



## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

**CVE-2026-1340** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Ayuntamiento de Santander, para el periodo 2024-2027.*

Código 39101232012026.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Ayuntamiento de Santander, para el periodo 2024-2027, suscrito el 17 de octubre de 2025 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas en representación del Ayuntamiento y el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y aprobado por la Junta de Gobierno Local de fecha 15 de diciembre de 2025; y, de conformidad con el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### SE ACUERDA

1. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
2. - Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 19 de febrero de 2026.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,  
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.



**S.M.T.U.**



**CONVENIO COLECTIVO**

**2024 – 2027**



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "SERVICIO MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE SANTANDER" S.M.T.U.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones Generales

Las partes concertantes del convenio son por un lado la representación legal de la empresa, y por otro, la representación legal del comité de empresa.

Las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio serán inaplicables en los casos regulados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3, los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios/as y trabajadores/as incluidos/as dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as con legitimación para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

**ART. 1.- ÁMBITO PERSONAL.** Las estipulaciones de este Convenio afectan a las relaciones laborales existentes entre todo el personal de plantilla, sin excepciones, cuyas categorías figurarán en la tabla salarial, y el Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander.

#### **ART. 2.- ÁMBITO TEMPORAL.**

1. Entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación en la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Santander (se incluye documento de aprobación a final de este Convenio), con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.
2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2027 y siempre que no medie denuncia expresa de alguna de las dos partes se entenderá prorrogado de año en año.
3. Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente este Convenio, siempre que lo haga expresamente por escrito y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora, estableciéndose un calendario de negociación. La negociación deberá iniciarse en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora.



4. Denunciado el Convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá éste en vigor en todo su contenido. (Referencia al art.15)

**ART. 3.- COMISIÓN PARITARIA.** Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta por un miembro de cada sección sindical, siempre que sea firmante del convenio, y el mismo número en representación del Servicio. Ambas partes podrán delegar su voto en cualquier otro miembro por motivos justificados, siendo la Presidencia la misma del Convenio. Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes en un plazo máximo de quince días y la convocatoria se realizará con una semana de antelación y orden del día concreto. Sin perjuicio de las funciones que a esta Comisión le atribuyen las disposiciones legales sobre la materia, intervendrá en:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones planteadas por ambas partes.
- c) Conciliación facultativa en los problemas de carácter colectivo.
- d) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

En caso de no llegar a acuerdo en la propia reunión sobre las discrepancias que dan origen a la reunión, la comisión paritaria deberá emitir informe escrito en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la celebración de la reunión y dar traslado a los/las interesados/as.

La comisión podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a la parte proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

Los acuerdos que se tomen serán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente.

**ART. 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.** Los salarios y condiciones retributivas pactados en este Convenio no sufrirán modificación durante su vigencia, ni en su cuantía ni en su estructura, por causa de entrada en vigor de disposiciones legales o reglamentarias sobre esta materia. Únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario, se considerarán compensados y absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo.

**ART. 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.** Cualquier condición más beneficiosa que se viniera disfrutando a título personal será mantenida en su totalidad.

**ART. 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.** Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos para su aplicación práctica serán considerados con este carácter. En el supuesto en que la jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo de reconsiderarse en su totalidad.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Retribuciones

**ART. 7.- INCREMENTO SALARIAL.** Los salarios experimentarán las variaciones que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año de vigencia del Convenio, aplicable a todos los conceptos de la nómina.



Si el Acuerdo de Funcionarios o los Convenios Colectivos del personal laboral municipal reflejarán un porcentaje de aumento de salarios con carácter general superior, éste sería aplicable al Servicio Municipal de Transportes Urbanos.

**ART. 8.- SALARIO NIVEL.** Este concepto estará formado por el **SALARIO BASE** y por el **COMPLEMENTO FUNCIONAL**

**ART 9.- COMPLEMENTO DEL PUESTO.** Esta denominación agrupa los siguientes conceptos:

- ❑ **PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.** Se compensará retributivamente por este concepto las condiciones especiales asociadas a cada puesto de trabajo.
- ❑ **TURNICIDAD.** Se compensará retributivamente por este concepto a aquellos trabajadores/as que roten en su turno con periodicidad semanal o decenal o mientras cumplan su horario en jornada partida, según tabla salarial anexa.
- ❑ **NUEVAS TECNOLOGÍAS.** Se compensará retributivamente por la incorporación de nuevas tecnologías, que impliquen mayor actividad a los distintos afectados/as de los diferentes departamentos. Dichas secciones son: administración, inspección, conductores/as-perceptores/as, almacén, servicio médico y servicio de prevención.
- ❑ **POLIVALENCIA.** Se aplica en los departamentos de talleres (excepto almacén), personal de conducción de cocheras, guarda-portería, limpieza y electrónica-informática en los que se desarrollan funciones que, en ocasiones, no se corresponden con la especialidad desempeñada.
- ❑ **QUEBRANTO DE MONEDA.** El personal de cobranza e inspección y demás trabajadores/as, mientras realicen las funciones de manipulación de dinero en efectivo serán compensados/as retributivamente por este concepto, así como aquellas otras personas que puedan sustituir en esta tarea a las anteriormente señaladas.

El personal responsable de ingresos será compensado retributivamente por este concepto con la cantidad de 1.437,46€.

- ❑ **PROLONGACIÓN DE JORNADA.** Se corresponde con el exceso de 108 horas anuales que está establecido sobre la jornada descrita en el artículo 17. Jornada. Si la legislación dispusiese con carácter general y en el ámbito nacional por Ley o Acuerdo Interconfederal la jornada máxima de 35 horas, el personal afectado por este Convenio procedería a incluir el concepto retributivo de prolongación de jornada en aquel otro que en su día se negociase, sin que pudiese sufrir minoración la cantidad que en ese momento se estuviese retribuyendo.
- ❑ **TRABAJO EN FESTIVOS.** Lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que por el desarrollo de su jornada laboral anual, organización o necesidades del Servicio estén obligados/as a trabajar en días festivos (fiestas nacionales, autonómicas y locales).
- ❑ **DIGITALIZACIÓN Y e ADMINISTRACIÓN.** La introducción en los distintos procesos de trabajo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en todos los departamentos se retribuirán con este concepto, teniendo efectividad el año de la firma del convenio y por un importe de 55,40€ mensuales.
- ❑ **UNIFORMIDAD.** En reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad, que no puede ser disfrutado por los empleados/as adscritos a las siguientes categorías: Conductor/a-perceptor/a, Inspector/a, Guarda y Conductor/a de cocheras, procederá retribuir por ese concepto, teniendo efectividad con fecha 1 de enero de 2.024 y por un importe de 107,14€ mensuales, correspondiente al año 2025 (fecha del preacuerdo de negociación colectiva).



- ❑ CONDUCCIÓN. En reconocimiento de la necesidad de movilización de vehículos y de la realización de las maniobras con los mismos, tanto dentro de las naves del S.M.T.U., como en la vía pública (sin viajeros, por lo que no se requiere disponer del CAP), necesarias para facilitar las labores de mantenimiento y de reparación de los autobuses, así como la verificación posterior de las actuaciones realizadas; asimismo, en reconocimiento de la necesidad de que pueda requerirse el uso y movimiento de carretillas y/o plataformas elevadoras por necesidades operativas del Servicio, al personal de taller, con jornada laboral distinta de la de horario general, además de Peón Especialista Mecánico y Oficial 1ª de Aire Acondicionado, se retribuirán con este concepto, teniendo efectividad con fecha 1 de enero de 2.024 y por un importe de 107,14€ mensuales, correspondiente al 2025 (fecha de preacuerdo de negociación colectiva).
- ❑ COORDINACIÓN DEPARTAMENTAL. De aplicación al personal que en horario general desarrolla sus funciones en los departamentos de Administración, Servicio Médico, Electrónica, Tráfico, Taller (a excepción de Peón Especialista Mecánico y Oficial 1ª de Aire Acondicionado) y Prevención de Riesgos y, de forma vinculada a la realización de actuaciones y actividades puntuales que, si bien forman parte del propio departamento, no se enmarcan dentro de las funciones propias de cada puesto, se retribuirá con este concepto, teniendo efectividad con fecha 1 de enero de 2.024 y por un importe de 107,14€ mensuales, correspondiente al 2025 (fecha de preacuerdo de negociación colectiva).

Este complemento no supondrá en ningún caso la compensación por la asunción de funciones distintas a las del propio puesto que se ocupe por cada trabajador/a, ni será utilizado por parte del Servicio para evitar la cobertura de puestos vacantes.

**ART. 10.- PRODUCTIVIDAD.** Agrupa los siguientes conceptos:

- ❑ MEJORA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO. Se compensará retributivamente con 471,50€ al año por el cumplimiento de la puntualidad (hasta un máximo de dos faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo).
- ❑ REDUCCION DE ABSENTISMO. Se compensará retributivamente con 1.575,39€ al año por este concepto a los trabajadores/as. En el caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, se deducirá de la cantidad percibida por este concepto la parte proporcional correspondiente al número de días en situación de Incapacidad Temporal con respecto al total de días de cada mes., estableciéndose las excepciones incluidas en el artículo 35 de este convenio (Complemento de IT). La forma de contabilizar el descuento por situación de IT, será según el número de días transcurridos entre la fecha de la baja y la fecha del alta (ambos incluidos).
- ❑ PLUS DE DOMINGOS. Todos los trabajadores/as que presten su servicio en domingo durante una jornada completa percibirán 44,31€ cada domingo trabajado.
- ❑ PROMEDIO VACACIONES Y PROMEDIO EXCESOS. Todo el personal del S.M.T.U. a quien corresponda el abono de retribuciones variables por los conceptos de “plus domingos” y “horas nocturnas”, al no estar incluidos estos dentro de las retribuciones de los periodos de descanso de vacaciones y acumulación de días por exceso de jornada, percibirán durante el mes de febrero del año en curso un complemento denominado “promedio” destinado a compensar las retribuciones variables no percibidas durante el año anterior en estos periodos mediante las siguientes fórmulas:



- PROMEDIO VACACIONES DISFRUTADAS AÑO ANTERIOR:

$$PVAA = \frac{(\sum \text{PLUS DOMINGOS AA} + \sum \text{HORAS NOCTURNAS AA})}{11}$$

- PROMEDIO EXCESOS DE JORNADA ACUMULADOS DISFRUTADOS AÑO ANTERIOR

Se calculará prorrateando el resultado de la fórmula anterior (PVAA) en función de los días de exceso de jornada efectivamente acumulados y disfrutados en el año anterior.

Tanto las retribuciones, como las reducciones que correspondan, estarán afectadas por los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos durante la vigencia del presente Convenio.

**ART. 11.- COMPLEMENTOS PERSONALES.** Agrupa los siguientes conceptos:

- ❑ COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD. El personal afectado por este Convenio percibirá por este concepto dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno, sobre el salario base más antigüedad, siendo la misma acumulativa a partir del primer bienio.
- ❑ DEDICACION EXCLUSIVA. Los trabajadores/as del Servicio que perciban este complemento le mantendrán según condiciones que se negocien con la parte social de forma previa a la creación del mismo.
- ❑ COMPLEMENTO PERSONAL. Los trabajadores/as del Servicio que actualmente perciben este complemento le mantendrán como condición más beneficiosa a nivel personal hasta la extinción de su relación laboral.

**ART. 12.- CAMBIO DE TURNO.** Si por necesidades del Servicio y a instancias de este, un trabajador/a acepta voluntariamente el cambio de su turno de trabajo, se le abonará por cada día que este cambio se produzca la cantidad de 37,36€. La realización de este cambio respetará el descanso mínimo entre jornadas establecido en el RD. 1.561/1.995.

Cuando un trabajador/a solicita un cambio de turno o cambia su turno con otro trabajador/a y es aceptado por el Servicio, dicho cambio no tendrá ninguna retribución económica.

Para la gestión de los cambios de turno se aplicarán los siguientes principios:

- Se elaborará una lista con todo el personal que quiera voluntariamente apuntarse para ser llamado a realizar cambios de turno. De forma añadida, en dicha lista se indicará si el trabajador/a está dispuesto/a a realizar cambios de turno para vacantes de guarda-portería y/o conducción de cocheras (servicios de mañana, tarde y noche).
- Se generará mensualmente una lista que se organizará por categorías, grupos de descanso, turnos y número de trabajador/a y en la misma se indicará: el número de cambios de turno realizados por cada trabajador/a, el cambio de turno que le corresponda, la imposibilidad de localizar al trabajador/a y la imposibilidad o negativa por parte del trabajador/a para realizar el cambio de turno. Esta lista será entregada al Comité de Empresa la primera semana de cada mes.
- Considerándose las bajas, vacaciones, permisos, etc., el inicio de la secuencia de cambios de turno se realizará de forma sucesiva con cada primer trabajador/a de cada grupo de descanso operativo (una vez que los primeros de cada grupo han realizado el cambio de turno se pasará a los segundos, y así sucesivamente), considerando la duración de jornada para desequilibrar lo menos posible el cómputo bimestral.
- Para favorecer la rotación, una vez que el trabajador/a haya realizado un cambio de turno, no lo volverá a hacer hasta que todos/as los trabajadores/as de su grupo de descanso lo hayan hecho, salvo causas justificadas. (si bien, y en base al concepto de equilibrio, y si la organización lo permite, no volverá a hacerlo hasta que lo hayan hecho todos los trabajadores/as de su categoría y grupo de descanso). Como causas justificadas se entiende: bajas, permisos, vacaciones y los servicios de guarda-portería y conducción de cocheras. En el caso de cambios de turno en servicios de guarda-portería y conducción de cocheras, se pierde el carácter



voluntario de los cambios de turno, siendo obligatorio realizar el cambio cuando sea solicitado. En caso de incumplimiento, esto será motivo de exclusión del trabajador/a de la lista para realizar dichos servicios.

- Si bien la generación de la lista es mensual, el cómputo de los cambios de turno realizados es acumulativo en meses sucesivos.
- En el caso de que un/a trabajador/a no pueda ser localizado/a o rechace realizar el cambio de turno, se procederá a la localización del siguiente trabajador/a de su categoría y su grupo de descansos, considerando que la no localización o negativa de realización de cambio de turno se computará a efectos de registro como cambio de turno realizado.

**ART.13.- HORAS NOCTURNAS.** Cada hora trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas será retribuida con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 20%. La fórmula a aplicar para el cálculo del valor de la hora nocturna es la siguiente:

$$V. H. N. = 1,20 \frac{S. N. + C. P. + C. Per}{1.620}$$

Donde:

- V.H.N. = Valor de hora nocturna.
- S.N. = Salario Nivel.
- C.P. = Complemento del puesto.
- C. Per. = Complemento personal.

El valor correspondiente a la jornada en cómputo anual (1.620 horas) se actualizará en el momento que dicha jornada se modifique.

**ART. 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.** Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada diaria y/o semanal pactada de trabajo, se abonará con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75%. La realización de las horas extraordinarias, se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia del resumen al trabajador/a, al Comité de Empresa y Sección Sindical. La fórmula a aplicar para el cálculo del valor de la hora extraordinaria es la siguiente:

$$V. H. E. = 1,75 \frac{S. N. + CP + C. Per}{1.620}$$

Donde:

- V.H.E. = Valor de hora extraordinaria.
- S.N. = Salario nivel.
- C.P. = Complemento del puesto.
- C. Per. = Complemento personal.

El valor correspondiente a la jornada en cómputo anual (1.620 horas) se actualizará en el momento en que dicha jornada se modifique.

**ART.15.- REVISION.** Si el I.P.C. a 31 de diciembre de cada año superase el porcentaje de incremento pactado según las Leyes de Presupuestos aplicadas, los salarios pactados en este Convenio sufrirán una revisión por el importe superado si no contraviniese lo dispuesto en citadas leyes.

**ART.16.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.** Las gratificaciones extraordinarias son de devengo semestral en los meses de junio y diciembre y su percepción será el último día de los meses de junio y noviembre.

Los conceptos que integran las pagas extraordinarias son: SALARIO BASE, COMPLEMENTO FUNCIONAL, COMPLEMENTO DEL PUESTO Y COMPLEMENTOS PERSONALES.



## CAPÍTULO III

### **Jornada, Horarios, Licencias y Vacaciones**

**ART. 17.- JORNADA.** La jornada en cómputo anual será de 1.620 horas al año equivalente a una jornada de 35 horas semanales y una prolongación de jornada de 108 horas al año. Se establece una pausa dentro de la jornada de 30 minutos diarios que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo siempre y cuando la duración de la jornada sea superior a 6 horas de forma continuada.

Para el personal con horario general (departamentos con descansos fijos en domingos y festivos), como consecuencia de circunstancias especiales, eventos o situaciones que se considere adecuadamente motivadas, se podrá determinar la reducción de la franja de horario presencial obligatorio, en la hora de salida. La franja de reducción de la parte del horario de presencia obligatoria, supondrá el traslado de la misma a la parte de horario flexible, siendo de aplicación lo previsto para estas franjas horarias en los apartados precedentes. Tal reducción se tomará en consideración atendiendo a la adecuada prestación de servicios a la ciudadanía, y sin detrimento del cómputo de la jornada anual legalmente establecida.

Si alguna de las fiestas anuales cae en sábado, este personal tendrá derecho a su disfrute en otro día siempre que las necesidades del S.M.T.U. lo permitan y según lo especificado en el apartado k).

La fórmula de cálculo de la jornada anual es la siguiente:

Días naturales anuales:	365.
Sábado y Domingos:	-104.
Días de vacaciones (hábiles)	-22.
Fiestas anuales	-14.
Asuntos propios	-6.
Permisos retribuidos adicionales	-2.
San Cristóbal	-1.
TOTAL DIAS LABORABLES	216
Total horas jornada anual=	$216 * 7,5 = 1.620$ horas.

Para el personal de horario general se reconoce como días de permiso retribuido adicionales el 24 y 31 de diciembre. Para resto de personal, estos 2 días se corresponden con las fiestas de grupo.

La jornada de trabajo de todo el personal del S.M.T.U. se verá afectada por las siguientes reducciones, mientras estén vigentes para el resto del personal del Ayuntamiento de Santander, según las condiciones asociadas a su categoría:

- Reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre equivalente a una hora al día
- Licencia especial de dos días durante época navideña (o equivalente)

La jornada se cumplimentará a partir del 1 de enero de 2024 de la siguiente forma:

□ ADMINISTRACIÓN, SERVICIO MÉDICO Y SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

- Jornada: diaria continua de lunes a viernes en turno de mañana.
- Duración: 7 horas y 30 minutos.
- Horario de trabajo: entre las 6:45 horas y las 15:45 horas.  
Fijo: 7:45 a 14:30.

Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.

- Vacaciones: se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U.



- ALMACÉN:
  - Jornada: diaria continua en turno de mañana de lunes a viernes y sábados alternativos.
  - Duración: 7 horas (de lunes a viernes) y 5 horas (el sábado que se trabaje).
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 10 minutos diarios (5´ a la entrada y 5´ a la salida)
  - Horario de trabajo: entre las 5:45 horas y las 13:45 horas.  
Fijo: 7:15 a 12:30.  
Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U.
- ENGRASE Y NEUMÁTICOS:
  - Jornada: diaria continua en turno de mañana, correlativa según cuadro de descansos.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos.
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5´ a la entrada y 15´ a la salida)
  - Horario de trabajo: Entre las 3:00 horas y las 12:30 horas.
  - Fijo: 4:00 a 10:30
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.
- CHAPA, PINTURA Y SOLDADURA:
  - Jornada: diaria continua en turno de mañana, correlativa según cuadro de descansos.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos.
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5´ a la entrada y 15´ a la salida)
  - Horario de trabajo: entre las 5:00 horas y las 14:30 horas.
  - Fijo: De 6.00 a 12,30.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.
- LIMPIEZA Y COMBUSTIBLE:
  - Jornada: diaria continua en turno de tarde, correlativa según cuadro de descansos.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos.
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5´ a la entrada y 15´ a la salida)
  - Horario de trabajo: entre las 15:39 horas y las 01:15 horas.
  - Fijo: 16:39 a 23,09 horas.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida



- Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.
- AIRE ACONDICIONADO
  - Jornada: diaria continua de lunes a viernes en turno de mañana.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5' a la entrada y 15' a la salida)
  - Horario de trabajo: entre las 5:00 horas y las 14:30 horas.
  - Fijo: De 6:00 a 12:30.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.
- PEON ESPECIALISTA MECÁNICO
  - Jornada: diaria continua de lunes a viernes en turno de mañana.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5' a la entrada y 15' a la salida)
  - Horario de trabajo: entre las 5:00 horas y las 14:30 horas.
  - Fijo: De 6:00 a 12:30.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.
- TALLERES:
  - Jornada: diaria continua en turno de mañana, correlativa según cuadro de descansos. Todo el personal asignado a la sección de mecánica rotará realizando un turno fijo de tarde cuando le corresponda.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos.
  - Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 20 minutos diarios (5' a la entrada y 15' a la salida)
  - TURNO MAÑANA
    - Horario de trabajo: entre las 5:00 horas y las 14:30 horas.
    - Fijo: De 6:00 a 12:30.
  - TURNO TARDE
    - Horario de trabajo: entre las 15:24 horas y las 1:00 horas para el turno de tarde.
    - Fijo: De 16:30 a 23:00 horas.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
  - Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.



□ ELECTRÓNICA:

- Jornada: diaria continua en turno de mañana de lunes a viernes.
- Duración: 7 horas y 30 minutos.
- Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 10 minutos diarios (5' a la entrada y 5' a la salida) para el personal de mantenimiento y reparaciones.
- Horario de trabajo: entre las 5:45 horas y las 15:30 horas.  
Fijo: 8:00 a 13:30 para Gestión y Administración.  
Fijo: 6:00 a 12:30 para Mantenimiento y reparaciones.
- Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
- Vacaciones: se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.MT.U.

□ GUARDAS-PORTERÍA:

- Jornada: diaria continua y en turnos de mañana, tarde y noche, correlativos según cuadro de descansos.
- Esta sección realizará una jornada fija de 8 horas y al no poder aplicar la reducción de jornada como a otras categorías, ésta se acumulará en 13,56 jornadas al año. Además, mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se acumulará el tiempo de exceso de la hora diaria en 8 días libres. (92 días naturales\* 33/49 (días de trabajo por ciclo completo de descansos) = 61,95 días de trabajo= 1 hora por día= 61,95 horas / 8 horas jornada= 7,743 jornadas ≈ 8 Jornadas.)
- Duración: 8 horas.
- Horario de trabajo: entre las 6:00 horas y las 14:00 horas, para el turno de mañana, entre las 14:00 horas y 22:00 horas para el turno de tarde y entre las 22:00 horas y las 6:00 horas para el turno de noche.
- Las vacaciones se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.M.T.U. o según cuadrante a aplicar en el periodo anual.

□ VIGILANTE:

- Jornada: diaria continua de lunes a viernes y en turnos de mañana o de tarde alternativos semanalmente.
- Duración: 7 horas y 30 minutos
- Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 10 minutos diarios (5' a la entrada y 5' a la salida).
- Horarios de trabajo: Entre las 6:00 horas y las 15:00 horas en el turno de mañana y entre las 13:00 horas y las 22:00 horas en el turno de tarde.
- Horario fijo de mañana 7:00 a 13:00. Horario fijo de tarde de 14:30 a 20:30.
- Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida
- Vacaciones: se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.MT.U.

□ LIMPIADOR/A

- Jornada: diaria continua de lunes a viernes en turno de mañana.
- Duración: 7 horas y 30 minutos.
- Reconocimiento por el tiempo destinado a la uniformidad 10 minutos diarios (5' a la entrada y 5' a la salida).



- Horario de trabajo: entre las 5:00 horas y las 14:30 horas.
  - Fijo: 7:00 a 13:00.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
  - Vacaciones: se disfrutarán según acuerdo entre trabajador/a y S.MT.U.
- INSPECCIÓN DE LÍNEA Y DEL CENTRO DE CONTROL:
- Jornada: diaria continua en turnos de mañana y tarde correlativos según cuadro de descansos.
  - Duración: 7 horas y 30 minutos.
- Horarios de trabajo: entre las 5:45 horas y las 15:30 horas, para el turno de mañana y entre las 14:00 horas y las 24:00 horas para el turno de tarde.
- Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
- El personal de Inspección de centro de control realizará una jornada fija de 8 horas y al no poder aplicarles la reducción de jornada de otras categorías, ésta se acumulará en 14 jornadas al año. Además, mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre entre el personal municipal, se acumulará el tiempo de exceso de la hora diaria en 8 días libres. (92 días naturales\* 33/49 (días de trabajo por ciclo completo de descansos) = 61,95 días de trabajo= 1 hora por día= 61,95 horas / /8 horas jornada= 7,743 jornadas  $\cong$  8 Jornadas.)
- Vacaciones: se disfrutarán según cuadro de vacaciones preestablecido.
- CONDUCCIÓN DE COCHERAS:
- Jornada: diaria continua en turnos de mañana, tarde y noche correlativos según cuadro de descansos.
  - Duración: 8 horas.
  - Realizarán una jornada fija de 8 horas y al no poder aplicar la reducción de jornada como a otras categorías, ésta se acumulará en 13,56 jornadas al año.
  - Horarios de trabajo:
    - LABORALES:
      - Mañana: entre las 6:00 y las 14:00 horas.
      - Tarde: entre las 14:00 y las 22:00 horas.
      - Noche: entre las 22:00 y las 06:00 horas.
    - SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS:
      - Mañana: entre las 6:00 y las 14:00 horas.
      - Tarde: Entre las 14:00 y las 22:00 horas.
      - Noche: entre las 20:00 y las 04:00 horas.
  - Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
  - Vacaciones: se disfrutarán según cuadro de vacaciones preestablecido.
- CONDUCCIÓN VEHÍCULO PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
- Jornada: diaria partida de lunes a viernes.
  - Duración: 8 horas.
  - Horarios de trabajo: entre las 8:00 horas y las 13:00 horas y entre las 15:00 horas y las 18:00 horas.



- Mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se podrá adelantar una hora la hora de salida.
  - Vacaciones: se disfrutarán según cuadro de vacaciones preestablecido.
- CONDUCTORES/AS-PERCEPTORES/AS.- La jornada diaria se realizará de forma continua y en turnos de mañana y tarde correlativos según cuadro de descansos, y al no poder realizar la jornada diaria de 7:30 horas se acumulará el exceso (30 minutos) en 13,56 jornadas al año.

Será tiempo efectivo de trabajo el reflejado en la tarjeta de servicio que diariamente se asigna a cada trabajador/a, incluyéndose todas las tareas que en la misma se especifican de acuerdo a las que actualmente se desarrollan.

Se establecerá una flexibilidad de la jornada en los siguientes términos: la jornada diaria variará entre 7 y 8,5 horas.

El Servicio se compromete a computar la jornada diaria en promedio de 8 horas con planificación bimestral. La finalización del turno de mañana será como máximo a las 15:20h, incluyéndose todas las funciones en dicho horario. La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en las cocheras, contemplándose como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos desde y hasta las cocheras en los relevos.

En el cuadro rotativo de descansos están incluidas las 14 fiestas anuales y se publicarán los calendarios anuales incluyendo los 13,56 días de jornada acumulada, los 9 días de permisos retribuidos (6 asuntos propios, 2 fiestas de grupo (se corresponden con Art. 19.1.1.I) y el equivalente al día de San Cristóbal), y los 22 días de vacaciones antes de final de cada año. De los días de permiso retribuido, dos de ellos se fijarán para cada uno de los siete grupos en dos de las 14 fiestas anuales; además, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- mientras esté vigente la reducción de horario entre el 15 de junio y el 15 de septiembre para el personal municipal, se acumulará el tiempo de exceso de la hora diaria que no es posible reducir, en 8 días libres que se incluirán en dicho calendario (total 55 días).
- Mientras el resto de personal del Ayuntamiento siga disfrutando de las licencias especiales de dos días durante la época navideña (o equivalente), se incluirán en el calendario estos dos días.

Calculo de la jornada acumulada por no poder realizar el cómputo diario de 7 horas 30 minutos=  $216 * 30/60 = 108 \text{ horas} / 8,00 = 13,5 \text{ días} \cong 14 \text{ días}$ .

Calculo exceso por no aplicar reducción de jornada de verano.  $(92 \text{ días naturales} * 33/49 \text{ (días de trabajo por ciclo completo de descansos)}) = 61,95 \text{ días de trabajo} = 1 \text{ hora por día} = 61,95 \text{ horas} / 8 \text{ horas jornada} = 7,743 \text{ jornadas} \cong 8 \text{ Jornadas.}$

Los calendarios de descanso, vacaciones, permisos retribuidos y días de compensación no sufrirán variación por defecto de cómputo en las jornadas diarias de los/as conductores/as-perceptores/as.

Si las necesidades del Servicio así lo aconsejasen, éste podría establecer la acumulación de las horas de reducción durante el verano en jornada o jornadas completas en aquel servicio/turno en el que organizativamente se considerase adecuado.

Para cubrir el puesto de trabajo de guarda-portería y peonaje se creará una bolsa de personal voluntario para cubrirlos y se admitirán preferentemente a aquellos/as conductores/as que tengan más de 55 años y demuestren la aptitud necesaria para la realización de dicho trabajo. Para el puesto de trabajo de conducción de cocheras será imprescindible tener la aptitud necesaria y se valorará positivamente la antigüedad en el Servicio.



**ART. 18.- DISPONIBILIDAD VOLUNTARIA.** Considerando como principio general de aplicación la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal y dado el carácter de servicio público, en el que la oferta del mismo y, por tanto, la planificación tiene que ser rígida, y al estar dicha planificación sometida a diversas variaciones debidas al absentismo que se genera por la Incapacidad Temporal, Permisos retribuidos no programados, Licencias sindicales, etc., que no son posibles de prever, el personal que voluntariamente se acoja a la flexibilización de su jornada y accedan a que en 8 jornadas al año que en su calendario de trabajo lo tienen fijado como de descanso (día no laborable) le trabajen, serán compensados con el equivalente a 283,14 euros por cada jornada y se abonará con la cantidad de 188,76€/mes en 12 meses. La necesidad de realizar dicha jornada se comunicará al trabajador/a con 48 horas de antelación a la fecha prevista, salvo imprevistos que deberán ser justificados, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual, de acuerdo con la Instrucción del Ayuntamiento: Compensación de servicios extraordinarios, formación y cómputo de jornada anual. La compensación de las jornadas anteriormente definidas como *disponibilidad voluntaria* se computará en la jornada que se realiza en la parte de horario flexible.

Para la aplicación de este artículo se establecen las siguientes condiciones limitativas:

1. Como norma general, se desarrollará una jornada al mes, si bien, con objeto de atenuar el desequilibrio motivado por incapacidades temporales, la imposibilidad de localizar al trabajador/a para comunicarle el requerimiento o la negativa justificada del trabajador/a para realizar la jornada de un día concreto, ésta cifra podrá ser superior.
2. La necesidad de realizar una jornada se comunicará al trabajador/a con 48 horas de antelación a la fecha prevista, salvo imprevistos que deberán ser justificados.
3. Cuando en el cuadro de descanso corresponda un periodo de cuatro días seguidos, solo será disponible, para la jornada adicional, el primero o el último día de dicho periodo.
4. En cuanto a la recuperación de las jornadas no efectuadas motivadas por Incapacidad Temporal, y a efectos de viabilidad de su cumplimiento, se establece que el número de jornadas no efectuadas que se puede recuperar tras una situación de Incapacidad Temporal de al menos 2 meses es de una jornada; si la baja se produce sin haberse realizado la jornada y no se produce el alta antes del día 20 del mes siguiente le será descontado el importe correspondiente a una jornada en la nómina (283,14 €).
5. El Comité de Empresa dispondrá de la información necesaria para el seguimiento y control del desarrollo de este artículo en los términos que se desarrollan a continuación:
  - Se elaborará una lista con todo el personal adscrito a la disponibilidad voluntaria, la cual se cumplimentará mensualmente estando ordenada para cada categoría, por grupo de vacaciones, grupo de descanso y número de empleado/a y le será entregada al Comité de Empresa la primera semana de cada mes.
  - En dicha lista se anotará: el número de jornadas a mes actual realizadas por cada trabajador/a, las jornadas marcadas para el mes, la imposibilidad de localizar al empleado/a, la imposibilidad de un empleado/a de realizar la jornada causas justificadas y el número de jornadas acumuladas.
  - Salvo causas excepcionales y en términos generales, la diferencia máxima de jornadas desarrolladas entre dos trabajadores/as de la misma categoría y grupo de descanso no podrá ser superior a una jornada.
  - Salvo causas excepcionales la diferencia máxima de jornadas desarrolladas entre dos trabajadores/as de la misma categoría y grupo de descanso en sábados, domingos o festivos no podrá ser superior a una jornada.
  - En el caso de que un trabajador/a no pueda ser localizado/a para la comunicación de la necesidad de realizar una jornada, afectando ésta al periodo de descanso de cuatro días seguidos, pasará a ser el primero/a en ser llamado/a para realizar la jornada de, una vez finalizado dicho periodo de descanso. Asimismo, si se tratase de un periodo de descanso coincidente con el fin de mes, podrá recuperar dicha jornada durante el mes siguiente pasando a ser el primero/a en ser llamado/a para realizar la jornada, una vez finalizado dicho periodo de descanso.



- En el caso de que un trabajador/a se niegue expresamente y de forma justificada a realizar la jornada, se localizará al siguiente de la lista.
- Desde el punto de vista de recuperación de las jornadas no efectuadas motivadas por la imposibilidad de localizar al trabajador/a para comunicarle el requerimiento o por la negativa justificada del trabajador/a para realizar la jornada y a efectos de viabilidad de su cumplimiento se establece como plazo máximo hasta la finalización del siguiente mes para recuperarla, debiendo el Servicio comunicar al trabajador/a la necesidad de realizar la jornada; si no se realiza dicha recuperación le será descontado el importe correspondiente a una jornada en la nómina (283,14€).

6. Se cobrará los complementos propios al turno y al día en que se realice la jornada voluntaria.

Si la legislación vigente dispusiese de días libres adicionales, éstos se acumularán a los ya existentes y marcados en los calendarios de vacaciones, permisos retribuidos y compensación.

## ART. 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El régimen de permisos del personal del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, será el mismo que el del personal municipal del Ayuntamiento de Santander, el cual se encuentra actualmente regulado por lo dispuesto en los artículos 48 al 50 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que integra en una única norma la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y las disposiciones contenidas en normas posteriores, en particular y en lo que se refiere al régimen de permisos de los empleados/as públicos/as es establecido por el Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre.

Los criterios interpretativos en relación a los diferentes aspectos que afecten al régimen de estos permisos y vacaciones del personal del Servicio Municipal de Transportes Urbanos serán los mismos que en cada momento se dicten desde la Concejalía de Personal a través de las diferentes Instrucciones y Circulares para su aplicación al personal municipal del Excmo. Ayuntamiento de Santander, que serán de aplicación al personal del SMTU.

### 1.- PERMISOS:

#### 1.1.- Permisos en general (artículo 48 del TREBEP):

- a) *Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario* de un familiar.

#### FALLECIMIENTO FAMILIAR

1. **FALLECIMIENTO de un familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, padre/madre, suegro/a, hijos/as, yernos/nueras):

**3 días hábiles y consecutivos**, si el suceso se produce en la misma localidad.

**5 días hábiles y consecutivos**, si el suceso se produce en distinta localidad.

2. **FALLECIMIENTO de un familiar dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as):

**2 días hábiles y consecutivos**, si el suceso se produce en la misma localidad.

**4 días hábiles y consecutivos**, si el suceso se produce en distinta localidad.

Los días expresados como **hábiles**, a efectos de este permiso, serán considerados como días en los que, según calendario aplicable al empleado/a, le corresponda la prestación de servicios.



El concepto de localidad se entenderá, a efectos de este permiso, referido al centro de trabajo habitual del empleado/a.

El día de inicio de cómputo del permiso será el que coincida con la producción del hecho causante. No obstante, si el empleado/a no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo.

Justificación: El interesado/a deberá poner en conocimiento de forma inmediata al jefe de departamento o superior jerárquico la generación de este permiso, y aportar certificado de la funeraria y/o esquila.

## **ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO:**

1. **De un familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, padre/madre, suegro/a, hijos/as, yernos/nueras) así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado/a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella:

**5 días hábiles.**

2. **De un familiar dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as):

**5 días hábiles.**

Los días expresados como **hábiles** a efectos de este permiso, serán considerados como días en los que, según calendario aplicable al empleado/a, le corresponda la prestación de servicios.

El concepto de **localidad** se entenderá, a efectos de este permiso, referido al centro de trabajo habitual del empleado/a.

El día de **inicio de cómputo del permiso** será el que coincida con la producción del hecho causante. No obstante, si el/la empleado/a no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo. Si como consecuencia de las necesidades de atención al paciente o por razones familiares resulta conveniente diferir el disfrute del permiso a días posteriores al inicio del hecho causante, se podrá solicitar el disfrute en fechas inmediatamente posteriores al alta, siempre condicionado a las necesidades de servicio.

Se considera enfermedad grave, a los efectos de este tipo de permiso:

- Las situaciones que den lugar a **intervención quirúrgica** del familiar, incluida la cirugía ambulatoria y de hospital de día.
- Las situaciones que requieran **ingreso hospitalario** para su tratamiento u **hospitalización ambulatoria en domicilio**. Se entenderá que se produce ingreso hospitalario cuando conlleve estancia de al menos una noche en el centro hospitalario.
- Las definidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, así como las incluidas en el catálogo de enfermedades raras.



Cuando el hecho causante del permiso derive de una enfermedad o ingreso hospitalario que requiera intervención quirúrgica posterior, únicamente se generará el derecho a un periodo de permiso por **un único hecho causante**, pudiendo optar entre su disfrute con motivo de la iniciación de la convalecencia por enfermedad o ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica.

Estancia de familiar de primer o segundo grado en los **Servicios de Urgencias**:

- No generará por sí misma permiso por enfermedad grave, salvo que la misma derive en intervención quirúrgica y/o ingreso hospitalario, en los términos definidos en los apartados anteriores.
- La estancia en los servicios de Urgencias, acompañando a un familiar de primer o segundo grado, generará un permiso por el tiempo imprescindible, con el límite máximo del correspondiente permiso por enfermedad grave, debiendo aportarse la justificación oportuna.

Cuando se trate de un accidente, el permiso se generará en los supuestos en que el mismo tenga la consideración de grave, es decir, cuando se produzca en la salud del accidentado/a una situación de gravedad en los términos equivalentes a los indicados anteriormente.

Cuando cesa un hecho causante por alta, y posteriormente se reitera el mismo hecho causante en la misma persona, se generará un nuevo periodo de permiso.

El interesado/a deberá poner en conocimiento de forma inmediata a la Jefatura de departamento o superior jerárquico la generación de este permiso, y aportar certificado expedido por el centro sanitario donde haya sido atendido el familiar.

- b) Por **traslado de domicilio** sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar **funciones sindicales o de representación** del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a **exámenes finales y demás pruebas definitivas** de aptitud, durante los días de su celebración.

El presente permiso lo será, cuando se trate de exámenes o pruebas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido, así como para concurrir a pruebas selectivas en el ámbito del empleo público.

No están incluidos exámenes o pruebas de aptitud de otro carácter, como los que se realicen para obtener permisos de conducción de vehículos o similares.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de empleadas embarazadas incluye también a las personas empleadas trans gestantes.



- f) Por **lactancia** de hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados/as sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor/a diferente a la madre biológica respectivo, o una vez que desde el nacimiento del menor haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Para el cómputo total de horas de acumulación, se tomará como fecha de inicio, el primer día que corresponda al interesado/a la asistencia al servicio desde la finalización de la licencia de maternidad/paternidad, computándose los días de servicio efectivo hasta la fecha de finalización del derecho a lactancia, sin computar aquellos días intermedios en que el interesado/a solicite el disfrute vacaciones u otro tipo de permisos.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, con la solicitud de este permiso deberá acompañarse la renuncia a la lactancia del otro progenitor/a.

- g) Por **nacimiento de hijos/as prematuros/as** o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de **guarda legal**, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso **atender el cuidado de un familiar** de primer grado, el empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal** y por deberes relacionados con la **conciliación** de la vida familiar y laboral.

- k) Por **asuntos particulares**, 6 días.



Se incrementarán en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Dicho incremento será aplicable desde el año en que se cumpla el trienio correspondiente.

Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales para el personal con horario general. Este personal con horario general podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Para el personal con horario especial, estos días quedarán fijados en calendario al final del segundo periodo de descanso, pudiendo cambiarse siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se opongan al régimen organizativo del servicio, el servicio deberá dar contestación fijándose un plazo máximo de 10 días naturales y siempre con 48 horas de antelación al cambio solicitado.

*l) Por **FIESTAS NAVIDEÑAS: 24 y 31 de diciembre***

Siempre que se establezca este derecho de días libres 24 y 31 de diciembre por las fiestas navideñas, para el personal municipal, todo el personal del Servicio tendrá derecho a su disfrute.

El disfrute de estos permisos se incluirá en el cuadro rotativo individual de cada empleado/a en aquellos/as trabajadores/as que estén sometidos a régimen de trabajo con horario especial y se disfrutaran prioritariamente acoplados a las vacaciones si es posible. En el caso de empleados/as de horario general, estos permisos se disfrutarán en su mismo día siempre que las necesidades del S.M.T.U. lo permitan y según lo especificado en el apartado k).

Si el acuerdo de funcionarios o los convenios colectivos del personal laboral municipal estableciesen otra indicación al respecto, serán de aplicación al Servicio Municipal de Transportes Urbanos, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Aquellos/as empleados/as que trabajen su jornada completa durante las noches de Noche Buena y/o Noche Vieja devengarán dos días adicionales de permiso a disfrutar en el año siguiente por cada una de las noches trabajadas.

*m) Por **matrimonio**, o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, 15 días.*

No se incluye este tipo de permiso para los casos de convivencia estable si no se acredita inscripción en registro oficial de parejas de hecho.

El día de inicio del cómputo será el que coincida con la producción del evento que genera el hecho causante. No obstante, si el empleado/a no se ausentará del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo. Así mismo podrá diferirse la fecha del comienzo del disfrute del permiso hasta un máximo de dos meses desde la fecha del matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho, en cuyo caso el número de días resultante no podrá exceder del que se hubiese generado en caso de disfrutar el permiso desde la fecha del hecho causante.

No podrá concederse nuevo permiso de matrimonio o inscripción de pareja de hecho, hasta pasados 10 años del disfrute del anterior.

*n) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la **donación de órganos o tejidos** siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo*



- o) Para **empleadas en estado de gestación** un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de parto múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

## 1.2.- Permisos por conciliación de la vida personal, laboral y familiar, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos (artículo 49 del EBEP):

- a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
- 3.º 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la



administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:** tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1.º 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 2.º 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 3.º 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.



En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:** tendrá una duración de 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 1º. 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.



- 2.º. 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 3.º. 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada del SMTU y, en su caso, del otro progenitor empleado del SMTU, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.



- d) **Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer empleada del SMTU:** las faltas de asistencia de las empleadas del SMTU víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas del SMTU víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada del SMTU mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- e) **Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** el empleado/a del SMTU tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado/a del SMTU tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.



Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- f) **Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados/as del SMTU que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista**, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleado público y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados del SMTU amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- g) **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años**: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes

Para los permisos previstos en el artículo 48 del TREBEP, se estará a los siguientes criterios.

### 1.3- Concepto de la misma o distinta localidad.

Cuando los permisos diferencien el número de días atendiendo al criterio de la localidad de residencia (la misma o distinta localidad), se entenderá por "la misma localidad" a los efectos del permiso, la que se refiere a la localidad del centro de trabajo, procediendo únicamente la ampliación del permiso cuando el suceso se produce en localidad, distinta de la del centro de trabajo habitual del empleado/a.



## **2.- CÓMPUTO DE PLAZOS, INICIACIÓN Y EXTINCIÓN.**

- a) Cuando los permisos se determinen en “días hábiles”, se entenderán los mismos como días en los que según calendario aplicable al empleado, le corresponda la prestación de servicios.
- b) Cuando los calendarios aplicables al empleado/a, contemplen la distribución irregular de jornada o se acumule en un mismo día de trabajo, un número de horas superior a la jornada ordinaria diaria, se entenderá para el cómputo de los días, los que en proporción correspondan según las horas establecidas para la jornada ordinaria.
- c) El día de inicio de cómputo, lo será el que coincida con la producción del evento que genera el hecho causante. No obstante, si el/la empleado/a no se ausentara del trabajo ese mismo día, comenzará a computar el plazo desde el día siguiente de trabajo.
- d) Si como consecuencia de las necesidades de atención al paciente o por razones familiares, resulta conveniente diferir el disfrute del permiso a días posteriores al inicio del hecho causante, se podrá solicitar el disfrute en fechas posteriores y a que tal período coincida con la estancia hospitalaria del paciente o período ambulatorio en domicilio que precise de atención o cuidados de terceros, siempre que quede condicionado a necesidades de servicio.
- e) Cuando iniciado el período de permiso por un hecho causante y sin agotarse dicho plazo, se genera otro hecho causante y por la misma persona, finalizará el primero iniciándose el segundo desde ese momento.
- f) Cuando se genere un hecho causante y el mismo se mantenga de forma prolongada, sin interrupción, o el mismo se repita de forma sucesiva durante un mismo período de ingreso o convalecencia, procederá un único periodo de permiso.
- g) Cuando cesa un hecho causante por alta, curación, recuperación o cualquier otra circunstancia, y posteriormente se reitera el mismo hecho causante en el mismo sujeto, se generará un nuevo periodo de permiso.
- h) Cuando el hecho causante del permiso derive de una enfermedad o ingreso hospitalario, que requiera intervención quirúrgica posterior, únicamente se generará el derecho a un periodo de permiso por un único hecho causante, pudiendo optar entre su disfrute con motivo de la iniciación de la convalecencia por enfermedad o ingreso hospitalario o de la intervención quirúrgica, pudiendo posponerse a otras fechas, en los mismos términos que se prevén en el segundo párrafo del apartado c).

## **3.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS**

Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán justificarse adecuadamente. Estas ausencias requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, de forma inmediata, al órgano competente en materia de personal.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el/la empleado/a público/a su asistencia y la hora de la cita, así como el tiempo de permanencia expedido por el centro de asistencia. En todo caso, una vez reincorporado el/la empleado/a público/a a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad.

En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este epígrafe, se entenderá dicha ausencia como incumplimiento de jornada.



**ART. 20.- PERMISOS SIN RETRIBUIR.** Todo el personal podrá solicitar permisos sin retribuir hasta CUATRO veces al año, con un límite máximo de SESENTA días anuales. Los permisos superiores a CINCO días, deberán ser solicitados con una antelación mínima de OCHO días, salvo en casos de urgencia y serán concedidos siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. Cuando estos permisos sean denegados, la Dirección informará al interesado/a con al menos 48 horas de antelación, indicando los motivos de dicha negativa y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

**ART. 21.- RELEVOS.** Todo/a trabajador/a que se encuentre en situación de RELEVO, le será respetado su horario de tarde o de mañana. Aquellos servicios que no dispongan de relevo finalizarán su horario como máximo a las 15:20 horas.

**ART. 22.- VACACIONES.** El personal afectado por este Convenio disfrutará de un total de VEINTIDOS días laborables de vacaciones, de forma que según las diferentes categorías, dichos días pueden estar preestablecidos en un cuadro rotativo de vacaciones, permisos retribuidos y días de compensación anual o bien ser fijados de mutuo acuerdo entre el Servicio y el trabajador/a, en este caso no podrá estar de vacaciones a la vez nada más que un solo trabajador/a en la misma sección y/o departamento, de no existir acuerdo las fijará el Servicio.

El abono de las mismas se calculará sobre el SALARIO NIVEL, el COMPLEMENTO DEL PUESTO, el COMPLEMENTO PERSONAL y la PRODUCTIVIDAD.

Cuando los días de vacaciones estén prefijados en un cuadro anual conformarán un conjunto que, junto a los días de compensación y permiso retribuido, se repartirán en DOS periodos de descanso anuales y se indicaran en dichos cuadros los días correspondientes a los 22 días hábiles de vacaciones, repartiéndose la mitad en cada periodo de descanso.

Para los trabajadores/as con horario general (departamentos con descansos fijos en domingos y festivos será de aplicación la Instrucción de personal del Ayuntamiento de Santander.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

Se incrementará un día hábil de vacaciones al cumplir los 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más, al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, siendo aplicable a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de dichos años de servicio:

Incremento de días de vacaciones por antigüedad, a año vencido.

- Al cumplir 15 años de servicio: 23 días hábiles
- Al cumplir 20 años de servicio: 24 días hábiles
- Al cumplir 25 años de servicio: 25 días hábiles
- Al cumplir 30 años de servicio: 26 días hábiles

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización del superior jerárquico y siempre que resulte compatible con las necesidades de servicio, hasta el 15 de enero del año siguiente al año en que se generen, en períodos mínimos de 3 días hábiles consecutivos. No obstante, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 7 días hábiles de vacaciones, por año natural, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si llegada la fecha establecida, no se hubiera disfrutado de la totalidad de los días de permiso y vacaciones por no haberse solicitado por los interesados, se perderá el derecho a su disfrute, salvo que tal



imposibilidad se hubiera generado por causa de haber sido desestimadas las correspondientes solicitudes por razones de servicio debidamente motivadas y concretadas, que impidiera nuevos disfrutes en otras fechas anteriores al referido plazo.

En el caso del personal que no cumpla un periodo de servicios de un año, el disfrute de vacaciones lo será proporcional por dicho periodo inferior.

## CAPÍTULO IV

### Ingresos

**ART. 23.- VACANTES Y ASCENSOS.** Para el acceso a las plazas vacantes recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo del Servicio deberá respetarse, en todo caso, la normativa legal y reglamentaria de aplicación para el acceso a la Función Pública.

Todas las plazas vacantes deberán ser objeto de oferta pública de empleo, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas. La ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La convocatoria pública de las plazas vacantes deberá ser, en un primer lugar, en turno de promoción interna, en la que podrá participar el personal laboral fijo del S.M.T.U., con una antigüedad mínima de 2 años en la plaza que vengan ocupando, siempre que acrediten poseer la aptitud y titulación exigida por el Servicio para la cobertura de las mismas.

Aquellas plazas que quedasen vacantes tras la finalización de los procesos de promoción interna, serán ofertadas mediante convocatoria pública en turno libre, como forma ordinaria de acceder al SMTU, con los requisitos exigidos por el Servicio.

**ART. 24.- TRIBUNAL DE EXÁMENES.** El órgano al que corresponderá la realización del proceso selectivo y la propuesta de nombramiento se constituirá, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de la siguiente forma:

- Secretario/a: El/La secretaria técnico de la Junta de Gobierno Local o funcionario/a de carrera en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.
- Vocales: cuatro empleados/as públicos/as designados/as por el Presidente del Consejo de Administración del S.M.T.U.

Como órgano colegiado, el órgano de selección, al momento de la constitución designará la presidencia y se ajustará a lo establecido en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás normas de general aplicación.

La designación de los miembros del órgano de selección incluirá la de los respectivos suplentes y se hará pública en Boletín Oficial de Cantabria. Todos ellos deberán ostentar la titulación adecuada para garantizar en su composición los principios de profesionalidad e imparcialidad y en su actuación los de independencia y discrecionalidad técnica, actuando siempre a título individual y no pudiendo ostentarse a modo de representación o por cuenta de nadie.

Podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas, para todas o algunas de las pruebas, que colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

Las personas propuestas o designadas para actuar como miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren en ellos las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y demás normas relativas a la posibilidad de formar parte de los órganos de selección. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concorra alguna de dichas circunstancias.



**ART. 25.- CREACIÓN DE EMPLEO.** El Servicio será dotado de las plazas necesarias para garantizar una gestión eficiente y una prestación de servicio eficaz y de calidad, siempre y cuando lo contemple la oferta de empleo público y se justifique su creación de forma previa a la incorporación en la Relación de Puestos de Trabajo del S.M.T.U.

## CAPÍTULO V

### **Ayudas sociales y complementarias**

#### **ART. 26.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.**

Se reconoce el derecho al disfrute de las jubilaciones parciales anticipadas, así como la obligación del S.M.T.U. de tramitar todas las solicitudes, en los términos fijados por la legislación correspondiente, entre otros el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre .

Se establece la jubilación parcial, con reducción de jornada de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social. El porcentaje de reducción de jornada a aplicar en cada caso será el que determine el/la trabajador/a y siempre dentro de los límites señalados por la legislación correspondiente.

A tal fin el/la empleado/a interesado/a en beneficiarse de este derecho deberá comunicar al Servicio su intención de acogerse a la jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses. El Servicio, por su parte, llevará a cabo los procesos selectivos necesarios para garantizar la contratación del personal de relevo, en las condiciones requeridas por la normativa vigente en cada caso.

Como norma general el porcentaje de jornada que se permanece en activo, se concentrará en el periodo o periodos que el/la trabajador/a elija cada año, siempre y cuando se mantengan las condiciones a la fecha de la firma del convenio, no obstante, se aceptarán otras fórmulas que puedan establecerse de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a interesado/a y el Servicio. Se deberá conciliar y coordinar las jornadas de trabajo correspondientes a los/las trabajadores/as relevistas y relevados/as al objeto de evitar la coincidencia de periodos de descansos y vacaciones del trabajador/a relevista con los periodos de no actividad del/la jubilado/a parcial.

#### **ART. 27.- REASIGNACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR INCAPACIDAD.**

El Servicio está obligado previo informe del Comité de Empresa, del Médico/a de Empresa, del técnico/a de prevención, y dictamen de un tribunal médico, a dar ocupación en otro puesto de trabajo adaptado a sus aptitudes dentro del Servicio, a aquellos/as trabajadores/as que tengan reducidas sus facultades físicas o que siendo conductores/as les sea rebajado o retirado el permiso de conducir por la razón antedicha y sean declarados en Incapacidad Permanente Total para su puesto habitual de trabajo por el Tribunal Médico que las Instituciones de la Seguridad Social tengan establecido para determinar los grados de invalidez. Para prever estos casos, el Servicio estará obligado a una reserva de puestos de trabajo de hasta un 6% calculado de la siguiente manera para cada nueva solicitud:

$$\text{Nº de plazas reservadas} = (\text{Nº empleados/as totales computados/as en la nómina del mes anterior a cada solicitud} - \text{empleados/as con contrato de relevo}) * 6\%$$

El orden de prelación para acceder a dichos puestos de trabajo estará determinado por el contenido de los informes y dictámenes que avale la solicitud, decidiendo en última instancia el Consejo de Administración del Servicio.

A la reasignación de puesto solamente podrán acogerse los menores de 55 años.

Se concertará además un póliza de seguros o asumirá el Servicio Municipal de Transportes Urbanos directamente, para que aquellos trabajadores/as, que habiendo sido declarados/as con una Incapacidad



Permanente Total para su puesto de trabajo habitual y tengan 55 o más años o no se acojan a lo estipulado en el apartado anterior para ocupar otro puesto de trabajo adaptado a sus aptitudes, puedan percibir la cantidad única de 62.437,04 € o siempre que sea posible fraccionada dicha cantidad en 5 años a elección del trabajador/a por dicha póliza de seguros y que es equiparable a los años de trabajo en el Servicio y con una duración máxima de hasta 20 años.

**ART. 28.- RESPONSABILIDAD.** El Servicio responderá de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por su personal siempre que este esté autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad, aplicándose en cuanto a régimen de responsabilidad lo dispuesto en los artículos 32 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y normativa de desarrollo.

El Servicio proveerá de asistencia jurídica a todos los trabajadores/as que lo soliciten y sean parte en cualquier tipo de procedimiento que derive de su actuación laboral, bien por medio de letrados/as de la Compañía Aseguradora, bien por medio de letrados/as municipales o libremente elegidos/as por el/la empleado/a. No obstante, en los casos en que la Compañía Aseguradora no cubra el siniestro y el trabajador/a fuera condenado/a, las costas que de tal pleito dimanen, serán responsabilidad del trabajador/a y el Servicio recuperará las cantidades que hubiere anticipado.

A aquellos conductores/as, que les sea retirado el permiso de conducir en ejercicio de sus funciones en el Servicio, se les asignará a otro puesto de trabajo por un tiempo no superior a un año. No será de aplicación esta condición, si el conductor/a es reincidente más de tres veces en el período de un año; en el supuesto de rebasar los límites fijados, pasará a desempeñar el puesto que el Servicio le nombre con las retribuciones correspondientes a su nueva categoría, mientras que dure la sanción. Si la retirada del carné de conducir, se produjera conduciendo el coche particular en uso privado, se reservará el puesto de trabajo, en las mismas condiciones fijadas a la fecha de la sanción.

Las causas de los accidentes o incidentes, serán estudiadas por la Comisión Paritaria, así como cualquier divergencia de interpretación.

**ART. 29.- BECAS.**

Las ayudas económicas en concepto de Becas de Estudio para estudios cursados por el personal laboral del S.M.T.U. y por sus hijos, tendrán el mismo régimen económico y procedimental que el establecido para el resto de empleados públicos del Ayuntamiento de Santander.

En base a lo establecido en el párrafo anterior actualmente se establecen las siguientes cuantías:

- a) Guarderías: 116,90 €/curso
- b) Educación infantil: 77,93 €/curso
- c) Educación Primaria-ESO: 77,93 €/curso
- d) Educación Secundaria: 116,90 €/curso
- e) Bachillerato, Formación Profesional Equivalente: 116,90 €/curso
- f) Estudios Universitarios (Grados y Masters) que puedan cursarse en Cantabria: 5,97 € por crédito  
Estudios Universitarios (Grados y Masters) que no puedan ser cursados en Cantabria: 11,95 € por crédito.
- g) Doctorado: 173,63 € por matrícula.
- h) Estudios de Idiomas impartidos en Escuelas Oficiales de Idiomas: 77,93 €/curso.
- i) Curso de Acceso Directo a la Universidad para mayores de 25 años: 77,93 €/curso.
- j) Estudios de Música impartidos por Conservatorios Oficiales de Música: 77,93 €/curso.

También tendrán derecho a becas por estudios aquellas personas que estén legalmente a cargo del empleado del S.M.T.U.



En el caso de enseñanza no gratuita, para tener derecho al cobro de estas ayudas, será necesario justificar documentalmente el gasto ocasionado.

En procedimiento será el siguiente:

- a) Las solicitudes se acomodarán al modelo normalizado que se determine y se presentarán, del 1 al 31 de octubre y del 1 al 28 de febrero para los estudios que requieran dos plazos de matriculación a través del registro del S.M.T.U. No se admitirán las solicitudes presentadas fuera de plazo.
- b) Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se estudiarán todas las solicitudes presentadas y se requerirá a los interesados que hubiesen omitido algún requisito para que, en el plazo de 10 días, subsanen la falta o acompañen los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hicieren se les tendrá por desistido de su petición.
- c) Posteriormente se emitirá el informe correspondiente a todas aquellas solicitudes que hayan sido debidamente presentadas. Dicho informe deberá remitirse por la Comisión de Becas a la Dirección del S.M.T.U., desde donde se emitirá el informe correspondiente, a efectos de su aprobación por el Consejo de Administración.

Aquellas solicitudes afectadas por el procedimiento de subsanación, serán informadas en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a que finalicen los plazos a subsanar. Dicho informe deberá remitirse por la Comisión de Becas a la Dirección del S.M.T.U., a efectos de emitir el informe que corresponda de forma previa a la aprobación por el Consejo de Administración.

- Incompatibilidades:

- a) Percepción de otra ayuda similar concedida por el Ayuntamiento para los mismos estudios. No obstante, si la ayuda percibida fuese inferior a la regulada en la presente cláusula, se complementará hasta el máximo establecido.
- b) No se podrá percibir estas ayudas para más de un tipo de estudios.
- c) Estas ayudas no podrán percibirse más de dos convocatorias.

- Titular del derecho:

El titular del derecho será la persona que realice los estudios. El pago se realizará al empleado del S.M.T.U. solicitante a través de su nómina y estará sujeto a las disposiciones legales vigentes en cuanto a tributación y cotización.

- La Comisión de Becas:

La Comisión de Becas estará integrada por los miembros del Comité de Empresa que se determinen en su organización interna, así como por la Dirección del SMTU.

Esta Comisión interpretará los casos no recogidos en esta cláusula, siendo la Dirección del SMTU quien emitirá los informes pertinentes.

Las cantidades establecidas en esta cláusula serán actualizadas en las mismas condiciones que las dispuestas para el resto de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santander sin vinculación salarial.

Contra la propuesta de resolución de concesiones de la Comisión de Becas, se recurrirá en primera instancia al pleno del Comité de Empresa, que revisará el listado y subsanará el error, si lo hubiese.

El Comité de Empresa será el encargado de redactar el modelo normalizado para las solicitudes concesión de estas Becas haciéndolo público junto con el anuncio de la solicitud de las mismas.

Durante la vigencia del presente Convenio se realizará una revaloración anual de la cuantía asignada a este apartado correspondiente a lo indicado en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

**ART. 30.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.** Todo trabajador/a que tenga hijos/as, o cualquier otro familiar con discapacidad percibirá una ayuda de 126,15€ mensuales por cada uno en el año 2025, aplicándose los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos para sucesivos años y siempre durante el tiempo que esté a su cargo durante la vigencia de éste Convenio.



El reconocimiento de la discapacidad será acreditado por el organismo público de carácter oficial que tenga competencias en dicha materia y la ayuda será compatible con lo que perciba de citado organismo.

**ART. 31.- PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN.** Todos los hijos/as de trabajadores/as, que acrediten estar estudiando o en desempleo, seguirán con el pase de libre circulación hasta que contraigan matrimonio, y mientras vivan a cargo del trabajador/a.

Las viudas/os de los trabajadores/as, mientras no contraigan nuevas nupcias y los hijos/as que tengan un grado de invalidez o disminución física o psíquica que les incapacite para el trabajo, tendrán derecho a dicho pase durante toda su vida; asimismo los huérfanos/as de trabajadores/as disfrutarán del pase de libre circulación hasta alcanzar la mayoría de edad. También tendrá derecho cada trabajador/a o jubilado/a del Servicio a un pase para él/ella y otro para su cónyuge o pareja actual, por matrimonio o inscripción en registro o formalización de documento público de pareja de hecho.

Si el trabajador/a es soltero/a, separado/a, divorciado/a o viudo/a, podrá solicitar dicho carné para su padre o madre mientras éstos convivan con él.

En todo caso, los trabajadores/as, y las personas para las que se solicite el pase de libre circulación, deberán acreditar documentalmente encontrarse en la situación que da derecho a esta cláusula.

Todos los pases de libre circulación descritos en este artículo serán gratuitos.

**ART. 32.- DERECHOS SOCIALES.** Los trabajadores/as del Servicio Municipal de Transportes Urbanos tendrán las ventajas sociales, pases de accesos y utilidades gratuitas que tengan otros trabajadores/as municipales y en especial las referidas a todas las instalaciones municipales deportivas.

En concreto, el S.M.T.U. establece para el personal que lo solicite, una ayuda para atender aquellos tratamientos médicos especiales que precisen tanto el/la propio/a empleado/a, como su cónyuge o sus hijos/as, cuando éstos no vengán recogidos en los apartados del presente Convenio.

Para tal fin, se habilitará una partida de crédito en el Presupuesto Municipal asociado al S.M.T.U. de 2026 por importe de 13.000,00 euros.

Para acceder a dichas ayudas, el solicitante aportará la siguiente documentación:

- Informe de un especialista donde venga detallado el tratamiento que precisa.
- Justificación de que estas prestaciones han sido denegadas por la Seguridad Social.
- Finalizado el tratamiento, el gasto deberá justificarse aportando la correspondiente factura.

A partir del día 1 de noviembre de cada ejercicio económico, las solicitudes presentadas serán analizadas individualmente por el Comité de Empresa.

En el caso que la cantidad presupuestada sea inferior al total de las solicitudes, el reparto se realizará de acuerdo al siguiente procedimiento:

- El importe total presupuestado se dividirá entre el número de peticiones realizadas, obteniéndose el importe medio de la prestación (importe presupuestado/ nº de peticiones)
- Todas las peticiones inferiores o iguales a la media obtenida, se cubrirán al 100 %.
- Todas las peticiones superiores a la media, obtendrán una cantidad igual a la suma del importe medio de la prestación más la parte proporcional sobre la cantidad restante de la consignación que le corresponda por el exceso sobre la media.

Quedan excluidos de esta prestación, los tratamientos médicos con fines puramente estéticos, no reparadores.

Estas prestaciones que corresponden al año 2025, serán actualizadas cada año en el mismo porcentaje que se aplique de revisión salarial de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos.



**ART. 33.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.** El Servicio estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros, o asumir directamente el abono, en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus herederos/as para que perciban las cantidades que a continuación se expresan:

Fallecimiento por causa natural .....	12.815,52 €
Invalidez Absoluta y Permanente.....	38.446,56 €
Fallecimiento por Accidente.....	38.446,56 €
Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral .....	22.213,03 €
Invalidez Permanente Parcial por Accidente Laboral.....	12.815,52 €

(Según baremo).

Las indemnizaciones citadas, se revalorizarán (al vencimiento de la póliza) en el importe del I.P.C. una vez que esté publicado oficialmente.

**ART. 34.- PLAN DE PENSIONES.** Se aplicará el porcentaje correspondiente de la masa salarial en cada año de vigencia del Convenio y de acuerdo a lo que se estipule en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales, para la aportación al plan de pensiones.

**ART. 35.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.** El Servicio Municipal de Transportes Urbanos abonará a sus empleados/as el importe equivalente a la diferencia entre el importe bruto de la prestación económica por Incapacidad Temporal del INSS y el total de retribuciones del mes anterior en los mismos porcentajes que perciben los empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Santander en cada momento.

Actualmente, el complemento retributivo desde el primer día en situación de Incapacidad Temporal, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcanza el 100% de sus retribuciones ordinarias del mes inicio de la incapacidad temporal. Respecto al complemento de productividad, incentivos al rendimiento u otros conceptos retributivos de naturaleza análoga se regirá por las reglas y criterios de aplicación que estén establecidos para cada uno de ellos sin que resulte de aplicación lo establecido anteriormente.

En todo caso, los incrementos en las prestaciones anteriormente indicados se reconocen en tanto la situación de IT no se encuentre declarada prorrogada por el INSS u organismo correspondiente, a partir de cuyo momento el empleado/a generará la prestación reconocida por el INSS mediante pago directo. No obstante lo anterior, cuando la situación de I.T. se haya generado por causa de intervención quirúrgica, hospitalización, consecuencias del parto, tratamiento de quimioterapia o radioterapia, enfermedad grave prevista en el R. D. 1148/2011, o enfermedad incluida en el catálogo de enfermedades raras, se mantendrá la prestación del 100% durante el máximo de 6 meses de prórroga de I.T. y pase a pago directo del I.N.S.S., a cuyos efectos el Servicio Municipal de Transportes Urbanos abonará al empleado en tal situación el importe equivalente a la diferencia entre el importe bruto de la prestación del I.N.S.S. y el 100% de las retribuciones del mes anterior a causar I.T. de carácter permanentes u ordinarias, sin incluir prorrateo de paga extra ni las de carácter extraordinario o no permanente. Transcurrido dicho periodo máximo de seis meses, se generará, únicamente, la prestación del I.N.S.S.

Además, se contemplarán las siguientes excepciones:

1.- IT por intervención quirúrgica u hospitalización.

En los supuestos indicados, se percibirán el 100 por 100 de las retribuciones desde el día de inicio de esta situación, aplicándose el mismo criterio cuando la intervención quirúrgica u hospitalización tengan lugar en un momento posterior al inicio de la IT, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.



## 2.- IT por recaída.

En los procesos de IT por recaída de un proceso de incapacidad anterior, el cómputo del plazo a efectos de la recaída lo será computando el total de días de IT del período de incapacidad anterior o de aquellos que deban entenderse como recaída previa por afectar a la misma patología o causa y no haber transcurrido más de 6 meses de interrupción entre ambos.

No se computarán períodos anteriores de IT, cuya finalización hubiera tenido lugar en un período superior a 6 meses.

## 3.- IT por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, o por causa de estado de gestación.

Cuando los procesos de IT se generen por tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como por causa de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, serán considerados como excepcionales y se devengará la prestación de IT al 100 por 100 desde el primer día.

Tendrán la misma consideración los supuestos de enfermedad grave previstos en el RD 1148/2011, de 29 de julio, así como las enfermedades incluidas en el Catálogo de enfermedades raras.

## ART. 36.- ANTICIPO SOBRE HABERES Y PRÉSTAMO DE VIVIENDA.

Por estos conceptos se consigna una cantidad de 42.071€ para cada año de vigencia del Convenio.

- a) Anticipos sobre haberes. Se destinan a este apartado 6.010€, que se distribuirán en anticipos de un máximo de 1.202,02€ siendo su período de amortización de 12 meses correlativos.
- b) Préstamo de vivienda. Se destinan a este apartado 36.061€, que se distribuirán en préstamos de 6.010,20€, siendo su período de amortización de 48 meses correlativos.

En ambos casos, la Comisión Paritaria del Convenio, será la encargada de elaborar o revisar un reglamento en el que figuren los requisitos y condiciones exigibles para su concesión, en un plazo de tres meses desde la firma del Convenio, así como informe previo de las solicitudes. Tanto los anticipos como los préstamos, no devengarán intereses.

A partir del año 2026, el plazo para solicitar los préstamos de vivienda será del 1 de enero a 31 de marzo de cada año, el importe sobrante de esta partida que no haya sido destinado a este fin por falta de solicitudes o por denegación de estas, se adicionará a la partida para anticipo de haberes.

**ART. 37.- VESTUARIO.** El Servicio proporcionará a sus trabajadores/as, todos los años pares a partir de 2024 (incluido) la siguiente ropa de trabajo:

- ❑ INSPECTORES/AS. Dos trajes azules completos cada uno de ellos compuestos de: una chaqueta, un pantalón de invierno y otro de verano, dos camisas m/l, dos camisas m/c y una corbata. Además, un jersey y un anorak (cada cuatro años).
- ❑ CONDUCTORES/AS-PERCEPTORES/AS. Un traje completo compuesto de: dos chaquetas de punto (verano, invierno), dos pantalones de invierno, un pantalón de verano, tres camisas m/l, tres camisas m/c y dos corbatas. Además, un anorak cada cuatro años.
- ❑ GUARDAS y ORDENANZAS. Un equipo completo compuesto de: una chaqueta de punto (verano) y otra de invierno, dos pantalones de invierno, un pantalón de verano, tres camisas m/l, 3 camisas m/c y dos corbatas. Además, un anorak cada cuatro años.
- ❑ PERSONAL DE TALLERES. Cuatro buzos azules de buena calidad, dos chalecos de trabajo, dos pantalones, dos camisas de mahón, dos pares de calcetines y cuatro pares de calzado de seguridad. Además, un chaleco desmontable de calidad impermeable cada cuatro años.



- ❑ PERSONAL DE ALMACÉN y ELECTRÓNICA: Cuatro camisas de mahón, cuatro pantalones de mahón, dos chaquetas de mahón, dos pares de calcetines, dos chalecos de trabajo, cuatro pares de calzado de seguridad. Además, un chaleco desmontable de calidad impermeable cada cuatro años.
- ❑ MEDICO/A, A.T.S.- Dos batas.
- ❑ LIMPIADOR/A. Se dotará de las prendas que el Servicio de Prevención determine de acuerdo a la evaluación de las condiciones del puesto.
- ❑ VIGILANTES. Un traje completo compuesto de: dos chaquetas de punto (verano, invierno), dos pantalones de invierno, un pantalón de verano, tres camisas m/l, tres camisas m/c y dos corbatas. Además, un anorak cada dos años.

El personal de nuevo ingreso, bien con carácter fijo o temporal, recibirá una equipación completa de vestuario según le corresponda con el puesto de trabajo que vaya a ejercer.

Los trabajadores/as que se acojan a lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según requisitos de la Ley General de la Seguridad Social, recibirán un lote completo de equipamiento correspondiente a su categoría para todo el periodo de jubilación parcial, siempre que este periodo sea el máximo contemplado en la legislación vigente.

Con carácter general, la entrega del vestuario correspondiente se efectuará una vez se hayan realizado todos los trámites legales y administrativos asociados al proceso de adquisición.

**ART. 38.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.** El Servicio abonará las tasas y concertará con gabinetes médicos la expedición del precedente certificado para la renovación del carné de conducir a aquellos trabajadores/as que tengan el mismo a disposición del Servicio.

**ART.-39.- PRÓTESIS EN REGIMEN DE AYUDA ECONÓMICA.** Son las que se citan a continuación con la ayuda (limitada siempre por el precio real), que en cada caso se señala, concediéndose tanto para el trabajador/a, como para su esposa/o e hijos/as a su cargo, otorgándose de acuerdo con la normativa señalada para la concesión de estas mismas ayudas por el Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento (NORMATIVA MUFACE).

a) Dentarias:	
▪ Dentadura Superior o Inferior	196,30€
▪ Dentadura completa	392,68€
▪ Piezas, cada una	43,65€
▪ Empastes, cada uno	21,87€
▪ Endodoncias, cada una	43,65€
▪ Implantes, osteointegrados, cada uno	87,25€
▪ Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años, el 30% del presupuesto con un máximo de	392,68€
▪ Tratamientos periodontales, el 30% del presupuesto con un máximo de	392,68€
▪ Limpiezas por tratamiento periodontal	37,05€
▪ Limpieza de boca (tartrectomía)/anual	21,87€

Se excluirá esta ayuda económica en el supuesto que los tratamientos sean cubiertos en su totalidad por ser de obligada prestación, según el régimen de la Seguridad Social.

b) Oculares:	
▪ Gafas (montura)	52,63€
▪ Sustitución de cristales, cada uno	17,89€



▪ Lentillas, cada una	43,65€
▪ Lentillas desechables, máximo año	87,18€
c) Audífonos, cada uno	392,56€

Las cantidades indicadas estarán afectadas por los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos durante la vigencia del presente Convenio.

## CAPÍTULO VI

### **Garantías Sindicales, Seguridad e Higiene.**

#### **ART. 40. –GARANTÍAS SINDICALES.**

- a) Los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a 30 horas mensuales retribuidas por el Servicio para acción sindical y podrán ser acumuladas trimestralmente en cualquiera de sus miembros. Dichas licencias se solicitarán con una antelación de 48 horas, salvo urgencias justificadas.
- b) En cuanto a los derechos y deberes se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (LOLS y ETT).
- c) SECCIONES SINDICALES. Reconocimiento del Delegado/a Sindical y Sección sindical cuando se acredite poseer más de un 10% de representación dentro del Servicio. La sección sindical reconocida en el ámbito del Servicio, tendrá derecho a 30 horas mensuales retribuidas para actividades sindicales relacionadas con el Servicio. El número máximo de miembros por Sección Sindical (incluido el delegado/a con derecho al disfrute de las jornadas es de TRES, de los cuales solamente uno/a por cada sindicato podrá coincidir, en el uso de estas licencias, con el Comité de Empresa. Dichas licencias se solicitarán con una antelación de 48 horas, salvo urgencias justificadas. Se descontará de la nómina, previa autorización del afiliado/a y de la Sección Sindical la cuota correspondiente al Sindicato a que pertenezca. Se establecerá un modelo de comunicación al Servicio de las actividades desarrolladas durante las horas sindicales retribuidas por el Servicio.

#### **ART. 41. - SEGURIDAD Y SALUD E HIGIENE.**

- a) El Comité de Seguridad y Salud estará formado de acuerdo al art. 38.2 y 35 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. En cuanto a las competencias, facultades y obligaciones de dicho Comité, se estará a las marcadas en la legislación correspondiente y expresamente en la citada Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, R.D. 39/97 de 17 de enero. Los Delegados/as de Prevención serán elegidos/as por los representantes del Comité de Empresa, pudiendo recaer tal nombramiento en personal que no pertenezcan al Comité de Empresa, siempre que sean empleados/as del Servicio
- b) Reconocimiento médico. Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo podrán realizar en los términos del art. 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales un reconocimiento médico anual.

El art. 22 establece que el empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para



verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En base a lo cual, se establece que las categorías de conductor-perceptor, conductor-perceptor de autobús de personas con movilidad reducida y conductor de cocheras deberán realizar en reconocimiento médico obligatorio de forma periódica, como mínimo de forma bianual.

Semejante criterio se utilizará para todo el personal de taller, que deberá realizar el reconocimiento médico obligatorio con una periodicidad mínima de tres años.

Este reconocimiento médico se realizará dentro de su jornada laboral en los servicios de Vigilancia de la Salud municipales y el resultado se registrará en unas cartillas que para este efecto facilitará el Servicio y se encontrarán en poder del trabajador/a. Si por falta de capacidad técnica apreciada por el médico del Servicio, algunas pruebas no pudieran realizarse en aquellos, se gestionará su realización en otro lugar adecuado.

## CAPÍTULO VII

### Reglamentación

**ART. 42.- REGLAMENTO REGIMEN INTERIOR.** El Reglamento de Régimen Interior permanecerá vigente en todo aquello que no contravenga las disposiciones legales.

**ART. 43.- ENTREGA DE RECAUDACIÓN.** Si en la entrega de recaudación se produjesen diferencias positivas o negativas (faltas o sobras), éstas serán compensadas en la retribución mensual correspondiente al mes siguiente en los conceptos de: faltas, si el saldo es negativo para el trabajador/a o sobras, si fuese positivo. Todo ello sin perjuicio de lo regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

**ART. 44.- SOLUCION DE CONFLICTOS.** Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo a lo establecido en las Acuerdos Interprofesionales de Cantabria de Resolución Extrajudicial de conflictos laborales y al Reglamento de Funcionamiento del Orecla publicado en el BOC de 13 de mayo de 1999.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones Adicionales

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Con carácter transitorio y hasta el momento de producirse una reorganización del Departamento de Tráfico y, en concreto del cuerpo de Inspección, se establece que los Inspectores/as de Línea que realicen funciones de Inspector/a de Centro de Control percibirán en función de los días que durante el año realicen dichas funciones, un complemento salarial equivalente a la diferencia de salario entre ambas categorías, calculándose este complemento salarial en base al cociente entre salario como Inspector/a de Centro de Control y jornada de su categoría según la fórmula que se indica y se computará además la jornada efectiva realizada para su compensación.



Valor hora a compensar = (Salario Inspector/a Centro Control – Salario Inspector/a Línea)/1620

Se establecerá un calendario de vacaciones y descansos para los inspectores/as que se ajuste en la medida de lo posible a la estructura de los cuadros del resto del personal de tráfico.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Con carácter transitorio y hasta el momento de producirse el desarrollo definitivo de este apartado se establece que los trabajadores/as tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales organizados, tanto internamente por el Servicio, como por las Administraciones Públicas, Centrales Sindicales y otras entidades externas relacionadas con el transporte urbano, con la salvedad de que el contenido de los cursos a seguir habrá de tener, en todo caso, relación directa y aplicación específica al puesto de trabajo desempeñado por el trabajador/a que lo solicite y, siempre y cuando, el seguimiento de un curso por parte del trabajador/a no perjudique o desestabilice la organización del Servicio dadas las especiales características del mismo (turnos de trabajo, grupos de descansos, calendarios de vacaciones, etc.).

Preservando en todo caso la organización del Servicio, éste analizará las solicitudes de los trabajadores/as que deseen cursar externamente estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, considerando para cada caso particular la posibilidad de modificar el turno de trabajo, el calendario de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

En todo caso, una vez que la solicitud haya sido aprobada será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que está matriculado en el curso solicitado y que cursa con regularidad el programa de los estudios presentando los certificados de asistencia que correspondan.

Asimismo, en función de las necesidades que se detecten y considerando propuestas de ambas partes, se establecerán cursos internos de formación para los trabajadores/as, pudiendo ser éstos de carácter obligatorio o voluntario según los requerimientos. Los criterios para la realización de los cursos internos se determinarán en una Mesa de Formación conformada por representantes de ambas partes. Además, la Mesa de Formación determinará todas aquellas acciones necesarias para posibilitar el acceso de los trabajadores/as a los planes de formación de las Administraciones Públicas y en particular a los del Ayuntamiento de Santander.

Se establece un tope máximo de tres cursos al año por cada empleado/a.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** A principios de cada año (una vez sean conocidos los datos correspondientes) se entregará al Comité de Empresa las tablas salariales actualizadas anualmente y las cuantías actualizadas correspondientes a los conceptos incluidos en los artículos 33 y 39.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** La comisión de tarjetas estudiará y mejorará aquellas tarjetas cuyos horarios sean susceptibles de abordar mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados/as del S.M.T.U., siempre y cuando se respeten los horarios de servicio establecidos en las diferentes líneas para el servicio de transporte de la ciudadanía de Santander.

Para ello esta comisión se reunirá al menos con 4 meses de antelación a la implantación de los horarios, tanto de verano como de invierno, para poder analizar las propuestas plantadas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** A la firma de este convenio se creará una Comisión de Jubilaciones al objeto de estudiar las condiciones más beneficiosas para los empleados/as que se acojan a la jubilación parcial con contrato de relevo, y así poder establecer periódicamente un calendario con los siguientes objetivos:

1. Elaborar un Plan de jubilaciones parciales de los empleados/as del Servicio.
2. Estudiar los mecanismos que, a través de las regulaciones de las Ofertas de Empleo Público, permitan alcanzar la reducción de jornada activa hasta el 75% establecido en el artículo 215 apartado c) de R. D. legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



**DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.** el Servicio se compromete a que todos aquellos servicios especiales de nueva configuración serán presados preferentemente con los medios propios del Servicio, previa negociación con el comité de Empresa.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** La modificación en el devengo de las pagas extra, será efectiva a partir del año siguiente a la firma del Convenio Colectivo, procediéndose por parte del Servicio a la liquidación de las partes proporcionales que procedieran hasta la fecha.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** La modificación de los conceptos y las fórmulas de cálculo del precio de la hora nocturna y la hora extra no tendrá en ningún caso efectos retroactivos, entrando en vigor el cambio de fórmula de conformidad con lo recogido en el artículo 2 del presente convenio.

Las Disposiciones Transitoria Primera y Transitoria Segunda del presente convenio se mantendrá únicamente durante la vigencia del mismo.



## MIEMBROS DE LA COMISIÓN DELIBERADORA

**PRESIDENTE Y SECRETARIO:** D. CALIXTO ALONSO DEL POZO, designado al efecto.

### REPRESENTACIÓN DEL SERVICIO

VOCALES:                   Presidente del S.M.T.U., D. Agustín Navarro Morante  
                                  Director/a Gerente del S.M.T.U., Dña. Patricia Cecín Collantes  
                                  Director/a de Clientes, Marketing y RR.HH., Dña. Paula Galán Peña  
                                  Director/a de Proyectos y Producción, D. Fernando Rocillo Brígido

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

VOCALES:	1	CCOO
	2	UGT
	3.	USO
	4.	CSIF
	5.	SCAT
	6.	SIEP



Los abajo firmantes, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, en señal de conformidad, firman el presente Convenio en la ciudad de Santander el 17 de octubre de 2.025.

SECRETARIO:

**S.M.T.U. SANTANDER**

**COMITÉ DE EMPRESA**

D. Agustín Navarro Morante

D. Carlos Trueba Ruiz

D. Juan Carlos Bezanilla  
Gómez

Dña. Patricia Cecín Collantes

D. Jose Antonio Rodríguez  
Arredondo

D. Ignacio Goñi Espeso

Dña. Paula Galán Peña

D. José Toca Ruiz

Dña. Rosa Belén Sotorrio  
González

D. Fernando Rocillo Brigido

D. José Miguel Santiago Fernández

D. Luis Fernando Díaz Chiquito

D. Miguel Ángel Iglesias  
Porrón

Dña. Vanesa Díez Bárcena

D. Antonio Alonso Álvarez

D. Alfredo de Andrés Salazar

D. Antonio Gómez Franco



## MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

**PRESIDENTE:** Presidente del S.M.T.U., o persona en quien delegue

**SECRETARIO:** Funcionario/a del Ayuntamiento de Santander, designado al efecto

### REPRESENTANTES DEL SERVICIO

VOCALES:

Director/a Gerente del S.M.T.U.  
Director/a de Clientes, Marketing y RR.HH.  
Director/a de Proyectos y Producción.  
Director/a Administrativo.  
Jefe/a de Tráfico

### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

VOCALES:

D.  
D.  
D.  
D.  
D.  
D.

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

### REPRESENTACIÓN DEL SERVICIO:

Director/a-Gerente, o persona en la que delegue.  
Director/a de Proyectos y Producción, o persona en la que delegue.  
Jefe de Taller, o quien ocupe sus funciones.

### DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

D. Jesús Vicente Rodríguez Gutiérrez  
D. Roberto Martínez Aguado  
D. José Miguel Santiago Fernández



**TABLA SALARIAL AÑO 2024 DESGLOSADA**

CATEGORIAS	S. BASE 2024 360/365 DIAS	COMP-FUNC. 12 MESES	COMP PUES 12MESES	C.PERSONAL 12 MESES	2 PAG. EXT.	TOTAL AÑO 2024
JEFE EQUIPO TALLER (*)	8.324,88	15.553,14	6.877,40	0,00	5.125,90	35.881,32
INSPECTOR/A CENTRO CONTROL (*)	8.324,88	14.286,26	7.489,96	0,00	5.016,85	35.117,95
INSPECTOR/A LINEA (*)	8.324,88	11.869,63	7.654,48	0,00	4.641,50	32.490,49
TECNICO/A MEDIO PREVENCIÓN	9.165,81	11.454,12	5.720,89	0,00	4.390,14	30.730,95
COND-PERCEPTOR/A LINEA	8.154,87	11.048,24	7.937,14	0,00	4.504,76	31.645,01
COND-PERCEPTOR/A MINUSV.	8.154,99	11.048,24	7.095,83	0,00	4.364,56	30.663,62
OFICIAL 1º ADMON. Y CONTABILIDAD	9.049,98	10.913,86	5.600,11	0,00	4.260,66	29.824,61
INSPECTOR/A RESP INSTALACIONES	8.324,88	16.763,04	5.840,22	0,00	5.154,69	36.082,83
INSP SUBJEFE EXPLOTACION	8.324,88	16.959,36	5.719,57	0,00	5.167,30	36.171,11
INSP SUBJEFE GESTION	8.324,88	18.113,25	5.749,60	0,00	5.364,62	37.552,35
TEC RESP DEP ELEC-INFORM	8.969,70	14.893,31	5.958,95	0,00	4.970,33	34.792,30
OFICIAL 1º GEST SISTEMAS	8.102,14	10.169,52	5.958,95	0,00	4.019,94	28.250,55
CONDUCTOR/A-COCHERAS	8.154,87	10.214,92	7.915,22	0,00	4.362,22	30.647,23
ENCARGADO/A ALMACEN	8.324,98	10.748,82	5.862,29	0,00	4.156,02	29.092,11
OFICIAL 1º CHAPA-PINTURA-SOLD	8.085,13	10.293,25	6.987,56	0,00	4.209,20	29.575,13
OFICIAL 1º MECANICO/A (*)	8.019,79	10.293,25	6.867,57	0,00	4.178,46	29.359,06
OFICIAL 1º AIRE ACONDICIONADO	8.019,79	10.293,25	6.026,26	0,00	4.038,24	28.377,54
AUX. ADMTVO. COMER. Y RECAUD	7.427,94	10.772,43	6.064,23	0,00	4.044,10	28.308,70
OFICIAL 3º CHAPA-PINTURA-SOLD.	7.493,65	10.179,54	6.979,43	0,00	4.091,66	28.744,29
OFICIAL 2º ELEC-INFOR	8.085,13	9.426,53	6.026,26	0,00	3.904,53	27.442,45
OFICIAL 2º MECANICO/A	7.754,46	9.167,86	6.864,35	0,00	3.946,74	27.733,41
OFICIAL ELECT/OF.3º ELEC-INFOR (*)	7.754,46	9.044,20	6.864,35	0,00	3.926,13	27.589,14
OFICIAL 3º MECANICO/A-ELECT.	7.442,41	9.473,42	6.864,35	0,00	3.946,37	27.726,55
AUX. ALMACEN	7.296,49	8.669,07	5.856,56	0,00	3.620,36	25.442,48
GUARDA CON TURNICIDAD	6.860,25	9.674,78	7.046,85	0,00	3.914,65	27.496,53
PEON ESPECIALISTA NEUM. ENGRA.	6.846,28	9.225,48	6.985,10	0,00	3.827,18	26.884,05
PEON ESPECIALISTA MEC./AYU. MECA. (*)	6.846,28	9.101,82	6.995,98	0,00	3.808,38	26.752,47
LIMPIADOR/A	6.543,55	9.020,76	5.731,73	0,00	3.534,40	24.830,44
VIGILANTE	6.543,55	9.020,76	6.195,43	0,00	3.626,62	25.386,36
PEON MANTENIMIENTO(*)	6.687,93	8.794,27	6.984,79	0,00	3.729,23	26.196,23
INSP. OPER EXPLOTACIÓN DATOS	8.324,88	12.933,59	5.701,78	0,00	4.493,37	31.453,62
OFICIAL 2º GESTOR/A INSTALACIONES	8.082,97	9.147,14	5.958,94	0,00	3.846,39	27.035,44
ENFERMERO/A	9.614,79	11.273,65	5.720,30	0,00	4.434,79	31.043,53
TECNICO/A SIST.GESTION INFORMATICA	9.614,79	16.767,98	8.269,65	0,00	5.775,40	40.427,81
TECNICO/A SUP. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	12.125,09	17.982,85	8.269,65	0,00	6.396,27	44.773,86
JEFE NEGOCIADO	9.614,79	19.493,99	8.269,65	0,00	6.229,74	43.608,17
JEFE TALLER	9.614,79	20.330,77	8.269,65	0,00	6.369,20	44.584,41
JEFE TRAFICO	9.614,79	24.790,10	8.269,65	0,00	7.112,42	49.786,96
MEDICO/A	12.125,09	21.965,93	8.269,65	0,00	7.060,11	49.420,78
DIRECTOR/A RRHH, MARKETING Y CLIENTES	12.125,09	26.437,20	8.269,65	9.561,18	9.398,85	65.791,97
DIRECTOR/A PROYECTOS	12.125,09	26.437,20	8.269,65	9.561,18	9.398,85	65.791,97
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	12.125,09	26.437,20	8.269,65	0,00	7.805,32	54.637,26
SUB-DIRECTOR/A	17.492,35	32.309,37	8.269,65	0,00	9.678,56	67.749,93
DIRECTOR/A-GERENTE	21.704,03	35.882,14	8.269,65	0,00	10.975,97	76.831,79

En las categorías marcadas con el símbolo (\*) los trabajadores cuya jornada no se desarrolle según cuadro rotativo no percibirán el plus por trabajo en festivos  
 Los conceptos retributivos contenidos en esta tabla, salvo error, serán los que se tomen como base para el cálculo correspondiente a los años sucesivos.





## PERIODOS DE VACACIONES, COMPENSACIÓN Y PERMISOS CONDUCTORES - PERCEPTORES

**\* PARA JORNADA COMPLETA**

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS
ENERO (Vacaciones)	4	3	2	1	6	5
JULIO (Resto)						
FEBRERO (Vacaciones)	5	4	3	2	1	6
AGOSTO (Resto)						
MARZO (Vacaciones)	6	5	4	3	2	1
SEPTIEMBRE (Resto)						
ABRIL (Vacaciones)	1	6	5	4	3	2
OCTUBRE (Resto)						
MAYO (Vacaciones)	2	1	6	5	4	3
NOVIEMBRE (Resto)						
JUNIO (Vacaciones)	3	2	1	6	5	4
DICIEMBRE (Resto)						

ESTAS FECHAS PUEDEN SER MODIFICADAS EN SU INICIO O FINAL, DEPENDIENDO DEL GRUPO DE DESCANSO

## FIESTAS GRUPO DE DESCANSO

GRUPO 1	
GRUPO 2	Cada Conductor-Perceptor
GRUPO 3	disfrutará de dos Fiestas de Grupo
GRUPO 4	coincidentes con las 14 Fiestas del
GRUPO 5	Calendario Laboral de cada año.
GRUPO 6	Su designación se realizará
GRUPO 7	ajustada a los cuadros de
	descanso de cada grupo.



## PERIODOS DE VACACIONES INSPECTORES, AÑO 2025

NUM	GRUPO		Vacaciones y Resto de días. *Según grupos de vacaciones	
	Descanso	Vacaciones	Vacaciones	Resto de Días
5.019	3	1	abril	octubre
5.022	5	2	mayo	Noviembre
5.023	4	3	junio	diciembre
5.024	1	1	abril	octubre
5.026	2	4	enero	Julio
5.027	3	6	marzo	septiembre
5.029	5	5	febrero	agosto
5.031	6	6	marzo	septiembre
5.509	1	5	febrero	agosto
5.510	2	2	mayo	Noviembre
5.511	3	1	abril	octubre

LOS DIAS GENERADOS POR EL TIEMPO DE EXCESO SOBRE LA JORNADA DIARIA (EN EL CASO ESPECÍFICO DE LOS INSPECTORES DE LÍNEA REALIZANDO FUNCIONES DE INSPECTOR DE CONTROL), SE COMPENSARÁN DENTRO DEL AÑO NATURAL FIJÁNDOSE EN EL CALENDARIO DE MUTUO ACUERDO



## PERIODOS DE VACACIONES GUARDAS, AÑO 2025

NUM	GRUPO		Vacaciones y Resto de días. *Según grupos de vacaciones	
	Descanso	Vacaciones	Vacaciones	Resto de Días
9.111	1	2	mayo	Noviembre
9.112	7	1	abril	octubre
9.113	5	6	marzo	septiembre
9.114	2	3	junio	diciembre
9.115	3	5	febrero	agosto



## CUADRO ROTATIVO DE VACACIONES TALLER-MECÁNICA

FECHAS EN LAS QUE ESTAN INCLUIDAS LAS VACACIONES Y PERMISOS	2025 GRUPOS	2026 GRUPOS	2027 GRUPOS	2028 GRUPOS	2029 GRUPOS	2030 GRUPOS	2031 GRUPOS
MARZO - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 1ª QUINCENA DE NOVIEMBRE	4	3	2	1	7	6	5
ABRIL - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 2ª QUINCENA DE NOVIEMBRE	8	4	3	2	1	7	6
MAYO - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 1ª QUINCENA DE DICIEMBRE	5	8	4	3	2	1	7
JUNIO - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 2ª QUINCENA DE DICIEMBRE	6	5	8	4	3	2	1
JULIO - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 1ª QUINCENA DE ENERO	7	6	5	8	4	3	2
AGOSTO - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 2ª QUINCENA DE ENERO	1	7	6	5	8	4	3
SEPTIEMBRE - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 1ª QUINCENA DE FEBRERO	2	1	7	6	5	8	4
OCTUBRE - VACACIONES DIAS POR OTROS CONCEPTOS - 2ª QUINCENA DE FEBRERO	3	2	1	7	6	5	8

ESTAS FECHAS PUEDEN SER MODIFICADAS EN SU INICIO O FINAL DEPENDIENDO DEL GRUPO DE DESCANSO



LOS DIAS QUE FALTEN DE INCORPORAR EN ESTAS FECHAS, SE DARÁN COMO DIAS PENDIENTES AÑADIDOS A SUS DESCANSOS, O EN SÁBADO Y FESTIVO A LO LARGO DEL AÑO

NUMERO DE EMPLEADO	CATEGORIA	GRUPO DE DESCANSO	GRUPO DE VACACIONES
9806	Chapista	3	1
9808	Chapista	5	2

9057	Mecánico	5	1
9800	Mecánico	6	2
9051	Mecánico	7	3
9050	Mecánico	4	4
9802	Mecánico	2	5
9807	Mecánico	3	7
9056	Mecánico	1	8
9804	Mecánico (AC)	S-F	8

9043	Peón Ruedas, Engrase	6	1
9052	Peón	S-F	2
9059	Peón Tarde	6	3
9055	Peón Ruedas, Engrase	1	4
9058	Peón Tarde	4	5