



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2025-4704 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Cantabria para el periodo 2024-2028.*

Código 39101125012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de Cantabria, para el periodo del 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 24 de abril de 2025, integrada por las personas designadas por los representantes de las asociaciones empresariales Coordinadoras de Transporte de Viajeros de Cantabria y por la Unión Patronal de Transportes de Viajeros por Carretera (UPAVISAN) en representación de la parte empresarial y por las designadas por los sindicatos UGT, CCOO, SCAT y USO, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de mayo de 2025.

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



ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE CANTABRIA 2024-2028

Convenio Colectivo del sector del transporte de viajeros por carretera de Cantabria

I. Definición del ámbito, vigencia y negociación

Artículo 1. Partes firmantes y ámbito territorial.

Este Convenio de trabajo es concertado por los sindicatos UGT, CCOO, SCAT y USO y las asociaciones empresariales UPAVISAN y COORDINADORA DE TRANSPORTE DE VIAJEROS DE CANTABRIA y es de aplicación obligatoria en toda la Comunidad Autónoma de Cantabria, tanto para aquellas empresas que radiquen en esta Comunidad, como las que, residiendo en otra Comunidad, tengan en Cantabria abiertos centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula, desde la entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal de las empresas de transportes de viajeros por carretera, respetándose las condiciones más beneficiosas que a la firma de este Convenio tuvieran adquiridas los trabajadores en sus empresas.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los empresarios y trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia, con las únicas excepciones previstas en la Ley.

Artículo 4. Duración, Vigencia y Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2024 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2028.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado por ambas partes automáticamente, en la fecha de finalización del mismo, procediéndose inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las diligencias procedentes para el nuevo Convenio.

Asimismo, se entenderá prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en los arts. 7, 12, y 13 de este Convenio Colectivo son un todo orgánico e indivisible y, a los efectos para su aplicación práctica, será considerado globalmente con ese carácter.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

Se acuerda establecer una Comisión como órgano para la conciliación de los problemas o cuestiones de carácter general, tanto individuales como colectivas, que sean sometidas por las partes.

Estará formada por 4 miembros de la representación empresarial y por 4 representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo (1 UGT, 1 USO, 1 CCOO, 1 SCAT).

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá previamente a cualquier conflicto colectivo planteado ante la Autoridad Laboral o Juzgado de lo Social u ORECLA, y cualquiera de las partes podrá acudir caso de discrepancia en ella a los medios de solución de conflictos extrajudiciales previstos en la ley y el Convenio.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria, además de las que las Leyes, prevean:

A) La interpretación del Convenio Colectivo. Además de sobre aquellas cuestiones del Convenio que se estimen necesarias, con carácter específico, la Comisión Paritaria, durante su vigencia, desarrollará actividad interpretativa en relación a:

- Actualización según las novedades legislativas relacionadas con la Jornada Laboral, y con especial atención a lo contenido en el Reglamento CE 561/2006 (LCEur 2006\798) por el que se regulan los tiempos de conducción y descanso en el sector de Transporte por Carretera.

- Adaptación del contenido funcional de la Categoría de Auxiliar en Ruta a las necesidades de la Comunidad de Cantabria.

B) La conciliación de los problemas o cuestiones que deban ser sometidos por las partes, incluida la subrogación empresarial que afecte a los trabajadores, en los supuestos previstos en el presente Convenio.

C) Vigilancia de lo pactado en este Convenio.

D) Dotarse de un reglamento de funcionamiento.

E) Programar y desarrollar acciones sobre contratación, empleo y formación en el Sector. La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez trimestralmente para estudiar la contratación temporal en el Sector y adoptar las medidas que se acuerden como necesarias.



Las convocatorias se producirán a demanda de cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis días, indicándose en ellas, el Orden del Día.

Los representantes sindicales dispondrán del tiempo necesario para asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, sin cargo al crédito por horas sindicales, y no coincidentes, en el mismo día, más de dos representantes por empresa o grupo de empresas.

II. Conceptos económicos. Regulación de jornada

Artículo 7. Incrementos Retributivos y Revisión Salarial

Con fecha de efectos de 1 enero de 2025, las Tablas Salariales de 2024 experimentarán un incremento pactado del 4,05% correspondiente al IPC real del año 2024 (2,8 %) más 0,25%, más 1 %. Tal incremento se contempla ya en las Tablas Salariales 2025 del ANEXO I .

Con fecha de efectos de 1 enero de 2026, las Tablas Salariales de 2025 experimentarán un incremento pactado del IPC real del año 2025 más 0,25%, más 0,70 %.

Con fecha de efectos de 1 enero de 2027, las Tablas Salariales de 2026 experimentará un incremento pactado del IPC real del año 2026 más 0,25%, más 0,70 %.

Con fecha de efectos de 1 enero de 2028, las Tablas Salariales de 2027 experimentan un incremento pactado del IPC real del año 2027 más 0,25 %, más 0,70 %

Artículo 8. Valor de la Hora Ordinaria.

El cálculo del valor de la hora ordinaria se efectuará mediante el cociente entre el sumatorio del Salario Base Anual y las Pagas Extraordinarias y la jornada anual.

Valor Hora Ordinaria = Salario Base Anual + Pagas Extraordinarias (según importe columna Tabla Anexo) /1795

Artículo 9. Plus de Domingos y Festivos.

Se aplicará el plus de línea regular para todo el personal afectado por este Convenio que trabaje en domingo o festivo, a excepción de aquellos trabajadores que hagan servicio discrecional, a los que se les aplicará el plus de discrecional que se recoge en las tablas salariales Anexo I. El Plus Domingos y Festivos Regular se abonará a 16€ en el año 2026; 18€ en el año 2027; y 20€ en el año 2028.

El importe será el señalado en la tabla salarial en el anexo correspondiente de cada año. Si el trabajo realizado no superara las cuatro horas, se percibirá el 50% de dicha cantidad.

Asimismo, si se trabajaran más de cuatro horas, se percibirá el plus completo.

Artículo 10. Plus de Conductor-Perceptor.

Siempre que el trabajador realice la doble función que le otorga el derecho a esta percepción, cobrará la cantidad diaria según tabla salarial en el ANEXO I.

Artículo 11. Quebranto de moneda.

Los trabajadores que devenguen en el percibo de este concepto y por cada día que hayan efectuado la doble función, percibirán la cantidad señalada en la tabla salarial en el ANEXO I.

Así mismo, lo percibirá el personal Taquillero por cada día de trabajo en que desarrollen la función, en cantidad igualmente señalada en el ANEXO I.

Artículo 12. Antigüedad.

Por obligación jurídica, dado que se han dictado resoluciones judiciales que declaran derechos de las personas trabajadoras a recibir mayor retribución por antigüedad que la que hasta ahora contemplaba el Convenio, se procede, con fecha de efectos de 1 de enero de 2024, a incorporar al mismo el contenido de éstas. De esta forma, se establece una nueva tabla de antigüedad para todas las categorías, consistente en dos bienios y cinco quinquenios, según las cuantías especificadas en el ANEXO I, desapareciendo el hasta ahora vigente Complemento Personal, e integrándose en la mencionada tabla.

Todos los procesos judiciales sobre retribución de la antigüedad que en la actualidad estén abiertos sin sentencia firme serán objeto de avenencia siempre y cuando la Empresa proponga para el acuerdo de avenencia el reconocimiento de la antigüedad según la Tabla contenida en el Anexo de la antigüedad. Las reclamaciones judiciales nuevas también serán objeto de avenencia siempre que la Empresa cumpla con la Tabla.

Si se produjese alguna reclamación sobre dicha Tabla, y fuese estimada por Sentencia, las partes acuerdan proceder a negociar una nueva regulación sobre la misma que respete idéntico coste y riesgo de coste futuro para las empresas que el acordado en este Convenio.

Lo establecido en el presente párrafo no será de aplicación respecto de discrepancias que pudieran producirse sobre periodos de antigüedad no reconocidos o plazos de prescripción reclamados.



Artículo 13. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán tres pagas extraordinarias por un importe según tabla salarial ANEXO I, más la antigüedad, correspondiente a cada trabajador, según el art. 12.

La primera paga extraordinaria se abonará en la segunda quincena del mes de marzo, la segunda en la segunda quincena del mes de julio y la tercera en la segunda quincena del mes de diciembre. Los periodos de devengos serán anuales.

Artículo 14. Jornada laboral.

Conforme a lo establecido en el Artículo 34 del E.T., la jornada laboral del presente Convenio Colectivo se pacta en términos anuales y será de 1.795 horas de trabajo para cada uno de los años de vigencia del mismo, con una jornada promedio diaria de 7 horas y 20 minutos para todo el personal afectado por este Convenio, a excepción del personal administrativo y de taller, que será de 8 horas de promedio diario.

En cuanto a la regulación de la jornada se estará, en lo no previsto en este artículo a lo dispuesto en la Normativa Comunitaria de aplicación, así como en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, distinguiéndose para el personal de conducción, a estos de cómputo, entre tiempo efectivo y tiempo de presencia.

Como jornada mínima diaria se computarán 4 horas de tiempo efectivo, aunque el trabajador realice una jornada inferior.

Para el personal de conducción se considerará, en todo caso, TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga. Entre estos últimos están los de repostar, revisar niveles, entretenimiento y limpieza del vehículo y demás funciones complementarias, reposición de la hoja de ruta, acondicionar equipajes, expediciones de billetes, tiempo de toma y deje de servicio, que será de 15 minutos por cada toma y por cada deje.

Se considera TIEMPO DE PRESENCIA, para el personal de conducción, aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

El tiempo en que el trabajador dentro de su jornada, no esté sujeto a la vigilancia del vehículo ni a disposición del empresario, a efectos de simplificar el cómputo de los tiempos de jornada y su remuneración, se sumará este último al tiempo de presencia definido en el párrafo anterior. La jornada de trabajo tendrá la consideración de jornada partida cuando la interrupción sea como mínimo de 1 hora, y un máximo de 4 horas, estando limitada a una sola interrupción por día y no siendo computable en ningún caso sí, dándose las mismas circunstancias anteriores, se encuentre en su residencia habitual, entendiéndose a estos efectos como residencia habitual el domicilio personal del trabajador. No obstante, lo anterior, en cada empresa se podrá pactar, con la representación legal de los trabajadores, la modificación del tiempo de partición de jornada.

El tiempo de presencia compensará defectos de jornada efectiva en el periodo de cómputo considerado, compensando el exceso con periodos equivalentes de descanso retribuido o abonándose en dicho periodo según tabla salarial en el ANEXO I.

Los tiempos de presencia no podrán exceder, en ningún caso, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetando los periodos de descanso entre jornadas y descansos semanales.

Las horas de presencia no computarán a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo prevista en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Todos los tiempos de jornada se computarán con periodicidad mensual.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a 12 horas.

Las empresas deberán efectuar una valoración de los servicios que habitualmente efectúan, teniendo en cuenta las condiciones acordadas en este Convenio, así como las legalmente establecidas, debiendo comunicarla a la representación legal de los trabajadores. En el servicio discrecional dicha valoración se efectuará posteriormente a su realización.

Las empresas en el ámbito del Convenio estarán obligadas a utilizar el tacógrafo en todos sus vehículos y servicios, de manera que todo el personal de conducción estará obligado a introducir su Tarjeta o Disco según proceda.

Por otro lado, se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo, o lo que en un futuro lo sustituya, sean documentos válidos, a todos los efectos, ante la Autoridad Laboral, para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos efectivos, tiempos de presencia y descansos.

Se facilitará, como parte de trabajo, la fotocopia sellada del tacógrafo para aquel trabajador que lo solicite.

Asimismo, serán de aplicación las limitaciones en cuanto a tiempo de conducción y descansos previstos en el Artículo 11 del R.D. 1561/95, y en la Normativa Comunitaria de aplicación.



Artículo 15. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirán con un complemento por hora, según tabla salarial en el ANEXO I.

Se entiende por Servicio Búho, los servicios regulares nocturnos de uso general de carácter metropolitano o urbano de transporte público de viajeros, que se realizan los fines de semana y víspera de festivos y que hayan sido autorizados como tales por la Dirección de Transportes y Comunicaciones del Gobierno de Cantabria o Ayuntamientos. El valor será el establecido en el ANEXO I. Se abonarán 30€ en el año 2026; 32€ en el año 2027, y 35€ en el año 2028.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte de viajeros por carretera, al amparo del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo; se definen como horas extraordinarias las realizadas por los conductores que excedan o superen la jornada ordinaria de trabajo pactada, en el Artículo 14 sobre Jornada Laboral, computándose bimensualmente.

Para el resto del personal, se considerarán horas extraordinarias las necesarias por servicios imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia derivada de la propia naturaleza de la actividad del transporte.

Su ejecución, en ambos casos, tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

En cualquier caso, las horas extraordinarias generadas podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido incrementado en un 50%.

La cuantía económica se abonará, al término del periodo de cómputo, tal y como se establece en el art. 8.

Artículo 17. Descansos.

Se distinguirá entre descanso entre jornadas y descanso semanal. En ambos casos se estará a lo dispuesto en el art. 9 R.D. 1561/95 y en el Reglamento nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a excepción de lo estipulado en el párrafo siguiente, disfrutarán de, al menos, 89 días anuales, con un cómputo mensual de ocho días de promedio, siempre y, en cualquier caso, de un periodo de descanso semanal de conformidad con la legislación citada en el apartado anterior, incluyendo las fiestas laborales y no recuperables para el personal de movimiento. Excepcionalmente para el transporte discrecional, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o acuerdo entre las partes.

El personal administrativo y de taller disfrutará de un descanso semanal de dos días de promedio, en cómputo cuatrisesemanal, salvo pacto entre empresa y trabajador en otro sentido mediante calendario laboral, respetando un mínimo de un día y medio a la semana.

Si por cualquier causa justificada, no fuera posible disfrutar la totalidad del descanso correspondiente al periodo mensual promediado, habrá de compensarse dicha reducción con descanso alternativo, por una duración igual a la reducción de dicho descanso, en el periodo mensual siguiente, respetándose el promedio de descanso semanal en cómputo mensual. Los días de déficit del periodo mensual anterior, junto con los del actual, se disfrutarán con un mínimo de dos días consecutivos.

Por otro lado, según lo previsto en el Artículo 2.1 del R.D. 1561/95, se podrá pactar, con los trabajadores afectados, que la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones anteriormente referidas, así como las reducciones de descanso entre jornadas previstas en dicho R.D., puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Artículo 18. Fiestas laborales.

Para las 14 fiestas laborales anuales de carácter retribuido y no recuperable, se estará a lo dispuesto en la disposición derogatoria única del R.D. 1561/95. Para el personal de movimiento se incluirán en el calendario laboral, junto a los descansos semanales.

Artículo 19. Dietas.

A partir de la firma del presente Convenio las dietas quedan establecidas según tabla salarial en el ANEXO I, dejando claro que las dietas son una indemnización que compensan los gastos que se originan cuando el trabajador, por orden de la empresa, tiene que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual y centro de trabajo.

Según se fija en el cuadro de la tabla salarial en el ANEXO I, existirán dietas distintas para los servicios de carácter regular y para los de carácter discrecional dentro de la península y del extranjero.

La Dieta regular se abonará a 15€ en el año 2026, y el resto de los años siguientes se le aplicará los incrementos generales pactados.



La Dieta discrecional se abonará a 17€ en el año 2026, y el resto de los años siguientes se le aplicará los incrementos generales pactados.

Se fija el horario del almuerzo el comprendido entre las 12:00 y las 15:30 horas, y el de la cena el comprendido entre las 20:00 y las 23:00 horas.

Teniendo en cuenta las condiciones de organización de los servicios, la representación de la empresa y de los trabajadores, podrán acordar la modificación de los tiempos dentro de los límites establecidos.

Se establece un tiempo mínimo para realizar la comida, o la cena, en ruta, así como en el domicilio, de una hora, y un máximo de 1 h. 30 minutos. No obstante, lo anterior, en cada empresa se podrá pactar, con la representación legal de los trabajadores, la modificación de dichos tiempos.

La parte de dieta correspondiente a la comida se percibirá cuando el servicio encomendado obligue a realizarla fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y la llegada después de las 15:30 horas.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio encomendado obligue a realizarla fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 20:00 horas y la llegada después de las 23:00 horas.

Excepcionalmente, en el transporte escolar, si no se dieran las circunstancias anteriores, se establece el horario para el comienzo de la comida entre las 12:30 h. y las 15:30 h., en la residencia y/o centro de trabajo. Si se cumpliera lo antedicho, pero no se dispusiera nada más que de un tiempo para comer de entre 45 minutos y menos de 1 hora, la empresa, si no le proporcionara la comida al conductor a través de un establecimiento de hostelería, le abonará el importe de la dieta de comida, sin computarle el tiempo empleado en efectuarla, ni suponga interrupción de jornada. En todo caso, el tiempo de comida no podrá ser inferior a 45 minutos.

En el transporte discrecional, cuando se realicen viajes que obliguen al conductor a pernoctar fuera de su residencia habitual o centro de trabajo, se le complementará la dieta a la que tenga derecho con 6,49 euros por día desplazado.

Artículo 20. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 31 días naturales anuales. Al menos 15 días ininterrumpidos, se disfrutarán dentro del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre que el trabajador lo solicite.

Se disfrutarán de forma ininterrumpida los 16 días restantes.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir el importe de sus salarios antes de inicio de las mismas, excepto el plus de vacaciones. El inicio de las vacaciones se comunicará al trabajador con dos meses de antelación.

En el supuesto de no poder disfrutar las vacaciones asignadas en el Cuadro de Vacaciones Anual por coincidir en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En cuanto a su retribución, y por obligación jurídica dado que se han dado resoluciones judiciales que declaran derechos de las personas trabajadoras a recibir mayor retribución del período de vacaciones que la que hasta ahora contemplaba el Convenio, se procede a incorporar al mismo el contenido de éstas:

El Plus de vacaciones se retribuirá en cada año, cualquiera que sea la fecha concreta de disfrute, con la nómina del mes de diciembre del año en que se devenguen, a través del Plus de Vacaciones. Respecto de las vacaciones devengadas en el año 2024, las diferencias que pudieran resultar respecto de los criterios establecidos en el presente artículo, se abonarán a las personas trabajadores dentro de los 3 meses siguientes la publicación del presente Convenio en el BOC

El Plus de Vacaciones incluirá la media de todos los conceptos de carácter salarial devengados de enero a diciembre siempre que se hayan devengado al menos 6 meses en ese período. De esta forma, en cuanto a los conceptos regulados en el presente Convenio, se incluirán para obtener la media y siempre que se cumpla el mencionado requisito: Plus Domingo / Festivo, Plus conductor – perceptor, nocturnidad, Plus Servicio Búho, Tiempo de Presencia, Horas Extras.

Todos los procesos judiciales sobre retribución de vacaciones que en la actualidad estén abiertos sin sentencia firme serán objeto de avenencia siempre y cuando la Empresa proponga para el acuerdo de avenencia el abono del Plus de Vacaciones según los criterios previstos en el presente artículo. Las reclamaciones judiciales nuevas también serán objeto de avenencia, siempre que la Empresa cumpla con los mencionados criterios.



III. Derechos complementarios de los trabajadores

Artículo 21. Licencias y Permisos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a la totalidad de las retribuciones por las causas siguientes:

- a) 20 días por contraer matrimonio.
- b) 5 días por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos en relación a estos en grado de afinidad y consanguinidad.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- d) 2 días por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos hasta el 2º grado de afinidad, ampliándose a 4 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador;
- e) 2 días por fallecimiento de hermanos políticos ampliándose hasta a 4 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador. Y 1 día por fallecimiento de tíos carnales hasta 3 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- f) Un día por cambio de domicilio.
- g) Un día de asuntos propios con cargo a los descansos anuales, de acuerdo entre las partes.

Se considerará enfermedad grave la que sea declarada como tal por el facultativo correspondiente. También se incluirán en esa calificación las intervenciones quirúrgicas con anestesia total o general, y los casos de hospitalización con ingreso hospitalario de una o más noches.

Se tendrá derecho a los incrementos de días por desplazamiento si se cumplen los siguientes requisitos:

- Si el desplazamiento es de una distancia comprendida entre 50 km. y 150 km. será de un día.
- Si el desplazamiento es de Más de 150 km., el incremento será de dos días, a excepción de lo estipulado en el apartado d).

La condición acreditada de convivencia continuada dará derecho a las licencias establecidas en Convenio como si de cónyuges se tratase, previa justificación oficial establecida.

Las partes firmantes declaran la importancia que para el Sector tiene, en relación a la Conciliación Vida Familiar y Vida Laboral de los profesionales, el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007/586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se podrán acumular las horas de lactancia en días completos y de manera continuada al fin de la baja por maternidad, debiendo mediar preaviso de un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.

Artículo 22. Suspensión del Carnet de Conducir.

Cuando un conductor, desarrollando su actividad laboral en vehículo de la empresa, fuera sancionado, judicial o administrativamente con la privación de carnet de conducir hasta 12 meses, podrá suspender el contrato de trabajo a todos los efectos, incluso económicos, durante la mencionada privación, conservándose el Derecho a reingresar a la empresa en las mismas condiciones una vez concluido el periodo de sanción.

Sin embargo, en las empresas de más de 30 conductores NO SE SUSPENDERÁ el contrato, y estarán obligadas a dar trabajo en otro puesto, mientras dure el periodo de sanción, siendo restituido de inmediato a su puesto de trabajo anterior, cuando concluya el periodo de sanción.

Los trabajadores NO TENDRÁN DERECHO, en cualquiera de ambos casos, de reintegración al puesto de trabajo, cuando la sanción estuviera motivada por comisión de hechos calificados como DELITO, por conducción en estado de embriaguez o bajo efectos de droga.

Si la privación del carnet de conducir fuese por más de 12 meses, se tendrá en cuenta cada supuesto concreto, a efectos de conservar el derecho a reintegrarse al puesto de trabajo con informes de la Comisión Paritaria.

Artículo 23. Seguro de Retirada de Carnet de Conducción

Las empresas contratarán con la Compañía de Seguros que estimen ofrecer las mejores condiciones, una póliza de seguro de retirada de carnet de conducir, siendo beneficiario cada conductor individualmente, asegurando, como mínimo el salario base mensual. Pagándose, hasta dicho mínimo, al 50% entre la empresa y el trabajador, realizándose a petición de los delegados de la empresa, comités, o centrales sindicales.

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la empresa una copia de la póliza de seguro, o equivalente.

Artículo 24. Jubilación.

Los trabajadores, a partir de la edad legal permitida, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados deberán solicitarlo, petición que será aceptada por la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante un contrato de relevo, de conformidad con lo

6

CVE-2025-4704



estipulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. En relación a esta materia, en todo caso se respetarán, así como los efectos legales derivados de los mismos, los Acuerdos de Planes de Jubilaciones Parciales existentes en los términos y con los efectos de lo establecido en la Ley 5 / 2013 de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los empleados de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Igualmente, en los casos en que la ley lo permite, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, deberán solicitarlo con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación, la cual no deberá producirse no más tarde de dos meses después del cumplimiento de la edad de 64 años. La empresa con arreglo a lo establecido legalmente deberá aceptar la solicitud y sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que figure inscrito como desempleado en la Oficina correspondiente de Empleo, y cumplir con el resto de requisitos exigidos por la normativa.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, se establecen las siguientes cláusulas que posibilitan la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 25. Incapacidad temporal (I.T.).

Siempre que el trabajador se encuentre en situación de IT por enfermedad percibirá, con cargo a la empresa, el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja a partir del 20 día de la baja, y desde el primer día con hospitalización, y desde el primer día de la baja para las IT por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional reconocida



en el Expediente Judicial o Administrativo.

Si un trabajador se encuentra en I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá el 100% del salario, siempre y cuando el trabajador no haya causado baja por enfermedad común o accidente no-laboral en los doce meses anteriores. No contarán para dicha acumulación los casos de intervención quirúrgica con hospitalización, o recaída.

Artículo 26. Grupos/categorías profesionales

Al personal afectado por el presente Convenio Colectivo le corresponderá alguna de las categorías profesionales que se relacionan en la tabla salarial que figura en el ANEXO I.

No obstante, la existencia de categorías profesionales, las mismas se distribuirán en grupos profesionales según la clasificación que establece el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000 para el Transporte de Viajeros por Carretera. Esta organización pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente grupo profesional.

IV. Derechos sindicales

Artículo 27. Derechos sindicales.

Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia, se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respecto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.), siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.

- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten,

- Excedencia para ocupar cargos sindicales.

- Acumulación de las horas sindicales de los delegados o miembros de comités de empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden. Asimismo, podrán acumular las horas sindicales en periodos de dos meses, no pudiendo coincidir un número superior al 50% de los representantes legales de los trabajadores existentes en el centro de trabajo en cuestión, ni acumular horas de representantes de periodos de suspensión de contrato (incapacidad temporal, sanciones, etc.) o vacaciones, ni en: los meses de mayo y junio.

Ningún Delegado de Personal, Miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según Convenio Colectivo.

V. Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 28. Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, desarrollará lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando el Reglamento de Funcionamiento y la creación del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las Partes firmantes del Presente Convenio al amparo del Artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, crean la figura de Delegado de Prevención Sectorial para aquellas empresas de menos de 6 trabajadores, dicha figura la desarrollará la Comisión Mixta Paritaria mediante un Reglamento específico.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de personal.

En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá 1 Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

Las empresas proporcionarán, al personal afectado por este Convenio Colectivo, una revisión médica anual realizada por especialistas médicos, siendo obligatoria para los conductores ya que el estado de salud en el desarrollo de su actividad de conducción puede suponer un peligro no sólo para ellos mismos sino además para los viajeros que a diario transportan y otros usuarios de las vías públicas. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento, siendo éstos confidenciales.



El reconocimiento médico incluirá las pruebas establecidas por protocolo médico específico según el organismo público correspondiente para cada categoría o puesto de trabajo. Se procurará la inclusión, a exclusivo criterio médico, y para el caso de que el correspondiente protocolo no las incorporará, pruebas de análisis de sangre y orina, revisión por rayos x de pulmón y corazón, tensión arterial, revisión de la columna vertebral, electrocardiograma, audiometría y visión, psicotécnico. Se incluirá el ofrecimiento de las pruebas de cribado de tiroides, marcadores tumorales, mamografía y ecografía ginecológica, además de la revisión prostática, si bien limitando esta última prueba a partir de los 50 años.

La Comisión Paritaria, durante el año de vigencia del Convenio, dispondrá el establecimiento de procesogramas de aptitudes para cada categoría profesional y puesto de trabajo.

En relación al cuadro de Enfermedades Profesionales, se estará a lo dispuesto en el R.D 1.299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social, así como a las normas que pudieran modificar ésta.

VI. Seguridad

Artículo 29. Controles de Consumo de Alcohol y Drogas.

Las Empresas podrán efectuar pruebas de consumo de alcohol y drogas a los empleados, según el Protocolo recogido en el Anexo II.

VII. Formación profesional

Artículo 30. Formación profesional.

Se constituirá la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector de Viajeros de Cantabria que estará compuesta por 4 representantes de las empresas y 4 representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio.

Después de la firma del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo la efectiva constitución de dicha Comisión de Formación, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el Sector, bajo las siguientes directrices:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa en régimen de conciertos con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Para el desarrollo de la Formación Profesional del Sector, se acuerda adherirse a los Acuerdos de Formación tripartito entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, tanto de ámbito Estatal como de Comunidad Autónoma de Cantabria.

VIII. Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Mientras que la Comisión Mixta Paritaria no llegue a un acuerdo en este tema, se aplicará el laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, las impondrá la Empresa previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de 10 días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.



IX. Resolución de conflictos

Artículo 32. Adhesión al ORECLA.

Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el Artículo 151 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los arts. 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

X. Empleo y contratación

Artículo 33. Empleo estable.

Los contratos de carácter indefinido deben ser la forma de contratación habitual en el sector, correspondiéndose con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este Convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales.

Se realizarán en el Sector durante la vigencia del Convenio al menos 4 contrataciones de carácter indefinido. Dentro del primer cuatrimestre, en Comisión Mixta Paritaria del Convenio, las Patronales comunicarán a la Representación Sindical las concretas Empresas que los realizarán. La identificación de los concretos empleados para esos 4 contratos se realizará de entre los temporales que la Empresa a que haya correspondido haya tenido el último año del grupo que conformen el 30% de los que más tiempo de prestación de servicios tengan acumulados en la Empresa.

Artículo 34. Subrogación.

1. Para los servicios de transporte regular permanente de uso general urbanos o interurbanos será de aplicación la sucesión convencional y subrogación regulada en el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015.

2. Para los servicios de transporte de uso especial se aplicará lo siguiente:

Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el vigente artículo 44 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, en caso de finalización de las adjudicaciones de servicios regulares de uso especial, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de alguno de estos servicios regulares de uso especial, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad, que vaya a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

Se producirá la mencionada subrogación sobre el personal que se enmarque en estos supuestos:

- Trabajadores/as en activo, de cualquier grupo profesional de los encuadrados en el presente convenio, que realicen su trabajo en los servicios regulares de uso especial con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio (con la excepción de los contratos de relevo o interinidad, en los que no operara este límite temporal), sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que al momento de la nueva adjudicación los contratos se encuentren suspendidos por alguna de las causas establecidas en



el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio de aplicación (en este caso los 6 últimos meses se computaran antes de sobrevenir la suspensión).

- Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del concesionario de los servicios se hayan incorporado a la prestación de servicios regulares de uso especial como consecuencia de una ampliación, en los 6 meses anteriores a la finalización de aquellos.

La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión.

Para que opere la subrogación no es necesario que los empleados hayan desarrollado su actividad de manera exclusiva para el servicio de que se trate, y produciéndose aquélla sobre la totalidad de la jornada para la que el empleado estuviera contratado en la empresa saliente, aunque no la desarrollara completa para el concreto servicio adjudicado sin que, por tanto, quepa en ningún caso sólo la subrogación parcial de la jornada.

La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los trabajadores afectados debiéndose respetar los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En el supuesto de que el empleado tuviera planificado un período vacacional en fechas posteriores a la subrogación, el nuevo empresario respetará dichas fechas.

La Empresa saliente, en los 10 días siguientes a la adjudicación definitiva del servicio a la empresa entrante, suministrara a esta última:

- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos -de existir-.

- De igual forma entregara información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP -cuando sea de aplicación-.

- Copia de cualesquiera pactos colectivos o individuales afecten a los trabajadores objeto de subrogación. La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogara, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos que no le sean comunicados por escrito, quedando a salvo el derecho de los trabajadores afectados para dirigirse a la Empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación.

Igualmente, en el plazo indicado, la Empresa saliente comunicará a los empleados afectados la subrogación a la Empresa entrante.

Lo tratado en relación a sucesión convencional y subrogación en los servicios de uso especial será de aplicación obligatoria directa e inmediata incluso en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, no requiriendo ulterior negociación al haber quedado agotada en este ámbito, y siendo de aplicación directa e inmediata en Empresas con Convenio de Empresa aun no habiendo vencido los mismos exceptuando a aquéllas empresas o entidades de titularidad pública en las que no será de aplicación. De esta forma, esta materia se considera propia y exclusiva en este ámbito sectorial de conformidad con lo dispuesto en el art. 83 del ET, estando pues reservada en todo caso a esta unidad de negociación sectorial y no a unidades inferiores.

Artículo 35. Contratación Temporal por Circunstancias del Mercado.

Los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 36. Control de Contratos.

Las Empresas vendrán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores Copia Básica del Contrato de Trabajo de los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de 10 días y una vez diligenciado por la oficina de empleo correspondiente. Los Contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos.



Artículo 37. Cláusula transitoria de Legislación Aplicable.

Este Convenio Colectivo estará sujeto, en lo no previsto, al Ordenamiento Jurídico de obligado cumplimiento y a la normativa aplicable de la Unión Europea.

Artículo 38. Procedimiento para resolver las discrepancias en no aplicación del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento de conciliación y mediación del ORECLA. En el caso de que aún con estos procedimientos no se hubiesen solventado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la decisión de las mismas al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria como organismo competente en Cantabria para decidir sobre la solución de las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos.

Artículo 39. Política de Igualdad.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, durante la vigencia del Convenio se seguirá profundizando en el desarrollo de medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y conciliación.

Artículo 40: Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

"Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI"

- a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza
- b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.
- c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:
- La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.
 - El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
 - La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
 - La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
 - La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material. La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.
- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.
- Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
- En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:
- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
 - ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.
- El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.
- e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.
- Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.
- Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



ANEXO I

TABLA SALARIAL 2024	2024		
	Categoría profesional	Salario Base	Pagas extras
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	1.740,25	1.740,25	14,56
2º Inspector Pral. Grado Medio Titulados nivel equivalente	1.639,30	1.639,30	13,69
3º Jefe S Admtvo, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	1.569,16	1.569,16	13,12
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contramaestre y Encargado de Almacén	1.506,20	1.506,20	12,59
5º Oficial Administrativo 1, Jefe Admón/Estación 3, Jefe Tráfico 3, Jefe Equipo Taller, Jefe de Ruta e Inspector	1.445,63	1.445,63	12,07
6º Conductor Mecanico, Conductor Perceptor y Conductor de Autobús	1.505,04	1.505,04	12,58
7º Oficial Administrativo 2, Ofc. Comercial, Oficial 1, Oficial y Capataz	1.388,48	1.388,48	11,62
8º Aux. Admtvo., Oficial 2 Ofc., Factor, Taquillero, Encargado de Consigna, Cobrador autobús y Facturas, Conductor de Furgoneta o Motocarro y Repartidor	1.357,42	1.357,42	11,33
9º Peón Especializado, Mozo Taller, Engrasador Lavacoche, Telefonista, Vigilante, Guarda, Portero, Locutor/Informador y Auxiliar en Ruta	1.342,26	1.342,26	11,21
10º Moza Servicio, Mozo no Especializado, Peón y Limpiador/a	1.331,11	1.331,11	11,13
11º Aprendiz de 2 año, Aspirante Admtvo. De 16 o 17 años	1.042,95	1.042,95	8,72
12º Aprendiz de 1 año, Botones o Pinches de 16 o 17 años	1.009,98	1.009,98	8,45

CONCEPTOS VARIABLES	IMPORTE
Plus domingo/ festivo discrecional	26,24
Plus domingo/ festivo regular	13,14
Plus conductor -perceptor	2,98
Nocturnidad	2,28
Quebranto de moneda conductor -perceptor	1,77
Plus Servicio Búho	26,73
Quebranto de moneda taquilleros	2,45

Dieta	2024		
	Regular	Discrecional	Extranjero
Comida/Cena	12,54	15,12	26,60
Pernoctación	21,20	39,36	36,19
Total	46,28	69,60	89,38



TABLAS DE ANTIGÜEDAD 2024							
Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Grupo 1	29,25	58,51	131,66	204,82	494,07	644,15	741,08
Grupo 2	27,08	54,13	121,83	189,52	448,70	561,06	673,35
Grupo 3	25,55	51,11	114,97	178,87	417,16	521,42	625,72
Grupo 4	24,19	48,38	108,83	169,32	388,89	486,07	583,30
Grupo 5	22,89	45,76	102,95	160,15	361,68	451,74	542,44
Grupo 6	24,18	48,37	108,81	169,29	347,11	433,87	520,61
Grupo 7	21,64	43,30	97,38	151,47	336,64	419,97	508,10
Grupo 8	20,98	41,93	94,37	146,78	321,12	401,32	481,62
Grupo 9	20,65	41,29	92,88	144,50	315,19	393,98	472,74
Grupo 10	20,39	40,82	91,80	142,80	307,49	388,92	466,70

TABLA SALARIAL 2025	2025		
	Categoría profesional	Salario Base	Pagas extras
1º Jefe de Servicio y Titulado Superior	1.810,73	1.810,73	15,15
2º Inspector Pral. Grado Medio Titulados nivel equivalente	1.705,69	1.705,69	14,24
3º Jefe S Admtvo, Jefe Estación, Jefe Taller, Jefe Trafico	1.632,71	1.632,71	13,66
4º Jefe Negociado, Jefe Estación/Administrativo de 2 Contraatastre y Encargado de Almacén	1.567,20	1.567,20	13,10
5º Oficial Administrativo 1, Jefe Admón/Estación 3, Jefe Tráfico 3, Jefe Equipo Taller, Jefe de Ruta e Inspector	1.504,18	1.504,18	12,56
6º Conductor Mecanico, Conductor Perceptor y Conductor de Autobús	1.565,99	1.565,99	13,09
7º Oficial Administrativo 2, Ofc. Comercial, Oficial 1, Oficial y Capataz	1.444,71	1.444,71	12,09
8º Aux. Admtvo., Oficial 2 Ofc., Factor, Taquillero, Encargado de Consigna, Cobrador autobús y Facturas, Conductor de Furgoneta o Motocarro y Repartidor	1.412,40	1.412,40	11,79
9º Peón Especializado, Mozo Taller, Engrasador Lavacoches, Telefonista, Vigilante, Guarda, Portero, Locutor/Informador y Auxiliar en Ruta	1.396,62	1.396,62	11,67
10º Moza Servicio, Mozo no Especializado, Peón y Limpiador/a	1.385,02	1.385,02	11,58
11º Aprendiz de 2 año, Aspirante Admtvo. De 16 o 17 años	1.085,19	1.085,19	9,07
12º Aprendiz de 1 año, Botones o Pinches de 16 o 17 años	1.050,88	1.050,88	8,79

CONCEPTOS VARIABLES	IMPORTE
Plus domingo/ festivo discrecional	27,30
Plus domingo/ festivo regular	14,50
Plus conductor -perceptor	3,10
Nocturnidad	2,37
Quebranto de moneda conductor -perceptor	1,84
Plus Servicio Búho	28,00
Quebranto de moneda taquilleros	2,55



	2025	2025	2025
Dieta	Regular	Discrecional	Extranjero
Comida/Cena	13,50	16,00	27,68
Pernoctación	22,06	40,96	37,66
Total	49,06	72,96	93,02

TABLAS DE ANTIGÜEDAD 2025							
Categoría	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Grupo 1	30,44	60,88	136,99	213,11	514,07	670,24	771,09
Grupo 2	28,17	56,32	126,77	197,19	466,87	583,78	700,62
Grupo 3	26,58	53,18	119,63	186,12	434,06	542,54	651,07
Grupo 4	25,17	50,34	113,23	176,18	404,64	505,75	606,92
Grupo 5	23,81	47,61	107,12	166,63	376,33	470,04	564,40
Grupo 6	25,16	50,33	113,21	176,15	361,16	451,45	541,70
Grupo 7	22,52	45,05	101,32	157,60	350,28	436,97	528,68
Grupo 8	21,83	43,63	98,19	152,72	334,13	417,58	501,13
Grupo 9	21,48	42,97	96,64	150,35	327,96	409,94	491,89
Grupo 10	21,22	42,47	95,52	148,58	319,94	404,67	485,60

ANEXO II

SEGURIDAD

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de Alcohol y de drogas.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Criterios de Aplicación

1. Cada Empresa podrá efectuar como máximo 3 procesos de controles cada año de duración máxima cada uno de dos meses. En cada proceso se podrá hacer control de consumo de alcohol o de drogas, o de ambos.

2. La Empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con 15 días naturales a la Representación de los Trabajadores de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa por escrito y con acuse de recibo a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en dos días naturales consecutivos, y la Empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo. Una vez preavisado el proceso, la Empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los 3 procesos anuales máximos posibles.

3. El número de empleados de la Empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los tres procesos será del 15 % de la plantilla. No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros o en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.



Práctica de las Pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas
3. Un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.
4. Un profesional sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de alcohol

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de espirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de drogas

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

La empresa podrá realizar pruebas de detección de consumo de drogas. Consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado "Dräger Drug Test 5000", cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y al final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de los trabajadores siempre que lo soliciten.

Los pasos a seguir para realizar la mencionada prueba son los siguientes:

En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y se le entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.

Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassette de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en unos minutos.

El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiazepinas y cannabis.

HISTORIA & DESARROLLO
DROGAS Y MEDICINAS → EFECTOS EN SNC

Dräger

Estimulantes

- Cocaína
- Anfetamina,
- Metanfetamina → MDMA („Extasis“, „Adam“), MDE („Eve“)

Sedantes

- Opiáceos y Opioides → Heroína, Codeína, DHC, Metadona
- Benzodiazepinas → Rohypno[®] (Flunitrazepam), Valium[®] (Diazepam)

Cannabis → Hachis, Marihuana

Alucinógenos

- LSD, Psilocybine, Mescalina, fenciclidina (PCP)

Dräger. Technik für das Leben.

Dräger DrugTest[®] 5000
Cut Off. Valores límite

Dräger

Concentraciones del valor límite (Cut-Off) del Dräger DrugTest 5000

Druga	Calibrador	ng/mL
COC Cocaína	Cocaína	20
OPI Opiáceos	Morfina	20
BENZO Benzodiazepina	Diazepam	15
THC Delta 9 Tetrahydrocannabinol	Delta-9-THC	5
AMF Anfetamina	D-Anfetamina	50
MAMF Metanfetamina	D-Metanfetamina	35

34 | 37 Dräger DrugTest[®]5000 – Lote 8106a | 19.12.2014

Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

- La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente.
- Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): De uno a tres días.
- Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): De 1 a 3 días.
- Alucinógenos: (Cannabis, hachis, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas, indicando qué tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

En el caso de conductores, si el resultado de la prueba, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se recogerá una segunda muestra que será transportada mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal. Los resultados se darán únicamente al personal designado. Las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas



con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores las Empresas reconocen que la drogodependencia o alcoholismo puede ser un problema social. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura el Marco de Tratamiento específico que a continuación se describe de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables que:

1. El empleado que sea un consumidor dependiente de drogas o alcohol, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a que la Empresa le haya requerido individualmente a efectuar las pruebas que se describen en este Acuerdo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de alcohol y estupefácnicos para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo durante entre 8 meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo y los derechos adquiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en la Comunidad Autónoma de Cantabria de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del periodo de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reintegro, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la Empresa. Si solicitara el reintegro con el preaviso indicado se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de consumo para verificación. En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita en el presente procedimiento.

UGT

CCOO

USO

SCAT

UPAVISAN

COORDINADORA DE TRANSPORTE

2025/4704

CVE-2025-4704