas mensuales iguales y vencidas, comprensivas de capital e interés

3.7 Garantía: En garantía de estos préstamos, el empleado suscribirá, a su cargo, un seguro de vida.

4. Consideraciones generales a préstamos para vivienda y de consumo.—Las condiciones especiales establecidas en los apartados anterior-

es para préstamos podrán ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

El endeudamiento máximo por acumulación de toda clase de créditos y préstamos, no podrá suponer una amortización anual mayor del 30% de la suma del salario bruto del empleado en la Sociedad más los ingresos, debidamente acreditados, por renta del trabajo del cónyuge. Cuando se trate de parejas con convivencia satisfactoriamente acreditada, se computarán igualmente los ingresos por renta del trabajo del otro componente, si bien en este caso, la operación habrá de formalizarse a nombre de ambos titulares solidariamente.

En la resolución de estas operaciones, por lo que a niveles de decisión se refiere, se estará a lo que determine el Departamento de Riesgos de Santander Consumer Finance, en función de los criterios generales de asunción de riesgos establecidos, atendiendo a la capacidad de pago de la unidad familiar.

5. Medios de pago: Tarjeta Mastercard.—Esta tarjeta, cuando se facilite a empleados de la Sociedad, se concederá en las siguientes condiciones:

Límites de crédito:

Nivel 6: 4.000 euros.

Nivel 5: 3.000 euros.

Resto del personal: 2.000 euros.

El incremento de los límites actuales, en caso de ser inferiores, habrá de solicitarse de forma expresa por los empleados.

Tipo de interés mensual sobre saldo dispuesto: 1/12 del Euribor a un año.

Cuota anual por emisión o renovación: Exenta.

Adicionalmente se podrá solicitar otra tarjeta a favor del cónyuge del empleado.

En la resolución de límites y concesión de tarjeta Mastercard, por lo que a niveles de decisión se refiere, se hará atendiendo a criterios generales de asunción de riesgos.

6. Revisión tipos de interés.—Los tipos de interés se actualizarán con efectos 1 de enero de cada año según las fórmulas acordadas, y con la referencia del Euribor a un año para los préstamos hipotecarios, publicados en diciembre del año anterior por el «BOE».

Artículo 22. *Premio por 30 años de antigüedad reconocida.*

A los empleados que acrediten 30 años de servicio reconocidos en la empresa, y por una sola vez, se les hará efectiva una gratificación de 751,27 euros nominales. Este importe, que será el mismo durante la vigencia de este convenio, se abonará en la nómina del mes en que se cumplan los 30 años de antigüedad reconocida.

Artículo 23. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 1,82 euros por día de trabajo en 2007. Dicho plus se dejará de percibir por el empleado los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado.

El importe diario será actualizado con arreglo a los nuevos criterios indicados en el artículo 9.2.

Artículo 24. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de cobros y pagos de operaciones en las oficinas o dependencias funcionales de la empresa y los colaboradores percibirán por este concepto la cantidad de 35,12 euros mensuales en 2007.

Este importe será actualizado con arreglo a los nuevos criterios indicados en el artículo 9.2.

Artículo 25. *Gastos de locomoción.*

Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilizasen su automóvil particular, se les abonará a razón de 0,19 euros por kilómetro, a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Artículo 26. *Compensación económica de determinados beneficios sociales.*

Se establecen, en sustitución de determinados beneficios sociales recogidos en anteriores convenios y acuerdos extraconvenio, a saber: Becas o Ayudas, Bolsa de Navidad/Reyes, los siguientes importes, para el año 2007: 552,71 euros por empleado.

1. 259,52 por hijo menor de 26 años al 30 de septiembre de cada año, siempre que conviva con el empleado, esté soltero y no trabaje ni perciba rentas por trabajo. El límite de edad no operará si el hijo presenta discapacidad física o psíquica debidamente acreditada:

2. Se abonará en la nómina del mes de septiembre de cada año bajo el concepto «Compensación Beneficios Sociales».

Los empleados que tengan algún hijo discapacitado física o psíquicamente percibirán una ayuda económica del 100 por 100 del coste de la educación especial. En el supuesto de que dicha educación sea impartida en Centros Públicos o Privados, la obligación de la Empresa no se extenderá más allá de la que supondría en el Centro Público más próximo a su residencia.

Estos importes serán actualizados con arreglo a los nuevos criterios indicados en el artículo 9.2.

Artículo 27. *Nupcialidad.*

Aquellos empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las Empresas del Grupo Santander Consumer Finance (España) afectadas por el presente convenio colectivo, al 31 de diciembre de 1996, tendrán derecho a percibir la cantidad de 811,37 euros nominales, por una sola vez, con motivo de las nupcias o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho, que se celebren con posterioridad a esa fecha, siempre que no hayan percibido por estos motivos, cantidad alguna con anterioridad.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 28. *Contrato eventual por circunstancias del mercado o de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos.*

La duración máxima de estos contratos que se formalicen por las empresas a las que afecte este Convenio podrá ser de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que se concierten por plazo inferior podrá ser prorrogado dicho plazo por una sola vez mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato exceda de dicho plazo máximo.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido superior a seis meses, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado.

Artículo 29. *Traslados y movilidad.*

1. En el caso de que se produzcan vacantes, y de acuerdo con el artículo 8.º, en las Oficinas de la Empresa, tendrá preferencia para el traslado el más antiguo en la solicitud, siempre que exista más de un empleado que haya obtenido la misma puntuación en el resultado de las pruebas establecidas al efecto.

Se exceptúan de estos requisitos al personal de nivel 4 y superiores.

En otros supuestos de traslado y siempre que no exista personal adecuado dispuesto a efectuarlo, se estará a lo contemplado en la legislación laboral vigente.

2. Permutas.-Los trabajadores de una misma empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

3. La empresa podrá trasladar a su personal a cualquier otro centro de trabajo situado en distinta plaza, pero en la misma provincia en la que se encuentre prestando servicios.

La decisión de traslado será comunicada por la empresa al trabajador con una antelación prudencial.

Cuando la decisión de traslado adoptada por la empresa obligue al trabajador a cambiar su residencia éste percibirá, además del resarcimiento de los gastos de viaje propios y los de los familiares a su cargo que pudieran corresponderle, de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, una indemnización a tanto alzado de cuantía equivalente a 3.000 euros.

En este último supuesto la decisión del traslado será comunicada por la Empresa al trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, y, salvo acuerdo con la empresa, efectuado el traslado del empleado, no podrán llevarse a cabo nuevos traslados, hasta transcurrido, al menos, un plazo de dos años, desde el anterior.

4. Ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad dentro del ámbito de empresas que conforman Grupo Santander en España, incluido el Banco matriz, como vía para facilitar las oportunidades de desarrollo profesional. En tal sentido, los empleados afectados por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán participar en los procesos

de selección que se lleven a cabo en otras Empresas del Grupo para la cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 30. *Vigilancia de la salud.*

El Grupo Santander Consumer (España) garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, aplicando los protocolos de reconocimientos médicos que a tal efecto se tengan decididos en cada momento a través de los especialistas de Vigilancia de la Salud, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso, la periodicidad de los reconocimientos no será superior a dos años, salvo la evaluación inicial de la salud de los trabajadores por la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud y la evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Artículo 31. *Formación.*

1. Se considera que la formación es uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos de la Empresa y persigue conseguir la adecuación del personal a los cambios organizativos y tecnológicos, así como potenciar su cualificación y las posibilidades de desarrollo personal, coincidiendo ambas partes en que la formación debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de los trabajadores.

Por tanto, se potenciará la formación, entendida como toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias.

2. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la empresa.

3. La Dirección del Grupo Santander Consumer se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación del Grupo.

4. La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederá, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con el sector en centros que expida títulos oficiales, siempre y cuando esta formación o similar no esté incluida dentro de los planes de formación que la Empresa establezca cada año al efecto, el 100 por 100 de gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa, no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobare más del 50 por 100 de las asignaturas en que estuviese matriculado.

Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención del título.

Artículo 32. *Asistencia sanitaria.*

Los empleados, cónyuges, parejas de hecho inscritas como tales en el Registro Oficial al efecto, hijos del empleado y los familiares directos que, conviviendo con él, estén a su cargo, tendrán derecho, previa solicitud, a la adscripción a póliza colectiva de asistencia sanitaria suscrita o a suscribir al efecto por la empresa.

La inclusión en la póliza colectiva de Asistencia Sanitaria de los hijos de los empleados será mientras estén a su cargo y en cualquier caso hasta los 25 años de edad, inclusive, como máximo. Dicho límite de edad no operará si el hijo presenta una discapacidad física o psíquica debidamente acreditada.

Se entenderá por hijo a cargo aquél que conviva con el empleado, esté soltero y no trabaje ni perciba rentas de trabajo.

En el supuesto de empleados contratados a tiempo parcial, la empresa asumirá únicamente el coste de la póliza proporcional a la jornada realizada.

Artículo 33. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento de la legislación vigente (Ley 31/1995), las partes firmantes de este convenio, acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud, con representación a nivel nacional, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la Empresa o sus representantes, de otra.

Se acuerda, por operatividad y eficacia, que dicho Comité esté compuesto por no más de cinco personas por cada parte.

Este Órgano asumirá las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Derechos de las Secciones Sindicales y de los Órganos de Representación Unitaria

1. En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. La Dirección de las Empresas del Grupo Santander Consumer España y las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas (L.O.L.S.) se reconocen entre sí como interlocutores válidos, con el fin de establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, de cara a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en la dinámica social de la empresa.

La Dirección y las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas en el Grupo Santander Consumer España podrán pactar la acumulación de las horas de crédito de que dispongan los miembros de Comités de empresa, Delegados de Personal y Delegados LOLS de las distintas sociedades del Grupo Santander Consumer España, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones por la estructura organizativa del Grupo.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo delegado de personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

3. Los representantes sindicales y/o unitarios no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

La Empresa deberá respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrá la Empresa despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo vinculación como trabajador en activo en la Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Disposición adicional.

1. Comisión Paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por la Empresa y otros tres miembros elegidos entre los Representantes de los Trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

a) Informar a la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

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

19299

RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Visto el texto del V Convenio Colectivo Estatal del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (Código de Convenio número 9907605), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2007, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y la Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO.

(FE.AA.DD.-CC.OO.) y la Unión Sindical Obrera (USO) en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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, 19 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

CAPÍTULO I

Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente convenio general es firmado de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Control de Plagas (ANECPLA) y Federación de Asociaciones de Empresas de Control de Plagas de España (FAECPE) y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES U.G.T.), Federación Estatal de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (F.E.AA.DD. CC.OO) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.), con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios:

1. Convenio general del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece.

2. Convenios de ámbito inferior. Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior.

Artículo 4. Concurrencia de convenios.

El presente Convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

Por todo ello, los convenios de empresas que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deben, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio colectivo estatal del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones Generales

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las Empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.