

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**17413** *Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Santander.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Santander (Código de convenio: 90015023012004), que fue suscrito con fecha 16 de octubre de 2019, de una parte por los designados por la dirección del Grupo en su representación, y de otra, por la sección sindical de CC.OO. 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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, 22 de noviembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS DE GRUPO SANTANDER RELACIONADAS EN EL ARTÍCULO 1.1 Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE CCOO, PARA LOS AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales. Extensión**

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

1. El presente Convenio afecta a las Empresas del Grupo Santander que actúan bajo la denominación de Santander Consumer, E.F.C., S.A., Hispamer Renting, S.A., Santander Consumer Renting, S.L. y Transolver Finance, E.F.C., 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 y vigencia.*

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

### 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.

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

### 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 vengan 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 2022, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncien por su continuación o rescisión.

Finalizado sin acuerdo el plazo máximo previsto por la normativa en vigor para la negociación de un nuevo convenio, se dispondrá de un plazo adicional de cuatro meses para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Transcurrido dicho plazo las partes firmantes del presente Convenio estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

## CAPÍTULO II

### Del personal

### Artículo 6. *Clasificación del personal.*

1. El personal afectado por el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Directivos y Responsables de Departamento
- Grupo II: Técnicos.
- Grupo III: Administrativos.

Cada uno de estos grupos profesionales se estructura en distintos niveles retributivos.

Con carácter general el trabajador desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

2. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

Los Jefes de Departamento de Servicios Centrales y los Directores de Oficina estarán incluidos como mínimo en el nivel 8.

El personal del Grupo I que fuera cesado en su cargo podrá ser destinado a desempeñar funciones correspondientes del Grupo II, manteniendo el nivel retributivo que hubiera consolidado antes del cese.

Los trabajadores que realicen funciones de un grupo profesional superior por un periodo de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo grupo profesional con el nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

3. Definición de los grupos profesionales. La definición de cada grupo profesional, y el detalle de los niveles que engloba, es el que se determina a continuación:

Grupo Profesional	Niveles retributivos
<p>Grupo I: Directivos y Responsables de Departamento.</p> <p>Precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o de una experiencia dilatada en el sector y puesto a desempeñar.</p> <p>Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos de equipos de trabajo o departamentos.</p> <p>Dirigen y gestionan equipos de trabajo en áreas funcionales, departamentos concretos u Oficinas de la Red Comercial.</p> <p>Realizan y supervisan tareas diversas y bastante complejas que exigen una gran habilidad y experiencia, que incluyen la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo (en un área funcional, departamento u Oficina de la Red Comercial) en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales o de incorporación inmediata en resultados generales de la Empresa a través de otros puestos.</p> <p>Posee niveles de decisión e iniciativa amplios, con el más alto grado de autonomía en el ámbito de trabajo encomendado, limitados por la aplicación de las normas de la Empresa y supervisados directamente por los organismos directivos de la Empresa del más alto nivel.</p>	<p>Nivel 9 Nivel 8</p>
<p>Grupo II: Técnicos.</p> <p>Requieren de precisos conocimientos y experiencia en las técnicas propias de su especialidad, así como bastante habilidad en la utilización de las mismas.</p> <p>Realizan tareas diversas, especializadas y complejas que pueden implicar el uso de medios tecnológicos complejos, o que exigen habilidades específicas y en ocasiones la supervisión de reducidos grupos de trabajo sobre aspectos relativos a su experiencia.</p> <p>Su autonomía y poder de decisión están limitadas por la aplicación de las normas de la Empresa y por las instrucciones de sus superiores jerárquicos, que les permiten elegir entre diversas alternativas directamente aplicables al proceso de trabajo en el que están especializados, estando supervisados por otros empleados de un nivel superior.</p>	<p>Nivel 7 Nivel 6 Nivel 5 Nivel 4</p>
<p>Grupo III: Administrativos.</p> <p>Precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las funciones que le son encomendadas.</p> <p>Realizan tareas simples y repetitivas, que pueden implicar el uso de herramientas de soporte o informáticas que requieren cierta habilidad en su manejo.</p> <p>Su autonomía está muy limitada y sujeta a normas de actuaciones concretas y detalladas tanto en el tiempo de ejecución como en el modo operativo. Y operan procesos sujetos a supervisión estrecha.</p>	<p>Nivel 3 Nivel 2 Nivel 1</p>

Artículo 7. *Ingresos y período de prueba.*

1. 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:

- a) Grupos I y II: seis meses.
- b) Grupo III: dos meses.

2. 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 tengan 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.

3. 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.

CAPÍTULO III

**Política salarial**

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 detallados en las tablas salariales detalladas a continuación.

Dichas tablas salariales integran el importe de 200€ anuales correspondientes al concepto «bolsa de vacaciones» previsto en el artículo 13.5 del Convenio Colectivo entre Grupo Santander Consumer Finance (España) y las representaciones sindicales de CCOO y UGT para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, concepto que, en consecuencia, queda suprimido desde el 1 de enero de 2019.

Para 2019:

Grupo	Nivel retributivo	Importe 2019
Grupo III	Nivel 1	16.881,72 €
Grupo III	Nivel 2	19.759,30 €
Grupo III	Nivel 3	20.999,25 €
Grupo II	Nivel 4	22.239,21 €
Grupo II	Nivel 5	23.689,43 €
Grupo II	Nivel 6	25.139,69 €
Grupo II	Nivel 7	28.325,51 €
Grupo I	Nivel 8	28.325,51 €
Grupo I	Nivel 9	31.450,47 €

Para 2020: Las tablas salariales establecidas para el año 2019 se incrementarán en un 2 por ciento sobre los importes finalmente establecidos para el año anterior.

Grupo	Nivel retributivo	Importe 2020
Grupo III	Nivel 1	17.219,36 €

Grupo	Nivel retributivo	Importe 2020
Grupo III	Nivel 2	20.154,48 €
Grupo III	Nivel 3	21.419,24 €
Grupo II	Nivel 4	22.684,00 €
Grupo II	Nivel 5	24.163,22 €
Grupo II	Nivel 6	25.642,48 €
Grupo II	Nivel 7	28.892,02 €
Grupo I	Nivel 8	28.892,02 €
Grupo I	Nivel 9	32.079,48€

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. En el último trimestre de 2020 se abrirá un periodo de negociación entre las partes firmantes del presente Convenio para el establecimiento de los términos y condiciones en los que, en su caso, se llevará a cabo la actualización de las tablas salariales para los años 2021 y 2022.

3. 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 de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo.

Por lo expuesto, las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo para los años 2019 y 2020 podrán ser mejoradas según lo dispuesto en la siguiente cláusula, en la que se tendrá en cuenta la consecución de beneficios y el incremento de un porcentaje en relación con el resultado del año anterior de la cifra consolidada bajo la rúbrica «Profit Before Taxes» de las referidas empresas («PBT»), definida por Control de Gestión y comunicada al Banco de España:

a) Año 2019: En el caso de que el resultado del PBT del año 2019 presentase la generación de beneficios y tuviese un incremento acumulado respecto al del año 2018 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 2019:

– Si el incremento del PBT es igual o superior al 1% respecto al resultado del año anterior, se abonará una sola paga, sin consolidación en tablas, del 0,5% de las cuantías salariales.

– Si el incremento anterior fuera igual o superior al 5%, el importe de dicha paga sería del 0,75%.

– Si el incremento fuera igual o superior al 8%, el importe de dicha paga sería del 1%.

Los anteriores porcentajes no son acumulativos, solo se aplicará uno de ellos en función del correspondiente beneficio e incremento del PBT en relación con el del año anterior y no conllevarán incremento ni consolidación en las tablas salariales establecidas en este Convenio colectivo.

b) Año 2020: En el caso de que el PBT reflejase la consecución de beneficios y el resultado del PBT del año 2020 sufriese un incremento acumulado respecto al del año 2019 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 de 2020.

Para los años 2021 y 2022 se estará a lo establecido en el número 2 del presente artículo.

#### 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 2019:

Grupo	Nivel retributivo	Importe 2019
Grupo III	Nivel 1	667,10 €
Grupo III	Nivel 2	782,21 €
Grupo III	Nivel 3	831,83 €
Grupo II	Nivel 4	881,40 €
Grupo II	Nivel 5	939,44 €
Grupo II	Nivel 6	997,44 €
Grupo II	Nivel 7	1.124,87 €
Grupo I	Nivel 8	1.124,87 €
Grupo I	Nivel 9	1.249,85 €

Para el año 2020:

Grupo	Nivel retributivo	Importe 2020
Grupo III	Nivel 1	680,44 €
Grupo III	Nivel 2	797,85 €
Grupo III	Nivel 3	848,47 €
Grupo II	Nivel 4	899,03 €
Grupo II	Nivel 5	958,23 €
Grupo II	Nivel 6	1.017,39 €
Grupo II	Nivel 7	1.147,36 €
Grupo I	Nivel 8	1.147,36 €
Grupo I	Nivel 9	1.274,84 €

2. Los empleados que por aplicación del anterior Convenio Colectivo 2015-2018 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 2% en 2019 y un 2% adicional en 2020.

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 2% en 2019 y un 2% adicional en 2020.

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.

5. Para los años 2021 y 2022 se estará a lo establecido en artículo 8.2.

Artículo 10. *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 11. *Jornada laboral y horarios.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio, con independencia de su grupo profesional y nivel, 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 Servicios Centrales:

Horario partido.—Se circunscribe como horario de referencia general el horario enmarcado entre las 8:00 horas y las 19:00 horas, y dentro de los siguientes parámetros:

a) De lunes a jueves, en el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio de cada año:

Entrada.—A las 8:00 horas, con posible aplicación flexible hasta las 9:00 horas. Pausa mínima para el almuerzo de una hora, con posible ampliación flexible para dos horas.

Salida.—Una vez cumplidas ocho horas de trabajo efectivo.

b) De lunes a jueves, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año:

Entrada.—A las 8:00 horas, con posible aplicación flexible hasta las 9:00 horas.

Salida.—Una vez cumplidas las siete horas de trabajo efectivo.

c) Viernes de todo el año:

Entrada.—A las 8:00 horas, con posible aplicación flexible hasta las 9:00 horas.

Salida.—Una vez cumplidas las seis horas y media de trabajo efectivo.

d) Los empleados podrán hacer uso de las flexibilidades previstas de entrada y pausa para el almuerzo salvo, que para garantizar las necesidades del servicio de los distintos departamentos o unidades organizativas, no se autorice por la dirección de los mismos en base a causas justificadas.

## 2. Horario Genérico para el personal de la Red Comercial:

Horario partido.—Se circunscribe como horario de referencia general el horario enmarcado entre las 8:30 horas y las 19:00 horas, y dentro de los siguientes parámetros:

a) De lunes a jueves en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año:

Mañana.—De 9:00 horas a 14:00 horas.

Tarde.—De 16:00 horas a 19:00 horas.

b) Viernes de todo el año:

Entrada.—A las 8:30 horas.

Salida.—Una vez cumplidas las seis horas y media de trabajo efectivo.

c) El personal adscrito a la Red Comercial en atención al puesto que desempeña, a la naturaleza y características concurrentes en las funciones desarrolladas, queda facultado para distribuir o modificar su tiempo de actividad laboral, con la discrecionalidad y flexibilidad convenientes, utilizando tal facultad de modo que queden atendidas las necesidades del servicio confiado y su propia autoexigencia en las obligaciones asumidas, con el cumplimiento del tiempo de trabajo exigible y la necesaria conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin exceder en ningún caso de la duración de la jornada máxima anual legalmente establecida en el vigente Convenio Colectivo, ni otros preceptos legales que resulten de aplicación.

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

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

Adicionalmente, desde el ejercicio 2019 en curso todo el personal podrá disponer de un día de licencia adicional, a disfrutar los días 24, 31 de Diciembre o 5 de Enero, organizándose su disfrute en las distintas unidades por terceras partes y salvando las necesidades de servicio.

Con el disfrute de estos descansos, se dará por cumplido el horario en cómputo anual.

5. Criterios para una ordenación racional del tiempo de trabajo.

Se fomentarán principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo específicamente los siguientes compromisos, si bien la elección de los mismos y su implantación deberán adaptarse a las diferentes necesidades de sus profesionales y del negocio/función para el que trabajan, sin repercusiones negativas en la productividad ni en los resultados y que permitan la necesaria conciliación de la vida personal y familiar:

– Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual pactada de conformidad con lo comprometido en el Convenio Colectivo aplicable.

– No fomentar prolongaciones de jornada ni la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos plenamente justificados.

– Seguir impulsando una nueva cultura que atienda más al cumplimiento de objetivos, a los resultados del trabajo, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, antes que a la mera presencia en el centro de trabajo durante un tiempo prolongado, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

– Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación que permitan la organización del trabajo para atender correctamente a reuniones, eventos y citas con clientes que permitan el cumplimiento de la jornada anual pactada.

– Continuar promoviendo la autonomía, responsabilidad y flexibilidad de los empleados en la distribución de la jornada, cuando sea posible, así como las facultades de auto organización y de flexibilidad reconocidas al personal directivo y comercial, conforme a los acuerdos, políticas y pactos que en cada momento se tengan establecidos, como un valor en sí mismo que ayude a fomentar el cumplimiento de los objetivos precedentemente señalados.

– Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones, mediante:

- Convocatoria de reuniones con la suficiente antelación que permita la programación eficiente del tiempo de trabajo, conforme a las políticas de reuniones y multiconferencias, y/o guías de recomendaciones difundidas por la Dirección.

- Siempre que resulte posible, si la reunión implica desplazamientos de algún asistente, se facilitará la opción de conectarse en remoto; se utilizarán los medios tecnológicos disponibles para evitar viajes fuera del lugar de residencia; se evitarán, también en la medida de lo posible, viajes en fin de semana o festivos; y se permitirá en los días en los que se viaje entrar más tarde, salir antes, o trabajar en remoto.

- En todo caso no se convocarán reuniones después de las 18 horas, salvo cuando así lo requieran las diferencias horarias por razón de geografías, ya sean comerciales, de formación o de otro tipo, y se celebren presencial o telemáticamente.

– Promover un uso eficiente y racional del mail, mediante la difusión por la Dirección de Guías y/o Recomendaciones que eviten su uso excesivo o innecesario, o el envío de mails fuera del horario laboral, salvo situaciones justificadas o de urgencia que no admitan demora.

En este sentido, y consecuentemente, a fin de facilitar el derecho a la desconexión digital, así como evitar la fatiga informática, se reconoce el derecho de los profesionales para no responder a emails o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

#### Artículo 12. *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 dividendo el equivalente a 14 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 8 y 9 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 13. *Vacaciones.*

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a veinticuatro días laborables de vacaciones, en los que no se computarán sábados, domingos ni festivos.

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, sin que en ningún caso puedan disfrutar de las vacaciones fuera del citado periodo más del 30% de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5% de la misma.

3. El personal podrá partir las vacaciones hasta un máximo de tres períodos. Los trabajadores que disfruten de sus vacaciones en varios periodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no hayan elegido el primero el resto de personal afectado por el cuadro, de igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo. Y en caso de fraccionamiento de las vacaciones, solo un periodo podrá ser inferior a cinco días.

4. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el periodo o periodos 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 14. *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 quince 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 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. El cómputo de esta licencia se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante en los supuestos en que este tenga lugar en un día no laborable.

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente en cada momento, el derecho a disfrutar de las licencias recogidas en este apartado, que pudieran corresponderles.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar por lo descrito en el art. 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional a la suspensión de contrato por nacimiento o adopción, de doce días laborables.

#### Artículo 15. *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 16. 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 en excedencia voluntaria 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 17. 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 temporal, 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 18. Seguro de Vida.**

1. La Empresa se compromete a mantener un Seguro de Vida, 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 o antes de la edad de jubilación fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social en cada momento, 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 o antes de la edad de jubilación fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social en cada momento, un capital adicional a los expresados en los apartados a) y b) de: 20.000 euros.

d) Por incapacidad permanente total y absoluta antes de los sesenta y cinco años o antes de la edad de jubilación fijada como ordinaria en la normativa de Seguridad Social en cada momento: 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 99,46 euros mensuales, por cada hijo menor de dieciocho años en concepto de ayuda familiar. El límite de edad se podrá ampliar hasta los veintiún 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 la debida atención a sus hijos, declarado en sentencia judicial.

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

#### Artículo 19. *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. Condiciones generales de aplicación:

2.1 Estos préstamos se otorgarán a través de Banco Santander y 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. Se incluirán entre dichos motivos la adquisición, con motivo de separación, divorcio o herencia, de la totalidad de la vivienda por el empleado que ya es propietario de una parte de la misma.

2.2 Forma de instrumentación: En todos los casos se formalizarán en póliza de préstamo que suscribirá el empleado, así como su cónyuge, en caso de matrimonio en régimen de gananciales.

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, pudiendo alcanzar el 100% de la tasación en el caso de primera vivienda, y hasta el 80% de valor de tasación, en el supuesto de segunda vivienda.

2.4 Comisión de apertura y cancelación anticipada: Exención.

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 establecidas para dicha situación en la póliza de préstamo.

2.6 Plazo de amortización: Hasta un máximo de 25 años. Excepcionalmente, podrán estudiarse y autorizarse plazos de amortización de hasta treinta años en aquellos supuestos en los que por concurrir circunstancias y presupuestos análogos, se vinieran concediendo esos plazos a clientes de la línea comercial. 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 Banco Santander.

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 Banco Santander, habrá de tratarse necesariamente de primera hipoteca sobre vivienda libre de toda carga o gravamen.

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.

2.9 Subrogaciones: Siempre que las disposiciones legales en materia hipotecaria así lo permitan, se atenderán solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora y debidamente justificadas (subrogación anterior en préstamos de promotor inmobiliario u otras análogas), y habiendo tenido por finalidad la adquisición de vivienda del empleado, se hubieran formalizado o se formalizaran en otras entidades financieras.

Los futuros ingresos en la plantilla de nuevo personal con carácter fijo, en el plazo de los doce meses siguientes a la fecha en que tengan lugar, tendrán derecho a que se les atiendan solicitudes de subrogación de primeras hipotecas que, para la finalidad prevista en el párrafo anterior, hubieran formalizado en otras entidades financieras antes de aquel ingreso, siempre y cuando hubieran transcurrido al menos seis meses desde su incorporación a la Empresa.

En ningún caso, los plazos y condiciones de amortización de la operación hipotecaria que se pretenda subrogar podrán diferir de las condiciones generales de aplicación establecidas para este tipo de préstamos.

El tipo de interés aplicable a la operación subrogada por el Banco Santander será el establecido en el presente Acuerdo para este tipo de préstamos.

3. Préstamos de consumo.—Los empleados para la adquisición de bienes y servicios podrán solicitar préstamos personales, que se otorgarán por Banco Santander 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 intervenir.

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%, 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 establecidas para dicha situación en la póliza de préstamo.

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.

Refinanciación: Igualmente, por una sola vez, Banco Santander atenderá las solicitudes de refinanciación que puedan plantear profesionales a quienes la concurrencia acreditada de circunstancias adversas imposibilitara, a la vista de su capacidad de pago, el puntual y adecuado cumplimiento de obligaciones contraídas con Banco Santander o la Empresa, como consecuencia de préstamos, créditos o anticipos suscritos con Banco Santander o la Empresa, en condiciones especiales de empleado.

En los casos que vinieran siendo tratados por Asesoría Jurídica Comercial será necesario su informe favorable previo.

El nuevo crédito habrá de adaptarse en todo caso a las condiciones generales de aplicación establecidas en el Apartado sobre préstamos consumo, con plazo máximo

de 5 años. No obstante el nuevo crédito podrá otorgarse por importe y/o plazo superior si se aportaran garantías adicionales suficientes a satisfacción de Banco Santander.

4. Consideraciones generales a préstamos para vivienda y de consumo.

Las condiciones especiales establecidas en los apartados anteriores para préstamos podrán ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

El endeudamiento máximo por acumulación de toda clase de créditos, anticipos y préstamos, incluidos los regulados en Convenio Colectivo, no podrá suponer una amortización anual mayor del 35% de la suma del salario bruto del empleado en la Sociedad más los ingresos, debidamente acreditados, por renta del trabajo del cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada y registrada conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

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 competente, 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 Santander Consumer.—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 o pareja de hecho debidamente registrada.

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. Condiciones de utilización de los servicios bancarios.—Se aplicarán por parte de Banco Santander, las condiciones bancarias aplicables al personal en activo de su plantilla.

7. 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 20. *Premio de Fidelidad.*

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 21. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 2,33 euros por día de trabajo en 2019. 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 criterios indicados en el artículo 8, apartado 2.

#### Artículo 22. *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 23. *Compensación económica de determinados beneficios sociales.*

1. 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 2019:

- 680,26 euros por empleado.
- 319,42 euros 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 debidamente acreditada:

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

Estos importes serán actualizados con arreglo a los criterios indicados en el artículo 8, apartado 2.

#### 2. Ayudas especiales para situaciones de discapacidad.

Con efectos 1.1.2019 se establece para el personal en activo una ayuda directa y única ante situaciones de discapacidad reconocidas, que importará las siguientes cuantías:

- 1.500 € anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo a cargo con discapacidad mayor o igual al 33%
- 2.500 € anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo a cargo con discapacidad mayor o igual al 65%
- 2.900€ anuales a percibir en 12 mensualidades por hijo a cargo con discapacidad mayor o igual al 86%
- 1.000 € anuales a percibir en 12 mensualidades, por empleado o cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, con discapacidad igual o superior al 33%

#### Artículo 24. *Nupcialidad.*

Aquellos empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las Empresas del Grupo Santander 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.

#### Artículo 25. *Plan de pensiones.*

1. Con efectos de 1 de enero de 2012 se establecerá un sistema de previsión social complementaria para el personal en activo de las Empresas del Grupo Santander sujetas al presente Convenio colectivo que se instrumentará a través de un Plan de Pensiones del sistema de empleo y de aportación definida.

2. La Empresa como promotor del mismo asumirá el compromiso de realizar cada año una aportación, que desde el 1.12.2017 asciende a la cantidad de 800 euros a cada uno de los partícipes, estableciéndose expresamente que la cuantía de dicha aportación podrá ser objeto de revisión de común acuerdo entre las partes.

3. A través del plan de pensiones se encontrarán cubiertas las siguientes contingencias: jubilación, o si ocurren previamente, el Fallecimiento y la Incapacidad Permanente (Total, Absoluta o Gran Incapacidad), sobrevenidas por cualquier causa.

4. Los partícipes del plan de pensiones serán las personas físicas, personal de plantilla en activo, vinculadas por relación laboral, que no se encuentre extinguida por despido, baja voluntaria ni otras causas, sujetas al presente Convenio colectivo, con más de dos años de antigüedad, efectiva o reconocida, en alguna de las Empresas del Grupo Santander afectadas por el presente Convenio colectivo.

Para tener derecho a esta contribución habrá de acreditarse, el último día del mes anterior a aquél en que se realice la misma, al menos dos años de antigüedad como empleado del Promotor. Superado este período, el trabajador que continuara prestando servicios tendrá derecho a percibir las contribuciones previstas en el párrafo anterior más, por una sola vez, las correspondientes a los dos años de antigüedad transcurridos.

Debe distinguirse a estos efectos entre antigüedad reconocida en la empresa, o en el Grupo Santander, y efectiva prestación de servicios para una sociedad Promotora del Plan, de forma que en ningún caso la retroactividad en las contribuciones, derivada del «plazo de espera» de dos años establecido en el párrafo anterior, podrá alcanzar a períodos de tiempo en los que no haya existido prestación efectiva de servicios para una sociedad Promotora del Plan.

En los casos de alta o baja en la plantilla de la empresa en el transcurso del año la aportación será proporcional al período de tiempo de servicios prestados.

Este Plan de Pensiones no será de aplicación al personal jubilado o prejubilado que se encuentre en esta situación con anterioridad al 1 de enero de 2012, así como a aquellos empleados que ya fueran partícipes de otro plan de pensiones del sistema de empleo y de aportación definida en el que el promotor sea una empresa del Grupo Santander.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones varias

*Artículo 26. Contrato eventual por circunstancias del mercado o de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Convenio colectivo sectorial para establecimientos financieros de crédito, 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.

*Artículo 27. Traslados y movilidad.*

1. 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.

2. 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.

3. 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 28. *Vigilancia de la salud.*

Se garantizará a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo 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 29. *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 de las Empresas 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 aprobase 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 30. *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 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 31. *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.

#### Artículo 32. *Cláusula para el fomento de la estabilidad en el empleo.*

En el actual contexto económico, la situación de crisis y sus posibles repercusiones en el empleo constituyen un motivo de especial preocupación en la mayoría de los sectores de actividad de la economía española.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la preocupación por reforzar la estabilidad en los empleos entendiendo que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Teniendo en cuenta el marco económico actual, las partes firmantes, coinciden en la oportunidad de valorar determinados criterios de actuación ante hipotéticos escenarios, cuando durante la vigencia del Convenio, fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas que afecten de manera colectiva al conjunto de los trabajadores de la Empresa.

En estas situaciones excepcionales, las Empresas del Grupo siempre que sea posible, actuarán conforme a los siguientes criterios:

1. Iniciar y promover un proceso de diálogo y participación con la representación legal de los trabajadores para buscar soluciones tendentes a evitar o paliar en la medida de lo posible los efectos adversos de la pérdida de empleo.

2. En estas situaciones, se procurará estudiar y, en su caso, aplicar preferentemente medidas de flexibilidad interna (cambios y mecanismos de adaptación dentro de la propia Empresa) o externa, así como de identificar cualquier otra medida, como la formación y el reciclaje de los trabajadores, que pueda favorecer el mantenimiento del empleo o reforzar su empleabilidad, como prioridad esencial.

## 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 afectadas por el presente Convenio colectivo 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 las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo 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 afectadas por este Convenio colectivo, 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 vengán 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. *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 presentes en la Comisión Negociadora y firmantes del Convenio, que serán elegidos por y entre sus miembros por mayoría simple.

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 y/o judicial, si procede, 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.

d) Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

– En materia de seguridad y salud en el trabajo.

– Aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

– Resolver las discrepancias que surjan tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

e) Desarrollar funciones de interpretación, gestión o, en su caso, administración del Convenio durante su vigencia según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente.

f) Además de las funciones anteriormente establecidas, esta comisión paritaria adecuará, desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de un mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje.

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