



## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

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

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

**CVE-2025-5674** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria, para el periodo 2025-2027.*

Código 39101155012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria, para el periodo 2025-2027, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 19 de mayo de 2025, integrada por las personas designadas por la Agrupación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (AETRAC) en representación de la parte empresarial y suscrito por los representantes de los sindicatos CC.OO y UGT 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, 23 de junio de 2025.

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



## Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria

En Santander, a 19 de mayo de 2025, reunidos por una parte los representantes de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T., la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC), y de otra la Agrupación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (AETRAC), deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo.

### CAPÍTULO I.- CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 1º.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, obligan a todas las Empresas que radiquen en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que, residiendo en otro lugar tengan abiertos centros de trabajo en esta Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

#### Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

Este convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas.

La adhesión a este Convenio Colectivo de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2º.1- Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo es de obligada observancia para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional.

#### Artículo 3º.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entra en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, el día 1 de Enero de 2025, y vencerá el 31 de Diciembre de 2027.

El presente Convenio mantendrá su vigencia, incluso tras la denuncia del mismo, hasta que se firme otro que lo sustituya.



## Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel global de éste.

## Artículo 5º.- Principio de igualdad y tutela contra la discriminación. Planes de Igualdad.

### 5.1. Principio de Igualdad y tutela contra la discriminación.

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Las empresas del sector asumen como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que no existirán entre el personal - por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### 5.2. Planes de igualdad.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral aplicable.

En virtud de lo dispuesto en el art. 85 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores aquellas empresas del sector, que, por el número de personas trabajadoras de plantilla, tengan el deber de negociar planes de igualdad, tras la publicación del presente convenio colectivo sectorial, efectuarán este proceso en el seno de la empresa conforme a lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



## Artículo 6º.- Comisión Paritaria

### 6.1 Constitución.

Se crea una Comisión Paritaria que estará formada por ocho miembros, designados por mitad por cada una de las partes, Empresarial y Social, firmantes de este Convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo.

Corresponderá a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 10 días.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede social de AETRAC, sita en la Calle Marqués de la Hermida, núm. 72 de Santander. E-mail: aetrac@aetrac.com

### 6.2 Miembros de la Comisión Paritaria.

Se designan, en representación de las partes firmantes del presente Convenio.

Por la Representación Empresarial:

- Agrupación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria (AETRAC), cuatro miembros.

Por la Representación Social:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T. dos miembros.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC), dos miembros.

### 6.3. Procedimiento de funcionamiento.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con al menos 10 días antes de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema del debate.

Las modificaciones del orden del día podrán proponerse al inicio de la sesión, siempre que estén presentes todos los miembros de la Comisión. Tales modificaciones habrán de ser aprobadas por mayoría absoluta de cada parte.

Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de las sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de, al menos, cinco de los miembros de la Comisión, incluidos los secretarios/as.

Cada miembro podrá delegar documentalmente su voto en cualquier otro miembro de su misma parte de la Comisión.

Se levantarán acta de cada sesión, que contendrá los acuerdos adoptados y una sucinta referencia a los principales puntos del debate. Cuando los asistentes quieran que determinadas intervenciones consten expresamente en el acta, lo indicarán expresamente. El acta se aprobará, con carácter general, al final de cada sesión y será firmada por los asistentes. En todo caso se dará cumplida publicidad a los acuerdos tomados en la Comisión.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



Las discrepancias producidas en el seno de esta Comisión se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria, de conformidad con lo establecido en el artículo 47º del presente Convenio Colectivo.

#### **6.4 Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, pudiendo incluirse el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **CAPÍTULO II.- JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL**

### **Artículo 7º.- Tiempo de trabajo.**

#### **1.- Jornada de trabajo**

La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. La jornada máxima anual será de 1796 horas.

El exceso de la jornada máxima anual, se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)



Para el personal de Agencias de Transporte de Paquetería, la jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes, con un límite máximo de 8 horas diarias.

## 2.- Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

A estos efectos, se considera:

### 2.1. Tiempo de trabajo efectivo.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los periodos de descanso mínimos diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año, si bien no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, y sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

### 2.2 Tiempo de presencia

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el 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. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Entre los tiempos de presencia se señalan, entre otros:

- a) La parte de los tiempos de carga o descarga del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.
- c) Los de esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- d) Los periodos durante los cuales la persona trabajadora acompañe al vehículo transportado en un trasbordador o tren, así como, los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. Las horas de presencia realizadas durante estos periodos, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido por el R.D. 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.



- e) Los periodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo acompañe en el vehículo durante la circulación del mismo. Las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán hasta un máximo de cuatro horas diarias.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de dos meses. La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o de presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

No tendrán la consideración de tiempos de presencia o disponibilidad, aquellos en los cuales la persona trabajadora queda libre de sus obligaciones con la empresa.

### 2.3. Descansos entre jornadas.

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con el Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las 12 horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas. El descanso semanal no podrá ser sustituido por compensación económica.

### 3. Del parte de trabajo

Se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo analógico, o los datos obtenidos de la lectura de las tarjetas de conductor o empresa para los tacógrafos digitales, 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 de trabajo efectivo, tiempos de presencia y descansos. Se facilitará como parte de trabajo, fotocopia sellada del disco diagrama del tacógrafo o documento acreditativo con los registros obtenidos de las lecturas de las tarjetas digitales para toda aquella persona trabajadora que expresamente lo solicite.

### Artículo 8º.- Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Cuando una persona trabajadora no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el Salario Convenio, incrementado con los conceptos retributivos ordinarios percibidos regularmente, incluidos los pluses de nocturnidad y festivos. Para su cálculo deberá utilizarse una media de los once meses previos a su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, a tal fin, se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

En la fijación del periodo de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará las fechas que para el disfrute corresponda.

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)



El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. No comenzarán en el día de descanso de la persona trabajadora. Las vacaciones no deberán terminar en día festivo nacional, autonómico o local.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios permanentemente durante su vigencia.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo 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 correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Por AET/AC

## Artículo 9º.- Calendario Laboral

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario Laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

## Artículo 10º.- Fiestas laborales.

En aplicación del artículo 47º del R.D. 2001/ 83 (Disposición Derogatoria Única del R.D. 1561/1995) sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales, y serán las publicadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria. Cuando por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a facilitar a la persona trabajadora el descanso compensatorio.

Por CC.OO.

## CAPÍTULO III.- ASPECTOS SOCIALES

## Artículo 11º.- Licencias y permisos.

Además de las licencias que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días
- Matrimonio de padres o hijos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho: el día.
- Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho: 3 días.
- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
- Traslado de domicilio habitual: 2 días.
- Dieciséis horas al año, para la asistencia a consultas médicas, tanto propias como del cónyuge o pareja de hecho, ascendientes y descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Asuntos propios: 1 día

Por UGT



- h) 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

De conformidad con lo previsto en el artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, en caso de los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, que superen los 200 kilómetros en un solo sentido, el plazo será de dos días adicionales.

Los permisos recogidos en los apartados c) y d), podrán ser ampliados por un día más de licencia retribuida, cuando el evento tuviera lugar fuera donde este situado el centro de trabajo e implique desplazamiento. Esta ampliación será de un día más a partir de los 300 kilómetros de distancia entre el centro de trabajo y el lugar donde se produzca el evento. La distancia se tomará en razón de los kilómetros sin duplicar por razones de ida y vuelta.

Todas las licencias y permisos, excepto el permiso por matrimonio, se considerarán días hábiles y no comenzarán en día de descanso de la persona trabajadora.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso de forma no consecutiva.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se podrá tomar el permiso durante los primeros siete días de la baja médica.

## Artículo 12º.- Incapacidad temporal (I.T.)

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora percibirá la cantidad que abone el INSS u Organismo correspondiente.

En el supuesto que dicha cantidad sea inferior al Salario Convenio, la Empresa abonará la diferencia resultante hasta completar el 100% de su Salario Convenio, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de su baja. Cuando no exista hospitalización en caso de baja por enfermedad, la citada diferencia será percibida únicamente a partir del decimosexto día siguiente al de la baja.

En caso de accidente o enfermedad profesional reconocida en expediente judicial o administrativo, la persona trabajadora percibirá el 100% de su Salario Convenio, desde el primer día de la baja.

A los efectos de interpretación de este artículo, se entenderá como Salario Convenio, el salario base de las tablas anexas, el complemento personal si lo hubiera, y la prorrata de las pagas extraordinarias.

## Artículo 13º.- Retirada del carnet de conducir

Cuando un conductor al servicio de la Empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a delito en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La Empresa podrá optar por destinar a la persona trabajadora afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior si lo hubiere, respetando el salario correspondiente a su categoría, o conceder a la persona trabajadora una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos sin excepción.



La Empresa será la responsable 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 o responsabilidad legal establecida judicialmente.

Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del artículo 32.3 de este Convenio, están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación o en cualquier momento a requerimiento de ésta, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción que impliquen la pérdida total de los mismos, incurriendo en caso contrario, en infracción muy grave tipificada en el artículo 42.12 del presente Convenio.

#### **Artículo 14º.- Seguro de retirada del carnet de conducir.**

Las Empresas, a petición de sus conductores, cubrirán el 50% del coste de un seguro de retirada del carnet de conducir, que garantice como mínimo a la persona trabajadora, la percepción de 1.500 € mensuales, durante la privación temporal de su permiso de conducir. Cuando la pérdida se deba a sanciones por conducir un vehículo de la Empresa, el seguro deberá incluir el coste de recuperación de dicho permiso.

#### **Artículo 15º.- Formación**

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP), y del carné de mercancías peligrosas (ADR), serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se imputará al permiso retribuido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La formación cuya normativa específica exija la presencia obligatoria del alumno, se realizará en todo caso en días considerados hábiles, estando excluidos los domingos y festivos, considerados como tales los publicados cada año en el Boletín Oficial de Cantabria.

Será responsabilidad de la persona trabajadora, la renovación de la preceptiva autorización dentro de los plazos legalmente establecidos.

A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de renovación de las autorizaciones anteriores, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener las citadas autorizaciones.

Todas las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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.

#### **Artículo 16º.- Seguro de accidentes de trabajo y otras coberturas.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a suscribir, una póliza de seguro de accidentes de trabajo a favor de sus trabajadores, que garantice



a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 45.000,00 € en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total para la profesión habitual y de 30.000,00 € en caso de invalidez absoluta.

En caso de incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, la persona trabajadora percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidente.

Será negociable entre empresas y trabajadores el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas.

Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran las personas trabajadoras en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por las propias personas trabajadoras.

En caso de que el accidente o la enfermedad sean graves y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar de la persona trabajadora se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

En todos los supuestos anteriores, la cobertura de la empresa estará limitada a 5.000 €.

## Artículo 17º.- Jubilaciones

De conformidad con la legislación vigente, las personas trabajadoras de mutuo acuerdo con las empresas, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados, deberán solicitarlo con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otra persona trabajadora, mediante un contrato de relevo.

## CAPÍTULO IV.- ASPECTOS ECONÓMICOS

### Artículo 18º.- Retribuciones.

Para el año 2025 la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del ANEXO 1 de este Convenio.

Para el año 2026, el incremento pactado es el IPC de año anterior más 0,30%.

Para el año 2027, el incremento pactado es el IPC de año anterior más 0,30%.

Una vez conocido el IPC oficial de cada ejercicio, la Comisión Paritaria fijará las tablas salariales en base a los criterios pactados, y remitirá las mismas para su inscripción en el Registro de Convenios.



## Artículo 19º.- Complementos personales.

La persona trabajadora que viniera percibiendo complementos personales en base a criterios de convenios anteriores, se le respetará la cantidad a título personal.

## Artículo 20º.- Dietas.

### 20.1 Dieta nacional

Desde el día 19/05/2025 y hasta el 31/12/2025, la dieta diaria en España y Portugal queda establecida en 53,00 €.

Para el año 2026, dicha dieta queda establecida en 55,00 €.  
Para el año 2027, dicha dieta queda establecida en 57,00 €.

La distribución porcentual de la dieta (nacional e internacional), queda fijada del siguiente modo:

- Alojamiento: 38%
- Desayuno: 8%
- Comida: 27%
- Cena: 27%.

Dará derecho al percibo de la dieta completa, la realización de un servicio que obligue a la persona trabajadora a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual, así como a quienes por circunstancias del servicio lleven a cabo el descanso semanal fuera de la residencia habitual.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12.00 horas y la llegada después de las 14.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la persona trabajadora salga antes de las 20.00 horas y retorne después de las 22.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las 00.00 horas.

Las empresas, en el caso de los conductores mecánicos y conductores, quedarán exoneradas de pagar cantidad alguna en concepto de dieta de pernoctación, desayuno, almuerzo y/o cena, si para la persona trabajadora desplazada no supusiera costo alguno, por realizarse éste a cargo de la empresa.

### 20.2 Dieta internacional

Desde el 19/05/2025 y hasta el 31-12-2025, la dieta diaria para el transporte internacional queda establecida en la cantidad de 57,00 €.

Para el año 2026, dicha dieta queda establecida en 59,00 €.  
Para el año 2027, dicha dieta queda establecida en 61,00 €.

### 20.3 Dieta en plaza

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación del servicio, las comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas tenga que realizar el personal de plaza, tendrán carácter extra salarial ya que constituyen la ayuda

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio y de su centro de trabajo, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón del 75% de la dieta nacional correspondiente a la comida, salvo que se disponga otra cosa en acuerdos de empresa.

#### 20.4 Dieta extra de domingo o festivos.

El personal de movimiento que preste servicio en domingo o festivo, percibirá un complemento en concepto de dieta extra por importe de 48 euros si supera media jornada, o de 24 euros sino alcanza ésta, salvo que esté haciendo un periodo de descanso.

#### 20.5. Desplazamientos.

Los desplazamientos y cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho a la persona trabajadora a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la Empresa. En caso de utilización voluntaria del vehículo propio, se negociará entre las partes el precio por kilómetro.

En caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

#### Artículo 21º.- Plus de productividad.

Dadas las peculiaridades de las Empresas de Transporte, sus diferentes organizaciones administrativas y comerciales, así como los diferentes servicios y vehículos empleados por las mismas, en cada caso, se podrán establecer sistemas de incentivos a negociar en el seno de cada empresa.

##### 21.1. Plus de Kilometraje.

Desde el día 19/05/2025 y hasta el día 31-12-2025, el personal de conducción sujeto al Plus de Kilometraje, percibirá por este concepto la cantidad de 0,060 € por cada kilómetro realizado que exceda de 5000 kilómetros mensuales.

Para el año 2026, dicho plus será de 0,061 €/km.  
Para el año 2027, dicho plus será de 0,062 €/km.

La percepción de este kilometraje, vendrá a compensar la posible realización de horas extraordinarias, y constituye el valor total de dicha compensación.

#### Artículo 22º.- Plus de asistencia.

Desde la entrada en vigor de este Convenio y durante toda la vigencia del mismo, queda establecido el Plus de Asistencia en la cantidad de 45,00 € mensuales.

El percibo de este Plus de Asistencia, está condicionado a la puntualidad y permanencia de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo. Dicho Plus se perderá por falta de puntualidad de cuatro días o no asistencia de dos o más días al trabajo en un mes.

Únicamente se considerará causa justificada de inasistencia y por lo tanto no dará lugar a la pérdida de dicho plus, cuando sea debida a actividades sindicales de los representantes de las personas trabajadoras y en el cometido de sus funciones.



Dicho Plus de Asistencia se percibirá por un máximo anual de once mensualidades, estando excluidas las pagas extraordinarias y las vacaciones.

## Artículo 23º- Plus de distancia.

Si una vez contratada una persona trabajadora en un centro de trabajo determinado, se produjera con posterioridad por la Empresa un traslado a otro municipio diferente dentro de la misma localidad, se procederá de la siguiente manera:

a) Si la persona trabajadora cambia de domicilio, la Empresa le abonará los gastos de traslado de los enseres.

b) Si el desplazamiento desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el nuevo centro de trabajo de su empresa se puede efectuar en transporte público regular y con horarios coincidentes con los de la jornada laboral, se le abonará el coste del mismo o se le facilitará un título de transporte (billete).

c) Si la persona trabajadora tuviera que utilizar su vehículo particular para efectuar el desplazamiento, percibirá las cantidades que acuerde la empresa con los trabajadores afectados.

## Artículo 24º.- Complementos de puesto de trabajo.

Son complementos de puesto de trabajo, y por lo tanto no consolidables, los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado.

Para su retribución en aquellos puestos de trabajo que entrañen circunstancias excepcionales de peligrosidad, toxicidad y/o penosidad, y que así estén determinados de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente en cada empresa, se establecen los siguientes pluses:

### Artículo 24.1 Plus de Peligrosidad

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR), percibirán un plus mensual del 10% calculado sobre el salario base.

### Artículo 24.2 Plus de Toxicidad

El personal de logística del Sector que preste servicios en aquellas industrias de producción cuya evaluación de riesgos determine la existencia de circunstancias de insalubridad o toxicidad, percibirán por estos conceptos, un plus del 5% por cada día de trabajo, calculado sobre el salario base mensual establecido en las tablas anexas, dividido entre treinta días.  
Están exentos de percibir este plus quienes perciban el Plus de Peligrosidad (ADR).

### Artículo 24.3 Plus de Penosidad

El personal de logística que trabaje en cámaras frigoríficas de temperatura negativa, percibirá por cada hora o fracción, el suplemento en concepto de penosidad equivalente al 20 % del valor de la hora. Para el cálculo de dicha cuantía se tendrá en cuenta el salario base mensual por 15 mensualidades, dividido entre el número de horas anuales pactado en este Convenio.

### Artículo 24.4 Plus de Turnicidad

El personal que trabaje con el sistema de turnos percibirá un plus mensual del 2% fijado sobre el salario base mensual.



## Artículo 25º.- Nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana, percibirá por cada hora o fracción, un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 20% del valor de la hora.

Estas bonificaciones las percibirán aquellas personas trabajadoras que por razón de turnos de trabajo efectúen su jornada dentro de estos límites.

## Artículo 26º.- Trabajo en domingos o festivos.

La persona trabajadora que preste su servicio de trabajo en domingo o festivo, percibirá un complemento por importe de 48,00 € si supera media jornada, o de 24,00 € si no alcanza ésta, salvo que esté haciendo un periodo de descanso.

Están exceptuados del percibo complemento, aquellas personas trabajadoras que hayan sido específicamente contratadas para trabajar en domingos o festivos, por la propia naturaleza de su actividad, así como el personal de conducción.

## Artículo 27º.- Quebranto de moneda.

El personal que realice funciones de cobro y/o pago de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de Quebranto de Moneda el 5% de su salario base convenio mensual, respetando los derechos adquiridos. Este concepto tiene la consideración de percepción no salarial, por lo que no computará, ni para las pagas extraordinarias ni durante el periodo de vacaciones.

## Artículo 28º.- Valor hora ordinaria.

Para el cálculo del valor hora ordinaria, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. La fórmula de su cálculo aceptada es la siguiente: Salario Base mensual más Complemento Personal por 15 mensualidades, más complementos salariales por 12 mensualidades, dividido todo ello entre el número de horas anuales pactado en este Convenio.

## Artículo 29º.- Horas extraordinarias.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, las personas trabajadoras se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, y las que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias, con el límite máximo legalmente establecido.

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todas las personas trabajadoras, según sus categorías, excepto al personal de conducción sujeto a la percepción del plus de kilometraje, en cuyo caso la cantidad a abonar por la posible realización de horas extraordinarias, se corresponderá con el importe total del plus percibido.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos tendrán un incremento del 20% del valor de las fijadas en la tabla.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



## Artículo 30º.- Pagas extraordinarias.

Cada año natural, se devengarán 3 pagas extraordinarias por el importe del Salario Convenio mensual más complementos personales si los hubiere, cada una de ellas distribuidas en las siguientes fechas:

- La primera, con fecha límite el día 15 de Marzo, devengada por el año anterior.
- La segunda, con fecha límite 15 de Julio.
- Y la tercera en Navidad, con fecha límite 15 de Diciembre.

En los casos que el no alcance el año completo, se prorratearán de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

## CAPITULO V.- SALUD LABORAL

### Artículo 31º.- Salud y prevención de riesgos laborales.

#### 31.1.- Reconocimiento médico.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo, podrán realizar en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo.

Los reconocimientos médicos periódicos, serán obligatorios para los conductores y el personal que realice el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, incluidos en el Grupo III de este Convenio.

Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad.

#### 31.2 Acción preventiva y evaluación de riesgos.

Las Empresas firmantes del presente Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr la sustitución de aquellas situaciones peligrosas, por las que entrañen poco o ningún peligro.

En todo caso, las empresas adoptarán las medidas, acciones, planteamientos, para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo posible y no afecten negativamente a la salud de las personas trabajadora.

Todas las actuaciones que, en materia de seguridad y salud laboral pongan en marcha conjuntamente empresas y personas trabajadoras irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y salud de las personas trabajadoras.

En este sentido, se instará la elaboración de un Plan Sectorial de Prevención para formar a todas las personas trabajadoras según Ley, creando la figura del Delegado de Prevención Sectorial con horas laborales, adquiriendo el compromiso entre las partes para elaborar un catálogo de enfermedades profesionales y la jubilación anticipada en el Sector.

Como primera medida, y de acuerdo con la legislación vigente, las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo, elaborarán en sus centros de trabajo un Plan de Evaluación Inicial de Riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, el puesto de trabajo en concreto, así como la formación de la persona trabajadora que desempeña dicho puesto de trabajo.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



En el supuesto de que los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario, tras la comunicación del resultado de los mismos al Delegado de Prevención, o Comité de Empresa en su defecto, o Representante Sindical, adoptará aquellas actividades de prevención más adecuadas y eficaces, para garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La evaluación de riesgos en el supuesto de situación de embarazo o lactancia, habrá de detectar si las condiciones de trabajo, pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en aquellas actividades que presenten riesgo específico. En este supuesto el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o tiempo de trabajo.

Cuando no fuera posible dicha adaptación, y tras informe certificado del médico de la Seguridad Social, se efectuará un cambio de puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, tienen el derecho a la información y formación sobre las condiciones de trabajo, actividad, maquinaria, tecnología, que de alguna manera pudieran representar riesgo para su salud y seguridad personal o colectiva en el trabajo.

### 31.3 Comité de seguridad y salud.

Se constituirá como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Estará formado por Delegados de Prevención y por el Empresario en número igual al número de Delegados de Prevención.

Por mutuo acuerdo entre las partes, se fijará un calendario de reuniones, si así lo consideran oportuno.

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.

### 31.4 Delegados de prevención – crédito horario.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención reconocidos por la LPRL 31/1995, para el desempeño de las funciones previstas en dicha Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Esto supone que cada Delegado de Prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el siguiente baremo:

- Hasta 100 trabajadores: 16 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

## CAPÍTULO VI.- DEL PERSONAL

### Artículo 32º.- Funciones y categorías.

Con motivo de los cambios tecnológicos del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, se considera conveniente efectuar una revisión de funciones y de categorías profesionales, y en este sentido se establece una nueva clasificación de personal, que

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT

CVE-2025-5674



a continuación se consigna, y que es meramente enunciativa, y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- GRUPO I** - Personal superior y técnico
- GRUPO II** - Personal de administración
- GRUPO III** - Personal de movimiento
- GRUPO IV** - Personal de servicios auxiliares

## 32.1. GRUPO I

**PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.-** Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "personal de alta dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

**32.1.1. Director de área o departamento.-** Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

**32.1.2. Director o delegado de sucursal.-** Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 1 y 2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales -, si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

**32.1.3. Jefe de servicio.-** Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

**32.1.4. Titulado de grado superior.-** Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

**32.1.5. Titulado de grado medio.-** Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.



**32.1.6. Jefe de sección.-** Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

**32.1.7. Jefe de negociado.-** Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

**32.1.8. Jefe de tráfico de primera.-** Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

**32.1.9. Jefe de tráfico de segunda.-** Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

**32.1.10. Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas distribuidores.-** Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal -, le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherente a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

**32.1.11. Inspector-visitador de empresas de mudanzas.-** Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

**32.1.12. Jefe de taller.-** Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

**32.1.13. Contramaestre o encargado.-** Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores/as; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



## 32.2. GRUPO II

**PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.-** Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios Informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

**32.2.1. Oficial de primera.-** Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos. Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

**32.2.2. Oficial de segunda.-** Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos. Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

**32.2.3. Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles.-** Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

**32.2.4. Encargado de garaje.-** Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

**32.2.5. Auxiliar.-** Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

**32.2.6. Telefonista.-** Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

## 32.3. GRUPO III

**PERSONAL DE MOVIMIENTO.-** Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Por AET/AC

Por CC.OO.

Por UGT



**32.3.1. Conductor mecánico.-** Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado relativo a las obligaciones específicas de los conductores.

**32.3.2. Conductor.-** Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

**32.3.3. Conductor - repartidor de vehículos ligeros.-** Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

#### **Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 32.3.1. y 32.3.2.**

Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

**A. Cuando conduzca vehículos-cisterna** deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese



necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

- b) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- c) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

**B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:**

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
- c) Efectuar el pre-enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

**C. Cuando conduzca camiones portavehículos** deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

**D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa** tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa. Se asimila también el Conductor Palista, que además maneja las excavadoras y se cuida del engrase y vigilancia de la maquinaria a su cargo.

**E. El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles** colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

**F. Cuando conduzca furgones de negro humo**, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

**32.3.4. Capataz.-** Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del Jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector - Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

**32.3.5. Capitonista.-** Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al capataz cuando el caso lo requiera.

**32.3.6. Mozo especializado-carretilero.-** Es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretilas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.



El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del II Acuerdo General Laboral de las Empresas de Transporte.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellas empresas que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que la persona trabajadora que pase a la categoría de Mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de "carretillero" o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, la persona trabajadora continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.

**32.3.7. Ayudante y/o mozo especializado.-** Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolas con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

**32.3.8. Auxiliar de almacén - basculero.-** Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

**32.3.9. Mozo ordinario.-** Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativo entregará al término del servicio a quien corresponda.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



## 32.4. GRUPO IV:

**PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.-** Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

**32.4.1. Ordenanza.-** Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba, ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

**32.4.2. Guarda.-** Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

**32.4.3. Personal de mantenimiento y limpieza.-** Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

**32.4.4. Capataz de taller o jefe de equipo.-** Es el que, a las órdenes directas de un contramaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

**32.4.5. Oficial de Primera de Oficios.-** Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

**32.4.6. Oficial de Segunda de Oficios.-** Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles --que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza-- se clasificará en una de las categorías 5 o 6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

**32.4.7. Mozo especializado de taller.-** Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

**32.4.8. Peón ordinario.-** Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

## Artículo 33º.- Promoción Profesional.

Al cumplir la persona trabajadora en la empresa tres años en la categoría de Mozo Ordinario o Auxiliar de Almacén, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado.

De igual forma, los auxiliares administrativos, tras tres años en dicha categoría, pasarán a ostentar la categoría de Oficial de Segunda Administrativo.

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT



Las personas trabajadoras ascendidos automáticamente a las categorías indicadas anteriormente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

## CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES

### Artículo 34º.- Derechos Sindicales.

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

En consecuencia se desarrollaran los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras 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.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que participen como miembros titulares de la comisión negociadora del convenio colectivo de mercancías de Cantabria, les facilitarán los permisos que se pacten a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración.

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.

### Artículo 34.1.- Acumulación de horas.

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité, de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona, por períodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la Empresa.

### Artículo 35º.- Derecho de información laboral sobre contratos de trabajo.

Se fija el contenido del derecho de Información de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa en materia de contratación laboral, estableciendo para ello la obligación del Empresario de entregar a aquellos, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

## CAPÍTULO VIII.- OBLIGACIONES.

### Artículo 36º.- Prohibición de transportar personas ajenas a la empresa.

Los conductores de camiones y vehículos, no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.



## Artículo 37º Obligaciones y responsabilidad de los conductores.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento (CEE) 3821/85, esto es, lo relativo a las hojas registro utilizadas por el conductor en los 28 días anteriores.

El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa, con el fin de evitar que se superpongan datos. La empresa establecerá la frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla.

Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

## Artículo 38º Obligaciones el empresario.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

Las empresas también entregarán, a los conductores que lo soliciten, copias de los datos transferidos de la tarjeta del conductor y las versiones impresas de dichas copias.

## CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 39º.- Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el II Acuerdo General Laboral para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

### Artículo 40º.- Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.



- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

**Artículo 41º.- Son faltas graves:**

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 17) No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas del registro analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.
- 18) La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.
- 19) No entregar a la empresa, a requerimiento de ésta, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta digital.
- 20) Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.
- 21) El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

Por AET/AC

Por CC.OO.

Por UGT



- 22) La comisión, por parte de los conductores a los que se refiere el artículo 32 de este Convenio, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el periodo de seis meses referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

## Artículo 42º.- Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de la persona trabajadora afectada.
- 12) No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el art. 32.3, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.
- 13) La reiteración en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

## Artículo 43º.- Procedimiento sancionador.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.



## Artículo 44º.- Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

3. Privación de libertad. No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si ésta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

## Artículo 45º.- Prescripción de las faltas.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Artículo 46º.- II Acuerdo General.

Las partes firmantes de este Convenio, asumen expresamente el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, que fue firmado con fecha 12 de noviembre de 2010 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de marzo de 2012, suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM) y la Confederación Española de Operadores del Transporte (CEOT), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales FSC-CC.OO. y TCM-UGT, en representación de las personas trabajadoras del sector.

### Artículo 47º.- Adhesión al ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, 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 el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14.07.2010.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación – conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación – conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.



- d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

## Artículo 48º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo, son un total orgánico e indivisible, y a los efectos para su aplicación práctica será considerado globalmente con ese carácter.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera.- Del Periodo de Prueba

De conformidad con lo establecido en el Art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que, la duración del periodo de prueba de los contratos indefinidos, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras.

#### Segunda.- De la Extinción del Contrato.-

De conformidad con lo establecido en el Art. 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que, en la extinción del Contrato por dimisión de la persona trabajadora deberá mediar un plazo de preaviso no inferior a quince días.

#### Tercera.- De la externalización.-

Con objeto de fomentar el empleo indefinido y potenciar la estabilidad en el empleo del personal de externalización de trabajos en logística, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

Que ante cualquier cambio empresarial en la explotación de la citada actividad productiva, se asumirá por la nueva empresa contratista la plantilla de la empresa que viniera prestando sus servicios en el centro de producción objeto del contrato de externalización.

#### Cuarta.- De las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda la adopción de las medidas establecidas en el **ANEXO II** del presente Convenio.

Santander, 19 de mayo de 2025

Por AET/AC

Por CC.OO.

Por UGT



## Anexo I

### Tabla Salarial 2025 (\*)

Grupo I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	Salario mensual	Salario anual	Horas extras
Director de Área o Departamento	2.260,60	33.909,00	
Director o Delegado de Sucursal	2.230,31	33.454,65	
Jefe de Servicio	2.200,00	33.000,00	
Titulado de Grado Superior	1.967,97	29.519,55	
Titulado de Grado Medio	1.628,52	24.427,80	
Jefe de Sección	1.534,37	23.015,55	
Jefe de Negociado	1.435,38	21.530,70	
Jefe de Tráfico de Primera	1.402,91	21.043,65	
Encargado General de Operador de Transporte	1.328,94	19.934,10	
Jefe de Taller	1.303,10	19.546,50	
Contramaestre o Encargado	1.303,10	19.546,50	
Jefe de Tráfico de Segunda	1.302,87	19.543,05	
Inspector - Visitador de Empresas de Mudanzas	1.202,37	18.035,55	
<b>Grupo II.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>			
Oficial de Primera	1.315,14	19.727,10	12,64
Oficial de Segunda	1.224,08	18.361,20	12,17
Auxiliar Administrativo	1.201,83	18.027,45	12,17
Encargado de Garaje	1.187,64	17.814,60	12,17
Encargado de Almacén y Guardamuebles	1.180,13	17.701,95	10,80
Telefonista	1.147,29	17.209,35	10,80
<b>Grupo III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
Capataz	1.303,10	19.546,50	12,17
Conductor Mecánico	1.285,13	19.276,95	12,17
Conductor Palista	1.285,13	19.276,95	12,17
Conductor Gruista	1.285,13	19.276,95	12,17
Conductor Capitonista	1.285,13	19.276,95	12,17
Conductor Repartidor de vehículos ligeros	1.282,19	19.232,85	12,17
Conductor	1.254,94	18.824,10	12,17
Capitonista	1.250,57	18.758,55	12,17
Mozo especializado - Carretillero	1.237,29	18.559,35	12,17
Ayudante y/o Mozo Especializado	1.224,08	18.361,20	12,17
Auxiliar de Almacén o Basculero	1.201,83	18.027,45	10,80
Mozo Ordinario	1.201,83	18.027,45	10,80
<b>Grupo IV.- PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>			
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	1.303,10	19.546,50	12,17
Oficial de Primera de Oficios	1.282,77	19.241,55	12,17
Oficial de Segunda de Oficios	1.268,85	19.032,75	12,17
Mozo Especializado de Taller	1.224,08	18.361,20	12,17
Peón Ordinario	1.201,83	18.027,45	10,80
Ordenanza	1.147,29	17.209,35	10,80
Guarda	1.147,29	17.209,35	10,80
Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.147,29	17.209,35	10,80

Por AET/AC

Por CC.OO.

Por UGT

(\*) Tabla Salarial 2024 + 3,50%

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)



## Anexo II

### Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

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.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda la adopción de las siguientes medidas para las empresas a las que resulte de aplicación la citada norma:

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 las 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 LGTBfóbicos, 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"

El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior podrán aplicarlo si lo consideran oportuno.

Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

- 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
- 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 sus 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:

1. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
2. 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.

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria 2025 / 2027  
(D07052025\_1)

Por AETRAC

Por CC.OO.

Por UGT