

CONVENIO COLECTIVO DEL
"SERVICIO MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS"

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ART. 1.-ÁMBITO PERSONAL.- Las estipulaciones de este Convenio afectan a las relaciones laborales existentes entre el personal de plantilla cuyas categorías figuran en el anexo y el Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander.

ART. 2.- ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, entre 1 de enero de 2.008 y 31 de diciembre de 2.011 y entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Santander; sin embargo, los efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán a 1 de Enero de 2008. La DENUNCIA del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, con el plazo de preaviso mínimo de dos meses a la fecha de su finalización y sin más requisito que el escrito de comunicación a la Autoridad Laboral.

ART. 3.- COMISIÓN PARITARIA.- Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, compuesta de ocho vocales, cuatro designados por el Comité de Empresa y otros cuatro por el Servicio, siendo el Presidente el mismo del Convenio. Dicha Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, 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.

ART. 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Los salarios 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.

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones

ART. 7.- INCREMENTO SALARIAL.- En cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.008, los salarios experimentarán un crecimiento del 2% de la masa salarial del 2.007, aplicable a todos los conceptos económicos. Para los años 2.009, 2.010 y 2.011 se aplicarán los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos para dichos años.

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 DE FUNCIÓN.

Los importes para 2.008, figuran como anexo al final del texto del Convenio.

ART. 9.- COMPLEMENTO SALARIAL.- Esta denominación agrupa los siguientes conceptos: EL COMPLEMENTO FORMADO POR (PENOSIDAD, PELIGROSIDAD, TURNICIDAD Y PROLONGACION DE JORNADA) y la PRODUCTIVIDAD.

1.- COMPLEMENTO.- Agrupa los siguientes conceptos:

PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.- Se percibirá por este concepto las cantidades que al final del texto del Convenio se incluyen como anexo.

DEDICACION EXCLUSIVA.- A aquellos trabajadores que el Servicio exija dicha condición, se les retribuirá por ella en una proporción del 36,68% sobre el salario base.

TURNICIDAD.- Aquellos trabajadores que roten su turno con periodicidad semanal o cumplan su horario en jornada partida, percibirán por ello la cantidad señalada en la tabla salarial anexa al Convenio, distribuida en los doce meses del año. El Inspector de control Ayudante y el Conductor-Perceptor de minusválidos, que cumplen su horario es jornada partida, percibirán por ello la misma cantidad.

PROLONGACIÓN DE JORNADA.

2.- PRODUCTIVIDAD. - Agrupa los siguientes conceptos:

- **CAMBIO DE TURNO.-** Si por necesidades del Servicio y a instancias de la Empresa, 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 31,98€. La realización de este cambio respetará el descanso mínimo entre jornadas establecido en el RD. 1.561/1.995.

Quando un trabajador/a solicita un cambio de turno y este es aceptado por la Empresa, dicho cambio no tendrá ninguna retribución económica; lo mismo se aplica en el caso del cambio de turno entre conductores.

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 está dispuesto a realizar cambios de turno para vacantes de portería y/o conductor 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 bimensual.

Para favorecer la rotación, una vez que un trabajador/a haya realizado un cambio de turno, no lo volverá a hacer hasta que todos los trabajadores 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 de su categoría y grupo de descanso). Como causas justificadas se entiende: bajas, permisos, vacaciones y los servicios de portería y conductor de cocheras. En el caso de cambios de turno en servicios de portería y conductor 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 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 trabajador/a no pueda ser localizado 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.

- NUEVAS TECNOLOGÍAS.- Debido a la incorporación de nuevas tecnologías, que impliquen mayor actividad a los distintos afectados de los diferentes departamentos, se establece para 2.008 la cantidad señalada en la tabla salarial anexa al Convenio. Dichas secciones son: administración, inspectores, conductores-perceptores, almacén, servicio médico y servicio de prevención.
- MEJORA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO.- Consiste en una cantidad de 31,98€ mensuales relacionados con el cumplimiento de la puntualidad (hasta un máximo de dos faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo) y ausencia de reclamaciones (formalizadas por usuarios) las cuales se valorarán previamente por el Comité de Empresa o Comisión que se designe al efecto y el Servicio Municipal de Transportes Urbanos. Este plus no será percibido por quien no cumpla los objetivos anteriormente citados o supere diez días al mes de absentismo por enfermedad.

- REDUCCION DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD.- Se percibirá por este concepto la cantidad de 106,63€ mensuales.

En el caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, se deducirá de tal cantidad la parte proporcional correspondiente al número de días en situación de Incapacidad Temporal con respecto al total de días de cada mes, estableciéndose tres excepciones a tal deducción, acreditadas por el interesado/a:

En el caso de enfermedad que conlleve hospitalización y hasta el alta médica que se derive de la misma.

En el caso de intervención quirúrgica hospitalaria, y hasta el alta médica derivada de la misma.

En el caso de diagnóstico de enfermedad oncológica, que implique Incapacidad Temporal.

De los términos hospitalización e intervención quirúrgica hospitalaria quedan excluidos los ingresos ambulatorios y en centros médicos de día. Asimismo, el tiempo de espera previo a la hospitalización y/o intervención quirúrgica no será considerado como excepción a efectos de deducción.

- POLIVALENCIA. - En los departamentos de talleres (excepto almacén), conductores de cocheras, cobradores, portería, limpieza y electrónica - informática se desarrollan funciones que, en ocasiones, no se corresponden con la especialidad desempeñada, por lo que se establece para el año 2.008 la cantidad señalada en la tabla salarial anexa al Convenio. En el supuesto de que algún perceptor de dicho plus se negase a realizar tareas ajenas a su especialidad, dejará de percibirlo automáticamente.
- TRABAJO EN FESTIVOS.- Aquellos trabajadores que por el desarrollo de su jornada laboral anual, organización o necesidades del Servicio estén obligados a trabajar en días festivos (fiestas nacionales, autonómicas y locales) percibirán por este concepto la cantidad de 70 € mensuales para el 2.008.

En el caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, se deducirá de tal cantidad la parte proporcional correspondiente al número de días en situación de Incapacidad Temporal con respecto al total de días de cada mes, estableciéndose cuatro excepciones a tal deducción, acreditadas por el interesado/a:

En el caso de enfermedad que conlleve hospitalización y hasta el alta médica que se derive de la misma.

En el caso de intervención quirúrgica hospitalaria, y hasta el alta médica derivada de la misma.

En el caso de diagnóstico de enfermedad oncológica, que implique Incapacidad Temporal.

En el caso que el trabajador sea declarado en contingencias de accidente de trabajo, reconocido por la correspondiente mutua colaboradora de la seguridad social.

De los términos hospitalización e intervención quirúrgica hospitalaria quedan excluidos los ingresos ambulatorios y en centros médicos de día. Asimismo, el tiempo de espera previo a la hospitalización y/o intervención quirúrgica no será considerado como excepción a efectos de deducción.

Para los apartados de REDUCCIÓN DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD y TRABAJO EN FESTIVOS, 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).

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.

Los conceptos de productividad por MEJORA EN LA CALIDAD DEL SERVICIO, de REDUCCIÓN DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD y TRABAJO EN FESTIVOS no serán tenidos en cuenta a los efectos de lo determinado en el artículo 34 Complemento de Incapacidad Temporal.

ART. 10.- COMPLEMENTOS PERSONALES.- Esta denominación agrupa los siguientes conceptos:

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.- Percibirán este concepto los trabajadores a los que la valoración de puestos de trabajo realizada por HAY GROUP, fijó unas retribuciones por debajo de las realmente consolidadas, con los siguientes importes anuales:

Nº Empleado	Importe 2.008
1.008	1.803,38€
1.016	2.952,43€

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.

Estos complementos estarán afectados por los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos durante la vigencia del presente Convenio.

ART. 11.- OTROS COMPLEMENTOS.- Bajo esta denominación se incluye el siguiente concepto:

QUEBRANTO DE MONEDA. - El personal de cobranza e inspección percibirá anualmente por este concepto la cantidad señalada en la tabla salarial anexa al Convenio y también lo percibirán los trabajadores cuyos números de empleado son 1.017, 1.018, 1.013, 9.109, mientras realicen las funciones de administrar dinero en efectivo, así como aquellas otras

personas que puedan sustituir en esta tarea a las anteriormente señaladas.

El recaudador-pagador percibirá por dicho concepto 1.195,63€ anuales para 2.008.

Este complemento estará afectado por los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos durante la vigencia del presente Convenio.

ART.12.- 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 formula a aplicar para el cálculo del valor de la hora nocturna es la siguiente:

$$\text{V.H.N.} = 1,20 \times \frac{\text{S.B.} + \text{ANT} + \text{C.F.} + \text{P/P} + \text{TUR.} + \text{P.J.} + \text{N.T.} + \text{POL.} + \text{G.E.} + \text{T.F.}}{1\ 661 \text{ Horas}}$$

Donde:

V.H.N. = Valor de hora nocturna.

S.B. = Salario base.

ANT = Antigüedad.

C.F. = Complemento de función.

P/P = Penosidad y peligrosidad.

TUR = Turnicidad.

P.J. = Prolongación de jornada.

N.T = Nuevas tecnologías.

POL = Polivalencia.

G.E = Gratificación extraordinaria.

TF = Trabajo en festivos.

ART. 13.- 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%. Los días festivos trabajados se compensarán con otro día de descanso de acuerdo con el cuadrante horario de descansos que figura anexo a este Convenio. 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 formula a aplicar para el cálculo del valor de la hora extraordinaria es la siguiente:

$$\text{V.H.N.} = 1,75 \times \frac{\text{S.B.} + \text{ANT} + \text{C.F.} + \text{P/P} + \text{TUR.} + \text{P.J.} + \text{N.T.} + \text{POL.} + \text{G.E.} + \text{T.F.}}{1\ 661 \text{ Horas}}$$

Donde:

V.H.E. = Valor de hora extraordinaria.

S.B. = Salario base.

ANT = Antigüedad.

C.F. = Complemento de función.

P/P = Penosidad y peligrosidad.

TUR = Turnicidad.

P.J. = Prolongación de jornada.

N.T = Nuevas tecnologías.

POL = Polivalencia.

G.E = Gratificación extraordinaria.

TF = Trabajo en festivos.

ART.14.-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.15.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las gratificaciones extraordinarias son de devengo anual en los meses de marzo, julio y Navidad, y se percibirán fraccionadas en los 12 meses del año. Se percibirá además una gratificación con la retribución del mes de noviembre de 553,22€. para 2.008.

Asimismo, para el año 2.008 las pagas extraordinarias se abonarán de acuerdo a lo establecido en la Ley de Presupuestos de 2.008 y acuerdos de Funcionarios municipales.

Los conceptos que integran las pagas extraordinarias a partir del 1 de enero de 2.009 son: SALARIO NIVEL, la ANTIGÜEDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD, DEDICACION EXCLUSIVA, TURNICIDAD Y PROLONGACION DE JORNADA.

CAPITULO TERCERO

Jornada, Horarios, Licencias y Vacaciones

ART. 16.- JORNADA.- La jornada será de 1.661 horas al año equivalente a 38 horas semanales distribuidas en cinco días a la semana y se realizarán en horario continuado con descansos correlativos según cuadro adjunto, en turnos de mañana, tarde y noche (en época estival, y fin de año, realizándose preferentemente con personal voluntario). Se establece una pausa dentro de la jornada de 15 minutos diarios.

Con carácter transitorio y, mientras que no exista una disposición legal que recoja posibles modificaciones con respecto a la aplicación del R.D. 902/2007 sobre el transporte urbano, los términos dispuestos por el mismo serán de aplicación y; en especial, en lo relativo al tiempo de pausa (no inferior a 30 minutos por jornada). Si dicha disposición determinase que el transporte urbano estuviera sujeto a todos los efectos a lo dispuesto en el R.D. 902/2.007, el tiempo de pausa de 30 minutos será considerado como tiempo efectivo de trabajo; en caso contrario, el tiempo de pausa dentro de la jornada diaria será de 15 minutos.

Para aquellos trabajadores que no opten por la jornada regulada en el artículo 17 Jornada Voluntaria, la jornada máxima anual será de 1.661 horas. Los días de compensación serán los que se detallan a continuación en cada grupo correspondiente.

Se cumplimentará la jornada con las siguientes excepciones o complementos:

ADMINISTRACIÓN: Jornada continuada de lunes a viernes, en turno de mañana de 7:36 horas. Entre el 15 de junio y 15 de septiembre se adelantará la salida a las catorce horas.

ALMACÉN: Jornada continuada de 7 horas de lunes a viernes y de 6 horas el sábado, en turno de mañana, siendo éste último alternativo cada semana. Se dispondrá de ocho días al año libres.

ENGRASE Y NEUMÁTICOS: Jornada correlativa según cuadro, en turno de mañana de 7 horas y 36 minutos, se dispondrá de ocho días al año libres en el mes que se indica en el cuadro de vacaciones.

CHAPA, PINTURA Y SOLDADURA.- Turno de mañana en horario de 6:00 a 13:38 según cuadro. Los días de compensación (8 al año) y las vacaciones, se disfrutaran según acuerdo entre trabajador y Empresa.

LIMPIEZA Y COMBUSTIBLE.- Turno de tarde de 16:37 a 24:15 horas con la misma jornada de Engrase y Neumáticos.

TALLERES.- La jornada diaria será de 7 horas, 38 minutos en turno de mañana según cuadro, cada siete semanas se establecerá un turno fijo de tarde de 16:22 a 24.00 horas, en la época estival y fin de año se establecerá otro de noche entre los oficiales que posean carné de conducir de autobús, se dispondrá de ocho días al año libres en el mes que se indica en el cuadro de vacaciones.

A todo el personal de Talleres y Almacén se le entregará a final de año un calendario que recoja la jornada del año siguiente.

GUARDAS. - Jornada diaria de 8 horas en turnos de mañana, tarde y noche, con descansos correlativos, tendrán un exceso de 18,5 días al año que disfrutarán entre cuatro y siete meses antes o después de las vacaciones.

INSPECTORES DEL CENTRO DE CONTROL.- La jornada será de 8:00 horas diarias compensándoles el exceso con 18,5 días de descanso al año.

INSPECTORES.- La jornada diaria será de 7 horas 38 minutos, compensándoles el exceso con 8 días de descanso al año.

CONDUCTORES. - La jornada diaria será de 7 horas 46 minutos, tendrán un exceso de doce días al año, cinco de ellos se disfrutarán seguidos en el período de 4 a 7 meses antes o después de las vacaciones en el período que coincide en el cuadro de descansos con el turno de cinco días de trabajo y los otros siete más el día que corresponde por San Cristóbal en domingos y festivos en el mismo periodo.

CONDUCTORES-PERCEPTORES, CONDUCTORES DE COCHERAS Y COBRADORES.- Jornada de 7 h. 57 minutos, en turnos de mañana, tarde y noche según cuadro, se dispondrá de diez días seguidos de compensación a continuación de las vacaciones así como de dos fiestas por grupo. En el período de 4 a 7 meses antes o después de las vacaciones tendrán 8 días libres que se disfrutarán: cinco de ellos seguidos en el período que coincida en el cuadro de descansos con el turno de cinco días de trabajo, dos en el sábado y domingo siguiente o anterior, y el que falta más el día que corresponde por San Cristóbal, a ser posible en sábado, domingo o festivo, o bien, añadido a días de descanso.

CONDUCTORES-PERCEPTORES.- La jornada incluirá en turno de mañana veinte minutos para la preparación del autobús y llegada a la cabeza de línea y 18 minutos para entrega y liquidación de la recaudación. En turno de tarde se dispondrá de veintiocho minutos para llevar el autobús a cocheras desde la última cabeza de línea más cercana, pasarle por el tren de lavado, situarle en la toma de gasóleo y realizar la liquidación y entrega de la recaudación.. Se establecerá una flexibilidad de la jornada en los siguientes términos: La jornada diaria variará entre 7 y 9 horas con cómputo bimestral. El cambio de turno se efectuará como máximo a las 15 horas con un margen de +/- 15 minutos.

El Servicio se compromete a computar la jornada diaria. La jornada de trabajo podrá iniciarse o finalizarse en los centros de trabajo o en alguna de las paradas efectuadas por los servicios tal y como señala el R.D. 1.561/1995.

COBRADORES.- La jornada será de 7 h. 39 minutos de autobús y 18 m. para la entrega y liquidación de la recaudación. En el horario de autobús están incluidos 9 minutos para la toma y deje de servicio, entendiéndose éste de cocheras a su cabeza de línea o viceversa desde su última cabeza de línea.

Antes de cada primero de año se publicarán los calendarios de los días de compensación por reducción de jornada acoplados a las vacaciones. Dichos calendarios, al planificarse anualmente, tendrán el mismo funcionamiento que los de vacaciones en situaciones de Incapacidad Temporal.

Las compensaciones en jornadas detalladas en este artículo están siempre referidas y supeditadas a la diferencia real entre las 1661 horas anuales

pactadas y las que efectivamente se prestan como resultado de la jornada diaria.

SAN CRISTOBAL. - Todo el personal del Servicio, tendrá derecho a un día libre al año por la festividad de San Cristóbal y se disfrutará de acuerdo a lo establecido en las cláusulas anteriores. En los casos en que no esté fijado se dará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

PROLONGACION DE JORNADA. - Ante la imposibilidad práctica de equiparar la jornada laboral a la que realizan los diferentes servicios municipales está establecido un plus de compensación anual de 1.617,00 € equivalente a una aplicación de jornada de 35 horas semanales y que se abonará en los 12 meses del año, a efectos del 2.008. Dicha equiparación se cuantifica en 131:13 horas.

Para el año 2.009 la cantidad anual de 1.617,00€ estará afectada por el incremento que fije la Ley de Presupuestos para dicho año.

Para el año 2.010 la cantidad anual a percibir será la resultante de la siguiente formula:

$$C.A.P2.010 = C.A.A2009 + 0,5 \times (V.P.H.O2010 - V.H.P.J2009) \times 131:13$$

Para el año 2.011 la cantidad anual a percibir será la resultante de la siguiente formula:

$$C.A.P2.011 = V.P.H.O2011 \times 131:13$$

Donde:

C.A.P. = Cantidad anual a percibir.

C.A.A. = Cantidad anual abonada.

V.P.H.O. = Valor promedio hora ordinaria.

V.H.P.J. = Valor de hora de prolongación de jornada.

La cantidad total anual correspondiente a dicho plus se abonará de forma prorrateada en los 12 meses del año.

Además, para el año 2.008 por no haberse podido disfrutar en el Servicio Municipal de Transportes Urbanos los días de permiso por asuntos propios y Navidad a que tienen derecho el resto de dependencias municipales se percibirá por este concepto la cantidad 792,46€ de compensación. El pago por este concepto se aplicará exclusivamente al año 2.008, de forma que desaparecerá en los siguientes años de vigencia del Convenio, dado que dichos días de permiso serán disfrutados.

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.

ART. 17. - JORNADA VOLUNTARIA.- Se establece una jornada adicional, a la regulada en el artículo 16, de adscripción voluntaria y limitada al personal de tráfico (inspectores y conductores en sus diferentes categorías), guardas, cobradores y al personal de talleres, almacén y departamento de electrónica-informática, con carácter transitorio durante la vigencia del Convenio, de 80 horas (10 jornadas) anuales para cada trabajador/a adscrito/a, hasta un máximo de 1.741 horas anuales. Esta jornada voluntaria responde a razones organizativas para dotar de cierta flexibilidad en la prestación de servicios, que hagan posible garantizar los mismos, sin que ello suponga merma de los derechos adquiridos por los trabajadores, así como para atender a las necesidades que se generen en la prestación de servicios, como consecuencia de bajas, refuerzos, excesos de demanda, etc.

Se establecerá una lista con aquellos trabajadores que voluntariamente elijan dicha clase de jornada, siendo el exceso de jornada, respecto a la jornada regulada en el Art. 16, distribuido de manera uniforme a lo largo del año, sin que ello suponga renuncia a su derecho al descanso semanal de día y medio regulado en el artículo 37.1 del E.T. en computo bisemanal, que les será respetado y aplicado. El llamamiento será rotativo, salvo por causas excepcionales y debidamente justificadas (bajas, vacaciones, permisos y horas mínimas entre turnos). Los trabajadores que se adscriban a dicha jornada voluntaria serán retribuidos con la cantidad anual de 2.302,8€ (equivalentes a 230,28 € por jornada) que se retribuirán mensualmente de forma prorrateada con la cantidad de 191,90 € (se cobrarán también en aquellos meses que el trabajador esté de vacaciones), que retribuye tanto la prestación de servicios, como los distintos complementos de turnicidad, peligrosidad, nocturnidad o cualquier otro tipo de complemento que pudiera derivarse de su puesto de trabajo.

Esta retribución estará afectada por los incrementos que fijen las sucesivas Leyes de Presupuestos durante la vigencia del presente Convenio.

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

1. Como norma general, se desarrollará una jornada adicional 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 voluntaria un día concreto, ésta cifra podrá ser superior.
2. La necesidad de realizar una jornada voluntaria 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 descansos, de la jornada de 1.661 horas, corresponda un periodo de cuatro días seguidos, solo será disponible, para la jornada voluntaria adicional, el primero o el último día de dicho periodo.
4. En cuanto a la recuperación de las jornadas de disponibilidad no efectuadas motivadas por Incapacidad Temporal, y a efectos de viabilidad de su cumplimiento, se establece que el número de jornadas voluntarias no efectuadas que se puede recuperar tras una situación de Incapacidad Temporal es de una jornada; si la baja se produce sin haber realizado la jornada voluntaria correspondiente al mes de la baja y no se produce el alta antes del día 20 del mes siguiente le será descontado el importe correspondiente a una jornada voluntaria en la nómina (230,28€).
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 jornada voluntaria, la cual se cumplimentará mensualmente estando ordenada para cada categoría, por grupo de vacaciones, grupo de descanso y número de empleado y le será entregada al Comité de Empresa la primera semana de cada mes.

En dicha lista se anotará: el número de jornadas voluntarias a mes actual realizadas por cada trabajador/a, las jornadas voluntarias marcadas para el mes, la imposibilidad de localizar al conductor, la imposibilidad de un conductor a realizar la jornada voluntaria por causas justificadas y el número de jornadas voluntarias acumuladas. Salvo causas excepcionales y en términos generales, la diferencia máxima de jornadas desarrolladas entre dos trabajadores 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 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 voluntaria, afectando ésta al periodo de descanso de cuatro días seguidos, pasará a ser el primero en ser llamado para realizar la jornada voluntaria, 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 voluntaria durante el mes siguiente pasando a ser el primero en ser llamado para realizar la jornada voluntaria, 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 voluntaria, se localizará al siguiente de la lista.

Desde el punto de vista de recuperación de las jornadas de disponibilidad no efectuadas motivadas la imposibilidad de localizar

al trabajador/a para comunicarle el requerimiento o por la negativa justificada del trabajador/a para realizar la jornada voluntaria y a efectos de viabilidad de su cumplimiento se establece como plazo máximo hasta la finalización del siguiente mes para recuperarla, debiendo la empresa comunicar al trabajador la necesidad de realizar la jornada voluntaria; si no se realiza dicha recuperación le será descontado el importe correspondiente a una jornada voluntaria en la nómina (230,28€).

En lo referente a la limitación de los departamentos, puestos y categorías afectados por este artículo se establece que su aplicación en los términos presentes será efectiva a partir de la aprobación definitiva del presente Convenio Colectivo no existiendo retroactividad, por lo que se mantiene lo estipulado en el Convenio Colectivo 2.005-2.007.

ART. 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- a).- Por un tiempo de QUINCE días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a y DOS días naturales por el matrimonio de alguno de sus hijos, contados a partir mismo día del matrimonio.
- b).- Por un tiempo de OCHO días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, contados a partir del día siguiente al del fallecimiento.
- c).- Por un tiempo de TRES días naturales por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, contados a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

PERMISO DE PATERNIDAD.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de la Ley Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo artículo, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante TRECE días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de dicha Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, con al menos una semana de antelación.

- d).- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, UN día.
- e).- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. Este punto queda regulado según el artículo 39 del presente Convenio Colectivo.
- f).- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- g).- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- h).- Por lactancia de un hijo 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.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, debiéndose disfrutar este permiso acumulado de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la baja por maternidad. Para realizar el cálculo del tiempo de permiso acumulado de lactancia se deberá multiplicar una hora por el número de días laborables que hay entre el final de la baja por maternidad (16 semanas) y el momento en el que el hijo cumpla 12 meses.

Este permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

i).- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/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.

j).- Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/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 trabajador/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.

k).- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

l).- 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.

m). - Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

1. Permiso por parto: tendrá una duración de DIECISÉIS semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en DOS semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que SEIS semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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 TRECE semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de DIECISÉIS semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en DOS semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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 el salario nivel.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Cantabria que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, 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 la Administración Pública competente en cada caso.

- n).- TRES días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización (excluidos ingresos ambulatorios y en centros médicos de día) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto (distinta localidad), el plazo será de CINCO días.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de DOS días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de CUATRO días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute del permiso se podrá comenzar durante los 10 días siguientes, a que se produzca el accidente o enfermedad grave, la hospitalización o la intervención quirúrgica.

- ñ).- SEIS días hábiles por asuntos particulares (a.p.).

- o). - Licencia especial de DOS días por Navidad (l.e.).

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de DOS días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Los permisos retribuidos correspondientes a los apartados ñ) y o) se disfrutarán según lo establecido en los calendarios de trabajo prefijados para cada trabajador/a, agrupándose, a partir de 2.009 y como norma general, junto con las vacaciones, días de compensación y días de convenio en dos periodos anuales, estableciéndose una rotación para años sucesivos para cada grupo de vacaciones dentro de cada categoría según los cuadros adjuntos al presente Convenio; en aquellas categorías en que no se establezca esta casuística se fijarán los días de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La aplicación del disfrute, tanto de los 6 días hábiles por asuntos particulares, como la licencia especial de 2 días por Navidad, se articula según los siguientes criterios:

Se admitirán como máximo DOS cambios de fecha de permisos por a.p. y de l.e. por trabajador/a y año.

Un permiso por a.p. o de l.e. solo podrá cambiarse, salvo acuerdo con la Empresa, por un día del mismo tipo considerándose dos tipos de días:

- o laborables de lunes a viernes
- o sábados, domingos y festivos.

Se admite UN solo cambio por día de calendario (se atenderá la petición de cambio de un solo conductor -por orden de petición- de los que tengan asignado ese día como día de a.p. y de l.e.).

Los cambios deberán solicitarse al menos con una semana de antelación a la de disfrute del día de a.p. y l.e. (el día a cambiar o el día por el que se cambia).

En cada día del año solo será posible encajar UN cambio de día de a.p. y l.e. proveniente de un día de a.p. y l.e. fijado en en calendario original (por orden de petición).

No será posible recuperar días de a.p. y l.e. (se pierden por bajas, excedencias temporales, etc.).

Se permite la posibilidad de realizar cambios de días de a.p. y l.e. entre trabajadores, siendo necesario presentar la solicitud de los trabajadores implicados con al menos una semana de antelación a la del disfrute del día de a.p. y l.e. a cambiar.

Trabajadores con días de a.p. y l.e. marcados en el primer trimestre de cada año podrán realizar DOS cambios. Si se trata de cambios hacia meses posteriores se deberá fijar las fechas concretas de los días a intercambiar. En función de las necesidades del servicio y del número de

cambios registrados se determinará si se pueden volver a cambiar.

Si por cambios realizados en los días de a.p. y l.e. se excediera el cómputo bimestral no habrá posibilidad de reclamación de horas extras.

*** PARENTESCOS*.-** Se establecen las siguientes relaciones de parentesco aplicables:

RELACIÓN	GRADO	PARENTESCO
Consanguinidad	1º	Padres e hijos
	2º	En línea directa: abuelos y nietos En línea colateral: hermanos
	3º	En línea directa: bisabuelos y bisnietos En línea colateral: tíos y sobrinos
Afinidad	1º	Cónyuge, suegros, hijos del cónyuge, nuera y yerno
	2º	En línea directa: abuelos y nietos del cónyuge En línea colateral: hermanos del cónyuge
	3º	En línea directa: bisabuelos y bisnietos del cónyuge En línea colateral: tíos y sobrinos del cónyuge

ART. 19.- 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 con al menos 48 horas de antelación, indicando al mismo los motivos de dicha negativa y lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

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

ART. 21.- 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 y descansos anual o bien ser fijados de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a. Las vacaciones se disfrutarán en los doce meses del año.

El abono de las mismas se calculará sobre salario nivel, complemento salarial y personal y quebranto de moneda exclusivamente, no procediendo la inclusión de la nocturnidad ni parte proporcional de la misma.

Cuando los días de vacaciones estén prefijados en un cuadro anual conformarán un conjunto que con los días de compensación por prolongación de jornada, la jornada de descanso correspondiente a la festividad de San Cristóbal y los días de convenio, que correspondan a cada categoría, se repartirán en DOS periodos de descanso anuales; además para las categorías de conductores perceptores y de cocheras y, no necesariamente adscritos a dichos periodos de vacaciones y descansos, se disfrutarán DOS fiestas de grupo.

CAPITULO CUARTO

Ingresos

ART. 22.- VACANTES Y ASCENSOS. - Respetando en todo caso los procedimientos establecidos por la Ley para el acceso a la Función Pública, las plazas que por el Servicio vayan a cubrirse, serán publicadas en los tablones de anuncios del mismo y serán cubiertas por el personal, siempre que acrediten poseer la aptitud y titulación exigida por el Servicio. En dichas plazas están incluidas todas las categorías del Servicio, adscritas o no a este Convenio Colectivo.

ART. 23.- 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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de la siguiente forma:

Secretario: El secretario técnico de la Junta de Gobierno Local o funcionario de carrera en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.

Vocales: cuatro empleados públicos designados por la Junta de Gobierno Local.

Como órgano colegiado, el órgano de selección, al momento de la constitución designará la presidencia y se ajustará a los establecido en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1.992, 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 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 28 de la Ley 30/1.992, de 26 de noviembre, 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. 24.- CREACIÓN DE EMPLEO. - El Servicio será dotado de más plazas y en razón a urgencia o necesidad objetiva de cobertura de las mismas de la forma que la Empresa considere más oportuna en cada momento.

El número de bajas que se produzcan durante el año, será incorporado a la oferta de empleo público del siguiente ejercicio.

CAPITULO QUINTO

Ayudas sociales y complementarias

ART. 25.- JUBILACIÓN ANTICIPADA E INCENTIVOS.- Todo el personal afectado por este Convenio percibirá al jubilarse un premio según las siguientes condiciones:

A los 60 años	32 mensualidades.
A los 61 años	18 mensualidades.
A los 62 años	10 mensualidades.

El premio se calculará acumulando el 5% de la mensualidad que corresponda, por cada año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de 20 años, que equivale al 100 %. Para optar a dicho premio, el trabajador deberá solicitarlo a la vez que gestiona su jubilación, dentro de los treinta días siguientes al de cumplimiento de los años. En caso contrario pasará al siguiente tramo de escala y si llegara a pasar de los treinta días siguientes a la fecha de cumplir los 62 años, perdería el derecho al premio de jubilación.

A los trabajadores que cesen en el Servicio por Invalidez Absoluta, se les aplicará el mismo baremo con arreglo a su edad, siendo el máximo aplicable el correspondiente a los 62 años, con las mismas condiciones que al resto del personal. Si la invalidez es en grado de Total, y no se acoge a lo estipulado en el artículo 26 de este Convenio, se aplicará el mismo baremo con arreglo a su edad, aplicándose el correspondiente a 60 años si el solicitante fuera menor de dicha edad, y no les afectará el sistema de calculo de acumulación del 5% por año de servicio, siendo aplicable el 100% directamente.

La Empresa se compromete a realizar las provisiones necesarias para que los trabajadores que alcancen la edad de 64 años puedan acogerse a los beneficios otorgados por el Real Decreto 1.194/85 de Julio, debiendo los interesados en acogerse a este tipo de jubilación, ponerlo en conocimiento del Servicio de forma fehaciente con una antelación mínima de cuatro meses.

Se establece la obligatoriedad de la jubilación a los 65 años siempre que la persona afectada tenga cubiertos los períodos mínimos legales de cotización que le permitan obtener una jubilación del 100% de su base reguladora. La Empresa procederá, de forma simultánea, a una nueva contratación de personal por cada jubilación forzosa, si es posible incluyéndola en la oferta pública de empleo del ejercicio y si no, mientras ésta se ejecuta, se realizará contratación de carácter interino.

Se establece la jubilación parcial, con reducción de jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, del R.D. 1.13 1/2.002, de 31 de octubre y de la Ley General de la Seguridad Social. A tal fin deberá comunicar a la Empresa su intención de acogerse a la jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses.

Como norma general el porcentaje de jornada que se permanece en activo, se concentrará en un periodo continuo cada año, no obstante se aceptarán otras formulas que puedan establecerse de mutuo acuerdo entre el trabajador interesado y el Servicio.

Los trabajadores que acceden a la jubilación parcial no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el apartado primero de este artículo.

ART.26.- REASIGNACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR INCAPACIDAD.- El Servicio está obligado previo informe del Comité de Empresa, del Médico de Empresa y dictamen de un Tribunal Médico a dar ocupación en otro puesto de trabajo dentro del Servicio, adaptado a sus aptitudes a aquellos trabajadores, que tengan reducidas sus facultades físicas, o que siendo conductores les sea rebajado o retirado el permiso de conducir, por la razón antedicha. Para prever estos casos, el Servicio estará obligado a una reserva de puestos de trabajo de hasta un 6% de la plantilla. 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. El trabajador/a beneficiario/a, percibirá el salario de su anterior categoría y puesto de trabajo, si no recibiese pensión de la Seguridad Social. En el caso que percibiese la citada pensión, tendrá derecho exclusivamente al salario de su nuevo puesto y categoría. Por Tribunal Médico se entiende el que las Instituciones de la Seguridad Social tengan establecido para determinar los grados de invalidez. De no existir dictamen de este Tribunal, podrá solicitarse de un Tribunal Médico constituido al efecto.

ART. 27.- RESPONSABILIDAD.- El Servicio responderá de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores, y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad, aplicándose en cuanto a régimen de responsabilidad lo dispuesto en los artículos 139 y siguientes de la Ley 30/92 y normativa de desarrollo.

El Servicio proveerá de asistencia jurídica a todos los trabajadores que lo soliciten y sean parte en cualquier tipo de procedimiento que derive de su actuación laboral, bien por medio de letrados de la Compañía Aseguradora, bien por medio de letrados municipales o libremente elegidos. 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, 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 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, hasta 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. Las causas de los accidentes o incidentes, serán estudiadas por la Comisión Paritaria, así como cualquier divergencia de interpretación.

ART. 28.- BECAS.- Tendrán derecho a solicitar becas, los trabajadores del Servicio, cuyos hijos o hijas se encuentren estudiando en los niveles superiores a E.S.O. siempre que asistan a un centro oficial o reconocido y no se concederá más de una beca a cada trabajador/a. El Comité de Empresa, será el encargado de distribuir las becas y dará conocimiento al Consejo de Administración. La cuantía para el curso 2.008-2.009 se fija en 11.937€, y la cantidad a distribuir por beca dependerá de:

- a). - Del nivel de estudio:
 - 3º y 4º de E.S.O., Bachiller Superior (equivalente a tecnico especialista), tecnico auxiliar (equivalente a F.P. de 1º grado) y tecnico especialista (equivalente a F.P. de 2º grado).
 - Estudios de diplomatura.
 - Estudios Superiores de Licenciatura.
- b). - De los resultados obtenidos:
 - En 3º y 4º de E.S.O., Bachiller Superior (equivalente a tecnico especialista), tecnico auxiliar (equivalente a F.P. de 1º grado) y tecnico especialista (equivalente a F.P. de 2º grado).
 - En los demás, con una asignatura.
 - En Ingenierias Superiores, con dos asignaturas.

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. 29.- AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.- Todo trabajador/a que tenga hijos, o cualquier otro familiar, disminuido percibirá una ayuda de 122,10€ mensuales por cada uno en el año 2.008, 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 minusvalía será acreditado por la Seguridad Social y la ayuda será compatible con lo que perciba de citado organismo.

ART. 30.- PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN.- Todos los hijos de trabajadores, 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 viuda/os de los trabajadores, mientras no contraigan nuevas nupcias y los hijos 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 de trabajadores 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 y otro para su cónyuge o pareja.

Si el trabajador/a es soltero/a, podrá solicitar dicho carné para su padre o madre mientras éstos convivan con él. En todo caso, los trabajadores deberán acreditar documentalmente encontrarse en la situación que da derecho a esta cláusula y en cuanto a la pareja, la acreditación se efectuará mediante certificación de convivencia o de empadronamiento en el domicilio del trabajador/a.

ART. 31.- DERECHOS SOCIALES.- Los empleados del Servicio Municipal de Transportes Urbanos tendrán las ventajas sociales, pases de accesos y utilizaciones gratuitas que tengan otros trabajadores municipales y en especial las referidas a todas las instalaciones municipales deportivas.

ART. 32.- SEGURO DE VIDA.- El Servicio estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan:

Fallecimiento por causa natural	10.992,55€
Invalidez Absoluta y Permanente	32.977,64€
Fallecimiento por Accidente	32.977,64€

Invalidez Permanente Absoluta por Accidente Laboral ..19.053,74€
Invalidez Permanente Parcial por Accidente Laboral10.992,55€
(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. 33.- PLAN DE PENSIONES.- Se aplicará el porcentaje correspondiente de la masa salarial en cada año de vigencia del Convenio, de acuerdo con las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales, para la aportación al plan de pensiones.

ART. 34.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.- El Servicio abonará a los trabajadores en situación de I.T. hasta el 100% de su salario salvo en los casos previstos en el Art. 9. Cuando coincida la situación de I.T. de un trabajador/a con el periodo vacacional, dado que no puede disfrutarse, las cantidades revertidas por el I.N.S.S. se destinarán a un fondo que a final de año será distribuido por la Comisión Paritaria en aspectos sociales, que no podrán ser gratificaciones ni salario.

ART. 35.- 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 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.

ART. 36.- VESTUARIO.- El Servicio proporcionará a sus trabajadores, todos los años pares a partir de 2.010 la siguiente ropa de trabajo:

INSPECTORES.- Dos trajes azules completos cada uno de ellos compuesto 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-PERCEPTORES. - 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 ORDENANZA. - 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.T.S., Y PERSONAL DE LIMPIEZA.- Dos batas.

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 que se acojan a lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y del R.D. 1131/2002, de 31 de octubre recibirán un lote completo de equipamiento correspondiente a su categoría para todo el periodo de jubilación parcial.

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. 37.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.- El Servicio abonará las tasas y concertará con gabinetes médicos la expedición del

procedente certificado para la renovación del carnet de conducir a aquellos trabajadores que tengan el mismo al servicio de la Empresa.

ART.-38.- PROTESIS EN REGIMEN DE AYUDA ECONOMICA.- 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 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:

a).-Dentarias:

~ Dentadura Superior o Inferior	193,78€
~ Dentadura completa	387,63€
~ Piezas, cada una	43,09€
~ Empastes, cada uno	21,59€
~ Endodoncias, cada una	43,09€
~ Implantes, oosteointegrados, cada uno	86,13€
~ Ortodoncia, 30% del presupuesto con un máximo de	387,63€
~ Tratamientos periodontales, 30% del presupuesto con un máximo de	387,63€
~ Limpiezas por tratamiento periodontal	36,57€
~ Limpieza de boca (tartrectomía)/anual	21,59€

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)	51,95€
~ Sustitución de cristales, cada uno	17,66€
~ Lentillas, cada una	43,09€
~ Lentillas desechables, máximo año	86,06€

c).- Audífonos, cada uno 387,51€

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

CAPITULO SEXTO

Garantías Sindicales, Seguridad e Higiene

ART. 39. - GARANTÍAS SINDICALES.-

a).- Los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a CUATRO jornadas 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 Sindical y Sección sindical cuando se acredite poseer más de un 10% de representación dentro del Servicio. La sección sindical reconocida en el ámbito de la Empresa, tendrá derecho a 4jornadas al mes retribuidas por el Servicio para actividades sindicales relacionadas con la Empresa. El número máximo de miembros por Sección Sindical (incluido el delegado) con derecho al disfrute de las jornadas es de TRES, de los cuales solamente uno 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 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 la Empresa.

ART. 40. - 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. 3 9/97 de 17 de enero.

b). - Reconocimiento médico.- Los trabajadores del Servicio, pasarán un reconocimiento médico cada año, dentro de su jornada laboral en los servicios médicos de la Empresa, 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.

CAPITULO SEPTIMO

Reglamentación

ART. 41.- REGLAMENTO REGIMEN INTERIOR.- El Reglamento de Régimen Interior permanecerá vigente en todo aquello que no contravenga las disposiciones legales.

ART. 42.- ENTREGA DE RECAUDACION.- 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. 43.- 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 1.999.

CAPITULO OCTAVO

Disposiciones Adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Sí durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se modificase la ubicación de las instalaciones de Caja nº 2, los firmantes del mismo se comprometen a tener en cuenta dicha modificación, creándose una comisión de trabajo que con antelación suficiente al traslado definitivo, negocien los siguientes puntos de análisis:

1. La implantación de un servicio de transporte interno para los trabajadores desde el punto de relevo hasta las cocheras y viceversa.
2. La fijación de la hora de finalización de jornada del turno de mañana, incluidos el tiempo de entrega de recaudación a las 15:00 horas.
3. El recálculo de los tiempos de traslado entre las cocheras y las cabeceras de línea, así como los tiempos de entrega del vehículo y liquidación.
4. El cómputo del tiempo de traslado de cocheras al punto de relevo como tiempo de trabajo efectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Debido a los cambios operativos y funcionales derivados de la implantación de nuevos sistemas (por ejemplo, el de ayuda a la explotación (S.A.E.), sistema de cobranza, gestión de publicidad e información en paradas, etc.) y con objeto de absorber eficientemente los efectos derivados de dichos cambios, se propone abordar a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo la reordenación y creación de categorías en aquellos departamentos que estén afectados directamente por dicha implantación tecnológica. Lo anterior implicaría el reajuste de todos

aquellos aspectos retributivos que se vieran condicionados en función de las categorías afectadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Con carácter transitorio y hasta el momento de producirse una reorganización del Departamento de Tráfico y, en concreto del cuerpo de inspectores, se establece que los Inspectores de Línea que realicen funciones de Inspector 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, así como los días de compensación que correspondan por la acumulación de la diferencia entre la duración de sus jornadas diarias; dichos días de compensación serán disfrutados a lo largo del año.

Considerando la disparidad entre los días de compensación correspondientes a cada uno de los inspectores y por ello, la dificultad para establecer de forma estrictamente rotativa un calendario anual de vacaciones y descansos equilibrado, más aún considerando la fecha actual (pasados los meses de enero a marzo), de forma transitoria se establece la validez del cuadro que se incluye como anexo para los años 2.008 y 2.009. Para los años sucesivos y teniendo en cuenta los condicionantes anteriores, se establecerá un calendario de vacaciones y descansos para los inspectores que se ajuste en la medida de lo posible a la estructura de los cuadros del resto del personal de tráfico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Con carácter transitorio y hasta el momento de producirse el desarrollo definitivo de este apartado se establece que los trabajadores 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 la Empresa, 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, la Empresa analizará las solicitudes de los trabajadores 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, 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 que se creará a tal efecto. Además, la Mesa de Formación determinará todas aquellas acciones necesarias para posibilitar el acceso de los trabajadores 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 curso al año por cada empleado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- 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 32 y 38.

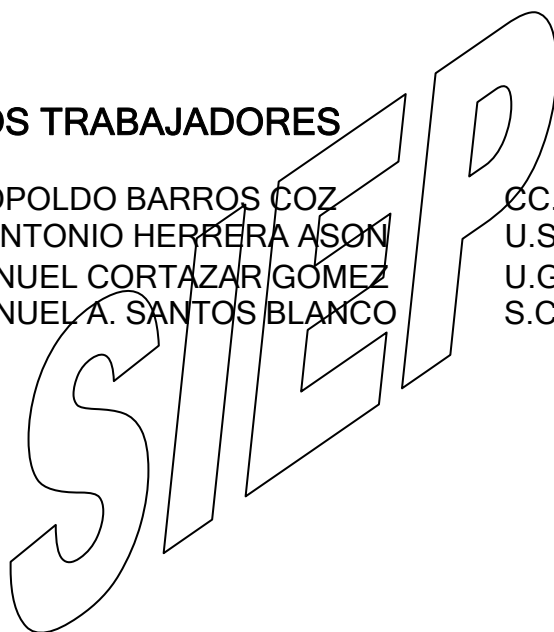
MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

REPRESENTANTES DEL SERVICIO

VOCALES : Dña. MARIA JOSE GONZALEZ REVUELTA
 D. JOSE RAMON FDEZ-REGATILLO FERNANDEZ D.
 FERNANDO ROCILLO BRIGIDO
 Dña. PAULA GALAN PEÑA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

VOCALES : D. LEOPOLDO BARROS COZ CC.OO
 D. J. ANTONIO HERRERA ASON U.S.O
 D. MANUEL CORTAZAR GOMEZ U.G.T
 D. MANUEL A. SANTOS BLANCO S.C.A.T



MIEMBROS DELCOMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

REPRESENTACIÓN DEL SERVICIO

Director-Gerente o en quien delegue.
D. FERNANDO ROCILLO BRIGIDO
D. JOSE ANTONIO GOMEZ GARCIA

DELEGADOS DE PREVENCION

D. ROBERTO MARTINEZ AGUADO	CC.OO.
D. JOSE MARIA LAMADRID DUQUE	S.C.A.T.
D. RUBEN DIEZ ALONSO	U.S.O.

Los abajo firmantes, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Empresa del Servicio Municipal de Transportes Urbanos de Santander, en señal de conformidad, firman el presente Convenio en la ciudad de Santander el 6 de Abril de 2.009.

Presidente: D. CALIXTO ALONSO DEL POZO

POR EL S.M.T.U.

Dña. M.JOSÉ GONZALEZ REVUELTA
D. EDUARDO ARASTI BARCA
D. CÉSAR DÍAZ MAZA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

D. J.ROBERTO MARTÍNEZ AGUADO
D. LEOPOLDO BARROS COZ
D. JUAN ANTONIO HERRERA ASÓN
D. RUBÉN DIEZ ALONSO
D. P. MANUEL SANCHEZ GUTIERREZ
D. JULIAN OCEJA VARILLAS
D. J. MANUEL HERRERO BARREDA
D. MANUEL CORTÁZAR GÓMEZ
D. ANTONIO RÁBAGO MONTES
D. JOSE MARIA LAMADRID DUQUE
D. MANUEL ÁNGEL SANTOS BLANCO
D. JESÚS ARNÁIZ SÁNCHEZ

**CUADRO ROTATIVO DE VACACIONES Y DIAS DE COMPENSACION
CONDUCTORES PERCEPTORES**

FECHAS EN LAS QUE ESTAN INCLUIDAS	2009	2010	2011	2012	2013	2014
LAS VACACIONES Y LOS DIAS COMPENSACION	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS
DEL 1 DE ENERO AL 30 DE ENERO DEL 30 DE JUNIO AL 29 DE JULIO	1	6	5	4	3	2
DEL 31 DE ENERO AL 1 DE MARZO DEL 4 DE AGOSTO AL 2 DE SEPTIEMBRE	2	1	6	5	4	3
DEL 2 DE MARZO AL 31 DE MARZO DEL 3 DE SEPTIEMBRE AL 2 DE OCTUBRE	3	2	1	6	5	4
DEL 1 DE ABRIL AL 30 DE ABRIL DEL 3 DE OCTUBRE AL 1 DE NOVIEMBRE	4	3	2	1	6	5
DEL 1 DE MAYO AL 30 DE MAYO DEL 2 DE NOVIEMBRE AL 1 DE DICIEMBRE	5	4	3	2	1	6
DEL 31 DE MAYO AL 29 DE JUNIO DEL 2 DE DICIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE	6	5	4	3	2	1

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

**CUADRO DE VACACIONES
INSPECTORES**

MESES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ENERO	5	3	1	10	8	6	4
FEBRERO	6	4	2	11	9	7	5
MARZO	7	5	3	1	10	8	6
ABRIL	8	6	4	2	11	9	7
MAYO	9	7	5	3	1	10	8
JUNIO	10	8	6	4	2	11	9
JULIO	11	9	7	5	3	1	10
AGOSTO	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SEPTIEMBRE	1	10	8	6	4	2	11
OCTUBRE	2	11	9	7	5	3	1
NOVIEMBRE	3	1	10	8	6	4	2
DICIEMBRE	4	2	11	9	7	5	3

**NOTA.- AL GRUPO QUE LE CORRESPONDA JULIO, SE DIVIDIRA EN DOS TURNOS, EL PRIMERO LAS
DISFRUTARA EN EL MES DE JULIO Y EL SEGUNDO EN AGOSTO.**

**CUADRO ROTATIVO DE VACACIONES Y DIAS DE COMPENSACION
GUARDAS**

FECHAS EN LAS QUE ESTAN INCLUIDAS	2009	2010	2011	2012	2013	2014
LAS VACACIONES Y LOS DIAS COMPENSACION	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS
DEL 1 DE ENERO AL 30 DE ENERO DEL 30 DE JUNIO AL 31 DE JULIO	1	6	5	4	3	2
DEL 31 DE ENERO AL 1 DE MARZO DEL 1 DE AGOSTO AL 2 DE SEPTIEMBRE	2	1	6	5	4	3
DEL 2 DE MARZO AL 31 DE MARZO DEL 3 DE SEPTIEMBRE AL 2 DE OCTUBRE	3	2	1	6	5	4
DEL 1 DE ABRIL AL 30 DE ABRIL DEL 3 DE OCTUBRE AL 1 DE NOVIEMBRE	4	3	2	1	6	5
DEL 1 DE MAYO AL 30 DE MAYO DEL 2 DE NOVIEMBRE AL 1 DE DICIEMBRE	5	4	3	2	1	6
DEL 31 DE MAYO AL 29 DE JUNIO DEL 2 DE DICIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE	6	5	4	3	2	1

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

NOTA.- LOS DIAS QUE FALTEN DE INCORPORAR EN ESTAS FECHAS, SE DARAN AÑADIDOS A SUS DESCANSOS A LO LARGO DEL AÑO

9.102	Raúl Blanco Tolosa	GRUPO	1º
9.107	Francisco Herrera Asón	GRUPO	2º
9.106	José Mª San Millán Glez-Pacheco	GRUPO	3º
7.043	Francisco Javier Villegas García	GRUPO	4º
7.041	Jose Ferreiro	GRUPO	5º

**CUADRO DE VACACIONES Y DÍAS DE CONVENIO + PERMISOS RETRIBUIDOS + SAN
CRISTOBAL**

SECCIÓN MECÁNICA

VACACIONES	DC + PR+ SC	2009 GRUPOS	2010 GRUPOS	2011 GRUPOS	2012 GRUPOS	2013 GRUPOS
MARZO	OCTUBRE	1	8	7	6	5
ABRIL	NOVIEMBRE	2	1	8	7	6
MAYO	DICIEMBRE	3	2	1	8	7
JUNIO	FEBRERO	4	3	2	1	8
JULIO	FEBRERO	5	4	3	2	1
AGOSTO	ENERO	6	5	4	3	2
SEPTIEMBRE	ENERO	7	6	5	4	3
OCTUBRE	MARZO	8	7	6	5	4

TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 2.008

CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLE. FUNCION	PENOS. PELIGRO.	TURNICIDAD	PROLON. JORNA	POLIVA/ N.TEC	QUEBR. MONEDA	EXTRA NOVI.	FESTIVOS	TOTAL AÑO
INSPECTOR AYUDANTE J.TRAFICO	8.279,54	15.661,85	113,34	368,79	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	0,00	29.261,35
JEFE EQUIPO (*)	8.279,54	13.988,03	330,85	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	27.812,84
INSPECTOR CENTRO CONTROL (*)	8.312,03	12.599,70	96,45	370,38	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	840,00	27.056,40
INSPECTOR LINEA (*)	8.312,03	10.186,74	227,79	370,38	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	840,00	24.774,77
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	9.959,59	9.335,30	95,96	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	23.765,26
TECNICO MEDIO PREVENCION	9.152,05	9.895,43	96,45	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	23.518,35
COND-PERCEPTOR LINEA	8.126,39	9.366,66	453,61	370,38	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	840,00	23.994,88
COND-PERCEPTOR MINUSV.	8.126,39	9.366,66	453,61	370,38	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	0,00	23.154,88
OFICIAL 1° ADMTVO. Y CONTABILID.	9.036,03	9.355,95	0,00	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	22.766,40
CONDUCTOR-COCHERAS	8.126,39	8.534,65	436,11	370,38	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	840,00	23.145,36
ENCARGADO ALMACEN	8.312,03	9.191,17	209,43	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	22.087,05
OFICIAL 1° CHAPA-PINTURA-SOLD	8.056,78	8.612,83	436,23	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	22.320,26
OFICIAL 1° MECANICO (*)	7.991,80	8.612,83	340,39	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	22.159,45
AUX. ADMTVO. COMER. Y RECAUD	7.416,32	9.214,73	0,00	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	21.005,47
OFICIAL 3° CHAPA-PINTURA-SOLD.	7.467,37	8.499,30	429,75	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	21.610,84
OFICIAL 2° ELEC-INFOR	8.056,78	7.870,93	340,39	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	20.642,52
COBRADOR	7.133,22	7.626,59	434,15	369,77	2.409,45	1.411,75	463,41	553,22	840,00	21.241,56
OFICIAL 2° MEC-ELECT/OF.3° ELEC-INFOR (*)	7.727,27	7.489,20	337,82	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	20.768,71
OFICIAL 3° MECANICO-ELECT.	7.416,32	7.794,28	337,82	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	20.762,84
AUX. ALMACEN	7.270,90	7.114,65	204,84	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	18.964,81
GUARDA CON TURNICIDAD	6.836,19	7.995,32	113,22	369,77	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	20.528,93
PEON ESPECIALISTA NEUM. ENGRA.	6.822,27	7.546,73	434,28	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	20.017,69
PEON ESPECIALISTA MEC./AYU. MECA. (*)	6.822,27	7.546,73	442,97	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	20.026,38
LIMPIADORA	6.520,61	7.465,79	105,14	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	0,00	18.465,96
PEON MANTENIMIENTO	6.664,48	7.116,18	434,03	0,00	2.409,45	1.411,75	0,00	553,22	840,00	19.429,11

Las pagas extraordinarias, de devengo anual, (marzo, julio y diciembre) se encuentran incorporadas en sus correspondientes conceptos salario base y complemento funcional.

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.

TABLA SALARIAL VIGENTE A 1 DE ENERO DE 2.009

CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLE. FUNCION	PENOS. PELIGRO.	TURNICIDAD	PROLON. JORNA	POLIVA./ N.TEC	QUEBR. MONEDA	EXTRA NOVI.	FESTIVOS	TOTAL AÑO
INSPECTOR AYUDANTE J.TRAFICO	8.445,13	15.975,08	115,61	376,17	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	0,00	29.038,28
JEFE EQUIPO (*)	8.445,13	14.267,79	337,46	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	27.560,80
INSPECTOR CENTRO CONTROL (*)	8.478,27	12.851,70	98,38	377,79	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	856,80	26.789,22
INSPECTOR LINEA (*)	8.478,27	10.390,47	232,34	377,79	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	856,80	24.461,96
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	10.158,78	9.522,00	97,88	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	23.432,27
TECNICO MEDIO PREVENCIÓN	9.335,09	10.093,34	98,38	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	23.180,42
COND-PERCEPTOR LINEA	8.288,92	9.553,99	462,69	377,79	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	856,80	23.666,47
COND-PERCEPTOR MINUSV.	8.288,92	9.553,99	462,69	377,79	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	0,00	22.809,67
OFICIAL 1º ADMTVO. Y CONTABILID.	9.216,75	9.543,07	0,00	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	22.413,43
CONDUCTOR-COCHERAS	8.288,92	8.705,34	444,83	377,79	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	856,80	22.799,97
ENCARGADO ALMACEN	8.478,27	9.374,99	213,61	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	21.720,49
OFICIAL 1º CHAPA-PINTURA-SOLD	8.217,91	8.785,09	444,96	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	21.958,37
OFICIAL 1º MECANICO (*)	8.151,64	8.785,09	347,20	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	21.794,34
AUX. ADMTVO. COMER. Y RECAUD	7.564,64	9.399,03	0,00	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	20.617,28
OFICIAL 3º CHAPA-PINTURA-SOLD.	7.616,72	8.669,29	438,34	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	21.234,76
OFICIAL 2º ELEC-INFOR	8.217,91	8.028,35	347,20	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	20.247,08
COBRADOR	7.275,88	7.779,12	442,84	377,17	1.649,34	1.439,99	472,67	564,28	856,80	20.858,09
OFICIAL 2º MEC-ELECT/OF.3º ELEC-INFOR (*)	7.881,81	7.638,98	344,58	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	20.375,78
OFICIAL 3º MECANICO-ELECT.	7.564,64	7.950,16	344,58	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	20.369,80
AUX. ALMACEN	7.416,32	7.256,94	208,94	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	18.535,81
GUARDA CON TURNICIDAD	6.972,92	8.155,23	115,48	377,17	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	20.131,21
PEON ESPECIALISTA NEUM. ENGRA.	6.958,72	7.697,66	442,96	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	19.609,75
PEON ESPECIALISTA MEC./AYU. MECA. (*)	6.958,72	7.697,66	451,82	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	19.618,61
LIMPIADORA	6.651,02	7.615,10	107,24	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	0,00	18.026,98
PEON MANTENIMIENTO	6.797,77	7.258,51	442,71	0,00	1.649,34	1.439,99	0,00	564,28	856,80	19.009,39

Las pagas extraordinarias, de devengo anual, (marzo, julio y diciembre) se encuentran incorporadas en sus correspondientes conceptos salario base y complemento funcional.

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 serán los que se tomen como base para el cálculo correspondiente a los años sucesivos