

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

3452 *Resolución de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para los años 2017 y 2018 del Convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España).*

Visto el texto de las tablas salariales para los años 2017 y 2018 del Convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España) (código de convenio número 90015023012004), que fue suscrito, con fecha 21 de febrero de 2017, de una parte, por los designados por la dirección del Grupo, en su representación, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 13 de marzo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ANEXO AL ACTA CUARTA (FINAL) DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE (ESPAÑA)

Sobre actualización de tablas salariales de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 del Convenio Colectivo

Los artículos y/o apartados reflejados a continuación quedarán redactados en los siguientes términos, siendo aplicables a los años 2017 y 2018. El resto del texto del Convenio Colectivo 2015-2018 del Grupo Santander Consumer Finance permanece en sus mismos términos actuales, de acuerdo al texto publicado en el «BOE» en fecha 19 de noviembre de 2015.

Artículo 8. *Tablas salariales.*

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:

Para 2017:

| Grupo | Nivel retributivo | Salario base - Euros |
|-----------|-------------------|----------------------------|
| Grupo III | Nivel 1 | 15.989,54 |
| Grupo III | Nivel 2 | 18.748,38 |

| Grupo | Nivel retributivo | Salario base - Euros |
|-----------|-------------------|----------------------------|
| Grupo III | Nivel 3 | 19.937,16 |
| Grupo II | Nivel 4 | 21.125,96 |
| Grupo II | Nivel 5 | 22.516,34 |
| Grupo II | Nivel 6 | 23.906,75 |
| Grupo II | Nivel 7 | 26.961,12 |
| Grupo I | Nivel 8 | 26.961,12 |
| Grupo I | Nivel 9 | 29.957,13 |

Para 2018:

| Grupo | Nivel retributivo | Salario base - Euros |
|-----------|-------------------|----------------------------|
| Grupo III | Nivel 1 | 16.189,41 |
| Grupo III | Nivel 2 | 18.982,73 |
| Grupo III | Nivel 3 | 20.186,37 |
| Grupo II | Nivel 4 | 21.390,03 |
| Grupo II | Nivel 5 | 22.797,80 |
| Grupo II | Nivel 6 | 24.205,58 |
| Grupo II | Nivel 7 | 27.298,14 |
| Grupo I | Nivel 8 | 27.298,14 |
| Grupo I | Nivel 9 | 30.331,59 |

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 10 de este Convenio Colectivo).

2. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de fomentar el incremento de la productividad, lo que redundará en una mejora de la competitividad y eficiencia del Grupo Santander Consumer.

Por lo expuesto, las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo para los años 2017 y 2018 podrán ser mejoradas según lo dispuesto en la siguiente cláusula, en la que se tendrá en cuenta la consecución de beneficios y/o el incremento en relación con el resultado del año anterior de la cifra consolidada bajo la rúbrica «Profit Before Taxes» del Grupo Santander Consumer en España («PBT»), definida por Control de Gestión y comunicada al Banco de España:

a) Año 2017: En el caso de que el resultado del PBT del año 2017 presentase la generación de beneficios o tuviese un incremento acumulado respecto al del año 2016 igual o superior a los siguientes porcentajes, se abonará, en una sola paga, durante el primer cuatrimestre del año siguiente, las siguientes cantidades calculadas sobre las cuantías salariales de 2017 reflejadas en las tablas salariales del artículo 8.1, en los conceptos de antigüedad del artículo 9 y en las cuantías reflejadas en el artículo 23 y 23.1 sobre Compensación de determinados beneficios sociales:

Si el resultado del PBT supone la obtención de beneficios se abonará en una sola paga un importe correspondiente al 0,50 por 100 sobre las cuantías indicadas.

Si el incremento acumulado respecto del año 2016 es igual o superior al 6 por 100 pero inferior al 10 por 100 el 0,75 por 100 sobre las cuantías indicadas.

Si el incremento acumulado respecto del año 2016 es igual o superior al 10 por 100, el 1 por 100 sobre las cuantías indicadas.

b) Año 2018: En el caso de que el PBT reflejase la consecución beneficios o el resultado del PBT del año 2018 sufriese un incremento acumulado respecto al del año 2017 igual o superior a los porcentajes detallados anteriormente, se procederá de forma análoga a lo establecido en el apartado a) anterior, tomando como referencia las cuantías salariales establecidas para 2018, ya revalorizadas si procede según lo dispuesto en el párrafo siguiente, en los artículos 8.1, 9, 23 y 23.1 de este convenio colectivo.

Los anteriores porcentajes no son acumulativos, solo se aplicará uno de ellos en función del correspondiente beneficio o incremento del PBT en relación con el del año anterior y, en cualquier caso, sea cual sea el tramo aplicado, se revalorizarán en un 0,50% adicional las cuantías salariales establecidas en los artículos 8.1 y 9 de este convenio colectivo, con efectos desde 1.1.2018 y 1.1.2019, respectivamente.

Artículo 9. *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 las siguientes tablas:

Para el año 2017:

| Grupo | Nivel retributivo | 2017 - Euros |
|-----------|-------------------|--------------------|
| Grupo III | Nivel 1 | 639,57 |
| Grupo III | Nivel 2 | 749,93 |
| Grupo III | Nivel 3 | 797,50 |
| Grupo II | Nivel 4 | 845,03 |
| Grupo II | Nivel 5 | 900,67 |
| Grupo II | Nivel 6 | 956,28 |
| Grupo II | Nivel 7 | 1.078,45 |
| Grupo I | Nivel 8 | 1.078,45 |
| Grupo I | Nivel 9 | 1.198,27 |

Para el año 2018:

| Grupo | Nivel retributivo | 2018 - Euros |
|-----------|-------------------|--------------------|
| Grupo III | Nivel 1 | 647,57 |
| Grupo III | Nivel 2 | 759,30 |
| Grupo III | Nivel 3 | 807,46 |
| Grupo II | Nivel 4 | 855,59 |
| Grupo II | Nivel 5 | 911,93 |
| Grupo II | Nivel 6 | 968,23 |
| Grupo II | Nivel 7 | 1.091,93 |
| Grupo I | Nivel 8 | 1.091,93 |
| Grupo I | Nivel 9 | 1.213,25 |

2. Los empleados que por aplicación del anterior Convenio Colectivo 2012-2014 fueran adscritos a un nivel retributivo, dentro de su Grupo correspondiente, cuyo valor sea inferior al que venía percibiendo con anterioridad, se le respetará a título personal el valor anterior incrementado en el porcentaje de un 1% en 2017 y un 1,25% adicional en 2018.

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 de un 1% en 2017 y un 1,25% adicional en 2018.

4. A partir de enero de 2001 sólo los nuevos trienios que se generen se abonarán al valor establecido para el grupo y 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.

Artículo 19. *Anticipos y otras operaciones financieras.*

Se modifican los apartados detallados a continuación:

«Artículo 19.2.3 *Límite del préstamo.*

Hasta seis anualidades del importe que alcancen, en el momento de la petición, los conceptos retributivos previstos en los artículos 8 y 9 del Convenio Colectivo, fijándose un límite como mínimo para las seis anualidades de 120.000 euros.

Artículo 19.2.5 *Tipo de interés nominal.*

El Euribor a un año, menos el 35%, con el tope mínimo del 0% de interés en cualquier caso. 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.

Artículo 19.3.5 *Tipo de interés nominal.*

El Euribor a un año, menos el 35%, con el tope mínimo del 0% de interés en cualquier caso. 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.

Artículo 19.5 *Medios de pago.*

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

Límites de crédito:

Grupo I: 4.000 euros.

Grupo II: 3.000 euros.

Grupo III: 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, con el tope mínimo del 0% de interés, en cualquier caso. 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.»

Artículo 21. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 2,16 euros en 2017 y de 2,19 euros en 2018, por día de trabajo. 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.

Artículo 23. *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, por empleado:

Para el año 2017: 658,68 euros.

Para el año 2018: 666,92 euros.

1. 309,29 euros en 2017 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. Este importe será de 313,16 euros en 2018.

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.