

Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España

Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial

2025



ÍNDICE >

01

INTRODUCCIÓN

P. 04

02

JORNADAS, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

P. 08

03

GRATIFICACIONES, PRESTACIONES Y PLUSES

P. 34

04

PERMISOS Y LICENCIAS

P. 64

05

OTROS

P. 86

06

SALARIO DE UN CONDUCTOR CON 10 AÑOS ANTIGÜEDAD

P. 118

07

CONCLUSIONES

P. 126

01

INTRODUCCIÓN



01 INTRODUCCIÓN

Han pasado seis años desde la presentación del estudio *Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España. Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial (2019)*, cuya actualización se presenta ahora. En este tiempo, el autobús sigue siendo el modo de transporte colectivo que más viajeros mueve en España gracias a su capilaridad, conexión diaria con más de 8.000 poblaciones españolas y su estrecha vinculación al turismo. Es un transporte que garantiza el acceso a los servicios básicos del Estado del bienestar (educación, sanidad, trabajo) así como a otros importantes para la calidad de vida, y cuyos servicios son importantes para las personas y para el desarrollo de los territorios donde se prestan.

El sector español lo componen 2.700 empresas que a su vez generan más de 95.000 puestos de trabajo, caracterizados por la estabilidad y la calidad. El transporte en autobús es intensivo en capital humano y España es un país referente en empleo en el sector del transporte de viajeros por carretera de la UE. Según datos de EUROSTAT, España es el tercer Estado miembro en número de trabajadores del sector, solamente superada por Alemania y Francia.

Se trata de un sector muy condicionado por la negociación colectiva y la profusión territorial de convenios, que hace que existan diferencias en sus relaciones laborales. Existen 51 convenios colectivos (prácticamente uno por provincia, aunque no todas tienen: por ejemplo, Madrid y Baleares tienen dos convenios sectoriales cada una y Teruel no tiene convenio propio). De esos 51 convenios, el 95 % son exclusivos de transporte de viajeros por carretera (Asturias, Burgos y Huelva no tienen

ámbito específico sino general a todo transporte por carretera).

La actualización de este estudio realiza un análisis comparado, pormenorizado y detallado del resultado de la negociación colectiva en el sector del transporte en autobús en España, analizando una serie de materias y disposiciones clave en los convenios colectivos existentes y aplicables. Algunos de los convenios están denunciados (siete actualmente) y otros no han sido modificados desde el año cuya referencia se recoge en el estudio. Se ha ordenado la información de forma precisa para poder extraer datos comparables de calidad y que permitan sacar conclusiones claras. Todo ello sin olvidar que los acuerdos de empresa van más allá y mejoran las condiciones de trabajo establecidas en los convenios.

Igualmente se ha establecido un perfil tipo de un conductor con antigüedad de diez años en la empresa. Este nos permite ilustrar mejor la comparativa de un derecho básico individual, que a su vez representa el principal coste de explotación de una empresa operadora de servicios de transporte en autobús: el salario de sus conductores. Confiamos en que los resultados que a continuación se exponen sean un instrumento eficaz tanto para las empresas como para los trabajadores y resulten útiles de cara al futuro de la negociación colectiva en el sector.

Laura Arizpe
Jorge Domínguez
Blanca Ruiz

TDBM Abogados

02

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

02.1 · VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

02.2 · JORNADA

02.3 · COMPUTO DE JORNADA, HORARIO Y DESCANSO

02.4 · HORAS EXTRAORDINARIAS

02.5 · VACACIONES

02.6 · COMPENSACIÓN POR FESTIVOS



02.1

VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Álava	01/01/2011 al 31/12/2024.	Obligan a todas las empresas de transporte de personas por carretera, y domiciliadas fuera, pero cuenten con un centro de trabajo. Convenio extraestatutario: requiere adhesión expresa al mismo por parte de las empresas.
Albacete	01/01/2021 al 31/12/2026.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicio regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.
Alicante	1/01/2022 al 31/12/2025	Todas las empresas de servicios regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos de transporte de viajeros por carretera.
Almería (pendiente de publicación)	01/01/2024 al 31/12/2026.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera: servicio regular, discrecional; talleres auxiliares de empresas de transporte de viajeros; servicio urbano de viajeros en autobuses y microbuses; auto estaciones de viajeros; vehículos de alquiler sin conductor.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	01/01/2024 al 21/12/2028.	Todas las empresas de mercancías, agencias de transporte y reparto, transporte de viajeros, urbanos, interurbanos y discrecionales, estaciones de lavado y engrase, garajes y aparcamientos, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 marzo de 1971, y todas las modificaciones posteriores, así como el personal y empresas de Parking, tanto públicos como privados
Ávila	01/01/2019 al 21/12/2023.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de servicios regulares, discrecionales y urbanos, así como a las estaciones de autobuses.
Badajoz	01/01/2019 al 31/12/2023.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y de estaciones de autobuses.
Baleares, Islas (regulares)	01/01/2022 al 31/12/2024	Todas las empresas que presten sus actividades en el sector del transporte por carretera en el servicio regular de viajeros.
Baleares, Islas (discrecional)	01/01/2024 al 31/12/2026	Todas aquellas empresas encuadradas y autorizadas para prestar servicios en el sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.
Barcelona	01/01/2019 a 31/12/2025	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y tranvías que presten servicios de transporte regular, permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial (servicios discrecionales consolidados con reiteración de itinerario, discrecionales (discrecionales consolidados y de cobro individual) y turísticos.
Bizkaia (Vizcaya)	01/01/2022 al 31/12/2025.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera (servicios regulares y discrecionales).
Burgos	01/01/2022 al 31/12/2024.	Todas las empresas de transporte por carretera de mercancías, viajeros, garajes y aparcamientos.
Cáceres	01/01/2019 al 31/12/2023. (Denunciado de forma automática)	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, incluidos trenes y autobuses turísticos, con la excepción de taxis, transporte con tracción animal y personal de servicios auxiliares de garajes y estaciones de servicio.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Cádiz	01/07/2018 al 31/12/2022. (Prorroga tácita si no hay denuncia anualmente y con revisión del IPC de los 12 meses anteriores sin incremento adicional)	Todas las empresas dedicadas al Servicio de transporte discrecional y regula de viajeros con autobuses y microbuses.
Cantabria (pendiente de publicación)	01/01/2024 al 31/12/2028 (Denuncia automática)	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera.
Castellón	01/01/2022 al 31/12/2024.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y urbanos.
Ciudad Real	01/01/2022 al 31/12/2024. (Denuncia automática)	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.
Córdoba	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y sus actividades auxiliares y complementarias, en la modalidad de regular y discrecional y estaciones de servicio.
Cuenca	01/01/2023 al 31/12/2026	Todas las empresas de transportes, incluyendo los servicios pertenecientes a las mismas. Servicios regulares, discrecionales, coordinados, urbanos, auto taxis y gran turismo, vehículos de alquiler sin conductor, servicios de viajeros con vehículos de motor mecánico, practicado en Agencias de Viajes.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	01/01/2022 al 31/12/2025	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios regulares, servicios regulares de uso especial, servicios discrecionales y servicios urbanos en autobús, autocar y microbús.
Girona	01/01/2020 al 31/12/2025.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios regulares, tanto permanentes como temporales, urbanos, interurbanos, discrecionales o turísticos.
Granada	01/01/2020 al 31/12/2024.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de Transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial y discrecionales.
Guadalajara	01/01/2020 al 31/12/2024. (Denuncia automática)	Todas las empresas que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.
Huelva	01/01/2021 al 31/12/2024	Todas las empresas de transportes por carretera, garajes y lavados y engrases.
Huesca	01/01/2024 al 31/12/2025.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y garajes.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Jaén	01/01/2023 al 31/12/2025.	Todas las empresas de transportes de viajeros en autobuses en las distintas modalidades de Regulares y Discrecionales y Estaciones de Transporte de Viajeros en autobuses.
La Coruña	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera.
La Rioja	01/01/2021 al 31/12/2025.	Todas las empresas que desarrollen la actividad de transporte interurbano de viajeros por carretera, tanto efectúen servicios regulares como discrecionales.
León	01/01/2016 al 31/12/2023. (Denuncia automática, mantiene vigencia hasta firma de nuevo convenio)	Todas las empresas del subsector de transporte urbano de viajeros.
Lleida	01/01/2021 al 31/12/2024.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carreteras (servicios regulares, discrecionales, urbanos en autobuses o microbuses).
Lugo	01/01/2013 al 31/12/2015.	Todas las empresas dedicadas a las actividades de transporte de viajeros por carretera.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	01/01/2025 al 31/12/2027 prorrogable, salvo denuncia, por un año mas.	Todas las empresas de viajeros por carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos con vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas.
Madrid (discrecional)	01/01/2023 al 31/12/2025.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.
Malaga	Vigencia de 6 años . Desde el 1 de enero 2024 hasta el 31 diciembre 2029	Todas las empresas de transportes de viajeros de servicios discrecionales, regulares temporales y regulares de uso especial y transporte turísticos.
Murcia	01/01/2024 al 31/12/2027.	Todas las empresas dedicadas a la actividad de transporte de viajeros, en los servicios regulares y discrecionales, a excepción de los transportes urbanos y de cercanías, auto taxis y turismos de alquiler.
Navarra	01/01/2021 al 31/12/2026.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de más de 9 plazas.
Ourense	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carretera.
Palencia	01/01/2024 al 31/12/2026.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Las Palmas (discrecional)	01/01/2023 AL 31/12/2028.	Todas las empresas dedicadas al transporte discrecional de viajeros.
Pontevedra	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las Empresas de Transporte Público por Carretera en las actividades de Transporte Regular y Discrecional de Viajeros.
Salamanca	01/01/2022 al 31/12/2024.	Todas las empresas del sector cuya actividad consista en el transporte urbano e interurbano de viajeros por carretera en todas sus modalidades, incluidas las Auto-Estaciones de Viajeros.
Santa Cruz de Tenerife	01/01/2023 al 31/12/2027	Todas las empresas dedicadas a la realización del transporte público discrecional de viajeros por carretera, empresas que realicen transporte escolar, las de transporte de trabajadores y aquellas otras que presten servicios de coches especiales y de abono.
Segovia	01/01/2016 al 31/12/2019.	Todas las empresas de transporte de personas por carretera.
Sevilla	01/01/2024 al 31/12/2027.	Todas las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses.
Soria (2011)	01/01/2011 al 31/12/2014.	Todas las empresas de servicios urbanos de transporte de viajeros por carretera.
Tarragona	01/01/2021 al 31/12/2024.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que prestan servicios regulares permanentes de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turístico.
Toledo	01/01/2023 al 31/12/2025	Todas las empresas de transporte urbano e interurbano de viajeros por carretera (regulares, discrecionales de uso general y uso especial, órganos de viajeros en autobuses y microbuses, lavado y engrase, auto estaciones de viajeros y garajes).
Valencia	01/01/2022 al 31/12/2024.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera con vehículos de más de 9 plazas incluido el conductor.
Valladolid	01/01/2022 al 31/12/2025.	Todas las empresas del sector de Transporte de Viajeros por carretera y su personal de talleres y servicios.
Zamora	01/01/2020 al 31/12/2025.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros.
Zaragoza	01/01/2023 al 31/12/2026.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, que presten servicios con vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor.

02.2

JORNADA

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Jornada
Álava	Se establece una jornada anual de 1.746 horas.
Albacete	1.826 horas anuales, incluyéndose en este cómputo los dos días de permiso retribuido no recuperable.
Alicante	La jornada de trabajo anual será de 1.800 horas, siendo 40 horas semanales de trabajo efectivo con dos días de descanso en cómputo semanal.
Almería (pendiente de publicación)	40 horas semanales de trabajo efectivo, que nunca sobrepasará las 1.826 horas con 27 minutos.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	40 horas semanales de trabajo efectivo.
Ávila	40 horas semanales distribuidas en 5 días de trabajo continuado y 2 de descanso consecutivo. Jornada anual se establece en 1.792 horas.
Badajoz	1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo. Se podrán establecer jornadas semanales de hasta 43 horas y semanas con jornadas reducidas de un mínimo de 37 horas, siempre que se respete la jornada máxima anual.
Baleares, Islas (regulares)	Referencia anual de 1.794 horas en cómputo anual, con una jornada semanal de trabajo efectivo de 40 horas. Jornada máxima 9 horas y la mínima de 5.
Baleares, Islas (discrecional)	1.800 horas ordinarias en cómputo anual o la que corresponda en función de la duración y modalidad contractual suscrita. Duración máxima jornada ordinaria 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual. Para personal de producción, jornada máxima ordinaria 7 horas y media en computo diario o la establecida legalmente.
Barcelona	1.770 horas de trabajo efectivo anuales.
Bizkaia (Vizcaya)	1.720 horas de trabajo efectivo al año y 39 horas de trabajo efectivo a la semana, que se computarán en ciclos de cuatro semanas.
Burgos	1.768 horas anuales.
Cáceres	1.794 horas anuales. 40 horas semanales
Cádiz	Jornada semanal de 39 horas de trabajo.

Convenio	Jornada
Cantabria (pendiente de publicación)	1.795 horas anuales, con una jornada promedio de 7 horas y 20 minutos. Excepción personal administrativo y de taller: 8 horas promedio.
Castellón	40 horas semanales. Este cómputo semanal podrá acumularse en ciclos de 4 semanas, previo acuerdo con la RLT. 2 días de descanso semanal consecutivos.
Ciudad Real	1.816 horas anuales, siendo la jornada semanal de 40 horas.
Córdoba	40 horas semanales. Máximo diario de 9 horas. Jornada mínima de 7 horas incluso cuando se realicen jornadas inferiores.
Cuenca	1.792 horas en cómputo anual, y 40 horas semanales.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	1.777 horas en cómputo anual (para 2025)
Girona	La jornada de trabajo será de 1.770 horas de trabajo efectivo anual y 40 horas en cómputo semanal.
Granada	En cómputo semanal, la jornada será de 40 horas efectivas de trabajo.
Guadalajara	1.784 horas en cómputo anual. 40 horas en cómputo semanal. // Jornadas especiales de trabajo, la jornada de trabajo, con horario flexible, será de 80 horas en cómputo bisemanal de trabajo efectivo.
Huelva	La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo ó 1.816 horas al año.
Huesca	A partir de 1 de enero 2025, jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.776 horas, proyección de 40 horas semanales y 9 horas diarias, adaptada a los servicios que deban realizares y a los efectos de pago de horas extraordinarias o su compensación con descanso equivalente, con regularización anual.
Jaén	40 horas semanales de trabajo efectivo. Jornada mínima garantizada será de 7 horas 30 minutos, con dos días de descanso ininterrumpidos semanales dentro de un espacio máximo de 12 horas diarias desde el 01/01/2025 hasta el 31/12/2025.
La Coruña	1816 horas en cómputo anual, 40 horas en cómputo semanal y 166 horas en cómputo mensual.
La Rioja	La jornada máxima de duración de trabajo será de 40 horas semanales. La jornada anual y efectiva será de 1787 horas de trabajo.
León	La jornada será de 1.720 horas al año - 215 días. (horas en domingo tienen consideración de ordinarias)

Convenio	Jornada
Lleida	La jornada laboral para las empresas afectadas por el presente Convenio será, en cómputo semanal de 39 horas y 30 minutos de trabajo efectivo.
Lugo	La jornada será de 1.800 horas de trabajo, en cómputo bimensual.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Personal de no movimiento: 40 horas semanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales // Personal de movimiento: 40 horas semanales de trabajo efectivo y las jornadas de conducción no pueden superar las 9 horas diarias, salvo causa mayor o incidencia.
Madrid (discrecional)	1.826 horas con 27 minutos anuales. // Personal de no movimiento: 40 horas semanales // En los servicios interurbanos, las horas de conducción no podrán exceder de 9 diarias
Malaga	Personal no movimiento: 40 horas semanales equivalentes a 1818 horas anuales. // Personal movimiento: 120 horas en cómputo bisemanal, en jornada flexible y partida.
Murcia	La jornada de trabajo será de 1.819 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En cómputo semanal la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo o 9 horas diarias.
Navarra	La jornada de trabajo será de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo.
Ourense	La jornada laboral será de 40 horas en cómputo semanal, no excediendo las 1.816 horas en cómputo anual.
Palencia	La duración máxima será de 40 horas semanales, y en cómputo anual 1.800 horas.
Las Palmas (discrecional)	1.826 horas y 27 minutos de cómputo anual y 40 horas en cómputo semanal.
Pontevedra	40 horas semanales 1.816 horas en cómputo anual.
Salamanca	Personal de movimiento: 1790 horas anuales // Resto de grupos profesionales: jornada será de 38 horas semanales, en cómputo anual 1790 horas.
Santa Cruz de Tenerife	40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal y 8 horas de trabajo efectivo en cómputo diario.
Segovia	Jornada laboral de 40 horas semanales, con un máximo de 1.784 horas para todo el personal.
Sevilla	La jornada semanal y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo esta, en cómputo anual, de 1.784 horas.

Convenio	Jornada
Soria (2011)	La jornada laboral será de 1.792 horas anuales.
Tarragona	La jornada será de 1.776 horas anuales, con un cómputo semanal de 40 horas de jornada efectiva.
Toledo	1.787 horas anuales
Valencia	La jornada anual será de 1.768 horas. Se garantiza una jornada mínima diaria de 6 horas.
Valladolid	Se establece una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo en 5 días a la semana. Esta jornada de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser ampliada con 20 horas semanales de presencia.
Zamora	Jornada semanal 40 horas, en cómputo quincenal. La jornada máxima ordinaria será de 9 horas. // La jornada de trabajo se repartirá en 5 días semanales de forma generalizada, resultando un cómputo de 1.800 horas anuales
Zaragoza	La jornada de trabajo efectivo anual será de 1.776 horas, a partir de enero de 2025.

02.3

COMPUTO DE JORNADA, HORARIO Y DESCANSO

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Computo de jornada, horario y descanso
Álava	Solo se puede interrumpir jornada 2 veces, descansos establecidos por la ley. Jornada efectiva de trabajo: registro trimestral de la jornada de cada trabajador, añadiendo las horas de presencia (Tienen consideración de hora ordinaria)
Albacete	Caso de los autobuses urbanos se establecerán las medidas necesarias para facilitar un descanso de 20 minutos en la jornada de siete horas y de 30 minutos en la de ocho horas. En ambos supuestos estos descansos mínimos no serán fraccionados en períodos inferiores a 10 minutos.
Alicante	
Almería (pendiente de publicación)	Cada 6 semanas, su descanso será de un día y medio ininterrumpido, que comprenda tarde del sábado, o domingo y mañana del lunes. // Jornada Partida: descanso entre 1 y 4 horas, no puede partirse más de 2 veces. Primera interrupción , si se produce fuera de la residencia habitual, el tiempo invertido computa: A partir de 2 horas: Se computará media hora. A partir de 3 horas: Se computarán 45 minutos. De 4 horas: Se computará una hora (a partir de 2022 1 hora y media). Segunda interrupción , siempre que la persona trabajadora no esté sujeta a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido se computará por mitad.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Se conceden días de reducción de jornada cada año vigencia. Tiempo máximo de conducción 9 horas, ampliable a 10 no más de 2 días en semana. Tiempo de espera, retribuido según las tablas Anexo I.
Ávila	Los días de descanso serán sábado y domingo o domingo y lunes, excepto para los de servicios regulares y urbanos, que podrá ser cualquier día de la semana, siempre que sean 2 días consecutivos.
Badajoz	La jornada solo se puede partir una vez al día, siempre que se trate del lugar de residencia del trabajador y duración no superior a 2 horas. Si fuese superior, el exceso se abonará como horas de presencia.
Baleares, Islas (regulares)	Personal de conducción: se revisará su jornada cada 4 semanas, sin que pueda superar las 160 horas de trabajo efectivo en dicho cómputo.
Baleares, Islas (discrecional)	Las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores fórmulas o procedimientos de aplicación del régimen de jornada laboral, respetando los límites jurídicamente indisponibles. //La jornada partida podrá ser interrumpida con un mínimo de 2 horas y un máximo de 4. Entre 22horas y 6 horas de la mañana no se partirá la jornada. Continuada cuando exceda de 5 horas consecutivas de trabajo. // Durante los meses de menor actividad cuando la jornada no alcance las 7.5 horas se generará una bolsa de compensación individual de jornada. Esas horas compensaran el tiempo destinado al CAP, hasta 25 horas de formación profesional y revisión médica.
Barcelona	Servicios regulares: cuando recorrido supere los 50 kilómetros y/o servicios de transporte urbano de viajeros, no se podrá conducir de forma continuada más de 4 horas y media sin efectuar una pausa, duración mínima de 45 minutos. Podrá sustituirse por una pausa de al menos 15 minutos seguida de una pausa de al menos 30 minutos, intercaladas en el periodo de conducción. Estas pausas no formarán parte del descanso entre jornadas. // Tiempo de presencia: No puede exceder de 20 horas semanales de media, periodo de referencia de un mes.
Bizkaia (Vizcaya)	Jorna diaria mínima de 5 horas. Descansos entre jornadas serán de 12 horas. Descansos semanales: al menos 45 horas ininterrumpidas. Horas de presencia no computan a efectos de jornada efectiva de trabajo.
Burgos	La jornada podrá partirse o cortarse hasta en 2 ocasiones en la localidad del centro y trabajo y 1 ocasión fuera de la localidad. En caso de cortar o partir una segunda vez fuera del centro percibirá un plus de 5 euros/día. La suma total de los tiempos de corte o partición de jornada no podrá superar las 5 horas diarias.
Cáceres	Descanso semanal de día y medio ininterrumpido, con posibilidad de acumularlo en periodos bisemanales, excepción servicios discrecionales de duración superior a dos semanas, en los cuales el descanso se dará acumulado a la terminación del servicio.

Convenio	Computo de jornada, horario y descanso
Cádiz	
Cantabria (pendiente de publicación)	TIEMPO DE PRESENCIA no puede exceder de 20 horas semanales de promedio en referencia de 1 mes. // Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a 12 horas.
Castellón	
Ciudad Real	Trabajadores con jornada continuada, dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computará dentro de la jornada laboral. // Descanso semanal. Dos días ininterrumpidos, podrán acumularse quincenal o cuatrisesemanalmente.
Córdoba	Descanso semanal día y medio ininterrumpido. Descanso entre jornada: para conductores, conductores-perceptores y cobradores un mínimo de 11 horas ininterrumpidas. Resto personal: mínimo de 12 horas.
Cuenca	Jornada continua disponen de 20 minutos de descanso. Los conductores de Urbanos e Interurbanos tendrán 30 minutos de toma y deja de servicio. // Descanso semanal: 1 día y medio ininterrumpido, pudiendo acumular se como máximo por 14 días, en ese caso tendrá derecho a 4 días ininterrumpidos.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Jornada para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, podrá alcanzar regularmente hasta las 12 horas máximo y extraordinariamente las 15 horas, incluida la disponibilidad. // El personal de servicios discrecionales tendrá derecho a disfrutar de 8 fines de semana al año, 5 de ellos solicitados por el personal.
Girona	Los descansos entre jornadas serán de 11 horas consecutivas. En caso de descanso interrumpido será de 12 horas (según normativa vigente).
Granada	Legislación vigente.
Guadalajara	Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 16 horas y 15 minutos semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. // Descanso entre jornadas: mínimo de 10 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta 12 horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal, en periodos de hasta cuatro semanas. Se garantizan 8 días de descanso al mes, al menos dos serán un fin de semana completo (sábado y domingo) salvo pacto en contrario.
Huelva	
Huesca	Las empresas concederán, como mínimo, 16 fines de semana de descanso en cómputo anual. El descanso empezará a contar desde el deje del servicio hasta la toma del servicio siguiente, disfrutándose siempre en sábado y domingo completos.
Jaén	Se entiende como jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, y cuatro como máximo. La jornada laboral no podrá ser fraccionada más de una vez al día ya sea dentro o fuera de la localidad de residencia, cuando dicho fraccionamiento se produzca fuera de la localidad de residencias, el tiempo que dure, se considerará como horas de espera. // Descanso entre jornadas: mínimo 12 horas. Si por razones organizativas, se requiere al productor antes de las 12 horas, se abonará la cantidad correspondiente al 20% del valor de la hora de presencia de cada persona trabajadora pactada en este convenio por cada una que se adelante la incorporación sobre las 12 horas anteriormente mencionadas. // Descanso semanal: 2 días ininterrumpidos. // Servicio Discrecional o Servicios de Uso Especial para los colectivos de trabajadores habituales, agrícolas, militares y escolares en cualquiera de sus modalidades: 4 días en cómputo bisemanal.

Convenio	Computo de jornada, horario y descanso
La Coruña	
La Rioja	Descanso semanal de día y medio que habrá de formalizarse por días completos y con un mínimo de 7 días cada 4 semanas. Además, cada 6 semanas, 2 de ellos deberán ser continuados y coincidir en fin de semana. // Menores de 18 años: descanso semanal de 2 días
León	Dos días de descanso semanales ininterrumpidos. Jornada de trabajo del personal de movimiento se desarrollará de forma continua, en turnos de 8 horas (7-15 h y 15-23h). // Personal de oficina: L-J: 813 Y 15 A 1815h, V: 8 a 14h.
Lleida	Conforme legislación vigente
Lugo	
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Para el personal de movimiento: la jornada solo podrá partirse 1 vez, con un minimo de 1 hora y un maximo de 4 horas. Jornadas inferiores a 6 horas no podrán partirse. Por el mero hecho de ser citado/a y aunque no se presten servicios, la empresa garantizará 4 horas y 30 minutos de trabajo efectivo al empleado. // Descanso semanal 2 días ininterrumpidos, para personal de movimiento 4 días bisemanales. El/la trabajador/a librará de forma que disfrute, al menos, 3 domingos de cada 12.
Madrid (discrecional)	Únicamente podrá partirse la jornada si la misma es a tiempo completo. // Descanso semanal: 2 días. Sus libranzas serán al menos de 6 domingos de cada doce, igualmente acompañado o bien de sábado o lunes.
Malaga	Trabajo efectivo el de conducción del vehículo al volante. Tendrá igualmente la consideración de trabajo efectivo el tiempo empleado en reparar averías, si de ello se hace cargo el conductor. // Tiempo de comida: no tiempo efectivo, mínimo una hora máximo 2. // Descanso: regulado conforme a Reglamento Comunitario 561/2006 de 11/04/2006.
Murcia	Descanso semanal 1 y día y medio. Las empresas podrán computar dichos descansos bisemanalmente, de forma que los trabajadores descansen una semana un día y la otra semana dos días.
Navarra	En cada periodo de referencia de un mes, se podrá realizar un número máximo de horas de trabajo efectivo igual al resultado de multiplicar el número de días de trabajo efectivo de cada mes según calendario laboral individual por 8 horas diarias para el trabajador a jornada completa o la fracción que corresponda para las personas trabajadoras a tiempo parcial. Durante cada periodo de referencia de un mes se podrán realizar un número máximo de horas de presencia igual al resultado de multiplicar el número de 20 horas por el número total de semanas incluidas en el periodo de referencia. // Jornada no se podrá partir más de 1 vez al día con un máximo de 5 horas. // Descanso semanal: 2 días.
Ourense	El tiempo de presencia no excederá de 20 horas semanales o 40 bisemanales.
Palencia	
Las Palmas (discrecional)	La jornada máxima diaria será de 11 horas, en las que se incluyen las horas de trabajo efectivo y las de presencia. Jornada mínima: 5 horas diarias. // Descanso semanal: 2 días ininterrumpidos. Trabajo que se realice en días de descanso semanal deberá ser compensado con otro día libre en las 4 semanas siguientes. La asignación de trabajo en los días libres programados, estos no podrán ser compensados económicamente sino únicamente con días libres alternativos. // Almuerzo computa dentro del tiempo de presencia.
Pontevedra	Descanso entre jornadas de 12 horas. Podrá ser de 10 horas durante un máximo de 3 días a la semana, compensándose las diferencias de menor número de horas de descanso en la semana siguiente, añadiéndolas al descanso semanal correspondiente.

Convenio	Computo de jornada, horario y descanso
Salamanca	Los trabajadores cuya jornada continuada exceda de 6 horas diarias disfrutarán de un tiempo de treinta minutos diarios para la toma del bocadillo, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo. // Descanso entre jornadas: mínimo de 12 horas. Descanso semanal: día y medio. podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios de hasta cuatro semanas, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana
Santa Cruz de Tenerife	Servicios de transporte escolar: se podrá interrumpir la jornada hasta 3 horas consecutivas. Si se excede de la jornada máxima diaria por partición de jornada, se tendrá derecho a plus de disponibilidad. // Principio de rotatividad: los servicios asignados a los trabajadores adscritos a vehículos de características similares, de tal manera que, en ningún caso, la distribución de los servicios pueda constituir una sanción encubierta. Se exceptúan del principio general de rotatividad, los servicios escolares, líneas fijas y de transporte de trabajadores. Cuando la empresa pretenda la exclusión de otras líneas o servicios deberá comunicar las causas que la motivan a la RLT. // Descanso semanal: 2 días consecutivos.
Segovia	
Sevilla	Personal administrativo: para los meses de julio y agosto la jornada continuada, excepción hecha de una guardia constante y turnada. Los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos. Si no pueden disfrutarse, tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo En caso contrario, no se computará dentro de la jornada laboral // Descanso semanal: podrá computarse por periodos de hasta cuatro semanas.
Soria (2011)	
Tarragona	
Toledo	Dos días consecutivos de descanso semanal. Se garantizará el disfrute de un fin de semana de libranza obligatoria al mes. // Horas de conducción: máximo 9 horas diarias. No podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas. Horas de presencia: 20 semanales. // Descanso entre jornadas de 12 horas, en ningún caso puede ser inferior a 10 horas.
Valencia	Para los conductores el cómputo de la jornada se realizará en período cuatri-semanal de 160 horas. Para el resto de los trabajadores el cómputo de Jornada será de 40 horas semanales. // Descansos Semanales: Serán 2 descansos semanales. En el caso de los conductores se podrán conceder los dos descansos semanales en promedio cuatri-semanal, siempre que se garantice un día de descanso semanal mínimo. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Para los conductores será de 11 horas, pudiéndose reducir hasta 9 horas durante tres días semanales, siempre que la diferencia hasta las 11 h. se compense en tiempo de descanso antes del final de la semana siguiente.
Valladolid	Descanso entre jornadas: 12 horas. Como mínimo podrá ser de 10, pudiéndose computar y compensar las diferencias hasta las 12 horas de carácter general, en periodos de hasta cuatro semanas, hasta que no se compensen estas reducciones no se podrán efectuar otras. // La jornada podrá ser continuada o fraccionada: entre principio y fin de la jornada tendrá como máximo 2 periodos de descanso, teniendo el total de estos una duración mínima de 1 hora y máxima de 5 horas. // Descanso semanal 2 días ininterrumpidos.
Zamora	Descansos mínimos de 12 horas entre jornada y jornada. Los trabajadores cuyo trabajo habitual sea la conducción en líneas regulares provinciales, trabajarán cinco días y medio a la semana, con un máximo de 4 horas de trabajo el sábado. // Dos días de descanso obligatorios, domingo día principal.
Zaragoza	98 descansos semanales a partir de 2025 // Tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral, ni exceder en ningún caso de las 60 horas semanales. Las horas de presencia se compensarán con tiempos de descanso retribuido equivalentes, o se retribuirán como mínimo al precio de la hora ordinaria de tabla. // Periodo de descanso diario: 11 horas ininterrumpidas en cada periodo de 24 horas, fraccionable en un primer descanso continuado de 3 horas seguido de un descanso de al menos 9 horas ininterrumpidas. Reducido de al menos 9 horas, pero menos de 11. Este tiempo de descanso no puede tomarse más de 3 veces entre dos periodos de descanso semanales. // El tiempo de conducción semanal no superará las 56 horas. El tiempo total acumulado de conducción durante 2 semanas consecutivas no será superior a 90.

02.4

HORAS EXTRAORDINARIAS

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Horas extraordinarias
Álava	El abono de las mismas está a lo establecido en la legislación vigente. <i>Las horas extraordinarias realizadas darán opción a cobrarlas o disfrutarlas, con el recargo legal, tanto en uno como en el otro caso (remuneración o tiempo libre)</i>
Albacete	Tendrán carácter de estructurales y quedarán sometidas a los topes legamente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. // Valor: salario bruto divido entre la jornada anual establecida
Alicante	Estatuto de los trabajadores
Almería (pendiente de publicación)	Tendrán carácter de estructurales y quedarán sometidas a los topes legamente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Sera el importe que resulte de: Salario Hora individual/ Salario base + Paga extraordinaria + Bolsa de vacaciones + antigüedad, entre 1826 horas.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	El valor de la hora extraordinaria se fija en tablas. Será opción del trabajador su cobro o descanso, siendo este último incrementado en un 50%.
Ávila	El valor de la hora extraordinaria es de 11,09 euros (para 2023). Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de conceptos.
Badajoz	Serán horas extraordinarias las que excedan de 9 diarias de trabajo efectivo o de 37 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa dos días, o de 40 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa día y medio, o de 43 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa un solo día. // Precio fijado en la tabla salarial (9,40 € en 2023), sin tener que incrementarse por antigüedad, ni otro concepto.
Baleares, Islas (regulares)	Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 14 euros (2024), correspondiendo al trabajador elegir entre la compensación económica en esta cuantía o el descanso compensatorio correspondiente.
Baleares, Islas (discrecional)	Se establece un valor cierto y unitario a la retribución por las horas de presencia, extraordinaria o de exceso. Varía en función conductores tipo A y B, para 2025: tipo A 13,17€/hora, tipo B 10,45€/hora. // Para 2026: tipo A 13,56€/hora, tipo B 10,76€/hora.
Barcelona	Las horas extraordinarias se deben pagar de acuerdo con las cantidades fijas pactadas en el Convenio. Este precio se debe pagar independientemente del número de horas realizadas, de su condición y de los diferentes complementos salariales que cada trabajador tenga acreditado.
Bizkaia (Vizcaya)	Tendrán consideración de estructurales, declaración mensual firmada por representantes de los trabajadores y la empresa. Cuando se realicen se les indicará en la nómina mensual, en la casilla correspondiente, el importe de cada una de las horas extras realizadas y el producto resultante de las mismas. // Cómputo anual no puede ser superior a 80 horas.
Burgos	El precio de cada hora extraordinaria en 2022 será de 11,25 euros.
Cáceres	Según ET y legislación vigente. // Se computarán como horas extraordinarias las que superen diariamente las 6 horas y 40 minutos, si el trabajador trabaja durante 6 días a la semana y de 8 horas diarias si lo hace durante 5 días semanales. // Fórmula de cálculo: (sueldo base convenio + antigüedad x 15) + (Plus Convenio x 12) / 1.794 horas anuales. Esta fórmula es el resultado de agregar a la hora ordinaria el 75%.
Cádiz	Límite de 80 horas anuales, el precio de cada hora extraordinaria se fija en tablas oscilando entre 10,25 y 10,46 euros hora dependiendo de la categoría (2018).
Cantabria (pendiente de publicación)	Se computan bimensualmente. Las horas podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido incrementado en un 50%.

Convenio	Horas extraordinarias
Castellón	Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía fija pactada para cada categoría, sin discriminación personal alguna, salvo para aquellos trabajadores que vengan percibiendo el importe de la hora extraordinaria en cuantía superior a la que se fija en el Convenio.
Ciudad Real	Se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre empresa y RLT, no siendo nunca inferior al tiempo extra trabajado como extraordinario. El valor de la hora extra en 2024 es de 15,25 euros.
Córdoba	Todos los excesos se consideran horas estructurales. Todas las horas que sobrepasen las 40 horas semanales y las realizadas en descansos semanales, se abonarán a razón de 7,74 euros la hora.
Cuenca	Se regirá por la normativa legal vigente.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Las horas extraordinarias se podrán compensar con descansos que se disfrutarán en períodos de hasta 12 semanas. Si tales descansos no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias, fijándose su precio en el ámbito de cada empresa y partiendo su valor como mínimo, del precio hora normal de trabajo.
Girona	Serán consideradas como horas extraordinarias, aquellas que excedan del número de horas de trabajo que constituyen la jornada laboral anual, más las horas de presencia igualmente en cómputo anual, de conformidad con la legislación vigente.
Granada	Valor se establece en función de la categoría profesional según tablas. Se aplica también a las horas de presencia.
Guadalajara	Incremento de la hora ordinaria del 50%. Siguiente fórmula: (Salario año conductor /Jornada anual) x 1.5.
Huelva	Pueden ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas equivalentemente. Cada hora extraordinaria se abonará al precio de 10,40 euros a cada trabajador, sin tener en cuenta su sueldo, complemento personal y demás emolumentos (en 2024).
Huesca	Queda excluido en sector de Garajes, se rige por legislación vigente. // Conductores: 11,37 euros (2025) Mecánicos (tablas). // Hora extraordinaria queda definida como aquella que sobrepasa la jornada ordinaria en cómputo anual y en la cual se presta trabajo efectivo
Jaén	Se considerarán horas extras las que excedan de las 9 horas diarias y de las horas de presencia máxima semanales. Semana con alguno de los 14 festivos, se les descontará 7. 30 horas durante el año 2025 y 8 horas a partir del 01/01/2026 del cómputo de la jornada semanal, y el exceso se considerará horas extraordinarias. // El valor de cada hora ordinaria, extraordinaria y de presencia será de 12 €, más el porcentaje de antigüedad que cada trabajador tenga reconocido.
La Coruña	Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento que, en ningún caso será inferior al 50% sobre el importe de la hora ordinaria. La opción de compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
La Rioja	El precio de la hora extraordinaria será el mismo que el valor establecido para la hora ordinaria. Cálculo hora ordinaria: salario anual / jornada anual
León	Pactado su valor con el Comité de Empresa

Convenio	Horas extraordinarias
Lleida	Las horas extraordinarias se abonarán a razón de las cantidades a tanto alzado que se detallan en las tablas. Nunca será inferior a la hora ordinaria. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan del número de horas de trabajo que constituyen la jornada laboral anual efectiva y de presencia, conforme a la legislación aplicable.
Lugo	El incremento de la hora extraordinaria nunca será inferior al 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Se considerarán horas extras las que excedan de las 9 horas diarias, y las 40 horas semanales.
Madrid (discrecional)	Tendrán consideración de horas extraordinarias las que rebase las 160 horas efectivas en cómputo cuatrisesmanal. Para los trabajadores con disponibilidad sí como para los conductores oficial de la Comunidad de Madrid, las que superen las 210 horas en cómputo cuatrisesmanal, que incluye las 50 horas de disponibilidad. Podrán compensarse con descanso, a razón de 1 día por cada 10 horas y media trabajadas o retribuidas (fijada cuantía en tablas).
Malaga	Ambas partes consideran conveniente la supresión progresiva de las horas extraordinarias. No obstante, si por necesidad imperiosa de los servicios fuere imprescindible su realización, con amparo en las causas legales, podrán realizarse hasta la cantidad máxima que establezca la legislación común laboral, y serán abonadas conforme al importe reseñado en la tabla salarial Anexo 1.
Murcia	El valor de la hora extraordinaria tendrá un valor fijo. A efectos del cálculo se tendrá en cuenta: (salario anual + antigüedad anual) / jornada anual.
Navarra	El precio de la hora extraordinaria será de 16,46 euros brutos. Por mutuo acuerdo de las partes, las empresas podrán sustituir el pago de la hora extraordinaria, por un tiempo igual de descanso y, en este caso, se otorgará un complemento económico equivalente al 25% del importe de la hora ordinaria.
Ourense	Legislación vigente en cada momento, sobre el régimen de horas extraordinarias en el sector del transporte.
Palencia	Debe negociarse por cada empresa y dar cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria, en caso de no acuerdo, conforme a las disposiciones legales vigentes en la materia.
Las Palmas (discrecional)	10,42 euros/ hora
Pontevedra	Legislación vigente. Horas extraordinarias estructurales: las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes que vengan exigidas de inmediato por el servicio, las que obedecen a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad de transportes.
Salamanca	Máximo realizable de 70 horas al año, que se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los 2 meses siguientes a su realización, o bien abonarse a razón de (1,25 X salario anual, excepto pluses personales / jornada anual) por cada hora extraordinaria.
Santa Cruz de Tenerife	Estatuto de los trabajadores
Segovia	Las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75% en día laboral, y las que se prestan en días festivos, tendrán un incremento del 90%. Otra forma de compensación es a través de descansos, los cuales se acumularán a las vacaciones o al descanso semanal.

Convenio	Horas extraordinarias
Sevilla	Las hora extraordinarias si superan el límite de 80 horas anuales, tendrán un equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% por cada hora extraordinaria realizada.
Soria (2011)	Estatuto de los trabajadores
Tarragona	Las horas extraordinarias se abonarán a razón de las cantidades fijadas en tablas. El Convenio recoge por la retribución de las horas extraordinarias tres conceptos (las horas extraordinarias laborable, la hora extraordinaria del día de descanso semanal y el pues de nocturnidad, teniendo cada una distinto importe.
Toledo	Límite de 1 hora diaria, 5 horas a la semana, 15 horas al mes y 80 horas al año. En ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso. En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con el recargo que de mutuo acuerdo se pacte.
Valencia	El valor de la hora extraordinaria es el resultante de la fórmula, (salario mensual de cada categoría x 15) / jornada anual). No se considerarán extraordinarias aquellas horas que se compensen por tiempos de descanso. Si las horas no se compensasen por descanso en un plazo de ocho semanas, serán retribuidas en la nómina inmediata
Valladolid	Se establece el valor unitario de la hora extraordinaria del 40% más que la hora ordinaria, el cómputo será bisemanal, pudiéndose compensar con descanso durante la semana siguiente. De no producirse esta compensación serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de la semana donde no se compensaron con descanso.
Zamora	Se suprime la realización de horas extraordinarias excepto las estructurales, que se podrán realizar por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, etc. Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 13 euros la hora, en 2025.
Zaragoza	Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente. Cada hora extraordinaria que se realice para cada categoría profesional se pagará con el importe que resulte de equiparar al valor de la hora ordinaria fijado en tablas.

02.5

VACACIONES

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Vacaciones
Álava	31 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo a los salarios que correspondan.
Albacete	30 días de duración retribuidas a salario real. El periodo podrá fraccionarse, a petición del trabajador, en dos periodos de 15 días cada uno de ellos.
Alicante	33 días naturales con arreglo a los salarios base del Convenio más los aumentos por antigüedad. Retribución deberá contemplar la media anual calculada individualmente para cada conductor de los pluses salariales.
Almería (pendiente de publicación)	30 días naturales. Retribución promedio de los conceptos de naturaleza salarial fijos y variables de percepción normal, con exclusión de las partes proporcionales de pagas extraordinarias y la bolsa de vacaciones (94,92 euros)
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	30 días naturales de vacaciones, retribuidas en función al salario real, entendiéndose este como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, a excepción de las dietas y horas extraordinarias. Las fiestas abonables que coincidan en el mes de vacaciones del trabajador incrementarán, y a su inmediata continuación, este período en tantos días como fiestas abonables haya.
Ávila	31 días naturales para todas las categorías.
Badajoz	30 días naturales.
Baleares, Islas (regulares)	31 días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al salario base del Convenio más la antigüedad correspondiente.
Baleares, Islas (discrecional)	31 días naturales de vacaciones.
Barcelona	30 días naturales de vacaciones al año.
Bizkaia (Vizcaya)	31 días naturales de vacaciones. // Retribución: Transportes Discrecionales: salario base, plus extrasalarial, plus cobranza y plus nocturnidad (estos 2 últimos cuando sean habituales). Transportes Regulares: salario base, plus convenio y plus nocturnidad (este último cuando sea habitual).
Burgos	31 días naturales para todo el personal. Este periodo podrá ser fraccionado en dos, como máximo.
Cáceres	30 días naturales de vacaciones, retribuidos en función del salario base, más plus convenio, más antigüedad.
Cádiz	32 días naturales de vacaciones, en el que se percibirá el sueldo íntegro, antigüedad, prima de asistencia, más bolsa de vacaciones.
Cantabria (pendiente de publicación)	31 días naturales de vacaciones, retribuyéndose a razón del salario base, más la antigüedad, y/o complemento personal mas plus de vacaciones que compensa todos los conceptos de carácter salarial devengados de enero a diciembre y siempre que hayan sido devengados al menos 6 meses en ese periodo.

Convenio	Vacaciones
Castellón	35 días naturales de vacaciones. Se tendrá en cuenta, a efectos retributivos, el salario base, antigüedad o plus compensatorio y promedio del plus de conductor-perceptor, quebranto moneda, nocturnidad y festivos de la jornada normal, y demás complementos que se perciban de forma habitual y ordinaria durante el año natural anterior al del disfrute. Podrán fraccionarse en dos periodos, con una fracción mínima de 15 días y la otra por el resto.
Ciudad Real	30 días naturales de vacaciones retribuidos con salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias. Empresas garantizarán que al menos 1/6 parte de la plantilla disfrutará de una quincena de vacaciones entre el 15/06 y el 15/09 de cada año.
Córdoba	30 días de vacaciones por año, retribuidas a la razón de salario base, antigüedad o premio de vinculación y plus Convenio.
Cuenca	30 días naturales de vacaciones retribuidos con salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	31 días naturales de vacaciones si se trata de un periodo único sin interrupción o de 32 días naturales, si se divide el periodo en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real. El pago de vacaciones se abonará con la media anual de todos los pluses fijos de percepción habitual en jornada ordinaria de trabajo.
Girona	30 días naturales de vacaciones, retribuidas conforme al salario real del trabajador.
Granada	31 días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base y antigüedad.
Guadalajara	30 días naturales de vacaciones.
Huelva	31 días naturales de vacaciones, retribuidas en función del salario real.
Huesca	A partir de 01/01/2025; 33 días naturales de salario base, más antigüedad, más plus "ad personam". // Plus vacaciones: 15 euros por cada día de vacaciones disfrutadas (en 2025), excepto aquellos trabajadores de las categorías que estén percibiendo los pluses de forma homogénea durante todas las mensualidades del año.
Jaén	30 días naturales de vacaciones retribuidas a razón de salario base, antigüedad, la media de lo que hayan percibido por los conceptos variables de las horas de presencia, conductor preceptor, horas de nocturnidad y horas de compensación por descanso reducido, de los meses trabajados del año anterior, en todo caso el mínimo a cobrar por bolsa de vacaciones será de 142. 44 euros, dicha cantidad se revalorizará en los porcentajes negociados los sucesivos años. // Retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula: Sumar las cantidades percibidas por los conceptos variables anteriormente mencionados siempre y cuando se hayan percibido seis o más meses desde el 1 de enero, al 31 de diciembre del año anterior, dividirlo entre 330 y multiplicarlo por 30 días naturales de vacaciones fijados en este convenio.
La Coruña	30 días naturales al año, y no podrá experimentar un fraccionamiento superior a dos periodos.
La Rioja	30 días naturales.

Convenio	Vacaciones
León	31 días naturales al año, repartidas en 2 periodos, el 1º del 01.06 al 15.09 y el 2ª entre el 16.09 y el 31.10
Lleida	30 días naturales ininterrumpidos, siendo incorporada al salario convenio el anterior concepto de bolsa de vacaciones, así como su retribución.
Lugo	30 días naturales de vacaciones.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	30 días naturales y se retribuirán conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.
Madrid (discrecional)	30 días naturales, conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.
Malaga	30 días naturales, estableciendo un plus de vavaciones de 360 euros anuales
Murcia	30 días naturales de vacaciones.
Navarra	30 días naturales al año.
Ourense	30 días naturales de vacaciones al año, retribuidas a salario base más antigüedad y gratificación de actividad. La gratificación de actividad será abonada por 25 días.
Palencia	30 días naturales de vacaciones.
Las Palmas (discrecional)	30 días de vacaciones anuales retribuidas.
Pontevedra	30 días naturales que se disfrutarán en uno o dos periodos. En caso de fraccionamiento, será de 31 días naturales; en todo caso se garantiza que en dichos periodos comprenderán 25 días hábiles, o 26 días hábiles, en caso de fraccionamiento. En caso de fraccionamiento uno de los periodos no será inferior a 8 días naturales.
Salamanca	30 días naturales
Santa Cruz de Tenerife	30 días de vacaciones anuales, a razón de salario base, antigüedad, plus de Convenio y Plus transporte.
Segovia	30 días naturales, fraccionables en dos periodos.

Convenio	Vacaciones
Sevilla	31 días naturales (salario base, más la garantía ad personam (si le correspondiese). Plus vacaciones: trabajadores movimiento de 237,56 euros en 2025
Soria (2011)	31 días naturales de salario base.
Tarragona	33 días naturales de vacaciones. Si no se disfrutan entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año, se debe negociar una compensación. Derecho a bolsa de vacaciones por el importe de 123,72 euros,
Toledo	31 días naturales de vacaciones retribuidas.
Valencia	Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un periodo vacacional de 35 días naturales o 25 laborables, computados a razón de 5 días por semana y sin computar festivos, abonados con arreglo a las retribuciones que se perciben en jornada normal.
Valladolid	30 días naturales, retribuidos a razón de salario base, plus personal consolidado, plus convenio (hasta el 1 de julio de 2018 que será absorbido en el salario base) y a quien procediese, plus especial por presencia y plus transporte.
Zamora	30 días naturales al año.
Zaragoza	31 días de vacaciones por año, con arreglo al salario base de su categoría, más complemento personal.

02.6

COMPENSACIÓN POR FESTIVOS

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Compensación por festivos
Álava	Plus por 6º día: si en una semana no se disfruta del día de descanso semanal las horas trabajadas ese 6º día computan como horas extraordinarias (120 € jornada completa, 60 € media jornada) // Plus de domingos y festivos: los servicios realizados en domingo y días festivos, independientemente de que sean regulares o discrecionales, darán lugar a un plus festivo de 30 euros.
Albacete	Plus de Navidad y Año Nuevo: cuando presen servicios el 25/01 y 1 de enero, cantidad fijada en anexo (41,60 €)
Alicante	
Almería (pendiente de publicación)	
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	
Ávila	
Badajoz	Descanso compensatorio en los 7 días siguientes, si en algún caso no lo disfrutasen, percibirán el número de horas trabajadas como si fuesen extraordinarias, con un mínimo de cuatro horas.
Baleares, Islas (regulares)	Fiesta patronal el 10 de julio, día de festivo abonable y no recuperable// El trabajador que preste servicios en festivo tendrá derecho a su elección a que se le compense este día con otro de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a razón de 134,45 euros (2024) por festivo trabajado. // Cuando prese sevicios en día de descanso derecho a su elección a que se le compense este día con otro de descanso equivalente en otra fecha, o en dinero, a razón de 111,36 euros (2024)// Trabajo en domingos: podra pactarse un incremento entra la autoridad aministrativa competente y la asociación empresarial para abonar un incremento económico a las personas que trabajen en domingo.
Baleares, Islas (discrecional)	Por cada 6 días de trabajo se devengan 2 de trabajo consecutivos// Fiestas abonables o día de descanso semanal trabajado se abonara al 175% o compensado con un día y medio de descanso acumulable para su disfrute en temporada baja (noviembre-abril)// Cuando un día de descanso coincida con un día festivo no recuperable, este no se tendrá por disfrutado, y se compensará con un día equivalente de descanso. // Fesividad del patrono: 10 de julio día festivo abonable.
Barcelona	En caso de que el trabajador prestase servicio en su día de descanso o en festivo, se facilitará el descanso equivalente en el plazo de 30 días siguientes o su compensación económica en funcion de lo fijado en tablas salariales. En caso de que se preste servicio en un día que coincida su día de descanso con un día festivo, le pertenecerán 3 días de salario o 2 días de descanso compensatorio.
Bizkaia (Vizcaya)	Festividad de San Cristobal: las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo, una gratificación consistente en 74,27 euros, en 2022, 77,61 euros en 2023 y en 2024 80,72 euros y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 37,15 euros, en 2022, 38,82 euros en 2023 y en 2024 40,38 euros // Los trabajos en domingos o festivos, sin disfrutar del descanso compensatorio, por tratarse de horas extras y dado su carácter de voluntariedad, serán retribuidas con arreglo a los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus respectivas empresas, fijándose como mínimo la cantidad de 135,54 euros por excursión de día completo y 67,40 euros por excursión en medio día en 2024.
Burgos	Plus festivo: 45 euros por día. // Trabajadores de garajes y aparcamientos: se establece un plus festivo adicional. Plus diferente para el día de Nochebuena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo y Reyes (cantidad fijada en tablas)

Convenio	Compensación por festivos
Cáceres	Servicio regular: el trabajador percibirá su salario con un incremento del 50% durante las horas trabajadas en dichos días, debiéndose abonar un mínimo de 4 horas en cada festivo, incluso si se trabajasen menos horas. // Servicios discrecionales: trabajaran los festivos y los domingos la empresa fijará el día de descanso cualquier otro día de la semana. // Plus de Navidad y Año Nuevo: de 30 euros para quienes trabajen en Nochebuena, Navidad, Nochevieja o Año Nuevo.
Cádiz	
Cantabria (pendiente de publicación)	Plus de domingos y festivos: el importe viene reflejado en tablas. Si el trabajo no supera las 4 horas, se percibirá el 50% de dicha cantidad. Si se trabajan más de 4 horas se percibirá el plus completo. Excepción servicio discrecional: recibe plus discrecional (tablas)
Castellón	En caso de trabajar en festivo, se compensará con un día de descanso alternativo. Si trabaja de forma regular en festivos o domingos, percibirá el consiguiente plus. // Cuando trabajen en 24 y 31 de diciembre las empresas acordarán con la RTL un complemento específico.
Ciudad Real	En caso de día festivo en los días de descanso acumulados, será compensado de la siguiente forma: por otro día de descanso en el mes inmediato siguiente; o por el pago en función del valor de la hora extra pactada en este Convenio. // En caso de prestar servicios en domingos y festivos, Navidad y Año Nuevo; Plus de trabajo en domingos y festivos: 11,03€ para 2024. Plus Navidad y Año Nuevo: 35,31€ para 2024
Córdoba	Para servicios discrecionales: se idemnizará si si se les facilita el descanso compensatorio en los seis días siguientes o lo hubiese disfrutado con anterioridad. No compensado 53,55 euros, compensado 26,78 euros (en 2020)
Cuenca	
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Plus de domingo y festivos; Servicios discrecionales: por cada domingo o festivo trabajado, se abonará un plus de 16,79 euros por cada día. // Servicios regulares: a partir del 1 de junio de 2024, hasta la finalización del presente Convenio, 16,79 € por cada día.
Girona	Trabjo en día festivo: podrá disfrutra de un descanso comepsatorio en los 30 días siguientes o compensacion económica proporcionalmente a la jornada trabajada. // Trabajo en día de descanso semanal: descanso comensatorio o abono economico conforme a tablas // Si presta servicios en día de descanso coincidente con día festivo: se compensara economicamente y ademas se otorgará el día de descanso compensatorio.
Granada	
Guadalajara	Día de descanso no disfrutado: el trabajador podrá optar entre otro día de descanso dentro de las dos semanas siguientes o compensarlo a razón de 66.36 euros por día y jornada máxima de 8 horas, las horas que excedan de las 8 se abonaran a razón de 14.40 euros cada hora. // Plus por trabajar festivo de 14,29 euros por festivo trabajado, además de disfrutar ese festivo en otro día distinto. (Si no fuese posible disfrutarlo se aplicará lo establecido en el apartado anterior)
Huelva	Cuando un trabajador tenga que trabajar en festivo o días de descanso semanal, la empresa está obligada a concederle el descanso compensatorio dentro de los 7 días siguientes al festivo o día de descanso. Si no fuera posible, se le abonará cada hora trabajada en esos días a razón de 13,63 euros la hora, para 2024 // Plus de Navidad y de Año Nuevo: 99,36 euros si se trabaja entre las 22 y las 6 horas en esas fechas.
Huesca	A elección del trabajador, se compensará con tiempo equivalente de descanso o se abonará en las cuantías siguientes en 2025: Taquillero 15,29 euros/hora, Conductor: 17,57 euros/hora, para resto categorías compensación por descanso o acuerdo equivalente entre las partes. // Plus Navidad y Año Nuevo: 30,65 euros para 2025, por cada día.
Jaén	Plus Navidad y Año Nuevo: 70,43 euros.

Convenio	Compensación por festivos
La Coruña	
La Rioja	Plus de descanso: 89,39 euros por prestación de servicios en día de descanso o festivo.// Trabajo en día festivo tambien podrá compensarse con otro día descanso mas indemnización adicional de 55,87 euros por día festivo trabajado.
León	Los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 20.30 horas, y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero comenzará a las 17 horas. // Plus trabajo en festivo: cantidad fija fijada en tablas.
Lleida	
Lugo	Si se trabajara en festivos, habría una compensación económica.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Cuando por razones tecnicas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, o el descanso semanal, la Empresa estará obligada a dar un descanso compensatorio de comun acuerdo o a compensarlo económicamente. En el supuesto de compensacion economica de las horas trabajadas en el festivo, ademas de los salarios correspondientes a la semana, se abonaran las horas trabajadas en el día festivo e incrementadas en un 75%. En cualquier tipo de servicios en defecto de descanso compensatorio, la empresa abonará en concepto de descanso no disfrutado, los salrarios correspondientes a la semana, al valor de la hora extra.
Madrid (discrecional)	Se establece como compensación por haber trabajado en festivo o descanso semanal no disfrutado la compensación con otro día y medio de descanso, o en su defecto con la retribución de 90,12 euros en concepto de plus festivo.
Malaga	Cuando el trabajador tenga que prestar servicio en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, si la empresa necesitase el servicio de dicho conductor, este optará por descansarlo o trabajarlo, pudiendo la empresa en este sentido llegar a acuerdos con el trabajador. En caso de trabajarlo, si optara por el correspondiente día compensatorio, se le dará dentro de los catorce días siguientes en los términos legalmente establecidos, o la compensación económica.
Murcia	Compensación por prestar trabajo en días festivos, no coincidente con su descanso semanal, percibirán su retribución incrementada en un 140% y calculada sobre la totalidad de las retribuciones de carácter salarial percibidas, es decir, salario base, antigüedad, pluses si los hubiera y parte proporcional de las pagas.
Navarra	Plus por trabajar en día de festivo: 18,42€/ día // Plus por trabajar en día de descanso: sin o con descanso compensatorio 128,91 €/día y 69,2 €/día, respectivamente
Ourense	
Palencia	
Las Palmas (discrecional)	Para compensar el trabajo en festivo o domingos, se establece un complemento económico fijado en tablas. El complemento se abonará a todo el personal de conducción, realicen o no tareas en los referidos días y durante11 meses del año, excluido el mes de vacaciones. Por la percepción de este complemento económico, el personal de conducción vendrá obligado a realizar sus servicios aquellos días de fiesta o domingos que no coincidan con su período de libranza semanal.

Convenio	Compensación por festivos
Pontevedra	Plus de trabajo en festivos - Trabajores discrecionales, cantidad independiente del dia de descanso compensatorio. // Trabajadores regulares: reciben el mismo pus por trabajo en domingo y festivo a excepcion de: si dentro de los 7 días posteriores a la realización del servicio en domingo o festivo, el conductor afectado descansa 2 días no percibirá el plus, en los dos días referidos, va incluido el descanso compensatorio. En el caso de realizar el servicio citado sin librar dos días dentro de los 7 días siguientes y su jornada de trabajo efectivo sea inferior a 4 horas, percibirá el 50% de dicho plus.
Salamanca	Plus de Navidad y Año Nuevo: Los trabajadores que presten servicios entre las 21 h del 24 de diciembre y las 18 horas del 25 de diciembre, así como las 21 horas del 31 de diciembre y las 18 horas del 1 de enero, percibirán un plus establecido en tablas.
Santa Cruz de Tenerife	Plus festivo: por prestacion de servicios en algunod e los 14 dias establecidos como festivo // Plus Navidad y Fin de año: complemento específico (tablas) por los servicios realizados los días 24 y 31 de diciembre, en la franja horaria desde las 19:00h y las 07:00h, de los días 25 de diciembre y 1 de Enero
Segovia	Las horas extraordinarias en día festivo se compensan al 90%.
Sevilla	
Soria (2011)	Se establece un plus por trabajar toda o parte de la jornada de un domingo y para los 14 festivos anuales. A su vez se abonará un plus por trabajo en Nochebuena y Nochevieja.
Tarragona	Los trabajadores que presten servicios en su día de descanso o en un día festivo percibirán 13,79 euros la hora. Incremento del 150% del salario para los que presten servicios el 24 y / o 31 de diciembre entre las 12 pm y 6 am.
Toledo	Plus de trabajo en domingos y festivos: para 2025, 45 euros por domingo o festivo trabajado.
Valencia	Si la jornada realizada los días festivos es de menos de 8 horas, computarán siempre a todos los efectos al menos 8 horas de trabajo. Si es superior, siempre por una hora más de las efectivamente realizadas.
Valladolid	Plus festivos especiales: para el personal que preste sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero, 6 de enero, 15 de agosto y 25 de diciembre recibirán una compensación especial de 50 € además de la generada por su jornada
Zamora	Si por necesidades del servicio se tuviese que trabajar un domingo o un festivo, ello tendrá una compensación de 34,50 euros y un día de descanso sustitutorio.
Zaragoza	Plus festivos: Cuando se trabaje los días señalados como festivos locales, autonómicos o nacionales por la autoridad competente. Plus será de 40,80 euros si jornada ha sido superior a 4 horas en ducho día, y de 30,60 si jornada es inferior a 4 horas. Asimismo, las horas trabajadas en festivos podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente. // Plus especial Nochebuena y Nochevieja: Todo el personal que preste sus servicios, durante al menos una hora, entre las 22 y las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirá por cada uno de ellos un plus de 30,60 euros, además del salario de ese día y los pluses generados ese día

03

GRATIFICACIONES, PRESTACIONES Y PLUSES

03.1 · GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

03.2 · PLUSES Y COMPLEMENTOS

03.3 · INCAPACIDAD TEMPORAL U OTRAS CONDICIONES
SOCIALES

03.4 · JUBILACIÓN

03.5 · DIETAS



03.1

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
Álava	3 gratificaciones extraordinarias, la de verano y Navidad en la cuantía de una mensualidad completa, incrementada en su caso, con 30 días de antigüedad, más el complemento personal; y la paga de beneficios en la cuantía de una mensualidad completa, igual que las otras pagas y que se hará efectiva en el mes de marzo, y se verá incrementada en la parte proporcional correspondiente a 30 días de antigüedad.
Albacete	3 gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base, más antigüedad. Paga de vacaciones: pagadera antes del 30.07 // Paga de Navidad: pagadera antes del 22.12 // Paga de beneficios: Pagadera antes del 15.03 del año en curso, correspondiente a los beneficios del año anterior.
Alicante	3 gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios (Marzo). 30 días de salario base mas antigüedad, se abunaran en la primera quincena de Julio y Diciembre y antes del 31 de marzo, respectivamente.
Almería (pendiente de publicación)	3 gratificaciones extraordinarias , tomando en consideración 30 días de salario base, antigüedad y plus convenio // Paga de junio: pagadera antes de 30.06 // Paga de Navidad: pagadera antes del 15.12 // Paga de beneficios: pagadera antes del 15.03 de cada año.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	3 gratificaciones extraordinarias , marzo, julio y diciembre, consistente en 30 días de salario base, más antigüedad. Se abonará dentro de los 15 primeros días de sus respectivos meses. El cómputo será anual y su devengo comenzará el 1 de enero para la paga de diciembre, el 1 de marzo para la de marzo, y el 1 de julio para la de julio.
Ávila	Las gratificaciones de Julio y Diciembre se cifran cada una de ellas en 30 días de salario (salario base, más plus personal consolidado).El personal que ingrese o cese en el transcurso del 1er ó 2º semestre del año, percibirá la gratificación de Julio y Diciembre respectivamente, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, estimándose la fracción del mes como unidad completa // Beneficios: tendrán derecho todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, se fija en 30 días de salario (salario base, más plus consolidado), y será abonado en el mes de marzo de cada año. Los trabajadores que a 31/12 lleven menos de 1 mes en la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional.
Badajoz	3 gratificaciones extraordinarias , a razón de 30 días de salario base más el plus convenio mensual. Se abonarán en la segunda decena de los meses de marzo, julio y diciembre.
Baleares, Islas (regulares)	31 días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al salario base del Convenio más la antigüedad correspondiente.
Baleares, Islas (discrecional)	3 gratificaciones extraordinarias. Una se abonará el 31 de julio, como paga de verano, otra el 22 de diciembre, con ocasión de la Navidad y la tercera, que se abonará por años vencidos, antes del 1 de abril. El importe será de 1 mensualidad del salario, más, en su caso, el complemento <i>ad personam</i> por antigüedad,
Barcelona	3 gratificaciones extraordinarias: marzo, julio y Navidad, a razón de 30 días de salario Convenio y Complemento personal de antigüedad. La paga de marzo se abonará el 15 de ese mes, y se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre, así las personas que a 31 de diciembre lleven menso de 1 año de servicio tendrán derecho a la parte proporcional por el tiempo trabajado. Las pagas de julio y Navidad se abonaran el dia 15 de cada mes, si el tiempo de servicio en el momento de pago fuese inferior al año, se abonará la cantidad proporcional al tiempo trabajado.
Bizkaia (Vizcaya)	DISCRECIONAL: 3 gratificaciones extraordinarias: de 2.049,55 euros en 2024, que se abonarán el 15 del mes de marzo, julio y diciembre. La paga de marzo se abonará proporcionalmente dentro del año natural. // REGULARES: 3 gratificaciones extraordinarias: 30 días de salario base mas antigüedad y segunda columna de la tabla salarial (complementos)
Burgos	2 pagas extraordinarias anuales , equivalentes, cada una, a una mensualidad del nivel salarial correspondiente (salario base, más antigüedad). Se percibirán en los meses de julio y diciembre de cada año. A su vez, hay una paga en concepto de beneficios , con las mismas características que las dos anteriores, que se percibe entre los meses de enero y marzo, y su cuantificación se toma en consideración los conceptos retributivos del ejercicio económico anterior.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
Cáceres	3 gratificaciones anuales , a razón de 30 días de salario, más antigüedad. Se devengarán el 30 de junio, y el 31 de diciembre las dos restantes, si bien serán efectivas entre el 15 y el 20 de julio, diciembre y marzo, respectivamente. En el año 2022 se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias el 25% del plus convenio. En el año 2023 se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias el 50% del plus convenio. Sin perjuicio de su debida inclusión en el próximo convenio este incremento, las partes acuerdan que en el año 2024 el plus convenio se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias en un 75%, y en 2025 el plus convenio se recibirá completo en cada una de las pagas extraordinarias.
Cádiz	3 gratificaciones extraordinarias , en los meses de marzo, julio y diciembre, por el importe de 30 días de salario convenio, más antigüedad.
Cantabria (pendiente de publicación)	3 pagas extraordinarias , a razón de salario base, más antigüedad, y en su caso complemento personal. La primera paga se abona en la 2ª quincena de marzo, la segunda en la 2ª quincena de julio y la tercera en la 2ª quincena de diciembre. Periodos de devengo anuales.
Castellón	3 gratificaciones extraordinarias. Las de verano y Navidad , consistirán en el abono de 30 días de salario más antigüedad, y/o plus compensatorio, y se realizará el 30/06 y antes del 24/12, respectivamente. La 3ª paga es la de beneficios , consistente en 30 días de salario más antigüedad, y/o plus compensatorio, en función del tiempo trabajado durante el año anterior, y se abonará antes del 15/03.
Ciudad Real	3 gratificaciones extraordinarias: Beneficios, Verano y Navidad, que se abonarán antes del 30/03, 15/06 y 22/12, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas, salario base más antigüedad. A su vez, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir por una sola vez al año, la cantidad 170,56 euros en 2024 (a percibir entre abril y septiembre).
Córdoba	3 pagas extraordinarias de 30 días de salario cada una, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. Todas ellas serán abonadas antes del día 15 de cada uno de los meses mencionados. El cálculo será con arreglo a 30 días de salario base, antigüedad o premio de vinculación, más plus convenio.
Cuenca	3 gratificaciones extraordinarias (beneficios, verano y Navidad), que se abonarán, antes del 30/03, 15/07 y 22/12, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas más la antigüedad.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	3 gratificaciones extraordinarias (julio, Navidad y participación en beneficios), cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio, más la antigüedad correspondiente, que se abonarán en las siguientes fechas: 15 de julio, 22 de diciembre y 31 de marzo.
Girona	Las empresas pagarán a sus trabajadores 3 gratificaciones (Marzo, Navidad y verano) por un importe de 30 días de salario más antigüedad correspondiente, que se abonarán el 15 de marzo, el 15 de julio y el 25 de diciembre, respectivamente. La de verano se calcula hasta el 30 de junio y la de Navidad hasta el 31 de diciembre. La paga de marzo se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Pueden ser prorrateadas.
Granada	3 gratificaciones extraordinarias , que se abonarán antes de los día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre y por un importe de salario base y antigüedad cada una de ellas, devengándose semestralmente la de julio y diciembre y anualmente la de marzo.
Guadalajara	3 gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, a razón de salario base más antigüedad, haciéndose efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre.
Huelva	3 gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días en julio, que se harán efectiva antes del día 20 de dicho mes; 30 días en Navidad y 30 días en la paga de beneficios del mes de marzo, que se abonará el día 20 de dicho mes. Estas pagas se abonarán a razón del salario pactado en el Convenio más el complemento personal, el plus convenio y plus de actividad.
Huesca	2 pagas extras ordinarias (de Julio y Diciembre, abonándose a 30 días de salario base, más antigüedad, más plus ad personam y que se abonarán el 12.06 y el 12.12. Posibilidad prorrateo.
Jaén	3 gratificaciones extraordinarias en Marzo, Julio y Diciembre a la razón de 30 días de salario base, antigüedad, Plus Convenio. La de Julio y Diciembre se devengará semestralmente y la de Marzo, anualmente. Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán descuento en razón de los periodos permanecidos en Incapacidad Temporal.

Convenio	Vacaciones
La Coruña	3 gratificaciones extraordinarias, que se denominarán de Verano, de Navidad y de Beneficios, que se percibirán en los meses de Julio, Diciembre y Marzo, en cuantía de 30 días de salario base más antigüedad.
La Rioja	3 gratificaciones extraordinarias anuales por importe, cada una de ellas, de una mensualidad ó 30 días, si el salario es diario, de salario base de Convenio, más antigüedad y el complemento histórico, caso de que se perciba importe por este concepto // Verano: devengo del 1 de enero al 30 de junio y su abono podrá diferirse hasta el 15 de julio // Navidad: devengo del 1 de julio al 31 de diciembre, y se abonará el 22 de diciembre // San Cristóbal: devengo del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abona antes del 15 de marzo del año siguiente.
León	4 gratificaciones extraordinarias, beneficios, verano, octubre y Navidad, que consistirán en el abono de un mes de salario base, más antigüedad, más los pluses salariales, y se abonarán dentro de los primeros 15 días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.
Lleida	3 gratificaciones extraordinarias (Marzo, Julio y Navidad). El importe de cada una consistirá en la suma de los conceptos de salario convenio, complemento personal de antigüedad y en su caso premio de fidelidad. La paga de marzo será abonada anualmente, según las tablas anexas, y calculada proporcionalmente al tiempo trabajado para los empleados con menos de un año en la empresa. Se abonará los días 15 de marzo, julio y diciembre. Pueden ser prorrateadas por acuerdo entre la empresa y trabajadores.
Lugo	3 gratificaciones extraordinarias (participación en beneficios, Julio y Navidad). El importe de cada una consistirá en una mensualidad de 30 días de salario, más el complemento personal.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	3 gratificaciones extraordinarias (marzo, julio y diciembre) que se retribuirán, cada una de ellas, por los conceptos de salario base, antigüedad y plus convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.
Madrid (discrecional)	3 gratificaciones extraordinarias (marzo, julio y diciembre) cada una de ellas por los conceptos de salario base, plus consolidación convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.
Málaga	3 gratificaciones extraordinarias: julio navidad y participación en beneficios (marzo): cuantía será de 30 días de salario base y complemento de vinculación. No se alicarán descuentos por bajas por incapacidad laboral derivada de cualquier contingencia.
Murcia	3 pagas extraordinarias, en concepto de participación en beneficios o paga de marzo, de verano y de Navidad. Cada una de ellas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad, y su abono se realiza antes del 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.
Navarra	3 gratificaciones: Navidad y Julio quedan establecidas en 30 días de salario y complemento personal de Convenio y se computarán por semestres, siendo abonadas el 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. La participación de beneficios consistirá en una paga, en la cuantía de 30 días de salario y complemento personal de Convenio y se abonará en el mes de marzo del año siguiente al del ejercicio de que se trate.
Ourense	3 gratificaciones cada año (marzo, junio y diciembre) que consistirán en 30 días de salario base más antigüedad.
Palencia	3 gratificaciones cada año denominadas de beneficios, de verano y de Navidad, que se harán efectivas respectivamente antes del 01.04, 15/07 y 22/12. Las pagas de julio y beneficios podrán ser prorrateadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador. La cuantía de estas gratificaciones será el salario, más plus personal de antigüedad consolidado.
Las Palmas (Discrecional)	3 gratificaciones extraordinarias en Marzo, Julio y Diciembre a la razón de salario base, plus de Convenio y el «Complemento ad personam» en los casos que proceda. Se abonarán los días 30 de los respectivos meses indicados.
Pontevedra	3 gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en la cuantía de 30 días y serán calculadas sobre la tabla salarial correspondiente, más antigüedad, en su caso. Se denominarán 25 de Julio, Navidad y Marzo y serán hechas efectivas antes del 22 de julio, 22 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. La gratificación de Marzo se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
Salamanca	3 gratificaciones (Julio, Navidad, Marzo), que consiste en 30 días de salario más antigüedad y se abonarán antes del día 15 de cada uno de los tres meses de referencia.

Convenio	Vacaciones
Santa Cruz de Tenerife	3 gratificaciones extraordinarias, que se abonarán los días 15 de marzo, julio y diciembre de cada año. La cuantía de cada una incluirá salario base, antigüedad y plus de Convenio. El periodo de devengo será, respectivamente, del 1 de marzo al 28 de febrero, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre. La cuantía de cada paga extraordinaria incluirá los conceptos de Salario Base, Complemento Personal.
Segovia	3 gratificaciones, que se abonarán a 30 días de salario, más Plus personal consolidado o plus vinculación, según corresponda, antes del día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre.
Sevilla	3 gratificaciones, Primavera, Verano y Navidad, a razón de 30 días de salario base, más la garantía ad personam. Posibilidad de su prorrateo, y su abono es antes del día 15 de marzo, julio y diciembre, respectivamente.
Soria (2011)	Las partes acuerdan que se integran en las tablas de salario base y junto a este, todas las pagas extras prorrateadas. La persona empleada recibirá 12 nóminas del importe del salario que se refleja en tablas. Las pagas extras que se suman al nuevo salario base y que procedía de otro antiguo sistema retributivo, eran 3 (beneficios, julio y navidad). El personal que lo desee podrá solicitar a la empresa que abone su retribución en 14 pagas (12, más julio y diciembre) que lo serán con devengo semestral.
Tarragona	3 gratificaciones extraordinarias (marzo, julio y Navidad). La cuantía es de 30 días de salario base , más plus convenio, plus transporte y la antigüedad. Se debe hacer efectiva antes del 20 de marzo, julio y diciembre.
Toledo	3 gratificaciones extraordinarias. Las de Julio y Navidad comprende cada una de ellas el importe de 30 días de salario base, más plus convenio, su devengo es semestral. Por su parte, la paga de beneficios es a razón de 30 días de salario base, más plus convenio, más antigüedad, su devengo es anual y se abona antes del 15 de marzo.
Valencia	3 gratificaciones extraordinarias: Verano, Navidad y marzo. Estas gratificaciones serán abonadas el 30 de junio, 22 de diciembre y junto a la mensualidad de marzo respectivamente. La paga de marzo se adquirirá por el periodo trabajado durante el año anterior; la de verano por el periodo interanual trabajado entre el 1 de julio y el 30 de junio y la de Navidad por el periodo trabajado en el mismo año natural. Cada gratificación consistirá en una mensualidad de salario base, más el complemento personal consolidado.
Valladolid	Se abonarán 3 gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y Navidad, en cuantías de 30 días cada una del salario base y plus personal consolidado. El pago se efectuará el día 20 de los meses citados.
Zamora	3 pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base, más plus convenio y antigüedad. Las pagas se percibirán en los meses de marzo, julio y diciembre. El importe de estas pagas podrá prorratearse, previo acuerdo entre empresa y trabajadores.
Zaragoza	3 gratificaciones extraordinarias, a razón de 30 días de salario base del convenio, más complemento personal. Se pagarán los días 10 de julio, diciembre y marzo de cada año. Podrán ser prorrateadas.

03.2 PLUSES Y COMPLEMENTOS

Convenio	Pluses y complementos
Álava	Antigüedad: aumento periódico por el tiempo de servicios prestados (a los 5 años - 10%; a los 10 años - 16%; a los 15 años - 22%; a los 20 años - 28%; a los 25 años - 34% y a los 30 años - 40%) // Complemento personal: para aquellos trabajadores que prestaban servicios antes del 01.01.99 // Plus Convenio: se devengará tanto en día trabajado como en festivos y descansos // Quebranto de moneda: se abonará una cuantía fija por mes trabajado // Plus de idiomas: se abonará una cuantía fija por viaje, a favor de aquellos trabajadores que tengan un conocimiento correcto del idioma y siempre que se estime necesario por la empresa // Plus conductor perceptor: cada día que desempeñe ambas tareas de forma simultánea percibirá un plus del 20% de su salario base // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y 6 horas, una cuantía fija por hora nocturna trabajada.
Albacete	Plus Convenio: por día efectivo de trabajo. Valor en tablas. // Plus Antigüedad: Complemento basado en sistema de bienios (5% por cada uno sobre salario base) y quinquenios (10% por cada uno sobre salario base) // Plus conductor-perceptor: 20% sobre salario base por cada día que realice ambas funciones // Plus quebranto moneda: 10% sobre salario base del cajero, taquillero o cobrador, así como de los conductores que realicen estas funciones // Nocturnidad: 15% del valor de la hora ordinaria calculada sobre el salario base, por cada hora o fracción trabajada entre las 22 horas y las 6 horas. // Plus de distancia: legislación vigente.
Alicante	Antigüedad: dasado en años de servicios (bienios y quinquenios), derogado a partir del año 01.05.99. Los derechos adquiridos por el concepto de antigüedad, a la fecha de la firma del pasado Convenio, (17-XI-1.999), subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que se venían percibiendo al 30-IV-99. // Incentivo Conductor perceptor: 10,30 euros por día que realicen ambas funciones // Plus discrecional: 31,71 € trabajador que realice exclusivamente servicios discrecionales, computa como tiempo de trabajo efectivo hasta un máximo de 8 horas// Quebranto de moneda: conductores-perceptores, cobradores y taquilleros, 1.37 euros al día (caracter extrasalarial). // Nocturnidad: 10 pm - 6 am, incremento salario en un 25% sobre el salario base // Plus por transfer: Conductores que realicen transfer al aeropuerto por la carga y descarga de equipaje cobrarán por trayecto cargado 0,32 céntimos por persona, y un mínimo garantizado de 10,53 euros.
Almería (pendiente de publicación)	Antigüedad: Aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpido, consistente como máximo en el abono de 5 bienios y 2 quinquenios // Plus Convenio: cuantía contenida para cada categoría // Nocturnidad: 22 pm y 6 am, 2,26 euros por hora en 2025, y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo. // Plus de personal de talleres de empresa de transporte: 112,08 euros mensuales en 2025 // Plus de personal de taquilla: Plus de puesto de trabajo, cuando se preste, 33,99 euros mensuales en 2025. // Engrase y limpieza: 62,99 euros en 2025(no sustituyen la limpieza integral ni la higienización del vehículo) // Plus de transporte: Extrasalarial,43,66 euros en 2025 // Quebranto de moneda: 1,44 euros por día trabajado en 2025. Los taquilleros 3,43€ por día trabajado en 2025. // Plus distancia especial: 0,42 por km en 2025
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Antigüedad: sistema de 2 bienios y 5 quinquenios // Plus convenio: prima mensual por 12 meses // Quebrando moneda: en función cantidades Anexo I // Plus peligrosidad: art 40 Ordenanza laboral. // Plus desgaste de útiles y herramientas: una prima por día de trabajo. Anexo I // Turnicidad: personal que trabaja con el sistema de turnos de mañanas, tardes y noches, percibirá el plus mensual fijado en la tabla en el Anexo I // Plus Niveles VIII al XI: categorías Oficial de oficio de 1.ª y 2.ª, conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar administrativo: Anexo I
Ávila	Plus Personal consolidado: sustituye concepto de antigüedad, tendrá un valor individual para cada trabajador, incrementado en la misma proporción que salario base// Transporte de correspondencia: personal que realice recepción o entrega del servicio correos, 2,71€ // Plus Transporte: 58,60 euros por mes para todas las categorías // Quebranto de moneda: El 150% del salario (salario base, más plus consolidado) de un día de trabajo efectivo para todas las categorías en las que se debe abonar este concepto // Conductor-perceptor: cuando desempeñe esta función a la vez que la de conductor-cobrador, percibirá un complemento personal por puesto de trabajo de 7,25€ por cada día que realice ambas funciones // Servicios urbanos: 55,28€ por mes efectivamente trabajado. (Todo conforme al Anexo I para 2023)

Convenio	Pluses y complementos
Badajoz	Antigüedad: 2 bienios del 5% cada uno, un trienio del 5% y 4 quinquenios del 5% cada uno, calculados en todos los casos sobre los sueldos vigentes en cada momento // Plus Convenio: 189,72 € para todas las categorías // Conductores-perceptores: cuando desempeñe simultáneamente ambas funciones, una remuneración además de su salario normal del 25% de su salario base, más antigüedad, por cada día que realice ambas funciones // Nocturnidad: entre las 10 pm y 6 am, incremento salarial, por cada hora nocturna trabajada, del 25% del valor de la hora ordinaria // Quebranto de moneda: serán mensuales, con independencia de los días trabajados (excepto vacaciones o enfermedad), a menos que realicen esas funciones por relevo. Personas que recauden una cantidad superior a 150€ percibirán en el mes siguiente la misma cantidad dineraria que el factor. // Limpieza de vehículo: cuando se realiza de mutuo acuerdo con la empresa, por cada día que realice estas funciones 5,73 euros (para 2023).
Baleares, Islas (regulares)	Complemento por antigüedad: consistente como máximo en 2 bienios, 4 cuatrienios y 1 quinquenio // Plus conductor-cobrador: cuando desempeñe ambas funciones de forma habitual y simultánea percibirá un complemento salario por puesto de trabajo durante los 12 meses del año, en la cuantía de 332,48 euros mensuales en 2024 // Quebranto de moneda: cuando se realicen funciones de conductor-cobrador, así como de taquillero percibirán una indemnización por mes de servicio en la cuantía de 80,40 euros mensuales en 2024 // Plus transporte: para compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, las cuantía por mes de servicio de 74,01 euros mensuales en 2024. // Nocturnidad: trabajadores que presten sus servicios en el turno desde las 22 horas y las 6 horas de la mañana incremento en la retribución del 25% más antigüedad.
Baleares, Islas (discrecional)	Nocturnidad: se ha tenido en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguna por tal circunstancia, sea cual sea el horario en el que se presten servicios // Plus especial para el personal de mecánica, montaje y limpieza: se establecen dos complementos diferentes: uno para los trabajadores de la sección mecánica y otro para los peones o limpiadores trabajen en dicha sección durante el turno permanente de noche // Plus de distancia y transporte: en concepto de indemnización compensatoria, que será igual para todos los trabajadores contratados a tiempo completo y que será abonado en cada una de las 12 mensualidades, en la cuantía de 120,97 euros (2025).
Barcelona	Plus conductor-perceptor: contudctor que lleva a cabo simultáneamente las funciones de cobro, se devenga por día trabajado y proporcionalmente a las horas en las que se ha desarrollado la doble función. Importe fijado según tablas salariales. // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y 6 horas (tablas) // Conductores de permiso de conducir de las clases B y C: los conductores con permiso de conducir de las clases B y C cobrarán 12,02 euros menos que lo establecido para la categoría de conductor en concepto de salario Convenio // Complemento personal de antigüedad: sistema de 2 bienios y 5 quinquenios para cada categoría // Quebranto de moneda: cantidad en tablas salariales. Independientemente del plus de conducción-percepción, se acuerda que el personal de conducción que haga función de cobro también debe percibir, en concepto de quebranto de moneda por jornada trabajada.
Bizkaia (Vizcaya)	Quebranto moneda: 47,68 euros mensuales en 2022, 49,83 euros mensuales en 2023 y 51,82 euros mensuales en 2024. // Plus transporte y gastos desplazamiento: cuando trabajador sea obligado a incorporarse o cesar su puesto e horas en las que no haya transporte público normal, facilitará los medios o abonará los gastos, cuando medie una distancia superior a 2000 metros entre domicilio y lugar de trabajo. // Plus toxicidad: 20% del salario base cuando exista toxicidad en el taller. // Excursiones servicios discrecionales: cuando el regreso se efectúe después de las 23 horas el conductor percibirá la cantidad de 34,56 euros por hora de demora en el 2024. // Plus extrasalarial (discrecional): servicio discrecional viajeros, gastos manutención por cuanto transcurre un excesivo período de tiempo desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, abonarán a sus conductores mensualmente la cantidad de 161,65 € en 2024. // Plus cobranza (discrecional): conductor perceptor 66,61 € en 2024. // Antigüedad (discrecional): sistema de 2 bienios y 5 quinquenios de 44,40 euros los bienios en el año 2024, y de 88,74 euros para los quinquenios en el año 2024 // Limpieza (discrecional): conductor que tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo. // Plus nocturnidad (discrecional): cuando se presten servicios entre las 22 horas y las 6 de la mañana (2,03 € en 2024). // RETRIBUCIONES SERVICIOS REGULARES: cantidades de complementos fijadas en tablas salariales, segunda columna (plus convenio) por cada día de trabajo efectivo que incluyen los domingos y días festivos y se computará en vacaciones y licencias retribuidas, según la categoría y los conceptos que le afecten como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos, primas, pluses, premios, etc.// Plus Conductor-Perceptor (regulares): por sus funciones de cobro, cuantía 3ª columna tabla salarial. // Antigüedad (regulares): sistema de 2 bienios y 5 quinquenios, según tabla salarial.

Convenio	Pluses y complementos
Burgos	Antigüedad: se genera por cuatrienios completos, con un tope de 6. La cuantía que le corresponda a la persona trabajadora se multiplica por uno si tiene una antigüedad de 4 años en la empresa. Se multiplica la cuantía por dos, por tres, por cuatro, por cinco o por seis, cuando la persona trabajadora tenga una antigüedad de 8, 12, 16, 20 o 24 o más años en la empresa, respectivamente. // Plus transporte: (cuantía en tablas) // Plus nocturnidad: cuantía en tablas. No se abonarán en los transportes de larga distancia internacionales. // Bolsa vacaciones: extrasalarial, se liquidará al iniciar el trabajador el periodo vacacional, o en el mes de diciembre // Plus conductor-perceptor: para aquellos trabajadores que realicen ambas funciones, por día trabajado (tablas) // Quebranto de moneda: Para taquilleros y personal administrativo que conlleve el manejo de fondos monetarios, hay una gratificación especial del 0,5 por mil de la recaudación obtenida por la empresa. A los cajeros y auxiliares cuando hagan estas funciones cobrarán una gratificación especial (Tablas) // Plus Peligrosidad: Para aquellos trabajadores que conduzcan o manipulen cargas peligrosas (tablas) // Plus Nochebuena y Nochevieja: Para aquellos trabajadores que trabajen esas noches. // Plus por trabajar en sistema de 3 turnos: actividades auxiliares complementarias al transporte de mercancías y viajeros en empresas que tengan turnos rotativos y cíclicos de jornada, siempre que la rotación de la persona trabajadora incluya los tres turnos diarios (turno de mañana, tarde, y noche) y preste su servicio de turno durante toda su jornada diaria. // Plus de puesto de trabajo en carretilla: trabajadores de empresas de transporte, para carga, descarga y preparación de pedidos, y que utilicen carretilla elevadora, frontal, trilateral, retráctil o transpaleta automotriz con plataforma, en las cuales sea necesaria la presencia de la persona operadora subida encima para su manipulación y conducción, y que posea el certificado o formación correspondiente previa a su utilización. // Plus toxicidad: (tablas) // Plus turnicidad: turnos rotativos que integren en turno de noche.
Cáceres	Antigüedad: para los trabajadores que estuvieran cobrando este concepto antes del 31/12/1994 // Plus Convenio: a percibir por todo el personal. Su cuantía es mensual y viene establecida en tablas. En el año 2024 el plus convenio se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias en un 75%, y en 2025 el plus convenio se recibirá completo en cada una de las pagas extraordinarias. // Plus único compensatorio: 125€ brutos, una sola vez en proporción al tiempo de alta en la empresa en 2021 // Plus de dedicación del taquillero: (tablas) // Quebranto moneda: todo trabajador que realice funciones de cobro durante 10 días en un mes. Se cobrará como máximo 11 meses en 1 año. (tablas) // Plus de pernociación: en servicios discrecionales, cuando pernocten fuera del domicilio habitual en territorio español. // Plus limpieza: no tienen obligación, previo acuerdo por la empresa recibirá complemento, mínimo fijado en Anexo. // Nocturnidad: no salarial los trabajadores que realicen su jornada entre las 22h y las 6h de la mañana, recibirán un complemento del 25% del salario base fijado en convenio.
Cádiz	Antigüedad: tablas // Prima de asistencia: percepción por día trabajado, el importe de una prima para cada categoría profesional, y se percibe también en vacaciones. No se tendrá derecho por falta de puntualidad o retraso. // Nocturnidad: trajos entre ñas 22 horas y las 6 am, suplemento equivalente al 25% de su salario base mas antiüedad, siempre que trabaje un mínimo de 4 horas, dentro de ese periodo. Si alguna empresa viniera abonando más cantidad, se mantendrá como condición más beneficiosa.// Plus de Percepción: ejercer simultáneamente la función de percepción, percibirán además del salario convenio y prima de asistencia, una prima de percepción por día trabajado (cuantía tablas) bols es el tiempo necesario para empezar o terminar la jornada en el que no se desarrollan servicios propiamente. El precio mínimo que por este concepto la empresa abonará será de 7,42 € diario // Plus Transporte por correspondencia: cuando realicen estas funciones // Plus de transporte: por cada día trabajado (cuantía en tablas) // Bolsa de vacaciones: cuantía tablas // Quebranto de moneda: por cada día trabajado haciendo estas funciones (cuantía en tablas).
Cantabria (pendiente de publicación)	Plus conductor perceptor: cuando se realice la doble función, cobrara la cantiad diaria según tablas, 3,10 euros en 2025. // Quebranto de moneda: por cada día que realice la doble función, 1,84 euros en 2025. // Antigüedad: tabla cada categoría correspondiente en 9 años. // Complemento personal: condición mas beneficiosa para aquellos trabajadores que venian percibiendo el complemento personal con base en antigüedad y con origen en el tránsito de la vigente a 31-12-2003 a la de aplicación en el Convenio 2004-2006, seguirán percibiendo tal complemento «ad personam». // Nocturnidad: Trabajo realizado entre las 22 a 6 am horas, se retribuirán con un complemento por hora, 2,37 euros en 2025 (tablas).
Castellón	Quebranto moneda: trabajadores que realicen funciones de cobro de billetes, percibirán por este concepto 1,16 euros por día (2019). // Complemento conductor perceptor: cada día que realicen ambas funciones percibirán 7,20 euros/ día (2019). // Plus idiomas: aquellos trabajadores que acrediten oficalmente el conocimiento de un idioma extranjero, y deban utilizarlo de forma habitual a solicitud de la empresa, percibirán 31,32 euros mensuales (2019) . // Todas las cantiades se revalorizarán según las subidas salariales del convenio

Convenio	Pluses y complementos
Ciudad Real	Complemento personal de antigüedad: aumentos por año de servicio 2 bienios aumento del 5% y 5 quinquenios aumento del 10% del salario base. // Conductor perceptor: complemento salarial fijo 8,48 euros en 2024. // Plus repartidores de correos: 1,15 euros por cada día que realicen este servicio. // Quebranto de moneda: percibirán una cantidad mensual equivalente al 80% de un día de Salario de cotización a la Seguridad Social. Por el mismo concepto los cobradores de facturas y taquilleros cobrarán el 0,50 por mil del importe que cobren o recauden mensualmente.. La cantidad mínima para percibir queda fijada en 29,94 euros en 2024. // Plus transporte: cotizable a la seguridad social igual para todas las categorías 184,76 euros en 2024. // Plus Nocturnidad: 25% del salario base conforme a lo dispuesto legalmente. // Penosidad, toxicidad y peligrosidad: 20% del Salario Base con arreglo a lo dispuesto legalmente. // Complementos de jornadas especiales: para los afectados por al disposición adicional primera del convenio 300,38 euros en 2024.
Córdoba	Antigüedad: Desde el primer día del mes que se cumplan los periodos de permanencia en la empresa, se percibirán las cantidades fijadas en tablas art. 6, or un sistema de trienios y quinquenios. // Plus Convenio: plus lineal fijo y mensual para todas las categorías profesionales. // Plus transporte: en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos urbanos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por días de asistencia al trabajo y su cuantía figura en tablas salariales anexas. // Plus Nocturnidad: trabajo realizado entre las 22- 6 am horas, plus segun tablas. // Quebranto de moneda: conductores perceptores, cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones esté la manipulación de dinero, cuantía mensual fijada en tablas. Si lo realizan de forma discontinua percibirán un veinteavo del total por cada día que lo realicen. // Conductor-perceptor: 20% del salario base por realizar la doble función. Si lo realizan de forma discontinua percibiran un veinteavo por cada día.
Cuenca	Antigüedad: 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10% del salario base. // Plus transporte: 136,41 euros al mes (2023) para todos los trabajadores. // Plus Convenio: 111,58 euros para 2023 (incremento conforme salario) // Conductor-perceptor: complemento salarial del 20% del salario durante los días que haga esa función doble // Quebranto de moneda y correo: cobradores tanto de líneas urbanas como de interurbanas, percibirán una cantidad de 1,26 euros por día trabajado en el año 2023 (incremento según salario base de 2024 a 2026) Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, se computará a razón de 25 días por mes, a efectos de la percepción de este plus. // Plus nocturnidad: 1 euro por cada hora o fracción de hora que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Quebranto de moneda: 1,15 €/ día que realicen funciones de cobrador. Empresas estaran obligadas a abunar el plus aquellos trabajadores que habitualmente manejen dinero siempre y cuando se le exija por el empleador el rendir cuentas y responder de las posibles diferencias existentes en las mismas. // Antigüedad: 1 cuatrienio y 7 quinquenios del 10% calculados sobre 18,78 € para el año 2022. // Plus disponibilidad: se fija en 388,79 euros mensuales ara 2022. // Plus percepción: personal que realice simultáneamente funciones de Conductor/a y Cobrador/a percibirá un plus o complemento salarial de percepción del 20% sobre el salario.
Girona	Plus conductor perceptor: plus diario por realizar la doble funcion, 5,15 euros/día en 2025. // Plus nocturnidad: tablas // Complemento personal de antigüedad: Se establece una única escala de antigüedad que regirá para todas las personas trabajadoras del sector y cada persona trabajadora, recibirá la siguiente cantidad: 3 años 23,25 euros, 5 años 46,53 euros, 9 años 69,78 euros, 14 años 209,34 euros, 19 años 279,10 euros, 24 años 348,91 euros, 29 años 418,69 euros. // Menoscabo de dinero: los cobradores y taquilleros cobrarán 2,52 euros por dia trabajado.
Granada	Antigüedad: se calcula sobre Salario base. 2 años 5% SB, 4 años 10% SB, 9 años 20% SB, 14 años 30% SB, 19 años 40% SB, 24 años 50%SB, 29 años 60% SB. // Plus de perceptor: cuando realicen ambas funciones, 7,79 euros por dia. // Quebranto de moneda: 1,13 euros por día trabajado para Agentes Únicos, Conductores y Factores. 2,12 para Taquilleros. Personal taquilla que realice funciones master (recaudacion de conductores) 5,20 euros por día que realice la función. // Trasporte correo: 1,13 euros por día. // Plus taller: personal que realice funciones distintas a las de su categoría profesional dentro del taller un plus de 26,13 euros que se abonará todos los meses excepto en vacaciones e Incapacidad Temporal. // Plus trasporte: plus extrasalarial idéntico para todos los grupos, 720 euros anuales, prorrateado en 11 mensualidades, excluido de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Se puede solicitar un solo pago, recibido 15 septiembre. // Plus nocturnidad: 20% salario base mas antigüedad.

Convenio	Pluses y complementos
Guadalajara	Antigüedad: máximo 2 bienios y 5 quinquenios. Se calculará sobre el último salario base percibido por el trabajador, 5% para cada bienio y del 10% para quinquenio. // Nocturnidad: 25% del salario base más antigüedad (22 horas a 6 horas) // Plus transporte: tablas // Plus de idiomas: quien ejercite idiomas en el desarrollo de su trabajo, recibirá un plus de 66,36 euros mensuales, por cada idioma que hable y escriba correctamente además del propio // Plus Conductor- perceptor: simultanear ambas funciones, complemento salarial de puesto de trabajo del 20% de su salario base. Cuando se realicen estas funciones esporádicamente (discrecionales y servicios regulares) el abono de dicho pluses serán por día efectivamente trabajado en la realización de estas funciones. Fórmula: Salario conductor 1 x 20% / 30 // Plus disponibilidad: 265,46 euros anuales (para 2022, se revalorizará conforme incrementos salariales), se abonará en las doce mensualidades del año y sustituye el abono de las horas de presencia, espera o disponibilidad // Quebranto de moneda: 23.94 € en el año 2022. Cuando se realicen estas funciones de forma esporádica (discrecionales y servicios regulares) el abono de dichos pluses serán por día efectivamente trabajado. Formula: (Cantidad mensual / 22 días laborales).
Huelva	Complemento personal: desde el 01.06.2006 los trabajadores dejaron de generar aumentos por el concepto de antigüedad, y esas cantidades que venían cobrando a esa fecha por ese concepto se les abona en este complemento, que será inabsorbible // Plus Convenio: en función categoría(tablas) // Plus transporte: 32,75 euros mensuales // Plus actividad: 36,48 euros mensuales (sustituye plus transporte) // Peligrosidad: un plus 15,50% de, salario base del convenio con su complemento personal para aquel personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos peligrosos // Nocturnidad: para trabajos de 22 a 6 horas, se percibirá un plus del 20% del salario base más complemento personal en la parte proporcional al tiempo trabajado // Compensación por cantidad y calidad de trabajo: cuando realice el trabajo en un radio mayor a 100km del centro donde preste sus servicios, percibirá, por horas extraordinarias y nocturnas, 0,05 € por Km.. Siempre que no sean rutas con desino u origen internacional. // Quebranto de moneda: para el personal que realice pagos y cobros, no de forma ocasional, percibirá la cantidad de 32,87 euros mensuales. Para conductores de servicios discrecionales: 32,87 euros, cantidad proporcional conforme a los servicios discrecionales prestados en el mes en curso.
Huesca	Plus asistencia: solo por día trabajado con exclusión vacaciones y permisos retribuidos (tablas), y en proporción a las horas trabajadas en contrato parcial, en el caso de percibir la retribución por horas, dicho plus estará incluido en el precio de la hora // Quebranto de moneda: para los que tengan condición de taquilleros o cajeros, percepción por día efectivamente trabajado por la cantidad de 1,47 euros en 2025 // Antigüedad: 3 años- 32,45 euros; 5 años-65,00 euros; 10 años- 97,41 euros; 15 años - 130,00 euros, más de 15 años no devengarán ningún nuevo tramo, ni cantidad alguna por este concepto. El precio mensual de antigüedad será el de las tablas topadas a todos los efectos y no acumulables entre sí. Se prevé la eliminación de este complemento en el próximo convenio. // Plus ad personam: trabajadores fijos con anterioridad al 01/01/1997, será totalmente compensado y absorbido, con lo que en cada momento se pudiera devengar por el concepto de antigüedad. // Nocturnidad: 22 h - 6 h, 2,07 euros por hora nocturna, en 2025 // Plus disponibilidad: 13,79 euros (2025)
Jaén	Antigüedad: sistema de bienios y quinquenios, calculados sobre salario base. 2 años 5% SB, 4 años 10% SB 9 años 20% SB, 12 años 30% SB, 16 años 35% SB, 18 años 40% SB, 20 años 45% SB. // Plus conductor-perceptor: complemento de trabajo igual al 20% de su salario base por día que realice ambas funciones // Dieta de bolsillo: trabajadores que efectúen viajes de más de 24 horas, derecho a compensación por los gastos consistente en 15 euros por día y 18 si es en el extranjero // Quebranto moneda: funciones de cobro, 20 euros al mes, si es permanente y exclusiva la función de taquilla percibirá 25 euros al mes // Nocturnidad: 22 h - 6 h, plus equivalente al 25% del sueldo base más antigüedad
La Coruña	Antigüedad: se devengarán las siguientes cantidades de acuerdo con este baremo (2 años - 5% sobre salario base; 4 años - 10% sobre salario base; 9 años - 20% sobre salario base; 14 años - 30% sobre salario base; 19 años - 40% sobre salario base; 24 años - 50% sobre salario base; 29 años - 60% sobre salario base) // Plus Convenio: 799,34 repartido en 12 mensualidades // Plus Consolidado: para los trabajadores que venían percibiendo el plus de acumulación de descansos y reducción de jornada establecido en el art. 12 del Convenio Colectivo de 1984, lo seguirán percibiendo en la cuantía de 0,92 euros por cada día de trabajo // Conductor perceptor: complemento salarial de puesto de trabajo en la cuantía del 20% de 22 días de su salario base, como mínimo // Plus de compensación: para todo el personal que no esté comprendido en las categorías de conductor perceptor y conductor y que no tuvieran otros pluses o gratificaciones, excepto el plus de convenio o el plus consolidado // Nocturnidad: en la cuantía del 25% sobre el valor de la hora común calculada en base a la siguiente fórmula (SB x 12 /1.816) // Quebranto de moneda: se percibirá mensualmente.

Convenio	Pluses y complementos
La Rioja	Antigüedad: a los 3 años, 3%, a los 7 años 7%, los 10 años 10%. Ninguna persona percibirá más de un 10% en concepto antigüedad. // Nocturnidad: trabajos entre las 22 y 6 horas, tendrán derecho a un plus por este concepto, Formula = Salario anual / Jornada Anual x 20%
León	Antigüedad: un complemento que se aumenta periódicamente en función del tiempo de prestación de servicios. Porcentaje en tablas art 15 convenio// Plus de mando o función: para los niveles 1,2 y 3, y será del 20% del salario base por 16 pagas, será del 30% si el trabajador posee título universitario // Plus conductor perceptor: 20% del salario base por 16 pagas cuando se realicen ambas funciones // Nocturnidad y toxicidad: trabajos nocturnos, plus del 25% del salario base // Plus de talleres: para los niveles 4,5,6,7 y 8, que prestan servicios en los talleres y será del 20% del salario base por 16 pagas // Plus de actividad: para los niveles 4,5,6 y 7, excepto conductores perceptores y talleres, y será del 20% del salario base por 16 pagas// Plus de toma y deje de servicio: carácter salarial y en 12 pagas para los conductores perceptores // Plus de cumplimiento de objetivos: en función de los resultados de cada empresa // Plus de reducción de absentismo: para conductores, plus anual de 55 euros, cuando promedio de absentismo sea en un 30% inferior al año anterior // Plus transporte: plus fijado en tablas, no salarial // Quebranto de moneda: tablas.
Lleida	Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y 6 horas, tendrán una retribución específica, según lo establecido en las tablas del convenio // Conductor perceptor: plus de puesto de trabajo, cuando desempeñe ambas funciones tendrá un complemento fijado en tablas // Complemento personal de antigüedad: sistema de 2 bienios y 5 quinquenios. Cada trabajador cobrará según el trabo de antigüedad que le corresponda // Quebranto moneda: plus no salarial y fijado en tablas.
Lugo	Antigüedad (complemento personal): las cuantías que los trabajadores viniesen percibiendo a 31.12.02 como concepto de antigüedad, se consolidan en el complemento personal, no siendo ni compensable ni absorbible // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y 6 horas, se retribuirá con un plus del 25% sobre el salario base // Conductor perceptor: plus de puesto de trabajo, cuando desempeñe ambas funciones tendrá un complemento a su favor, del 20% del salario base por día // Plus de presencia: (tablas) // Plus transporte: complemento extrasalarial // Quebranto de moneda: (tablas)
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Plus Convenio: tablas // Conductor perceptor: plus de puesto de trabajo, cuando desempeñe ambas funciones tendrá un complemento a su favor // Plus de idiomas: plus de puesto de trabajo, si ejercitan un idioma extranjero durante el trabajo, percibirán un plus mensual por cada idioma (cuantía tablas) // Nocturnidad: plus de puesto de trabajo, si se trabaja entre las 10 pm y las 6 am // Calidad o cantidad de trabajo: mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También en función a la situación y/o resultados de la empresa. No consolidable. // Plus de festivo: por cada festivo trabajado // Antigüedad: complemento personal que se aumenta periódicamente en función del tiempo de prestación de servicios que se realiza a través de un sistema de 2 bienios (5% cada uno) y 5 quinquenios (10% cada uno) y // Quebranto de moneda: es extrasalarial, cuando se realicen funciones de cobro.
Madrid (discrecional)	Plus consolidación convenio: se acuerda, con carácter general, la congelación del complemento por antigüedad devengado hasta el Convenio actual. Esta congelación, con carácter particular, se producirá de forma efectiva en el momento que cada trabajador perfeccione el bienio o quinquenio que actualmente está en fase de ser generado. Nuevas contrataciones no devengarán complemento salarial por antigüedad // Nocturnidad: tablas // Idioma: todos los trabajadores que ejerciten durante su prestación de servicios un idioma extranjero, percibirá un plus mensual por cada idioma que ejerciten, previa acreditación // Actividad: para el personal afectado por este convenio (cuantía en tablas) // Transfer: para los trabajadores que realicen servicios de carga y descarga de maletas o bultos de equipaje, cantidad de 18€ una sola vez al día.

Convenio	Pluses y complementos
Málaga	Plus convenio: desaparece y es absorbido y compensado por subida salario base. // Plus discrecional: retribuye las dificultades del servicio discrecional, cubriendo tanto trabajo efectivo como no efectivo, cuando su jornada de trabajo supera 7 horas y media hasta un máximo de 12 horas por jornada de disponibilidad, se establece en la cantidad de 20,56 € diarios, abonándose el exceso de jornada diaria de presencia o disponibilidad, que pudiera desarrollarse de forma excepcional o por circunstancias sobrevenidas superando las 12 horas diarias y hasta 15 horas diarias, en la cantidad total máxima de 27,00 € o su parte proporcional en función del tiempo de actividad efectivamente desarrollada fijándose un valor mínimo de 9€. Esta plus sutituye, absorbe y compensa el plus de disponibilidad. Se mantiene le plus discrecional para aquellos trabajadores que venien percibiendo el plus disponibilidad como plus personal, que se fija en el mismo importe que el Pus Discrecional, solo percibirá el plus personal por día efectivamente trabajado. // Plus nocturnidad: trabajos entre 22 a 6 am, 2€/ hora o fracción. // Plus transfer: personal que realice servicios entre aeropuerto, estación de autobuses, hoteles o puerto hasta cualquier destino donde el conductor deba realizar las operaciones de la carga y descarga del equipaje, cantidad fijada en Anexo 1. // Plus regular TIP: cuando el personal deba pernoctar al menos 1 noche fuera del domicilio, tendrá derecho al percibo de este plus establecido en tablas salariales. // Comlemento personal antigüedad: Plus personal y consolidado, que tiene naturaleza de concepto fijo y congelado por lo que no será en ningún caso incrementado por las subidas que se pacten en el presente convenio, no absorbible ni compensable. Lo percibirán todos los trabajadores, que venian percibiendo el Plus Antigüedad anterior convenio. // Plus distancia y transporte: compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de trabajo al que esté afecto, y que tiene la cuantía que se indica en tablas. // Plus de vacaciones: 360 euros anuales, correspondientes al periodo de disfrute de vacaciones. // Plus adversidad: En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33%, la empresa abonará en nómina la cantidad de 94,05 euros mensuales.
Murcia	Antigüedad: (tablas) // Nocturnidad: se abonará un incremento del 20% sobre el salario normal // Plus de nocturnidad: 20% sobre salario normal. // Quebranto de moneda: se abonará a los conductores-perceptores, taquilleros y factores la cantidad de 1,38 euros por cada día efectivo de trabajo (para 2025) // Plus de atención continua: se abonará a telefonistas que presten sus servicios en estaciones de autobuses con labores de información al público en más del 50% de su jornada completa ordinaria. El valor es de 70 euros mensuales.
Navarra	Nocturno: trabajos de 22 a 6 h, se percibirá por cada hora prestada en ese horario, un incremento del 25% sobre el salario base del Convenio. No tendrán derecho si han sido contratados específicamente para prestar trabajo nocturno. // Antigüedad o complemento personal: consistente en un sistema de trienios // Quebranto de moneda: para las categorías de taquillero, factor, cobrador y conductor perceptor (tablas)
Ourense	Conductores perceptores: complemento del 20% sobre salario base por cada día que se realicen ambas funciones // Antigüedad: sistema consistente en 2 bienios al 5% cada uno y 5 quinquenios al 10% a partir del segundo. // Gratificación de actividad: gratificación equivalente a 4,99 por día efectivamente trabajado (2011) // Trabajo nocturno: /as horas trabajadas entre las 10 y las 6 llevarán un recargo del 25% del salario base // Transporte de correos: 0,41 euros por día que presten ese servicio // Quebranto de moneda: se establece una cantidad mensual equivalente al salario de 1 día
Palencia	Antigüedad: tendrán consolidadas las cantidades que individualmente tengan adquiridas en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 1998. // Quebranto de moneda: personal no cobrador que realice estas funciones, percibirá el 1,50% de las cantidades cobradas, salvo en los reembolsos que será del 0,50%
Las Palmas (Discrecional)	Plus convenio: para personal de conducción, cuantía fijada en tablas. // Plus transporte: tablas // Plus nocturidad: trabajos entre las 22 y 6 horas, cuantia tablas. // Manipulacion equipajes: compensacion económica fijada en tablas. Cuantia incrementada en caso de equipajes especiales, con especial volumen o peso que dificulten su manipulación.
Pontevedra	Antigüedad: a los 2 años - 5% sobre salario base; a los 4 años - 10% sobre salario, a los 9 años - 20% sobre salario: a los 14 años - 30% sobre salario; a los 19 años - 40% sobre salario; a los 24 años - 50% sobre salario y a los 29 años - 60 % sobre salario) // Trabajos nocturnos: trabajos entre 22 y 6 horas, se incrementará la retribución en un 25% sobre salario base // Conductores perceptores: complemento del 20% sobre salario base por cada día que se realicen ambas funciones. En las líneas o servicios de transporte integrados, se calculará y devengará en proporción al tiempo en que se realicen dichas funciones por cada día, garantizando el cobro de un mínimo diario de 1 hora. // Plus de distancia: por día efectivo de trabajo (tablas) // Quebranto de moneda: por cada día trabajado (tablas) // Plus de circulación: para azafatas-auxiliares de ruta (tablas)

Convenio	Pluses y complementos
Salamanca	Plus convenio: 12 meses al año, con excepcion de las gratificacones extraordinarias y beneficios. // Quebrando moneda: trabajadores que tengan como función cobros o pagos de dinero percibirán por éste concepto el 0,75 por mil de los fondos manejados (mínimo en tablas). // Plus transporte: se percibirá durante cada uno de los meses del año, exceptuando el período de vacaciones. Cuantia en tablas. // Anitgüedad: 5% por cada quinquenio. l importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base. // Plus nocturnidad: horas trabajadas entre las 22 - 6 horas, 25% sobe SB.
Santa Cruz de Tenerife	Plus disponibilidad: carácter variable, se abonará a aquellas personas trabajadoras que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles para realizar los servicios que superen, por razón de horas de espera y expectativa, la jornada ordinaria de 40 horas semanales. Se abonará por cada hora de disponibilidad utilizada por parte de la empresa que excedan de las 8 horas diarias (tablas). // Plus de guardia de talleres: Los trabajadores que resulten asignados a una Guardia de Disponibilidad no presencial cobrarán un complemento de disponibilidad por dicho periodo, por el simple hecho de estar disponibles para la empresa fuera del horario. Dependerá de la activación: en día laborable como horas extra, en día festivo en la misma proporción que los conductores. // Complemento personal: en sustitución de la antigüedad, cubrirá la cantidad que las personas trabajadoras hayan generado hasta el 1 de julio de 2023 por el antiguo concepto salarial de antigüedad // Transporte: durante los 12 meses del año incluidas las vacaciones// Plus responsabilidad: personal que realice funciones de responsabilidad y tengan personal a cargo. Absorbible y compensable. // Plus nocturnidad: entre las 22:00 y las 6:00 horas (tablas) // Quebrando de moneda: siempre que, entre sus funciones laborales está la operación con dinero en metálico. Empresario podría descontar del quebranto de moneda los descuadres que se presenten en caja, cuando este haya tenido lugar en la caja de la que la persona trabajadora sea responsable. // Manipulación de equipaje: compensar gastos de traslado.
Segovia	Plus personal consolidado: para los que cobraban el plus de antigüedad derogado en 1996. Se aplicará la fórmula aprobada por el Convenio de Transportes de viajeros 96-97. Nunca puede ser inferior en cuantía al Plus vinculación // Plus vinculación: para todos aquellos trabajadores que no perciban el plus personal consolidado, y que se adquiere en relación con el tiempo de permanencia en la empresa // Transporte: 4 euros y se abonará por día trabajado // Nocturnidad: 10 pm - 6 am, retribución adicional al valor hora del 25%, siempre que el trabajo no sea nocturno por naturaleza // Plus quebranto moneda: Cuando se realicen estas funciones no inherentes al puesto de trabajo, para el primero 9,25 euros por día y para lo segundo, 2.31 euros al día (si son conductores). Los cobradores y taquilleros por el quebranto de monedo cobrarán 51,80 euros al mes.
Sevilla	Plus discrecional: para los servicios discrecionales y se abona por cada día efectivo trabajado. 24,40 euros en 2025 // Plus transporte: 3,91 euros por día efectivamente trabajado, no computará en el abono de vacaciones, ni pagas extraordinarias // Plus vacaciones: para los trabajadores en movimiento, 237,56 euros en 2025 // Conductor-perceptor: simultáneamente las dos funciones complemento salarial consistente en, líneas de cercanías: 0,942 euros/hora, resto de servicios regulares: por día trabajado 7,776 euros. // Quebranto de moneda: cuando se realice funciones de cobro, y es de1,068 euros por día efectivamente trabajado (2025) // Plus nocturnidad: entre las 22 horas y las 6 horas, incremento como mínimo del 20% sobre el salario base más garantía ad personam.
Soria (2011)	Plus transporte, plus quebranto de moneda, plus conductor perceptor, plus servicios urbanos: se unifican, desaparecen como tales y se integran totalmente en el salario base mensual // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y las 6 h, se percibe por fracciones de medias horas enteras, desechándose los restos que no alcancen los 30 minutos // Plus disponibilidad: tablas
Tarragona	Antigüedad: complemento con base al tiempo de prestación de servicios (tablas) // Plus flexibilidad: 70,07 euros/ mes para el personal administrativo y el de los grupos profesionales II, III, IV // Peligrosidad y toxicidad: por peligrosidad plus del 13% y por toxicidad plus del 6% sobre el salario base, plus convenio y antigüedad. Los mecánicos reciben un plus de 36,67 euros mensuales. // Plus Idiomas: 64,73 euros al mes, a favor de aquellos trabajadores que tengan conocimiento certificado del idioma y siempre que se estime necesario por la empresa // Conductor perceptor: percibirán un complemento 5,75 por día trabajado realizando la doble función. los trabajadores contratados específicamente como conductor/a-cobrador/a percibirán al menos este plus durante el 50% de los días efectivamente trabajados. // Descarga de maletas: servicios discrecionales reciben un plus del salario base, el plus de convenio y la antigüedad correspondientes a una jornada por cada viaje completo. // Quebranto moneda: se abona por día trabajado se percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 75% de un día de salario formado por salario base, plus convenio y antigüedad. Los cobradores de facturas y los taquilleros percibirán el 0,55 por mil de lo que recaudan mensualmente, con un mínimo de 7,31 euros mensuales. // Nocturnidad: trabajos entre las 22 a 6 h, se percibe 1,94 euros la hora de complemento.

Convenio	Pluses y complementos
Toledo	Plus convenio: plus mensual, que se abona los 12 meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias, y se abona a los trabajadores sea cual fuera su categoría profesional (tablas) // Antigüedad: consistente en un sistema de 2 bienios y 5 quinquenios. La cuantía será el 6% de cada bienio y el 11% de cada quinquenio // Nocturnidad: para trabajadores que prestan servicios entre las 22:00 y 6:00 horas, recibirán un plus del 25% del salario base, más plus convenio // Quebranto de moneda: para 2024 la cantidad de 26,77 euros // Desgaste de útiles y herramientas: 85 euros mensuales para el personal de talleres con independencia de la categoría, y se abona los 12 meses, incluidas las vacaciones y las gratificaciones // Conductor perceptor: complemento del 20% del salario base cuando ejerza de manera definitiva dicha función. A la cantidad resultante se le incrementaran 0,07 para todos los años de vigencia del presente convenio. Durante vacaciones, la persona trabajadora percibirá el complemento de conductor perceptor por un importe igual al 100 % de la media de lo percibido durante los 11 meses anteriores.
Valencia	Complemento personal consolidado: antiguo complemento personal de antigüedad así como por la congelación de sus importes en forma establecida en convenios anteriores, las cantidades correspondientes a cada categoría Profesional // Plus de idiomas: se establece este complemento personal, por idiomas extranjeros utilizados en el trabajo, siempre que el puesto de trabajo necesite de dichos idiomas a criterio de la empresa y el trabajador certifica su capacitación // Plus cobranza conductor perceptor: se abona por cada día que el conductor desempeñe simultáneamente ambas funciones // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y las 6 horas, se cobrará con la siguiente fórmula - Salario base mensual x 15 x 15 / Jornada anual Convenio x 100 // Plus distancia: complemento extrasalarial que se abona según la legislación vigente a razón de 0,26 euros/km // Quebranto moneda: se abona por día trabajado y tiene carácter extrasalarial, a razón de 1,26 euros en el 2022, por día de trabajo, para trabajadores efectúen recaudaciones en metálico inferiores a 700 diarios; 2 euros si recaudación es superior.
Valladolid	Plus especial por presencia: se abona como máximo las primeras 12,5 horas de presencia. En 2025 409,69 € (tablas). // Horas de presencia: diferenciación entre personal que cobra Plus Presencia y los que no lo cobran. Personas que no cobran el Plus de Presencia. Quienes, por las características de su jornada de trabajo, ordinaria o extraordinaria, generen horas de presencia, serán abonadas por un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria según tablas, con un máximo de 20 horas semanales. // Plus transporte: tablas (En 2025 72,91 €). // Plus especial de seguro: ayuda a la paga de a prima del seguro concertado por el conductor, en su defecto la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo. (Tablas: en 2025 9,54 €). // Plus personal consolidado: para el personal que venía percibiendo alguna cantidad por ese concepto. // Personal de taller: con la categoría de Oficial de 3º recibirá inicialmente una prima especial de asistencia a razón de 1,55 €.
Zamora	Antigüedad: dos bienios del 5% y 5 quinquenios del 10% sobre salario base. // Complemento retributivo conductor perceptor y conductor repartidor: cuando desempeñen simultáneamente ambas funciones, percibirán un complemento del 20% de su salario base por cada día que realicen ambas funciones. // Quebranto de moneda: 21,74 euros al mes por 11 meses, para trabajadores que realicen funciones de cobros o pagos de dinero y no sean conductores-perceptores o conductores repartidores. // Plus convenio: será abonable en 15 pagas iguales (mensualidades y pagas extra). En 2024 186 euros mensuales.
Zaragoza	Garantías ad personam: se respetaran las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio. // Complemento personal: concepto sustitutivo de la antigüedad pactado en convenios anteriores, se consolida en la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciben, no siendo compensable ni absorbible, y permaneciendo inalterable durante toda la vigencia del convenio. // Plus nocturnidad: trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas percibirán 2,48 euros/ hora. // Plus conductor perceptor: complemento salarial por puesto de trabajo de 6,27 euros cuando se realicen servicios con funciones de perceptor durante 4 horas o más o de 3,14 euros cuando se realicen servicios con funciones de perceptor por tiempo inferior a 4 horas. // Plus quebranto de moneda: plus por cada día en que deban cobrar y liquidar dinero quienes lo realicen tanto de líneas urbanas como interurbanas. 1,89 euros/día. // Gastos de desplazamiento: trabajadores que deban prestar servicio en un día de la semana, una jornada igual o inferior a dos horas, entre ordinarias o no, percibirán en concepto de compensación por gastos de desplazamiento la cantidad de 1,88 euros por ese día. // Plus transorte: se regula por acuerdo de cada empresa.

03.3

INCAPACIDAD TEMPORAL U OTRAS CONDICIONES SOCIALES

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
Álava	Las empresas abonarán como prestación complementaria el 25% de la base de cotización que corresponda, desde el 1er día de la baja y hasta el límite de 300 días, en la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo , así como cuando se trate de enfermedad común, si esta requiere hospitalización // A su vez, las empresas complementarán al 100% las remuneraciones de los trabajadores, en los demás casos de baja por enfermedad , desde el 15º día y hasta un máximo de 240 días. Si la baja tuviera una duración superior a los 60 días se abonarán las diferencias correspondientes a los 15 primeros días.
Albacete	La empresa complementa hasta el 100% de la base reguladora en jornada ordinaria en situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización // Resto de supuestos de incapacidad temporal , se abonará un complemento similar al anterior, nacerá a partir del tercer mes de la baja // Enfermedad común: complemento del 15% hasta llegar al 75% de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja. // Abono en máximo de 18 meses, siempre y cuando la relación permanezca vigente.
Alicante	La empresa complementará hasta el 100% sobre el promedio de las cantidades percibidas por el trabajador en los 12 meses anteriores al de la baja. En caso de enfermedad común y accidente no laboral , se abonará dicho complemento, desde el 21er día hasta el 180 de baja. Si conlleva hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento se abonará desde el primer día y como máximo hasta el 180.
Almería (pendiente de publicación)	En caso de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará la diferencia entre la indemnización que perciba de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica , tambien desde el primer día en caso de hospitalizacion o intervención quirúrgica . Durante primera baja por enfermedad común, empresa abonara diferencia hasta completar el 75% de la base reguladora por contingencias comunes del mes anterior a la baja, desde el 7º día al 14º.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Hospitalización: se percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de pagas, mientras dure la hospitalización y desde el primer día // Accidente de trabajo: se percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de la base reguladora, excluyendo la parte proporcional de pagas, desde el primer día.
Ávila	Complemento por Enfermedad o Accidente: los trabajadores en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, percibirán el complemento correspondiente por parte de la empresa hasta completar el 100% del salario (salario base, más plus personal consolidado), durante 18 meses (incluidas las pagas extraordinarias) contados desde el 1er día que se acredite esta situación // Riesgo durante embarazo: trabajadoras que tengan contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentran percibiendo el subsidio por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa del 100% de los conceptos salarias mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, o por la incorporación de la trabajadora a su puesto anterior u otro compatible. La trabajadora podrá solicitar medidas preventivas adicionales para evitar riesgos para su salud y la del feto, si fuese posible se facilitará un puesto de trabajo más acorde a esa situación. Trabajadoras embarazadas con jornada a turnos podrán modificar el turno de trabajo eligiendo entre el turno mañana, tarde o noche (si lo permite la organización) durante el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de hijos o hijas menores de 1 año.
Badajoz	Incapacidad temporal: La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora que sirvió de base para cálculo de la prestación, durante el tiempo que el trabajador esté en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día de la baja // Ayuda de escolaridad: trabajadores con hijos de entre 4 a 16 años.
Baleares, Islas (regulares)	IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional: se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de los salarios que venía percibiendo desde la fecha de la baja y con una duración máxima de 11 meses.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
Baleares, Islas (discrecional)	I.T por enfermedad común o accidente no laboral: percibirán en el primer proceso de I.T al año, a partir del 1er día de la baja y hasta un máximo de 4 meses, la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al 100% del salario base, complemento por antigüedad, prorratea de pagas extras, los pluses del art. 12 del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte. En los siguientes procesos, percibirán desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 4 meses el equivalente al 65% del salario base, con los complementos mencionados anteriormente. // I.T por accidente de trabajo: percibirán la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el equivalente al 100% del salario base, complemento por antigüedad, prorratea de pagas extras, los pluses del art. 12 del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte, desde el día siguiente al de la baja y durante un plazo máximo de 6 meses.
Barcelona	IT por intervención quirúrgica: complemento de hasta el 100% de la base reguladora, a partir de la intervención y durante 15 días más, como máximo, una vez haya abandonado el centro, durante la convalecencia // Accidente no laboral: en los mismos términos anteriores, pero el periodo a complementar es de 30 días // En la 1ª baja de cada año, los tres primeros días de baja por I.T por enfermedad común se abonarán por parte de la empresa al 100% del salario Convenio // Las empresas deben complementar igualmente hasta llegar al 100% los casos de accidente laboral . // Indemnización adicional en circunstancias derivadas de accidente de trabajo: fallecimiento = 23.000€; IP Absoluta=30.000€; IP Total para la profesión habitual= 24.000€
Bizkaia (Vizcaya)	I.T por enfermedad profesional o accidente laboral: el trabajador percibirá un subsidio a cargo de la empresa que completará las prestaciones hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo. IT no computa a efectos de devengo ni a la parte proporcional de pagas extraordinarias. // I.T por enfermedad común: percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente, sin prorrateo de pagas extraordinarias, a partir del 2º mes. Si hay una hospitalización superior a las 24 horas percibirá dicho 100% desde el 2º día de la baja // El subsidio en ningún caso puede exceder de 18 meses.
Burgos	Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: complemento 100% del salario de Convenio, a partir del 8º día hasta un máximo de 12 meses. Si el periodo es de más de 21 días continuados, percibirá el 100% del salario a partir del 4º día de la baja médica, por una vez en un año natural. Si la baja se considera de dolencias muy graves y es de más de 3 meses continuados, percibirá el 100% desde el 1er día de la baja (se excluyen de estos últimos dolores las lumbalgias, las intervenciones quirúrgicas efectuadas con anestesia local, y la situación en lista de espera para consulta médica o intervención quirúrgica). // Incapacidad temporal por accidente de trabajo: complemento 100% del salario de Convenio desde el mismo día de la baja // Salario a tener en cuenta, todos los emolumentos, excepto el plus transporte.
Cáceres	Accidente laboral o enfermedad profesional: la empresa complementará hasta el 100% del salario medio mensual del trabajador en el último año, teniendo en cuenta todos los conceptos salariales (excepto dietas, horas extras y gastos de bolsillo), desde el 1er día y hasta que dure la situación de I.T. // Enfermedad común con hospitalización: las empresas abonarán un suplemento para completar la prestación hasta el 100% del salario base, más antigüedad, más plus convenio, desde el día de la baja y hasta que dure la hospitalización // Enfermedades muy graves: complemento de hasta el 100% del salario base medio en el último año teniendo en cuenta todos los conceptos salariales (excepto dietas, horas extras y gastos de bolsillo), a partir del día 17 de la baja.
Cádiz	Complemento en caso de enfermedad o accidente: cuando precise internamiento hospitalario , desde el día en que el seguro correspondiente inicia el pago de la prestación económica, la empresa complementará hasta el 100% del salario convenio, más antigüedad, más plus asistencia del mes anterior a la baja. Mismas condiciones a los trabajadores que requieran de escayola. El periodo total a cargo de la empresa no será superior a 12 meses. El resto de trabajadores accidentados , percibirán desde el 1er día y hasta completar el 100% del salario convenio, más antigüedad, más prima de asistencia, sobre la prestación, el 25% con cargo a la empresa. En caso de enfermedad sin hospitalización . se empezará a abonar el 100% del salario, más antigüedad, más plus asistencia, a partir de los 12 días de la baja. Durante el 2º y 3er día de la baja, las empresas complementarán hasta el 50% (solo para la 1ª baja del año). Si la baja es de más de 15 días se abonará retroactivamente desde el 1er día de la baja.

Convenio	Pluses y complementos
Cantabria (pendiente de publicación)	I.T por enfermedad: recibirá con cargo a la empresa, el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del día 20 de la baja, y desde el 1er día con hospitalización // I.T por accidente laboral o enfermedad profesional: el mismo complemento del 100% de base de cotización desde el 1er día de la baja // I.T por enfermedad común o accidente no laboral: percibirá el 100% del salario, siempre y cuando el trabajador no haya causado baja por enfermedad común o accidente no laboral en los 12 meses anteriores. No contarán para dicha acumulación los casos de intervención quirúrgica con hospitalización, o recaída.
Castellón	Accidente de trabajo: los trabajadores percibirán el 100% de su retribución en jornada normal, a partir del 1er día de la baja y mientras subsista esta // Enfermedad común, accidente no laboral o enfermedad profesional: la empresa desde el día 21 y durante un máximo de 90 días por año, complementará hasta el 85% de la misma.
Ciudad Real	IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento del 100% de la base reguladora durante un periodo máximo de 6 meses // IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común: complemento hasta el 90% de la base de cotización desde el día 4 hasta el día 90, ambos inclusive // Defensa del personal: los trabajadores que prestando servicios para la empresa con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que no haya mediado negligencia o imprudencia por su parte, tendrán derecho a defensa legal a cargo de la empresa.
Córdoba	I.T por enfermedad común o accidente no laboral: complemento del hasta el 80% de los emolumentos fijos, desde el día 4 hasta el 9 y del 100% desde el día 10 al 8º mes. Si la baja es superior a 25 días, o a mediado hospitalización, se complementará estos porcentajes con una cantidad fija de 4,45 euros por día de baja (en 2020) // I.T por accidente laboral o enfermedad profesional: complemento del 100% desde el 1er día más una cantidad fija de 4,45 euros por día de baja.
Cuenca	En caso de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará la diferencia entre la indemnización que perciba de la Seguridad Social y el 100% del salario base, más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 3º día.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Todos los trabajadores percibirán en cualquier de las situaciones constitutivas de I.T una prestación económica. En caso de enfermedad común: 75% del salario en caso de enfermedad y desde el 1er día hasta el 20º día, si bien solo podrá devengarse 2 veces al año. Un 90% del salario, a partir del 20º día de la enfermedad. // Accidente o enfermedad profesional: 90% de a partir del 1er día de la baja.
Girona	I.T por accidente de trabajo: las empresas complementarán la prestación hasta el 100% de la base reguladora durante los primeros 60 días de baja. A partir del día 61, el trabajador cobrará solo las prestaciones que le correspondan // Durante la hospitalización en caso de enfermedad común: se complementará hasta el 100% de la base reguladora desde el 1er día (se incluye el tiempo de espera, 15 días previos y periodo de recuperación). // Enfermedad común: se complementará hasta el 80% de la base reguladora. // En todos los casos, la base reguladora a tener en cuenta será la que resulte de hacer el promedio de los últimos 3 meses de cotización, ó 90 días, inmediatamente anteriores al hecho causante.
Granada	Accidente laboral: el trabajador percibirá como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social y el promedio diario de la Base de cotización por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional del mes anterior a la baja, deducida la prorrata de las pagas, sumado al promedio de las horas estructurales y no estructurales del año anterior a dicha baja y ello desde el 1er día del accidente hasta su reincorporación // Enfermedad común: el trabajador percibirá como complemento, la diferencia existente en lo que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, deducida la prorrata de pagas y el 100% del salario base y antigüedad, desde el 1º parte de confirmación de la I.T hasta el 21º día, a partir del cual, recibirá la diferencia existente (de los baremos anteriores) y un complemento de 5,25 euros día, hasta un máximo de 12 meses. // Incapacidad permanente total derivada de accidente o enfermedad común: podrá solicitar otro puesto de trabajo, siempre que haya un puesto vacante y se ajuste a su capacidad y aptitud.
Guadalajara	Enfermedad común y accidente no laboral: <u>1ª baja</u> , complemento hasta alcanzar 100% desde el 1er día; <u>2ª baja</u> , complemento hasta alcanzar 80% desde el 1er día hasta el 7º, a partir del día 8º de la baja, 100% de complemento; <u>3ª baja</u> , complemento hasta alcanzar el 80% desde el 1er día hasta el día 14, a partir del día 15 de la baja, 100% complemento // Accidente de trabajo y enfermedad profesional: 100% de complemento desde el 1er día de la baja.
Huelva	En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo , las empresas completarán a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir las diferencias entre las que perciben por imperativo legal y las que venían percibiendo en el momento de la enfermedad o accidente. Este complemento se abonará a partir del 1er día de la baja por accidente de trabajo ; a partir del 10º en caso de enfermedad y desde el 1er día en caso de hospitalización . La duración será mientras persista la incapacidad temporal.

Convenio	Pluses y complementos
Huesca	Las empresas complementarán hasta dos bajas anuales - Enfermedad común y accidente no laboral: a partir del día 21 de baja el 100% con un máximo de 2 meses // Accidente de trabajo y enfermedad profesional: a partir del día 14 de baja el 100% con un máximo de 180 días.
Jaén	Enfermedad común superior a 7 días: 100% de la base reguladora desde el día 4 hasta un máximo de 18 meses. // Accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento del 100% a partir del día siguiente de la baja, hasta un máximo de 18 meses.
La Coruña	I.T por accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento hasta el 100% de la base de cotización para esta contingencia desde el 1er día y hasta un máximo de 80 días // I.T por enfermedad común o accidente no laboral: la empresa abonará un 15% de la base de cotización diaria a partir del 4º día hasta un máximo de 70 días // Hospitalización: la empresa completará hasta el 100% de la base diaria de cotización desde el momento en que se produzca la misma y mientras dure, con un máximo de 120 días
La Rioja	I.T por accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento hasta el 100% desde el 1er día de la baja y durante 1 mes como máximo // I.T por enfermedad común o accidente no laboral: complemento hasta el 100% a partir del 60º día de la baja y por un periodo máximo de 30 días. a partir del día 91º hasta el día 120º inclusive, la empresa complementará hasta el 85% por ciento de la base reguladora.
León	Accidente laboral o enfermedad profesional: la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador, desde el 1er día y hasta que dure la situación de I.T // Enfermedad común o accidente no laboral: la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador mientras dura la I.T, a excepción de quebranto de moneda // 4 ó más casos de IT en un año natural , se complementará a partir 2º mes de la baja para el 4º caso, excepto casos de hospitalización.
Lleida	En los supuestos de I.T derivada de enfermedad o accidente de trabajo, con una duración superior a 15 días, las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social hasta igualar las retribuciones pactadas en el convenio. Este complemento se aplicará durante: 3 meses en casos de enfermedad común o accidente no laboral y hasta 7 meses en casos de accidente laboral.
Lugo	Las empresas complementarán la diferencia entre la prestación percibida por Incapacidad Temporal y el salario de convenio, cuando la baja este motivada por un accidente de trabajo con hospitalización // En caso de baja por enfermedad común , las empresas complementarán la diferencia hasta el 85% del salario.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Enfermedad común: las empresas abonarán a los trabajadores del día 1 al 3 el 60% de la base de cotización diaria, cuando se superan los 15 días de baja, y por un periodo máximo de 18 meses, el siguiente complemento, del día 16 al 60 (ambos inclusive), la empresa abonará la diferencia existente entre lo que perciba el trabajador por la prestación y el 85% de la base de cotización. A partir del día 61, la empresa abonará la diferencia existente entre lo que perciba por la prestación y el 100% de la base // Accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica: complemento de la diferencia entre lo que perciba por la prestación y el 100% de la base durante el plazo máximo de 18 meses, a contar desde el día 1 de la baja.
Madrid (discrecional)	I.T por contingencia común: en la 1º baja del año natural, desde el 1er día de la baja hasta el 6 mes incluido, la empresa complementará la prestación hasta el 100% de la base de cotización diaria de dicha prestación. En la 2º baja del año y sucesivas, la empresa complementará desde el 4º día hasta el 21º día, hasta el 75% de la prestación. A partir del día 22, se percibirá únicamente la prestación. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica en esta contingencia, siempre que tenga que ver con la patología de la baja original, se complementará todo el proceso con carácter retroactivo desde el 1 er día, hasta el 100% de la base durante un plazo máximo de 18 meses // I.T por accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica: se complementará la prestación hasta el 100% desde el primer día de la baja durante un plazo máximo de 18 meses.
Málaga	I.T por accidente de trabajo: empresas complementarán la prestación hasta el 100% del salario base y complemento de vinculación desde el primer día de la baja. // I.T por cualquier causa, siempre que se produzca la hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador: el complemento salarial a satisfacer por las empresas será el previsto en el párrafo anterior desde el primer día de la baja hasta un máximo de 60 días. // Demás supuestos de I.T: se recibirá el complemento del 100% a partir del 15º día de la baja y hasta un máximo de 60 días.

Convenio	Pluses y complementos
Murcia	I.T derivada de enfermedad o accidente de trabajo con duración superior a 15 días: las empresas abonarán el 100% de su salario base más antigüedad, en el supuesto de enfermedad, y del total cotizado en el supuesto de accidente. En ambos complementos se hará desde el trigésimo día en caso de enfermedad y desde el primer día en caso de accidente // I.T derivada de accidente inferior a 15 días: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. // En casos de invalidez permanente no absoluta la empresa procurará acoparlo a un puesto disponible.
Navarra	Las empresas complementarán a su personal en I.T por enfermedad, hasta el 90% del importe de la base reguladora, desde el 4º día de la baja y hasta que dure la misma, hasta un periodo de 18 meses. Además, una vez por año, el trabajador percibirá el 50% del salario Convenio de los tres primeros días de baja // I.T derivada de accidente de trabajo: complemento de hasta el 100% del salario, desde el 1er día de la baja y por un periodo máximo de 18 meses. // Enfermedad o accidente en viaje: En el supuesto de que el trabajador tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país, con el que no existiera convenio de reciprocidad en materia de Seguridad Social con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera. En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización del personal de movimiento, en el extranjero, la Empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de 15 días.
Ourense	Las empresas completarán la diferencia entre la compensación percibida y el salario real de este convenio, cuando la I.T venga motivada por accidente de trabajo con hospitalización. En caso de no producirse hospitalización, el complemento se abonará hasta un máximo de 60 días // Baja por enfermedad: complemento hasta el 100% desde el día 16 hasta el 60 como máximo (ambos inclusive).
Palencia	Accidente laboral grave o muy grave: complemento hasta alcanzar 100% base cotización para accidentes del mes anterior a la baja, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales // Enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral leve: complemento de la prestación desde el 1er día hasta alcanzar 100% conceptos salariales, siempre que medie hospitalización. Este complemento se abonará hasta 15 días después de haber terminado la hospitalización, siempre que durante ese periodo el trabajador continúe en I.T.
Las Palmas (Discrecional)	I.T por accidente laboral: se complementará la prestación hasta un 100% de la base de cotización desde la fecha del hecho causante, hasta un periodo máximo de 3 meses. En el 4º y 5º mes se complementará la prestación hasta el 100% de los conceptos salariales fijos cotizables, no sobre la base de cotización // I.T por enfermedad común: se complementará la prestación hasta un 100% de la base de cotización desde el día 31 siguiente al hecho causante, hasta un periodo máximo de 3 meses.
Pontevedra	I.T derivada de accidente de trabajo: las empresas complementarán la prestación hasta el importe íntegro de la base reguladora y por un máximo de 3 meses, a contar desde la fecha de la baja. Si media Hospitalización habrá un complemento del 100% por un máximo de 6 meses, incluidos los 3 meses antes citados // 1ª baja anual por enfermedad común o accidente no laboral: se complementará la prestación hasta el importe íntegro de la base reguladora, durante los 3 primeros días. Si media hospitalización, las empresas completarán durante la misma y hasta un máximo de 6 meses la prestación. En todo caso, se seguirá abonando el complemento durante los 7 días posteriores a la hospitalización siempre y cuando continúe en situación de I.T
Salamanca	IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: complemento del 100% de la base reguladora durante un periodo máximo de 360 días por contingencia // IT derivada de enfermedad común con hospitalización: complemento 100% de la base reguladora diaria desde el ingreso en el hospital hasta el alta, con un periodo máximo de 180 días // Enfermedad común sin hospitalización: complemento del 100% a partir del día 11 hasta un máximo de 150 días.
Santa Cruz de Tenerife	En las situaciones de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedades coronarias e infartos, las empresas complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario de cotización correspondiente al mes anterior a la baja // I.T por enfermedad común que requiera hospitalización: se complementarán las prestaciones hasta el 100% a partir del 5º día hasta un máximo de 15 días después del alta hospitalaria // En ambos casos este complemento tiene una duración máxima de 6 meses.
Segovia	Accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común con hospitalización (solo durante internamiento): complemento de la prestación del 100% del salario // Enfermedad común sin hospitalización: se complementará según la legislación en vigor, y a partir del día 32 de la baja hasta el 100%.

Convenio	Pluses y complementos
Sevilla	Las empresas abonarán durante el tiempo de IT por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador le corresponda, el 25% del salario base, incremento con el plus ad personam en las siguientes condiciones: Accidente de trabajo, Enfermedad con intervención quirúrgica o ingreso hospitalario: desde el 1er día de la baja // Enfermedad común: a partir del 3 ter día, salvo formalizacion de contrato de interinidad, para sustitucion del trabajador enfermo, abonandose en este caso lo previsto legalmente.
Soria (2011)	La empresa complementará como mejora social al personal que se encuentre en situación de I.T por accidente laboral , en un complemento del 15% (75% + 15%) sobre la misma base reguladora que sirve de cálculo del pago delegado, durante los primeros 120 días de duración de la baja // Para el resto de las bajas, accidente no laboral, enfermedad común o enfermedad profesional , se estará en cada momento a la aplicación de la legislación vigente.
Tarragona	I.T por contingencia profesional: se complementará la diferencia entre la prestación y la media del salario de los últimos 6 meses, por un periodo máximo de 12 meses // I.T por contingencias comunes: se debe complementar la diferencia entre la prestación y la suma del salario base, plus convenio, plus transporte, plus flexibilidad y complemento de antigüedad. En caso de conductores perceptores también se incluye el 45% de la media de los días efectivamente trabajados en los 6 meses previos a la hospitalización. // Personal de taller: también se incluirá la parte correspondiente al plus mecánico.
Toledo	Enfermedad común o accidente leve: el trabajador, a partir del 4º día de la baja y hasta un máximo de 9 meses, percibirá un complemento a la prestación, consistente en un 25% del salario Convenio // Accidente grave, muy grave, enfermedad profesional o cuando media hospitalización o convalecencia derivada de esta: el trabajador percibirá el mismo complemento anterior desde el 1er día de la baja hasta el alta médica o resolución de la Comisión Técnica Calificadora.
Valencia	Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo: las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de la diferencia existente entre lo que perciban de la entidad gestora de la Seguridad Social y las bases de cotización correspondientes, desde el día siguiente en caso de accidentes de trabajo , y a partir del día 11 (incluido este), en caso de enfermedad o accidente . En caso de hospitalización , desde el 1er día.
Valladolid	Enfermedad o accidente no laboral: la empresa completará hasta el 100% del Sueldo base, plus consolidado, a partir de 13 días de la Incapacidad laboral transitoria del trabajador afectado // Accidente laboral: la empresa completará hasta el 100% de los mismos conceptos durante el periodo de la baja.
Zamora	Baja por enfermedad o accidente, tanto común como profesional: cobrará desde el 1er día de la baja, el 100% de los conceptos cotizables a la Seguridad Social.
Zaragoza	I.T por enfermedad común o accidente no laboral: complemento de la base reguladora a partir del día 21 de la baja, consistente en un 15% de dicha base, con un tope máximo de hasta el 90% de las prestaciones, con un límite de hasta el día 60 // I.T por enfermedad profesional o accidente laboral: el límite temporal se eleva a los 18 meses desde el 1er día de la baja con un tope máximo de hasta el 90% // Hospitalización , mientras dure, la empresa abonará el 25% con un tope máximo del 100% de las prestaciones por un periodo anual de hasta 10 días o 30 días en los casos de enfermedad común o accidente laboral.

03.4

JUBILACIÓN

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Jubilación
Álava	Según la legislación vigente en esta materia. Jubilación parcial debe ser notificada con un año de antelación, en caso de incumplimiento del plazo se podrá pactar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. // Premio de jubilación: una mensualidad del salario real que venga disfrutando en ese momento.
Albacete	Según la legislación vigente en esta materia.
Alicante	Se estará a lo previsto en el Plan de Jubilación acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en fecha 26.03.2013.
Almería (pendiente de publicación)	Jubilacion anticipada y jubilacion parcial, conforme a la Ley General de la Seguridad Social y articulo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Jubilación parcial: preavisando a la empresa con tres meses de antelación a la fecha en que pretenda jubilarse parcialmente, y siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Extinción forzosa del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, o en su caso, por el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, cumpliendo en ambos casos la empresa con los requisitos estipulados en dicha disposición adicional 10ª ET.
Ávila	Gratificación de fidelidad: para trabajador de más de 63 años que cause baja voluntaria o jubilación efectiva. cuantía depende de la edad en momento de la baja, a partir de 2023 incremento del IPC del año anterior mínimo 0% máximo 2,5%: Año 2022; Con 63 años 3.788,51 €, con 64 años 3.247,30 €, con 65 años 2.164,85 €
Badajoz	Premio de jubilación para trabajadores con un mínimo de 20 años en la empresa (12 mensualidades de su retribución si tiene 60 años a la edad de jubilarse - 9 mensualidades, si tiene 61 años - 8 mensualidades si tiene 62 años -7 mensualidades, si tiene 63 años - 6 mensualidades).
Baleares, Islas (regulares)	Según la legislación vigente en esta materia.
Baleares, Islas (discrecional)	Según la legislación vigente en esta materia.
Barcelona	Fomento de jubilación anticipada y jubilación parcial, acceso de nuevos trabajadores. Jubilación forzosa: empresa podrá extinguir los contratos, en los términos de la legislación vigente, siempre y cuando el trabajador afectado por dicha extinción reúna los requisitos necesarios para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
Bizkaia (Vizcaya)	Las partes estiman positivo la aplicación de la jubilación a los 64 años, y la aplicación de la jubilación parcial a partir de los 60 años. // Jubilación anticipada: 20 años de servicio en la empresa, percibirá una indemnización conforme a las cuantías fijadas en el art. 49 del Convenio. La indemnización se calculará para las empresas de servicios regulares sobre una mensualidad del salario base, segunda columna y antigüedad, y para los servicios discrecionales se sustituirá la segunda columna por el plus extrasalarial del artículo 50 del Convenio.
Burgos	Según legislación vigente en esta materia.
Cáceres	Complemento de jubilación anticipada voluntaria cuando el trabajador tiene un mínimo de 10 años de antigüedad: <u>a los 63 años</u> - 8 mensualidades de salario base más antigüedad // <u>a los 64 años</u> - 5 mensualidades de salario base más antigüedad. El resto según la legislación vigente.
Cádiz	Si algún trabajador quisiese acoger a la jubilación parcial, lo comunicará a la empresa con un mes de antelación, con el fin de tramitar la documentación correspondiente.
Cantabria (pendiente de publicación)	Contempla jubilación forzosa a partir de 68 años cuando la persona trabajadora reuna los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pension ordinaria de la jubilacion, debiendo vincularse la medida con la contratacion indefinida y a tiempo completo de otra persona trabajadora, pudiendo rebajarse la edad de 68 años hasta la edad ordinaria de jubilacion en circunsntancias excepcionales, y al objeto de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, conforme a los requisitos contemplados en el articulo 24 del convenio.

Convenio	Jubilación
Castellón	Se regulará según lo dispuesto por el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, o regulaciones posteriores.
Ciudad Real	Jubilación parcial: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente // Premio de permanencia: extinción por voluntad del trabajador con una antigüedad de al menos 20 años tendrán las siguientes indemnizaciones: (60 años - 12 mensualidades; 61 años - 10 mensualidades; 62 años - 8 mensualidades; 63 años - 6 mensualidades; 64 años - 4 mensualidades; 65 años - 2 mensualidades)
Córdoba	Acuerdo de Regulación de Plan de Acceso a la Jubilación Parcial suscrito el 8 de marzo de 2013 por las partes legitimadas para la negociación del Convenio Colectivo Provincial.
Cuenca	Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente // Jubilación parcial. Premio de permanencia: extinción por voluntad del trabajador con una antigüedad de al menos 20 años tendrán las siguientes indemnizaciones: (60 años - 12 mensualidades; 61 años - 10 mensualidades; 62 años - 8 mensualidades; 63 años - 6 mensualidades; 64 años - 4 mensualidades; 65 años - 2 mensualidades)
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Se deberá aceptar la jubilación parcial anticipada de aquellas personas que lo soliciten cuando tenga el periodo cotizado que les permita acceder al 100% de su base reguladora. // Si en el futuro fuera suprimida la jubilación parcial anticipada estas personas tendrán derecho a percibir una indemnización con una escala que va de los 60 años a los 64 años y una cuantía de 15 a 3 meses de salario más complemento personal de antigüedad.
Girona	Jubilación anticipada: según la legislación vigente en esta materia. // Jubilación forzosa: las empresas podrán extinguir el contrato en edad de jubilación legal siempre que cumple los requisitos de: tener el derecho al 100% de la base reguladora y tomar una de las siguientes medidas: transformar un contrato temporal en indefinido, contratar preferentemente a una nueva persona trabajadora con contrato indefinido o transformar un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo.
Granada	Según la legislación vigente en esta materia.
Guadalajara	Obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada, con la simultánea contratación de otro trabajador.
Huelva	Según la legislación vigente en esta materia.
Huesca	Según la legislación vigente en esta materia. // Jubilación parcial: obligada a aceptarla, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutua acuerdo las condiciones en las que tendrá lugar.
Jaén	Jubilación parcial: conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, efectuándose una contratación simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo. // Condiciones: cumplir con requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, jornada y salario deben reducirse entre los límites que establezca la normativa en momento del hecho. La empresa debe formalizar simultáneamente un contrato de relevo.
La Coruña	En caso de jubilación voluntaria anticipada, el trabajador tendrá derecho al siguiente tiempo de vacaciones: 1 año antes - 55 días; 2 años antes - 110 días; 3 años antes - 166 días; 4 años antes - 242 días; 5 años antes - 284 días // Cuando se produzca la jubilación a la edad establecida, siempre que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de 10 años de servicio en la empresa, el trabajador tendrá derecho a 1,2 días de vacaciones por año de servicio.
La Rioja	Premio de fidelidad por jubilación total anticipada de los 63 a los 67 años. La indemnización dependerá de la edad de jubilación oscilando la misma entre los 8.000 euros y los 2.000 euros. // Este importe no podrá ser reclamado en el supuesto de que la persona trabajadora se acoja a una jubilación parcial.
León	Según la legislación vigente en esta materia. // Jubilación anticipada: para trabajador que lo solicite con 64 años.
Lleida	Según la legislación vigente en esta materia.
Lugo	Jubilación anticipada: si el trabajador se jubilase antes de los 64 años y hubiese prestado de forma ininterrumpida servicios para la empresa durante 10 años, tendrá derecho a que disfrutar y a que se le retribuyan 6 meses de vacaciones.

Convenio	Jubilación
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Los trabajadores que desean acceder a la situación legal de jubilación parcial, y preavisando con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada. La empresa está obligada a aceptar esta solicitud.
Madrid (discrecional)	Según la legislación vigente en esta materia. // Jubilación parcial obligatorio para la empresa facilitar acceso. Porcentajes de jubilación: mínimo 65% y máximo 85%. Jornadas de trabajo: máximo de 100 días en caso de 65% y 50 días en caso 85%.
Málaga	Jubilación anticipada: compensación en me tálico: 60 años 6675,38 euros, 61 años 5341,49 euros, 62 años 4006,12 euros, 63 años 2670,15 euros, 64 años 1335,08 euros. Para acceder al prmio de jubilación el trabajador deberá acreditar 10 años de antigüedad mínima en la empresa y comunicar su deseo de jubilarse a la misma por escrito al menos tres meses antes de cumplir la edad correspondiente. Para aquellos trabajadores que lleven menos de 10 años, se les aplicará la parte proporcional del tiempo que lleve trabajando.
Murcia	Jubilación anticipada: derecho a las siguientes vacaciones retribuidas con su salario base más antigüedad (60 y 61 años - 60 días de vacaciones; 62 y 63 años - 45 días de vacaciones; 64 años - 30 días de vacaciones).
Navarra	Según la legislación vigente en esta materia.
Ourense	Jubilación forzosa: se jubilarán obligatoriamente cuando cumplan la edad legalmente establecida y tengan el período de cotización suficiente para acceder a la pensión de jubilación.
Palencia	Jubilación anticipada: Según lo dispuesto en la LGSS y en el Estatuto de los Trabajadores en tanto no se rebaje la edad mínima, y con un mínimo de 10 años de antigüedad, disfrutarán a cargo de la empresa de las siguientes vacaciones si se jubilan: (5 años antes - 45 días; 4 años antes - 35 días; 3 años antes - 30 días; 2 años antes - 15 días; 1 año antes - 7 días).
Las Palmas (Discrecional)	Según la legislación vigente en esta materia.
Pontevedra	Según la legislación vigente en esta materia.
Salamanca	Los trabajadores que anticipen su jubilación, con al menos 10 años de servicio, percibirán las siguientes cantidades: 63 años - 6 mensualidades; 64 años - 4 mensualidades. Cuando un trabajador se jubile a los 65 años disfrutará de 2 meses de servicio retribuido. Este permiso se puede compensar económicamente.
Santa Cruz de Tenerife	Se acuerda la jubilación obligatoria a los 68 años, siempre que la persona cumpla las exigencias establecidas en la legislación. (tener derecho al 100% de la prestación y llevar aparejada la contratación de otra persona en sustitución). Excepcionalmente, para alcanzar igualdad real entre hombres y mujeres, podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas. // Premio de permanencia: trabajadores que soliciten jubilación anticipada A los 60 años: 3.001,00 euros. A los 61 años: 2.601,13 euros. A los 62 años: 2.314,26 euros. A los 63 años: 1.267,21 euros. A los 64 años: 733,65 euros
Segovia	Según la legislación vigente en esta materia.
Sevilla	Según la legislación vigente en esta materia.
Soria (2011)	El personal afectado por este Convenio se jubilará obligatoriamente a la edad de 65 años.
Tarragona	En los casos permitidos por la normativa, las empresas pueden establecer jubilaciones obligatorias.
Toledo	Ordinaria: Según la legislación vigente en esta materia. // Jubilación parcial: podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada, si el trabajador así lo solicita. Obligatoria su concesión a trabajadores con antigüedad superior a 20 años. No da lugar a gratificación de fidelidad.

Convenio	Jubilación
Valencia	La jubilación anticipada, a los 64 años se efectuará mediante el contrato de sustitución, para aquellos trabajadores que lo soliciten, y de forma obligatoria para las empresas. El resto conforme a la legislación vigente.
Valladolid	Cuando el trabajador solicite y obtenga la jubilación anticipada , percibirá de la empresa una serie de cantidades dependiendo de la edad en la que se jubile y los años de antigüedad en la empresa.
Zamora	Según la legislación vigente en esta materia.
Zaragoza	Según la legislación vigente en esta materia. // Tendrán derecho a cuatro viajes mensuales gratuitos en las líneas regulares de que disponga su empresa, no sujetas a convenio económico suscrito con entidad pública, que impida dicha gratuidad.

03.5

DIETAS

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Jubilación
Álava	
Albacete	
Alicante	
Almería (pendiente de publicación)	Regulares: 42 € día; 14,54 € comida; 14,54 € cena y 12,92 € pernoctación y desayuno. // Discrecionales: 61,17 : comida, 21,41 €; cena, 21,41 € y pernoctación y desayuno 18,35 €. // Discrecional provincial: 42,30: comida,14,81 €; cena, 14,81 € y pernoctación y desayuno 12,68 €. // Internacional: 86,86€
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	
Ávila	Servicio regular: 40,34€ (13,44 € para cada comida) // Servicio discrecional: 56,16 € (16,84€ comida, 16,84€ cena 22,48€ alojamiento y desayuno)
Badajoz	Regulares: 36,12 euros (comida: 9,99€, cena 8,87 € Pernoctación autonómica 12,78€, pernoctación interautonómica 17,75€) // Discrecionales y Portugal: 62,51 euros (Comida 21,88 €,cena 18,75 €, pernocta 21,88 €)
Baleares, Islas (regulares)	Cuando se encuentren desplazados por razones de servicio fuera de su localidad de residencia y del domicilio del centro de trabajo y por tal motivo no puedan realizar las comidas correspondientes en su domicilio, entre las 12 horas y las 15 horas para el almuerzo y las 20 horas y las 23 horas para la cena. En 2024 12,49€ comida y 9,70€ cena
Baleares, Islas (discrecional)	La empresas podran adoptar la forma que determinen, si no lo establecieran se aplicara lo establecido en el convenio (para 2025 12,27€). Para iniciarlo salida antes de las 12:30 y llegada despues de las 15 horas para la comida, antes de las 20:00 y despues de las 22:00 para la cena. Se creara una comisión para la negociacion de esta materia.
Barcelona	Derecho a la percepción de la dieta completa la realización de un servicio que obligue a la persona trabajadora a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. // Comida: Salida antes de las 12 horas y llegada después de las 14, se aplica de 12 a 15 horas en los servicios regulares de transporte urbanos o interurbanos. Cena: salida antes de las 20 horas llegada despuest de las 22 horas, se aplica de 20 a 23 horas en servicios regulares. Pernocta: cuando se obligue a pernoctar y almorzar fuera de la residencia haitual, y en cualquier caso vuelta despues de las 00 horas. // Importes fijados en tablas salariales, en función las dietas son nacinales o internacionales. // Trabajadores que el día 25 de diciembre trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de14:00 a 16:30 horas, o el 31 de diciembre entre las 22:00 horas a las 02:00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por el importe fijado en las tablas salariales.
Bizkaia (Vizcaya)	Cuando por cualquier circunstancia la cantidad asignada a pernoctación resultara insuficiente, previa la oportuna justificación del gasto, las empresas abonarán la diferencia hasta el importe íntegro. La excursión en festivo devengará, además del importe previsto en el artículo 14, la parte de dieta que corresponda, según el párrafo anterior, cuando el trabajador deba comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.
Burgos	Horario de devengo comida: salida anterior a las 12 horas y llegada despues de las 14:30. Devengo cena: salida anterior a las 20 horas y llegada despues de las 22:30 horas.
Cáceres	Cantidades finadas en Anexo I, si la cantidad resultase insuficiente, las empresas deberán correr con los gastos, previa justificación de los mismos. Devengo comida: salida antes de las 13h y llegada despues de las 15h. Devengo cena: salida antes de las 20:30 y llegada despues de las 23h.
Cádiz	
Cantabria (pendiente de publicación)	Se contemplan dietas distintas para los servicios de carácter regular y para los de carácter discrecional dentro de la península y del extranjero. Se fija el horario del almuerzo el comprendido entre las 12:00 y las 15:30 horas, y el de la cena el comprendido entre las 20:00 y las 23:00 horas. // Transporte discrecional: cuando se realicen viajes que obliguen al conductor a pernoctar fuera de su residencia habitual o centro de trabajo, se le complementará la dieta a la que tenga derecho con 6,49 euros por día desplazado.

Convenio	Jubilación
Castellón	Regulares: Fuera del domicilio habitual: 12,96€ (para 2022, ser revalorizará conforme al incremento del salario acordado en convenio). En domicilio habitual: 8,41€ (para 2022, se revalorizará conforme a subida salarial) // Discrecional: según lo que se firme en cada empresa con intervención de RLT.
Ciudad Real	Horario: entre las 12 y las 16 horas para la comida y las 20 y 24 horas para la cena. Trabajador que no disponga de una hora y media para realizar la comida o cena en el horario estipulado, devengará la dieta correspondiente. Para año 2024; Trabajadores/as de Transporte Discrecional de Viajeros: 50,64 €/día, Trabajadores/as de Servicio Regular: 45,29 €/día, extranjero: Portugal 60,58 €/día; Resto países 92,58 €/día
Córdoba	La cuantía de la dieta correspondiente al transporte regular y discrecional es la que figura en tabla salarial.
Cuenca	Para el año 2023, será de 12,95 euros/día para comida dentro de la provincia de Cuenca y 13,95 euros/día fuera de la provincia; 29,72 euros la dieta completa en servicio regular, y de 50,20 euros/día la dieta completa en servicio discrecional. Las dietas se incrementarán, en un euro, en caso de comidas fuera de la provincia. Dietas en viajes a Portugal y resto de Europa: Salvo que la persona trabajadora vaya incluido en bono, la dieta para las salidas a Portugal para el año 2023 será de 74,92 euros/día y para el resto de Europa 92,02 euros/día. Adicionalmente y compatible con las anteriores, la persona trabajadora percibirá en concepto de dieta complementaria, la cantidad de 25 euros/día.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Dieta por traslado: cambio temporal, no superior a tres meses, de residencia de la persona a una población distinta para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. Su importe será de 27,07 € // Dietas servicio: Se regulan en funcion de si se devengan en territorio nacional o internacional. Ademas se establecen unas cantias especificas para los servicios regulares de uso general y de uso especial.
Girona	El derecho a cobrar dietas solo se generará cuando la empresa no facilite el alojamiento y comidas a la persona trabajadora, y exclusivamente en desplazamientos fuera de su residencia habitual
Granada	Año 2024 dieta completa; Regular: 37,15€. Discrecional: 56,25€. Internacional: 98,85€
Guadalajara	
Huelva	Misma cuantia para todas las categorías. La comida en plaza tendrá la siguiente franja horaria: Para el almuerzo: de 12:00 a 17:00 horas. Para la cena: De 20:00 a 00:00 horas. El tiempo dedicado a la comida serán de 45 minutos. la comida, almuerzo o cena que por necesidades del servicio y a petición de la empresa no pueda realizarse en la franja horaria y en el tiempo que a continuación se indica, se abonará a razón de 11,02€ en el año 2024 cada comida.
Huesca	Se considerará que se trata de un único servicio, dando lugar al percibo de dieta en su caso, cuando con ocasión de dos o más servicios sucesivos no medie más de 1 hora entre la finalización de uno de ellos y el inicio del siguiente (sin tener en cuenta la toma y el deje). Las empresas se reservan siempre el derecho de proporcionar al/a la trabajador/a la comida, cena o pernoctación en sustitución de la dieta y al mismo tiempo se compromete a abonar aquellas dietas que por su justificación real y mediante factura extendida a nombre de la empresa y fiscalmente legal en cada momento, superen los importes que a continuación se detallarán. Las dietas serán completas y por día (gastos pagados) no permitiéndose su desglose o fraccionamiento en ningún caso. // <u>Servicios regulares comida y cena</u> 15€. <u>Servicios discrecionales</u> comida y cena 19 euros. <u>Servicios discrecionales internacionales:</u> comida 30 euros, cena 25 euros. El alojamiento (pernoctación) y desayuno serán gastos a justificar, dieta complementaria viaje por importe de 11,83 € (nacionales) y 17,76 € (internacionales) rse genera por cada día de pernocta en los viajes discrecionales.
Jaén	Tiempo mínimo para efectuar la comida del mediodía será de una hora y media si es en la localidad de residencia, una hora si se produce en ruta o fuera de la residencia del trabajador, dos horas para la de la noche y un cuarto de hora máximo para el desayuno. // Servicios regulares: la persona trabajadora fuera de su residencia no pudiese disponer de estos tiempos dentro del horario de 12:00 a 15:30 horas para la comida del mediodía y de 20:00 a 23:00 horas para la cena, disfrutará como mínimo de media hora para realizar la comida o cena en ese horario, percibiendo además de la dieta la cantidad de 5,60 euros por la comida del mediodía o cena. Indemnizacion adicional de 5,60 euros cuando de forma excepcional no disponga de una hora y media para realizar la comida de mediodía o dos horas para la cena, aunque se realice en la residencia habitual.
La Coruña	

Convenio	Jubilación
La Rioja	
León	
Lleida	Los valores de las dietas, que incluyen distribución para comida, desayuno y pernoctación, varían según el servicio: Regulares 33,93 euros diarios en 20204. Discrecionales 50,92 euroa/día en 2024. Internacionales: 84,92 euros/día en 2024.
Lugo	
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Servicios regulares: 43,28 euros para servicios regulares y de 103 para servicio discrecional, distribuyendose el 35% para cada una de las comidas y el 30% para pernoctacion y desayuno diarios en 2025.
Madrid (discrecional)	Servicios discrecionales: 50,92 euros diarios en 2024.
Málaga	
Murcia	
Navarra	Ayudas de manutención y alojamiento: tablas
Ourense	El personal no tendrá derecho a la percepción de dietas por almuerzo cuando, en el espacio comprendido entre las 12:00 horas y las 15:30 horas, dispongan, al menos, de una hora en su lugar de residencia; por su parte, el pago de la dieta correspondiente a la cena se efectuará si la persona finaliza el desempeño de su actividad laboral más tarde de las 23:00 horas. Cantidades: tablas
Palencia	La franja horaria en que habrá de efectuarse la comida estará comprendida entre las 12.00 y las 16.1 y la cena entre las 19.30 y las 23.30 horas. En los viajes nacionales e internacionales en que los conductores no estén incluidos en el bono de viaje, la empresa estará obligada a facilitarles la pernoctación o pagar los gastos justificados en un establecimiento digno, siempre que por motivos laborales la persona trabajadora tenga que dormir fuera de su domicilio. Cantidades: tablas
Las Palmas (Discrecional)	
Pontevedra	
Salamanca	Tablas
Santa Cruz de Tenerife	Desayuno: Se percibirá dieta de desayuno cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 06:00h y las 09:00h. Almuerzo: Se percibirá dieta de almuerzo cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 12:00h y las 15:00h. Cena: Se percibirá dieta de cena cuando la persona trabajadora permanezca a disposición de la empresa y/o prestando servicios al menos durante 2 horas y 15 minutos en el horario comprendido entre la 19:30h y las 22:30h. // Servicios de transporte escolar: no se devengará dietas, siempre que se interrumpa la jornada durante al menos 2 horas. // Dieta nocturna: se abonará en servicios nocturnos como barbacoas o similares.
Segovia	El devengo de las dietas solo se producirá en el caso de no viajar con «bono». En los servicios internacionales, además, si se viaja con bono se devengará el importe fijado como gastos personales. Se fija el horario de comida de 12:00 horas a 16:00 horas y el horario de cena de 19:30 horas a 22:30 horas. El trabajador no devengará dieta si dispone de una hora y media para realizar la comida en su domicilio.
Sevilla	Regulares: Las dietas se abonarán para el 2025 en la cuantía de 62,88 euros diarios (en 2025) // Discrecionales: nacionales 93,72 euros, internacionales: 182,57 euros. Horario; Comida cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas. Cena; cuando el productor salga de servicio antes de las 20 horas y retorne después de las 23 h.
Soria (2011)	

Convenio	Jubilación
Tarragona	El personal que debe salir de su residencia por razones de trabajo tiene derecho a dietas. Las cuantías son las mismas para todas las categorías profesionales. // En caso de gastos superiores a la dieta asignada, se abonará la diferencia presentando los justificantes correspondientes. // Los horarios para aplicar las dietas se establecen según acuerdos nacionales o reglas específicas para cada comida.
Toledo	Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.
Valencia	Los servicios discrecionales de un día de duración devengarán la dieta, en su caso, de los servicios regulares nacionales. // Cuando las empresas que realizan servicios de refuerzo a un regular de otra empresa, cobrarán la dieta como si fuera discrecional. // El personal de taller percibirá la dieta discrecional o «a gastos pagados». // Las condiciones horarias para el abono de este gasto, serán las que se vengan aplicando o las que se puedan negociar en el seno de las empresas.
Valladolid	Para los servicios regulares: empresa tendrá la facultad de facilitar manutención al trabajador en sustitución de la dieta. Las empresas tendrán la obligación de pagar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos justificados en un establecimiento digno, cuando en este alojamiento no esté incluido el desayuno, la empresa abonara este también, siempre que por motivos laborales el trabajador tenga que dormir fuera de su domicilio. Sevicios discrecionales: se tomará como referencia el inicio y el fin del viaje en el lugar de trabajo percibiendo durante el año 2022 una dieta reducida de 26 €. En los viajes nacionales las empresas tendrán la obligación de facilitar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos. En los viajes al extranjero se abonarán los gastos de manutención y estancia, además de la dieta correspondiente. Si el regreso se efectúa después de las 24.00 horas del día, el exceso se computará como horas extraordinarias.
Zamora	
Zaragoza	A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo, entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo, hasta la llegada del mismo.

04

PERMISOS Y LICENCIAS

04.1 · PERMISOS RETRIBUIDOS O LICENCIAS RETRIBUIDAS

04.2 · LICENCIAS SIN SUELDO

04.3 · EXCEDENCIAS

04.4 · FORMACIÓN PROFESIONAL



04.1

PERMISOS RETRIBUIDOS O LICENCIAS RETRIBUIDAS

VOLVER AL ÍNDICE >

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Álava	Matrimonio: 20 días // Alumbramiento de esposa, adopción, acogimiento: 2 días naturales, prorrogable a 2 más en caso de precisar intervención quirúrgica (al menos 1 de ellos debe ser laboral) // Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 1º grado: 2 días naturales, 4 si precisa desplazamiento // Cambio de domicilio habitual: 1 día // Matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural // Acompañamiento a familiares hasta 2º grado: 12 horas servicio público de saludo, 4 horas si servicio médico privado // Renovar DNI y permiso conducir: tiempo indispensable // Acudir a consulta médica de la Seguridad Social: tiempo indispensable (justificar asistencia) // Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento (+200km), 4 días // Acompañamiento a padres, hijos o cónyuge a operaciones de día o de cirugía ambulatoria: 1 día // Libre disposición: 1 día
Albacete	Matrimonio o pareja de hecho: 15 días // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado: 5 días // Fallecimiento del cónyuge o parientes dentro del 2ºde consanguinidad o afinidad: 2 días; con desplazamiento: 4 días; // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal deberes sindicales o representacion personal: tiempo indispensable // Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: tiempo indispensable // Todo lo no previsto estara a lo dispuesto en el artículo 37.3 Estatuto Trabajadores // 2 días de libre disposición, preaviso de 5 días al empresario // Nacimiento y cuidado del menor: conforme a lo que legalmente corresponda
Alicante	Matrimonio: 16 días naturales // Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día; con desplazamiento 1 día por cada 200 km de distancia con un máximo de 3 días // nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad: 2 días // Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos y nietos por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales; con desplazamiento 4 días // Traslado del domicilio habitual: 1 día dentro del término municipal y 2 días fuera del mismo // Renovación, homologación permiso de conducir: tiempo preciso (preaviso de un mes) // Resto regulados por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Almería (pendiente de publicación)	Conforme a lo establecido en el artículo 37.3 ET. Un día de asuntos propios , previa solicitud 48 horas antelación, y no concurrencia más del 5% de la plantilla.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Matrimonio: 15 días naturales, si coincide el inicio con día de descanso, se comenzará a computar una vez haya finalizado este // Fallecimiento de padres, cónyuges , hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como nacimiento de hijo: 3 días laborables, 5 si ocurre fuera de la provincia // Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como convivientes: 5 días laborables. Un día más en caso de intervención quirúrgica con reposo domiciliario. Si se necesita desplazamiento, tiempo necesario hasta máximo de 4 días // Fallecimiento de tíos carnales y sobrinos, afines y consanguíneos: 1 día natural, fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento // Matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda: 1 día natural // Traslado domicilio habitual; 1 día natural // Deber inexcusable de carácter público: tiempo indispensable // revisión carné de conducir y psicotécnico: 4 horas, preaviso 3 días. // Asistencia a juicios por temas laborales de la propia empresa: descontado de su jornada al principio o al final. // Lactancia: horas podran acumularse en 1 mes de permiso retribuido-. // Libre disposición: 7 días.
Ávila	Matrimonio: 20 días; aplicable a pareja de hecho, solo disfrutable 1 vez con la misma persona // Muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días, prorrogables a 5 si es necesario hacer un desplazamiento de distancia igual o superior a 150 km // Nacimiento o adopción: hasta 5 días, si es necesario desplazamiento de más de 150 km// Resto regulados conforme al Estatuto de los Trabajadores. // 2 días de asuntos propios al año, uno en cada semestre

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Badajoz	Matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales // Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales; con desplazamiento 4 días laborables. // Muerte de parientes has 2º grado consanguineidad: 2 días laborables, con desplazamiento 4 días laborables. // Atender asuntos propios que no admitan demora: un máximo de 4 días no continuados al año (48 horas de antelación) // Deber inexcusable de carácter público: tiempo indispensable // Consulta médica: tiempo necesario para la consulta // Lactancia: sin perjuicio art. 37.4 ET, 14 días naturales ininterrumpidos después de permiso maternidad.
Baleares, Islas (regulares)	Matrimonio: 20 días // Muerte cónyuge: 10 días // Muerte de padres o hijos: 5 días // Bodas, bautizos, comuniones de hijos o hermanos: 1 día coincidente con la fecha señalada // Enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 5 días // Resto de permisos no contemplados será de aplicación lo previsto en esta materia en el art. 37.3 ET // Si hay desplazamiento fuera de la isla cada permiso se verá incrementado en dos días más.
Baleares, Islas (discrecional)	Matrimonio: 15 días naturales // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado: 5 días. // Fallecimiento del cónyuge o hijos: al menos 5 días hábiles se podrá aumentar de común acuerdo empresa y trabajador. // Fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días, con desplazamiento fuera de la isla, 7 días // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable// Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable. //En lo no dispuesto será de aplicación el artículo 37.3 ET // Nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento: 1 hora de ausencia que podrá dividir en 2 fracciones hasta que lactante cumpla 9 meses. // Nacimiento prematuro que deba permanecer hospitalizado después del parto: 1 hora diaria. // Causa fuerza mayor por motivos familiares urgentes o convivientes, en caso enfermedad o accidente que requieran su asistencia: tiempo indispensable.
Barcelona	Matrimonio: 17 días naturales // Matrimonio de parientes hasta 2º grado: 1 día // Nacimiento de hijo o muerte de parientes de hasta 2º grado: 2 días, consecutivos o alternos. Se hay desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se puede ampliar hasta un total de 5 días naturales. // accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado: 5 días consecutivos o alternos, máximo de 3 periodos. Disfrute a elección del trabajador en los 15 días consecutivos al hecho causante // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público: por el tiempo indispensable // Asunto privado que no admita demora: 1 día // Consulta al médico especialista ordenada por el médico de la Seguridad Social: máximo de 36 horas laborales al año // Casos de fuerza mayor o que requieran presencia inmediata: tiempo indispensable, tendrán derecho a ser retribuidas las horas de ausencia por estos motivos las equivalentes a 4 días al año.
Bizkaia (Vizcaya)	Matrimonio: 20 días naturales // Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales // Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales // Fallecimiento del cónyuge: 5 días laborales, salvo que coincida con vacaciones o I.T del trabajador // Enfermedad grave del cónyuge: 5 días naturales, mientras dure hospitalización. // Enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: 2 días naturales, mientras dure hospitalización // Matrimonio de hijos o hermanos incluso políticos: 1 día natural // Traslado de domicilio habitual: 1 día natural // Asistencia a consulta médica: 6 medios días en el transcurso del año. Se puede utilizar esta licencia para acompañar al médico, tanto a un hijo menor como a un familiar que no pueda valerse por sí mismo hasta el 2º grado // Renovación carnet de conducir: 1 día // La mayoría de licencias se podrán prorrogar en 2 días si el desplazamiento es superior a 150 kms, si la distancia fuera superior a 300 kilómetros un día más sin remuneración. // En lo no dispuesto se atenderá al artículo 37 ET.
Burgos	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días; con desplazamiento 4 días // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público: por el tiempo indispensable // Realizar funciones sindicales: según lo establecido legalmente // Asistir a consulta médica: por tiempo necesario para la asistencia, aviso con antelación mínima de 24 horas y justificación // Boda de padres, hijos y hermanos: 1 día // Funeral pariente tercer grado de consanguineidad: 1 día // Nacimiento prematura de hijo o hija que deban permanecer hospitalizados: ausentarse 1 hora // Asuntos propios sin justificar: 5 días al año, podrán disfrutarse en periodo distinto de vacaciones siempre que se avise con al menos 72 horas de antelación y no impida normal funcionamiento de la empresa.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Cáceres	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días; con desplazamiento, 4 días // Deber inexcusable de carácter público: por el tiempo indispensable // Traslado domicilio habitual: 1 día // Asuntos propios: 4 días anuales (preaviso) // 24 y 31 de diciembre no se iniciaran servicios a partir de las 14 horas, servicios regulares y discrecionales.
Cádiz	Matrimonio: 17días naturales // fallecimiento de parientes hasta 2ºde consanguinidad o afinidad: 3 días // Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho: 4 días //Nacimiento de hijos: 4 días // Por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes o descendientes: 3 días, salvo que por las circunstancias exija mayor plazo, siempre respetando los 4 días si media desplazamiento // Renovación carnet: 1 día, salvo que se imponga un plazo más amplio por los medios de regulares de transporte // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Traslado domicilio habitual: 1 día natural
Cantabria (pendiente de publicación)	Matrimonio: 20 días // Fallecimiento de padres, cónyuge e hijos: 5 días // Hospitalización con ingreso de 1 o más noches, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento a otra localidad, 4 días // Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos hasta el 2º grado de afinidad: 2 días// Enfermedad grave familiares hasta 2º grado consanguinidad: 2 días, 4 con desplazamiento. // Alumbramiento esposa o compañera: hasta 5 días en caso de desplazamiento// Fallecimiento de hermanos políticos: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Fallecimiento tíos carnales: 1 día, hasta 3 si hay desplazamiento // Cambio de domicilio: 1 día // Asunto propio con cargo a los descansos anuales: 1 día.
Castellón	Matrimonio: 15 días naturales // Traslado domicilio habitual: 1 día, traslado otra localidad 2 días. // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, con desplazamiento, 4 días // Exámenes y renovación carne conducir, CAP y tarjeta digital: tiempo necesario // Asistencia médico de cabecera o especialista: tiempo indispensable // Acompañar a familiares hasta 2º grado en tratamientos oncológicos ambulatorios: 40 horas anuales.
Ciudad Real	Matrimonio: 15 días // Nacimiento, acogimiento o adopción de hijo: 3 días, ampliable a 5 si media desplazamiento fuera de la localidad de residencia // Enfermedad grave o intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, nietos y cónyuge: 3 días ampliables a 5 días si hay desplazamiento // Fallecimiento de los familiares anteriores: 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento de al menos de 200 km (ida y vuelta) // Traslado del domicilio habitual: 2 días // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día, ampliable a 3 en caso de desplazamiento // Concurrir exámenes de formación: se retribuyen los 10 primeros días del año // Asuntos propios sin justificación: 2 días al año // Formación del CAP: según lo dispuesto Sentencia STS 278/2011 // Resto de supuestos, según lo dispuesto en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.
Córdoba	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado: 2 días, si hay desplazamiento, 4 días // Traslado domicilio: 1 día y medio // Asuntos propios: 1 día al año (preaviso) // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable.
Cuenca	Matrimonio: 15 días // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo , así como persona distinta de las anteriores que conviva con trabajador: 5 días // Traslado del domicilio habitual: 2 días // Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: 3 días, 5 días con desplazamiento // Deber inexcusable de carácter público y personal o registros civiles: tiempo indispensable // Boda de hijos o hermanos: 1 día, 3 días con desplazamiento // Concurrir exámenes de formación: 10 primeros días del año // Consulta médica: tiempo necesario. // Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a sesiones de información y preparación y para la realización informes psicológicos y sociales: tiempo indispensable.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Matrimonio: 18 días naturales // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo , así como persona distinta de las anteriores que conviva con trabajador: 5 días // Muerte del cónyuge: 4 días naturales // Fallecimiento de parientes e hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días // // Traslado de domicilio: 1 día natural // Matrimonio de padre, madre, hija, hijo, hermana, hermanos, incluso cuñado o cuñada: 1 día natural // Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de desplazamiento, distancia sea superior a 300 km. // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a sesiones de información y preparación y para la realización informes psicológicos y sociales: tiempo indispensable.
Girona	Matrimonio: 15 días naturales // Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: 5 días // Traslado domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable. // Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, asistencia a sesiones de adopción, informes psicológicos y sociales preceptivos: tiempo indispensable.
Granada	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos carnales o políticos: 2 días, con desplazamiento 4 días // Traslado domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable. // 1ª comunión o ceremonia similar de hijos o nietos: 1 día // Asuntos propios sin justificación: 1 día
Guadalajara	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo: 3 días laborables // Enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables, con desplazamiento, 4 días // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable //Asistencia a consulta médica: tiempo indispensable // Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día
Huelva	Matrimonio: 15 días naturales // Matrimonio de padres, hermanos, hijos y nietos: 1 día, 2 si es fuera de la localidad // Alumbramiento de esposa: 3 días hábiles con desplazamiento, 4 días // Muerte de parientes de hasta 2º grado: 3 días, hasta 5 días si el hecho tiene lugar fuera de la localidad en un radio superior a 50 km. // Enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado: de 2 a 3 días si el hecho tiene lugar en la localidad donde reside y de 3 a 5 si es en localidad distinta // Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, 4 con desplazamiento.// Asuntos propios sin justificación: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o Seguridad Social entendiéndose por enfermedad de cónyuge o hijo: de 1 a 3 días // Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable // Renovación del carné de conducir: tiempo indispensable. // Traslado vivienda habitual: 1 día
Huesca	2 días de asuntos propios (preaviso 15 días, carácter voluntario y no consolidable, no coincidencia durante ese día con 10% plantilla) // Resto de permisos los incluidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Jaén	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de hijos, padres o hermanos de ambos cónyuges: 2 días, y de 2 a 5 días si media desplazamiento, 10 días si es en el extranjero // Enfermedad grave de los padres, incluso políticos, cónyuges e hijos: de 5 a 8 días según distancia, 10 si es en el extranjero // Nacimiento de hijo: de 3 a 5 días, según distancia // Muerte de cónyuge, ascendientes, hermanos, incluso políticos: de 3 a 5 días, 10 si es en el extranjero // Asuntos propios justificados: 1 a 5 días según distancia (limitaciones) // Asuntos propios sin justificación: 2 días (preaviso de 5 días) // Primera Comunión de hijos o nietos: 1 día // Bautizo de hijo: 1 día // Traslado del domicilio habitual: 2 días // Renovación carnet de conducir: tiempo necesario. // Permiso por fuerza mayor: 4 días al año conforme al artículo 37.9 ET.
La Coruña	Los permisos retribuidos se regulan por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores disfrutarán de 1 día de permiso retribuido , que se acumulará una vez al año a los permisos legalmente establecidos en el art. 37, párrafo 3º, a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
La Rioja	Matrimonio: 15 días // Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguineidad o afinidad, así como de cualquier otra persona conviviente con trabajador con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo: 5 días. // Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, prórroga de 2 días más en caso de distancia superior a los 110 km desde el domicilio habitual // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable. // Funciones sindicales o representación: tiempo indispensable // Causa fuerza mayor que requiera presencia inmediata: tiempo indispensable // Asuntos propios justificados: 4 días al año. //Asuntos propios injustificados: 2 días (esos días no podrán solicitarse, salvo acuerdo, en sábados, domingos, festivos, puentes, ni se podrán acumular al inicio o final de las vacaciones, no pudiendo perjudicar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, pudiendo limitarse el número de personas que se lo puedan pedir el mismo día).
León	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de hijos: 2 días, y 4 días si es fuera de la provincia // Fallecimiento de cónyuge, padres e hijos: 5 días //Enfermedad grave (hospitalización) y/o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, 4 si hay desplazamiento // Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días //Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Traslado de domicilio habitual: 2 días y si es fuera de la localidad, 3 días //Alumbramiento de cónyuge: 3 días , 5 días si es fuera de la provincia // Unión civil o religiosa de familiares hasta 2º grado: 1 día // Asuntos propios: 5 días (no pueden ser disfrutados del 15 al 31 de diciembre) // Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo superior a cinco días. // exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: TIEMPO INDISPENSABLE.
Lleida	Matrimonio: 15 días // Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta 2º grado: 2 días, 4 si hay desplazamiento // Traslado de domicilio habitual: 1 día //Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: tiempo indispensable // Asuntos propios: 1 día // Consulta médica, con especialista: 16 horas por año natural // Asistencia a exámenes oficiales: tiempo indispensable.
Lugo	Matrimonio: 15 días // Nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado: 3 días, si ha desplazamiento, 5 días // Matrimonio de los padres: 1 día // Traslado domicilio habitual: 1 día //Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asuntos propios: 2 días.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Matrimonio de parientes de 1er y 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días y 1 día, respectivamente // Asuntos propios sin justificar: 1 día al año (preaviso de 2 días) // Resto de licencias conforme al artículo 37.3 ET, cuyos días remunerados comenzarán a disfrutarse, el 1 ir día laborable después del hecho causante.
Madrid (discrecional)	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de parientes de 1er grado: 2 días naturales // Matrimonio de parientes de 2er grado: 1 día natural // Nacimiento de hijo, y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asuntos propios: 1 día al año. // Cursos de formación continua, exámenes y técnicas de preparación al parto y funciones sindicales de representación: tiempo indispensable.
Málaga	Matrimonio: 15 dias naturales. // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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: 5 días. // Fallecimiento conyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado: 2 días, 4 con desplazamiento. Se podrá disfrutar de 2 días mas en los 6 meses siguientes para el cumplimiento de deberes personales e inexcusables relacionados con el fallecimiento. // Traslado domicilio habitual: 1 día. // Cumplimiento de deber inexcusable: tiempo indispensable. // Funciones sidicales y reresentación trabajadores: tiempo indispensable. // Examenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable. // Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo: 4 días. Se podrá rolongar hasta que desaparezcan las circunstancias que lo ocasionaron. // Causa fuerza mayor por motivos familiares: tiempo indispensable. // Asusntos propios: 1 día.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Murcia	Matrimonio: 18 días naturales // Fallecimiento cónyuge: 3 días //Fallecimiento parientes hasta el 2º grado: 2 días // Traslado de domicilio habitual: 2 días // Asuntos propios: 1 día al año // Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, 4 con desplazamiento de más de 200km. // Si requiere un desplazamiento de más de 300 km el permiso podrá ser ampliado 1 día.
Navarra	Matrimonio: 16 días naturales // Fallecimiento de padres, hijos o cónyuges: 5 días naturales // Resto de licencias las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.
Ourense	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijos o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado: 2 días naturales, con desplazamiento superior a 100 kms, 4 días // Traslado de domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable.
Palencia	Se establecen las mismas que las determinadas por el Estatuto de los Trabajadores. // En caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de forma consecutiva o en días alternos dentro de los días que dure tal hospitalización// Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable // Asistencia a consulta médica del trabajador: 8 horas anuales, que se pueden fraccionar en periodos de 2 horas. // Asistencia a consulta médica hijo menor de 12 años: 20 horas anuales // Asistencia a consulta médica de un minusválido físico o psíquico o sensorial que dependa del trabajador: 30 horas anuales
Las Palmas (Discrecional)	Matrimonio:15 días //Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguineidad o afinidad: 5 días laborables. Podrán disfrutarse de forma discontinua. // Fallecimiento del cónyuge, parientes hasta 2º grado: 3 días, 5 días laborables si necesita desplazamiento. // En supuesto de <u>enfermedad o muerte</u> : desplazamiento a otras islas de esta Comunidad Autónoma, se ampliará la licencia en 2 días más. Traslado fuera de la Comunidad Autónoma de Canarias por enfermedad del cónyuge o pareja de hecho, o de los hijos, se ampliará la licencia en un día. // Traslado de domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber inexcusable, realización exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable // Consulta médica: tiempo necesario, siempre que no exceda de 6 horas // Asuntos propios: 1 día que podrá dividirse en 2 periodos a disfrutar desde las 9 am hasta las 2pm del mismo.
Pontevedra	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte de hijos o cónyuge: 3 días, con desplazamiento 1 día más (,as de 80 km ida y vuelta) // Fallecimiento de cónyuge e hijos: 4 días // Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Traslado domicilio habitual: 1 día //Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Funciones de sindicales o representación de los trabajadores: tiempo indispensable. // Asuntos propios: 2 días al año.
Salamanca	Matrimonio: 15 días naturales // Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, 4 días si media desplazamiento // Traslado de vivienda habitual: 1 día // Deber inexcusable: tiempo indispensable. // Renovación carné conducir (categorías de conductor/ conductor perceptor): tiempo indispensable // Asistencia médica por razón de enfermedad: tiempo preciso (justificante) // Asuntos propios sin justificación: 3 días (preaviso)
Santa Cruz de Tenerife	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de hijo: 2 días // Fallecimiento de hijo: 3 días // Fallecimiento de cónyuge: 4 días // Fallecimiento de padres o hermanos: 3 días // Fallecimiento de abuelos o nietos: 2 días // Fallecimiento de padres o hermanos políticos: 2 días // Fallecimiento de abuelos del cónyuge, yernos, nueras, tíos, sobrinos y cónyuges de los nietos: 1 día // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º por consanguineidad o afinidad: 5 días laborables. // Cambio de domicilio: 2 días // Asuntos propios, como asistencia actos religiosos con relevancia familiar: 1 día // Excepto las dos últimas licencias, el resto podrán verse ampliadas en 2 días más, si el hecho causante se produjera fuera de la isla en la que reside el trabajador. // Exámenes (justificados): tiempo indispensable // Gestiones de carácter público y personal obligatorias: tiempo indispensable. // Consulta de Especialista Seguridad Social: tiempo indispensable // Deber Inexcusable: tiempo indispensable // Exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto: tiempo indispensable // Fuerza Mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad, accidente, en general, situaciones imprevistas de emergencias graves que requieran presencia inmediata: hasta 4 días al año.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Segovia	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado: 2 días, si requiere desplazamiento, 4 días // Matrimonio de familiares de hasta 2º grado y comunión o bautizo de hijos: 1 día // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Nacimiento de hijos que deben permanecer hospitalizado tras el parto: 1 hora de ausencia del trabajo y derecho a reducción de jornada de máximo 2 horas (reducción salario proporcionalmente) // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Consulta médica: tiempo indispensable // Libre disposición sin justificación: 2 días al año (no recuperables)
Sevilla	Matrimonio: 17 días naturales // Nacimiento de hijos, intervención quirúrgica, hospitalización de parientes de hasta 2º grado: 3 días naturales // Intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado: 2 días naturales // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Examen oficial: tiempo indispensable
Soria (2011)	Matrimonio: 20 días, antigüedad inferior a un año esta licencia es de 15 días // Muerte cónyuge ascendientes y descendientes y hermanos: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de la provincia de residencia // Nacimiento de descendiente o adopción: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de la provincia de residencia // Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave un hospitalización de parientes hasta 2º grado: 2 días prorrogables a 4 si es fuera de la provincia de residencia // Asuntos propios: 2 días (preaviso)
Tarragona	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, enfermedad grave o enfermedad que conlleve hospitalización o muerte de parientes hasta 2º grado: 3 días consecutivos o alternos. Si hay desplazamiento, 5 días. El inicio del permiso será a elección del trabajador/a, siempre dentro de los 15 días naturales consecutivos al hecho causante. En caso de solicitar el permiso fraccionado, el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 24 horas de antelación. // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asuntos propios: 2 días (48 h preaviso)
Toledo	Fallecimiento de cónyuge, parientes hasta el 2º grado: 2 días naturales, 4 si media desplazamiento // Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: 5 días // Matrimonio: 15 días, acumulables a las vacaciones // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asistencia a cualquier tipo de consulta médica a la Seguridad Social o Mutua: tiempo indispensable // Asistencia a consulta de especialista y realización de exámenes y técnicas de preparación al parto: tiempo necesario // Cambio de domicilio: 2 días // Matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural // Acudir a exámenes oficiales: tiempo indispensable // Asuntos propios (sin justificar) : 2 días de licencia mediante preaviso
Valencia	Matrimonio: 15 días naturales, podrá incrementarse en 5 días más, sin que exista obligación de la empresa de retribución de esos días de prorroga// Nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero con reposo domiciliaria de parientes de hasta 2º grado: 2 días hábiles y 3 días hábiles si el pariente es de 1er grado. Si media desplazamiento, el permiso se amplía por 2 días. Salvo para los supuestos de nacimiento y fallecimiento, estos permisos se podrán disfrutar en días alternos. // Traslado de domicilio: 1 día hábil, si este fuera como consecuencia de movilidad geográfica del trabajador, será de 30 días // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asistencia a médico: tiempo indispensable, con máximo de 30 horas anuales. (justificación)
Valladolid	Libre disposición : 3 días cada año // Matrimonio: 15 días naturales // Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Funciones sindicales o de representación: términos establecidos legal o convencionalmente.// Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable. // Cuidar de familiares de 2º o convivientes (cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º por consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho, cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite: 5 días // Cuidados por accidente o enfermedad graves: conforme ET // Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o personas convivientes: 4 días al año

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Zamora	Matrimonio: 15 días naturales // Traslado de vivienda habitual: 2 días, desplazamiento fuera de la provincia de residencia 4 // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Consulta médica: tiempo necesario (justificado) // Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día // Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres o enfermedad grave de los mismos: 5 días, 7 días con desplazamiento fuera de la provincia// Fallecimiento padres políticos o enfermedad grave de los mismos: 2 días, con desplazamiento fuera de la provincia 4 // Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento 4 // Asuntos propios: 3 días, previo aviso con 7 días de antelación.
Zaragoza	Matrimonio: 15 días naturales // accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad: 5 días. // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento de deber inexcusable público o personal: tiempo indispensable // Asuntos propios: 4 días. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso. // Acudir a examen oficial: tiempo indispensable // Atención médica especializada y para someterse a técnicas de fecundación asistida: tiempo necesario (justificante previo de cita así como de asistencia)

04.2

LICENCIAS SIN SUELDO

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Licencias sin sueldo
Álava	
Albacete	
Alicante	Permiso o licencia no retribuido de hasta 5 días por enfermedad de padre, madre, cónyuge e hijos.
Almería (pendiente de publicación)	Enfermedad grave o fallecimiento familiar: Licencia de 2 días cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de 4 días para el resto del mundo // Licencia sin retribuir: 5 días, previa solicitud a la empresa, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	5 dias al año.
Ávila	
Badajoz	
Baleares, Islas (regulares)	Empresarios y trabajadores podrán acordar licencias sin sueldo, con alcance y condiciones que las partes convengan.
Baleares, Islas (discrecional)	
Barcelona	
Bizkaia (Vizcaya)	Cuando media un desplazamiento superior a 300 kms para acudir a algunas de los supuestos que conllevan licencia retribuida, se prorrogará la misma por 1 día más sin remuneración
Burgos	
Cáceres	
Cádiz	
Cantabria (pendiente de publicación)	
Castellón	
Ciudad Real	Realizacion de cursos recuperación de puntos. // Cuando se excedan los 10 dias de asistencia a exámenes en Centros de Formación Académica o Profesional.
Córdoba	Según la legislación vigente
Cuenca	Concurrir a exámenes en Centros de Formación Académica o Profesional, a partir del día 11, no se retribuye.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	
Girona	Estatuto de los Trabajadores
Granada	
Guadalajara	

Convenio	Licencias sin sueldo
Huelva	
Huesca	Los recogidos por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Jaén	
La Coruña	
La Rioja	10 días consecutivos hasta 30 días naturales consecutivos, preaviso mínimo de 10 días
León	
Lleida	
Lugo	
Madrid (regulares) pendiente de publicación	
Madrid (discrecional)	
Málaga	
Murcia	El personal con al menos 2 años de antigüedad, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente.
Navarra	
Ourense	
Palencia	
Las Palmas (Discrecional)	
Pontevedra	1 días: por necesidad debidamente justificada de acompañar a hijos menores de edad a consulta médica, al no existir cónyuge del trabajador o, en caso de separación o divorcio, si el trabajador tuviera la custodia del hijo menor, o coincida con los días de visita.
Salamanca	
Santa Cruz de Tenerife	
Segovia	Se concederá para los trabajadores con al menos 1 año antigüedad por periodos de entre 6 meses y 24 meses. Si se sustituye al trabajador deberá ser bajo la modalidad de contrato de interinidad.
Sevilla	
Soria (2011)	Estatuto de los Trabajadores
Tarragona	
Toledo	
Valencia	

Convenio	Licencias sin sueldo
Valladolid	
Zamora	
Zaragoza	

04.3

EXCEDENCIAS

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Excedencias
Álava	Estatuto de los Trabajadores
Albacete	Requisito: tener al menos un año de antigüedad // Hasta un año de duración: derecho de reserva de puesto, siempre que no presten servicios en otras empresas comprendidas dentro del ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo, y siempre que haya transcurrido –en el caso de los Conductores/as– al menos un año desde que hubieran renovado el CAP y la tarjeta del tacógrafo digital u otros carnés necesarios para la prestación de sus servicios. // Periodo en excedencia no computa a efectos de antigüedad.
Alicante	Estatuto de los Trabajadores
Almería (pendiente de publicación)	El reingreso de la excedencia forzosa debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Todos estos periodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Estatuto de los Trabajadores. Reserva de puesto en excedencia voluntaria por tiempo perdida de carne conducir.
Ávila	Estatuto de los Trabajadores
Badajoz	
Baleares, Islas (regulares)	Estatuto de los Trabajadores
Baleares, Islas (discrecional)	Forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. // Voluntaria: al menos 1 año de antigüedad, plazo mayo de 4 meses y menos de años., solo podrá volver a ser ejercitado si han pasado más de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia. Derecho preferente de reingreso
Barcelona	Forzosa: conservación puesto de trabajo y computo de antigüedad, designación o elección a cargo público. También podrán solicitarla las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. // Voluntaria: al menos 1 año de antigüedad, plazo no menor a 4 meses y no superior a 5 años. Durante el primer año tiene derecho a reserva de puesto. // Por cuidado de hijos, menores acogidos y familiares dependientes: reserva de puesto y computo de antigüedad, derecho de asistencia a cursos de formación profesional.
Bizkaia (Vizcaya)	Se seguirá la legislación laboral vigente, no obstante, se seguirán los siguientes criterios para los casos en que el trabajador alegue las causas siguientes: nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales: a) La no amortización del puesto de trabajo. b) Utilización de los contratos de interino para el tiempo que dure la excedencia. c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.
Burgos	Voluntaria: antigüedad de 1 año, plazo no menor a 4meses y no mayor a 5 años. // Por cuidado de hijo/a: y cuidado de familiar: podrá disfrutarse de forma fraccionada. Computable a efectos de antigüedad y derecho a asistencia a cursos de formación profesional. Reserva de puesto durante el primer año, en caso de familia numerosa se ampliará la reserva un máximo de 15 meses y 18 meses si es categoría especial.
Cáceres	Estatuto de los Trabajadores
Cádiz	Estatuto de los Trabajadores
Cantabria (pendiente de publicación)	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Excedencias
Castellón	Forzosa: derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad, por la designación en cargo público. Reingreso dentro del mes siguiente al cese en ese cargo. Podrá solicitarse su pase a excedencia forzosa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior // Voluntaria: el trabajador con al menos 1 año de antigüedad, tiene derecho a la excedencia voluntaria por un plazo de 4 meses a 5 años, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el 1er año // Cuidado de hijos: no superior a 3 años, pasado el plazo reserva a un puesto de trabajo de mismo grupo o categoría equivalente. // Excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado consanguineidad: máximo 2 años.
Ciudad Real	Estatuto de los Trabajadores
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores
Cuenca	Todos los trabajadores podrán solicitar 1 año de excedencia con reserva de puesto de trabajo en las mismas condiciones y derechos. Todo lo demás, conforme a art. 46 ET. // Excedencia por cuidado de hijos: 3 años con reserva de puesto.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores
Girona	Excedencia voluntaria: al menos 1 año en la empresa, duración entre 4 meses y 5 años. Reserva de puesto durante el 1er año. // Excedencia por cuidado de hijos: máximo 3 años, tiempo computable a efectos de antigüedad y se tiene derecho a asistencia a cursos de formación. // Excedencias especiales por violencia de género o situaciones graves: pueden acordarse conforme a la normativa.
Granada	Estatuto de los Trabajadores
Guadalajara	Podrá solicitarlo trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. // Empresa menos de 50 trabajadores: cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.
Huelva	Excedencia forzosa: derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. // Excedencia voluntaria: antigüedad de al menos 1 año, podrá solicitarla por un plazo mayor de 4 meses e inferior a 5 años. Cuidado de hijos: periodo de excedencia inferior a 3 años. Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguineidad: 2 años. // Se tendrá derecho a reserva de puesto durante el 1er año de excedencia, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. // Efectos en computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación. // En caso de familia numerosa reserva de puesto se extiende a 15 meses para categoría general y 18 para categoría especial.
Huesca	Estatuto de los Trabajadores
Jaén	Excedencia forzosa: reserva de puesto y cómputo de antigüedad. Pueden solicitarla cargo público que imposibilite asistencia al trabajo, así como personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. // Excedencia voluntaria: al menos 1 año de antigüedad, plazo no superior a 5 años. La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria en la empresa no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad ya se trate por cuenta ajena o propia. De trabajar en esta clase de empresas se entenderá resuelto el contrato por parte de la persona trabajadora, mediante la oportuna notificación del empresario.
La Coruña	Se amplía el derecho a solicitar excedencia voluntaria que regula la legislación vigente, cualquiera que sea el tiempo que lleve el trabajador en la empresa, cuando tenga como fin el ejercicio de su cargo sindical.
La Rioja	Estatuto de los Trabajadores
León	Trabajadores fijos con al menos 2 años de antigüedad, podrán solicitar excedencia sin sueldo en cada año natural por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 2 años, a disfrutar en 1 o varias ocasiones, que le serán concedidas siempre que las necesidades de la empresa lo permitan. // Excedencia por cuidado de hijos: duración máxima 3 años. No puede disfrutarse de forma fraccionada. Computa a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a reserva de puesto durante el primer año de excedencia. // Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado: 2 años.

Convenio	Excedencias
Lleida	Estatuto de los Trabajadores
Lugo	Estatuto de los Trabajadores
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Estatuto de los Trabajadores
Madrid (discrecional)	Estatuto de los Trabajadores
Málaga	Estatuto de los Trabajadores
Murcia	Estatuto de los Trabajadores
Navarra	Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria, por el período mínimo establecido legalmente y hasta un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo. En lo demás conforme al Estatuto de Trabajadores.
Ourense	Forzosa: derecho a reserva de puesto. // Voluntaria: antigüedad de 1 año // Cuidado de hijos: 3 años // Podrán solicitarlo los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior. // La persona excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, si existiese o se produjese en la empresa.
Palencia	Excedencia por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Las Palmas (Discrecional)	Excedencia voluntaria: antigüedad de un año, plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Excedencia por cuidado de hijos: periodo no superior a 3 años. Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguineidad: plazo no superior a 2 años. // Periodo excedencia: computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Reserva de puesto durante 1 año. En caso de familia numerosa general reserva de puesto de 15 meses, y 18 meses para categoría especial. // En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
Pontevedra	Forzosa: conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También la pueden solicitar los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior. // Excedencia voluntaria: derecho preferente reingreso en vacante de igual o similar categoría.
Salamanca	Forzosa: conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. // Voluntaria: antigüedad de 1 año. Plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. // Cuidado de cada hijo menor de 8 años: no superior a 3 años, puede disfrutarse de forma fraccionada. // Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad: 2 años// El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
Santa Cruz de Tenerife	Forzosa: conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. // Voluntaria: obligatoriedad de aceptarla para todos los trabajadores con antigüedad de más de 1 año. / Se concederán sin este requisito en caso de: cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; cargo sindical, de ámbito local, provincial, autonómico o estatal; pérdida del carnet de conducir, excepto por causa de embriaguez o toxicomanía.
Segovia	Excedencia voluntaria: de 4 meses a 5 años.
Sevilla	Estatuto de los Trabajadores
Soria (2011)	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Excedencias
Tarragona	Estatuto de los Trabajadores
Toledo	Estatuto de los Trabajadores
Valencia	Estatuto de los Trabajadores. Cuando un trabajador o trabajadora se sitúe en excedencia voluntarias, tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Salvo cuando esta excedencia se solicite para trabajar en otra empresa del sector, en cuyo caso esta reserva se limitará a la duración del periodo de prueba.
Valladolid	Excedencia voluntaria: antigüedad de un año, plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Excedencia por cuidado de hijos: periodo no superior a 3 años. Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguineidad: plazo no superior a 2 años. // Periodo excedencia: computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Reserva de puesto durante 1 año. En caso de familia numerosa general reserva de puesto de 15 meses, y 18 meses para categoría especial.
Zamora	Estatuto de los Trabajadores. // Excedencia por cuidado de hijos: duración no superior a 3 años.
Zaragoza	Excedencia forzosa: reserva de puesto, y computo de antigüedad. // Excedencia voluntaria: antigüedad de un año, plazo no menor de 4 meses y no mayor a 5 años. Excedencia por cuidado de hijos: periodo no superior a 3 años. Excedencia por cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguineidad: plazo no superior a 2 años. // Periodo excedencia: puede disfrutarse de forma fraccionada. Computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Reserva de puesto durante 1 año. En caso de familia numerosa general reserva de puesto de 15 meses, y 18 meses para categoría especial.

04.4

FORMACIÓN PROFESIONAL

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Formación profesional
Álava	La formación de la plantilla tendrá lugar durante la jornada de trabajo y será a cargo de la empresa, atendiéndose en todo momento a lo establecido en la legislación vigente.
Albacete	Formación continua: conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. <i>El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.</i>
Alicante	Regulada por los acuerdos que a nivel estatal adopten las Asociaciones de Empresarios de Transporte y los Sindicatos.
Almería (pendiente de publicación)	En base al Real Decreto 694/2017 del 7 de julio en desarrollo de la Ley 30/2015 del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral o la norma que lo sustituya. Beneficiarios: todas personas ocupadas y no ocupadas.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	
Ávila	Normativa vigente
Badajoz	La realización del curso de 35 horas para obtener el Certificado de Aptitud profesional será a cargo de la empresa.
Baleares, Islas (regulares)	Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador, justificando la matriculación y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda, siempre que se trate de formación continua de acuerdo en las acciones formativas de la Fundación Tripartita para la Formación.
Baleares, Islas (discrecional)	Se debe constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional o delegar las funciones.
Barcelona	La formación para el CAP o cualquier otra cualificación requerida legalmente que lo sustituya será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste de la formación será a cargo de la empresa y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.
Bizkaia (Vizcaya)	El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso del CAP será a cargo de las empresas dentro de la jornada laboral, por lo que deberá considerarse como tiempo de trabajo efectivo. // Trabajadores que acrediten estar realizando estudios medios o superiores se les facilitará horario adecuado, de común acuerdo con empresa sin impedir trabajo diario.
Burgos	Asumen las partes el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y Acuerdos sucesivos. Gesion por parte de la comisión paritaria.
Cáceres	El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, si bien será potestad de la empresa la determinación de las fechas y horarios de realización de los mismos.
Cádiz	Asumen las partes el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y Acuerdos sucesivos.
Cantabria (pendiente de publicación)	Se debe constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sectores de Viajeros de Cantabria que se encargará de impulsar planes para la realización, a cuenta de la empresa, de cursos de perfeccionamiento profesional de los trabajadores. // Derecho a que la empresa les facilite 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.
Castellón	Correrá a cargo de las empresas, el coste de los cursos CAP, retribuyéndose, además, como horas de trabajo el tiempo utilizado en la asistencia. El abono o retribución de estas horas podrá sustituirse por tiempo libre. A su vez, correrá a cargo de la empresa el abono de las tasas del CAP y la Tarjeta Digital.
Ciudad Real	Ser realizará dentro de la jornada laboral con arreglo a legislación vigente.
Córdoba	Formación Comisión paritaria.

Convenio	Formación profesional
Cuenca	La empresa costeará los cursos de necesarios para obtener el primer certificado del CAP, de una duración de 35 horas.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Impulsarán la formación continua de las personas trabajadoras del sector, expresamente la formación continua CAP, a través de planes de Empresa, planes agrupados y permisos individuales para dicha formación, acudiendo para su financiación a las instituciones existentes para este fin. Se constituirá una Comisión Paritaria de los firmantes del presente Convenio, a efectos de determinar las personas, categorías y cursos que sean de interés para la actividad del sector, así como su seguimiento y evaluación.
Girona	La formación necesaria para renovar el CAP o cualquier otra calificación requerida legalmente que lo sustituya, será impartida por la empresa mediante medios propios o concertándolo con servicios ajenos. Coste de la misma a cargo de la empresa y se realizará dentro la jornada de trabajo como tiempo efectivo de trabajo.
Granada	
Guadalajara	Asociaciones empresariales y Sindicatos. Se facilitará la formación continua y obligatoria para todos los conductores, conforme a legislación vigente. // Cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de Aptitud Profesional (CAP) , será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste a cargo de las empresas y serán impartidos dentro de la jornada laboral, tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.
Huelva	
Huesca	Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la empresa 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 los/as trabajadores/as será tiempo de trabajo efectivo. // Obligación de los trabajadores de asistir a las formaciones, la negativa a la asistencia puede suponer una falta muy grave. Las formaciones podrán ser convocadas fuera de su horario laboral, será compensado por horas de descanso o importe acordado previamente.
Jaén	Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o la concesión del permiso oportuno para el perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
La Coruña	Tanto el coste económico como el tiempo invertido en la renovación del CAP, irán a cargo de la empresa.
La Rioja	Las empresas asumirán el coste íntegro de la renovación del CAP y el tiempo empleado se computará como jornada efectiva de trabajo. Lo único que no será asumido por la empresa será el pago de los gastos de emisión de la tarjeta. A iniciativa de la empresa se podrá exigir al trabajador la asistencia a cursos, con un máximo de 60 horas al año, y el importe será de exclusivo cargo a la misma y las horas invertidas se computarán como tiempo efectivo de trabajo. // Cuando la persona trabajadora vaya a recibir una formación específica o de mejora de la que ya posee a cargo de la empresa, se deberá pactar un período mínimo de permanencia en la empresa, que en ningún caso será superior a dos años, así como la indemnización que deba abonar si incumple tal compromiso
León	La formación será dentro de la jornada laboral o si se realizara fuera de la misma se compensará bien económicamente o bien con un permiso por horas por el tiempo destinado. Permiso retribuido para la obtención del CAP, se puede acumular para completar el curso de 35 horas.
Lleida	
Lugo	La empresa creará una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación y seguimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Las empresas concederán a sus trabajadores en activo con al menos 1 año de antigüedad o con contrato indefinido, una licencia para formación destinada a la obtención del CAP. La licencia será de 35 horas ó 5 días de formación a realizar en 5 años.
Madrid (discrecional)	
Málaga	

Convenio	Formación profesional
Murcia	Creación paritaria del sector para fomentar la formación de los trabajadores.
Navarra	Las empresas facilitarán la asistencia a exámenes oficiales para la obtención de títulos de conocimiento de lenguas extranjeras. Igualmente se fomentará el aprendizaje de euskera.
Ourense	
Palencia	Los cursos dirigidos a la renovación del CAP serán impartidos por las empresas o concertándolos con servicios ajenos. El coste será a cargo de las empresas y el tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el 23.3 del Estatuto.
Las Palmas (Discrecional)	La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos de perfeccionamiento y reciclaje profesional para personas trabajadoras o áreas de servicios que lo requieran. // En las renovaciones del Permiso de Conducción, Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y adquisición o renovación de la tarjeta Tacógrafo Digital, tanto el tiempo razonablemente empleado como los gastos, correrán a cargo de las empresas. // En el caso de la <u>formación de reciclaje para la recuperación de puntos del permiso de conducción</u> , la obligatoriedad de la empresa para correr con los gastos solo se llevará a cabo cuando. La pérdida de todos los puntos sea causa de la conducción de un vehículo de la empresa y le queden 6 o menos untos, y cuando la pérdida de estos no sea causa de consumo de alcohol o drogas, o dolo por parte del trabajador.
Pontevedra	Conforme a la legislación vigente en esta materia.
Salamanca	Plus compensatorio de formación.
Santa Cruz de Tenerife	Cursos CAP: empresa asumirá el coste del curso y posibles tasas de tráfico. Las horas del curso serán consideradas tiempo efectivo de trabajo. Si el curso se programara fuera del horario laboral, deberá de respetarse, en todo caso, el descanso legal entre la finalización del curso y el inicio de la siguiente jornada de trabajo.
Segovia	Las empresas utilizarán los fondos tripartita para abonar la formación del CAP, sin incluir las tasas. Si los trabajadores resuelven unilateralmente su contrato, tendrá carácter de anticipo.
Sevilla	Los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido. // La formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste de la formación será a cargo de las empresas y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.
Soria (2011)	Cualquier negativa por parte del trabajador a la asistencia a cursos formativos podrá ser tipificada como falta muy grave. La renovación del CAP, las 35 horas, correrán a cargo de la empresa.
Tarragona	La empresa costeará los cursos de formación del CAP, de una duración de 35 horas.
Toledo	Respecto al CAP, las empresas tienen la facultad de optar entre organizar los cursos a los empleados, en tal caso el coste económico del curso será a cargo de la empresa, y el tiempo del curso a cargo del empleado, sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo. No organizar los cursos supone que los castos correrán a cargo del empleado y el tiempo será considerado efectivo de trabajo.
Valencia	Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta5 años. // Las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras permisos retribuidos, a salario real, para las revisiones del psicotécnico, el carné escolar y la renovación de la tarjeta del conductor para el tacógrafo digital. // En el curso de renovación del CAP, serán las empresas las que se responsabilizaran de facilitar, a los trabajadores que lo necesitan para el desempeño de su trabajo, los medios adecuados para la realización del curso de 35 horas en algún organismo autorizado para ello. La retribución de las horas será al 100% de las mismas a cargo de la empresa, así como la realización del curso y el resto de gastos que conlleve esta formación.
Valladolid	El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A su vez tendrá derecho a que se adapte su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a estos cursos.

Convenio	Formación profesional
Zamora	La empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que así lo deseen, para asistir a los cursos de Seguridad y Salud Laboral que se impartan, hasta un total 6 horas.
Zaragoza	Las empresas ofrecerán a sus trabajadores cursos dirigidos a la renovación del CAP, asumiendo a su cargo la organización y el coste del mismo. Asimismo, podrán exigir a los trabajadores que voluntariamente se inscriban en dichos cursos, la asistencia presencial a los mismos en las jornadas y horarios que se establezcan, sin que la inscripción suponga en ningún caso asunción por la empresa de compromiso o responsabilidad alguna respecto a su buen fin u obtención de la renovación del CAP por el trabajador. En todo caso, el tiempo de asistencia al curso computará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de jornada // La no obtención por parte del conductor-perceptor del CAP, dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo, hasta un máximo de 1 año. Si no se supera en ese periodo, extinción por causas objetivas.

05

OTROS

05.1 · PERÍODO DE PRUEBA

05.2 · CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

05.3 · MODALIDADES CONTRACTUALES

05.4 · RECONOCIMIENTO MÉDICO / CONTROL

05.5 · SEGUROS / INDEMNIZACIONES ACCIDENTES,
FALLECIMIENTOS DURANTE LA PRESTACIÓN
DE SERVICIOS

05.6 · RETIRADA DE CARNET CONDUCIENDO VEHÍCULO
DE LA EMPRESA

05.7 · OTROS



05.1

PERÍODO DE PRUEBA

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Período de prueba
Álava	Estatuto de los Trabajadores.
Albacete	Estatuto de los Trabajadores.
Alicante	Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no puede superar los 6 meses par los técnicos titulados , ni de 2 meses para los demás trabajadores , excepto para los no cualificados , en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborables.
Almería (pendiente de publicación)	Técnicos titulados: 4 meses // Resto de personal: 2 meses.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	En las empresas de menos de 25 trabajadores, a los trabajadores que <u>no sean técnicos titulados</u> , se les podrá ampliar el periodo de prueba hasta 4 meses.
Ávila	Estatuto de los Trabajadores.
Badajoz	Técnicos: 6 meses // Resto de personal de contratación indefinida: 3 meses.
Baleares, Islas (regulares)	Estatuto de los Trabajadores.
Baleares, Islas (discrecional)	En el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses, que se regirá por lo previsto legalmente. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.
Barcelona	Técnicos titulados: 3 meses // Trabajadores que no sean técnicos titulados: 2 meses.
Bizkaia (Vizcaya)	Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no puede superar los 6 meses para los técnicos titulados , ni de 3 meses para los trabajadores cualificados , ni de 15 días para los no cualificados .
Burgos	Personal no cualificado: 20 días // Personal cualificado: 45 días // Personal técnico y titulado: 180 días
Cáceres	Estatuto de los Trabajadores.
Cádiz	Técnicos Titulados: 4 meses // Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento: 2 meses // Personal subalterno: 15 días
Cantabria (pendiente de publicación)	Estatuto de los Trabajadores.
Castellón	Estatuto de los Trabajadores.
Ciudad Real	Estatuto de los Trabajadores.
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores.
Cuenca	Técnicos Titulados: 6 meses // Resto de trabajadores: 3 meses. // No cualificados: 15 días Derechos y obligaciones correspondientes a su categoria y puesto que desempeñe como si fuera de la plantilla.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores.
Girona	Estatuto de los Trabajadores.
Granada	Estatuto de los Trabajadores.

Convenio	Período de prueba
Guadalajara	Estatuto de los Trabajadores.
Huelva	Técnicos titulados: 6 meses // Resto de trabajadores: 2 meses // En las empresas de menos de 25 trabajadores , el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados
Huesca	Estatuto de los Trabajadores.
Jaén	Estatuto de los Trabajadores.
La Coruña	Estatuto de los Trabajadores.
La Rioja	Técnicos titulados: 3 meses // Resto de trabajadores: 2 meses // Contratos temporales de duración determinada: 1 mes. // Durante el periodo de prueba, se tendrán los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.
León	Estatuto de los Trabajadores.
Lleida	Técnicos titulados: 6 meses. // Resto personal: 2 meses.
Lugo	Estatuto de los Trabajadores.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Estatuto de los Trabajadores.
Madrid (discrecional)	Estatuto de los Trabajadores.
Málaga	Estatuto de los Trabajadores.
Murcia	Estatuto de los Trabajadores.
Navarra	Estatuto de los Trabajadores.
Ourense	Técnicos titulados: 6 meses // No cualificados: 15 días laborales // Resto de personal: 3 meses.
Palencia	Estatuto de los Trabajadores.
Las Palmas (Discrecional)	Personal de adminsitración: 6 meses // Personal de movimiento y talleres: 2 meses // Personal subalterno: no periodo de prueba.
Pontevedra	Mandos y encargados: 4 meses // Resto de trabajadores: 2 meses.
Salamanca	Personal no cualificado: 15 días // Personal cualificado: 2 meses, 3 en empresas de menos de 25 trabajadores // Técnicos titulados: 4 meses.
Santa Cruz de Tenerife	Grupo Profesional I: 6 meses; Grupos Profesionales II, III, IV, V y VI: 3 meses.
Segovia	Técnicos titulados: 6 meses // Resto de personal 2 meses, salvo empresas de menos de 25 trabajadores que será de 3 meses.
Sevilla	
Soria (2011)	Estatuto de los Trabajadores.
Tarragona	Técnicos titulados: 4 meses // No cualificados: 2 meses.

Convenio	Período de prueba
Toledo	Técnicos titulados: 6 meses // No cualificados: 15 días // Resto de trabajadores: 2 meses. // Contrato para practica profesional: 1 mes.
Valencia	Técnicos titulados: 6 meses // Resto de trabajadores: 2 meses.
Valladolid	Personal no cualificado: 15 días // Personal cualificado: 2 meses // Técnicos y titulados: 4 meses.
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Estatuto de los Trabajadores.



05.2

CESE VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR

[VOLVER AL ÍNDICE >](#)

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Álava	Estatuto de los Trabajadores.
Albacete	Preaviso de 15 días naturales. Incumplimiento: derecho empresa a descontar liquiación un día de salario por día de retraso en preaviso.
Alicante	PREAVISO por escrito.- Cargos que lleven aparejado mando o jefatura: 30 días // Resto de personal: 15 días.
Almería (pendiente de publicación)	Comunicación con 15 días de preaviso.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Preaviso de: 5 días de antelación cuando la antigüedad sea superior a 1 mes e inferior a 6 meses // 10 días de antelación , cuando la antigüedad sea superior a 6 meses e inferior a 1 año // 15 días de antelación , cuando la antigüedad sea superior a 1 año.
Ávila	Estatuto de los Trabajadores
Badajoz	Estatuto de los Trabajadores
Baleares, Islas (regulares)	Ceses incentivados: personas con 57 años cumplidos, cuando hayan trabajado por un tiempo superior a 10 años o superior a 15, podrán acogerse al régimen de ceses incentivados que se regula en el presente artículo y percibir en consecuencia la indemnización a tanto alzado que se establece, dando de este modo por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo en conformidad con art. 49.1 d) ET. Preaviso de al menos 1 mes de antelación. En ningun caso se tendra derecho a este regimen una vez cumplidos los 64 años.
Baleares, Islas (discrecional)	Incentivo a partir de los 57 años: entre 57 y 61 de edad 3.500€, entre 61 y 62 2500€, entre 62 a 63 de edad 2000€, entre 63 y 64 de edad 1550€, de 64 a 65 de edad 1000 €, desde 65 a 66 de edad 800€, siempre que la persona trabajadora no alcance los 38 años cotizados. Preaviso por escrito con al menos un mes de antelación.
Barcelona	Estatuto de los Trabajadores
Bizkaia (Vizcaya)	Estatuto de los Trabajadores. Se concede derecho a que finiquito sea revisado por la Central Sindical a la que este afiliado.
Burgos	Estatuto de los Trabajadores
Cáceres	Estatuto de los Trabajadores
Cádiz	Estatuto de los Trabajadores
Cantabria (pendiente de publicación)	Estatuto de los Trabajadores
Castellón	Estatuto de los Trabajadores
Ciudad Real	Premio de permanencia e indemnizaciones por cese: Extinción por voluntad del trabajador con antigüedad de al menos 20 años, al cumplir los 60 años 12 mensualidades; 61 años 10 mensualidades; 62 años 8 mensualidades, 63 años 6 mensualidades, 64 años 4 mensualidades; 65 años 2 mensualidades.
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores
Cuenca	Estatuto de los Trabajadores
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores
Girona	Estatuto de los Trabajadores.

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Granada	Estatuto de los Trabajadores
Guadalajara	Estatuto de los Trabajadores
Huelva	Plazo de preaviso a la empresa: mando o jefatura - 15 días // Resto de personal - 8 días // El incumplimiento de estos plazos llevará aparejada una deducción equivalente al importe de los devengos correspondientes a los días de retraso en dar la comunicación.
Huesca	Estatuto de los Trabajadores
Jaén	Estatuto de los Trabajadores
La Coruña	Estatuto de los Trabajadores
La Rioja	Notificación preaviso del cese voluntario: técnicos : 1 mes // resto de personal: 15 días hábiles // Si se incumple el preaviso, deberá el trabajador abonar a la empresa una indemnización equivalente a tantos días de salario como días que haya omitido el preaviso.
León	Estatuto de los Trabajadores
Lleida	Estatuto de los Trabajadores
Lugo	Estatuto de los Trabajadores
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Estatuto de los Trabajadores
Madrid (discrecional)	Estatuto de los Trabajadores
Málaga	Estatuto de los Trabajadores.
Murcia	Estatuto de los Trabajadores
Navarra	Estatuto de los Trabajadores
Ourense	Estatuto de los Trabajadores
Palencia	
Las Palmas (Discrecional)	Estatuto de los Trabajadores
Pontevedra	Todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin estar obligado a alegar las causas de su determinación. Preaviso de 15 días (mínimo), excepto personal no cualificado: preaviso 8 días. En caso de incumplimiento, habrá una penalización equivalente al salario base de los días incumplidos de preaviso.
Salamanca	
Santa Cruz de Tenerife	
Segovia	Cese voluntario del trabajador, este debe reintegrar de forma proporcional lo abonado por la empresa en concepto de formación del CAP.
Sevilla	
Soria (2011)	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Tarragona	Estatuto de los Trabajadores
Toledo	Preaviso obligatorio a la empresa, en los siguientes plazos mínimos: 3 meses en la empresas - 2 días // De 3 a 12 meses en la empresa: 7 días // Superior a 12 meses - 15 días. En caso de incumplimiento de los anteriores plazos, se deducirá de la liquidación como indemnización de daños y perjuicios, la equivalente a 21 euros por cada día natural que faltara para el cumplimiento del preaviso debido.
Valencia	
Valladolid	
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Estatuto de los Trabajadores



05.3

MODALIDADES CONTRACTUALES

VOLVER AL ÍNDICE >

Convenio	Modalidades contractuales
Álava	Contrato eventual por producción: duración máxima de 12 meses // Contratos de duración temporal o determinada: extinguidos durante periodo vigencia del convenio y transformados en contratos indefinidos. // Contrato fijo discontinuo: trabajos de naturaleza estacional periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados // Se permite contratos a tiempo parcial mediante pacto expreso.
Albacete	Contrato temporal: duracion máxima de 12 meses
Alicante	Contrato eventual: se estara a lo previsto en el artículo 15 ET. // Contrato fijo-discontinuo: máximo de inactividad de 4 meses/año para transporte escolar y 8 meses/año actividad turística
Almería (pendiente de publicación)	Contrato fijo-discontinuo: modalidades art 16 ET. // Contrato de duracion determianda por circunstancias producción: articulo 15.2 ET, máximo 9 meses
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Contrato de duración determinada: se podrá concertar por una duración máxima de 1 año. // Contrato formativo para la práctica profesional: hasta 60% de la categoría profesional del Convenio, salvo para personal de conducción.
Ávila	Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para pasar a jornada completa sobre nuevas contrataciones que se vayan a realizar. Para reducir la temporalidad y consolidar el empleo en el sector las empresas asociadas a este convenio contarán con una plantilla estable de un 65 % de los trabajadores fijos. // Contratación eventual por curcustancias producción: máximo de 9 meses, dentro de un periodo de 12 meses. // Empresas de mas de 30 trabajadores, trabajadores a tiempo parcial no pueden superar el 35%.
Badajoz	Contrato de trabajo de duración determinada: podrán cubrirse; <i>Conducir vehículos que realicen transporte escolar, de estudiantes o de trabajadores. Conducir vehículos que realicen servicios discrecionales. Conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 km).</i> Duriación máxima de 12 meses
Baleares, Islas (regulares)	Contratos eventuales: duración de hasta 9 meses. Indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, se calculará a razón de los conceptos fijos del salario (salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y quebranto de moneda).
Baleares, Islas (discrecional)	Fijos discontinuos: trabajos de naturaleza estacinal deberan ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios, consideracion fijos discontinuos. Preferencia por antigüedad. // Duración determinada: maximo de 9 meses dentro de un periodo de 12, excepto los contratos a tiempo parcial, cuya duración no podrá ser superior a 6 meses // Contrato parcial: tendrá una jornada mínima de 5 horas diarias o de 20 horas semanales.
Barcelona	Contrato para la formación: según artículo 11 ET. No se aplicara a categorías del Grupo 1 ni a los conductores. // Contratos de duración determinada: máximo de 9 meses.
Bizkaia (Vizcaya)	Contrataciones bonificadas: conforme a legislación vigente, cumpliendo los requisitos exigidos en Convenio.
Burgos	Contrato por circunstancia de la producción: duración máxima de 1 año. Si finalizado el año no continua la relacion laboral por iniciativa de la empresa, se indemnizará al trabajador con 20 días de salario, o parte proporcional si trabajó un periodo inferior.
Cáceres	Contrato por circunstancias de la producción: duración máxima de 12 meses. Se adquirirá la condiciób de fijo cuando en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados en un plazo superior a 18 meses
Cádiz	Contrato a tiempo parcial: conceptos salariales lo percibirán en proporción al número de horas trabajadas // Contrato de formación: mayores de 16 años y menores 25 que no tengan la titulación requerida, así como personas con discapacidad, sin limitación. Aprendices por centro de trabajo (5 trabajadores- 1 aprendiz; de 6 a 10 trabajadores- 2 aprendices; de 11 a 25 trabajadores - aprendices; de 26 a 50 trabajadores - 4 aprendices; de 51 a 100 trabajadores - 6 aprendices. Salario, 80% 1er año, 90, 2º año // Circunstancia producción: duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.
Cantabria (pendiente de publicación)	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Modalidades contractuales
Castellón	Contratos temorales. Duración máxima de 12 meses.
Ciudad Real	Contrato de duración determinadas: prorrogables ahsta 10 meses. // Contrato fijo- discontinuo: pueden ser a tiempo parcial. // Contrato formación: conforme legislación vigente., computa a efectos de antigüedad.
Córdoba	Legislación vigente.
Cuenca	Contrato eventual por circunstancias de la producción: ampliación máxima hasta 1 año. // Contrato fijo-discotinuo: orden de llamada conforme necesidades de la empresa y antigüedad. Pueden ser a tiempo parcial. // Contrato de formación: legislación vigente, computa a efectos de antigüedad. Salario
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Contrato temporal: duración periodo de referencia de 18 meses duración no puede superar 3/4 partes del periodo de referencia, y como máximo 12 meses. // Contratos de puesta a disposición: las contrataciones que se efectúen con las ETT, vendrán obligadas a que en las misma figure una cláusula que garantice al trabajador, como mínimo, los salarios establecidos en el Convenio.
Girona	Comntrator por eventuales: duración máxima 12 meses
Granada	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Guadalajara	Contratos eventuales: duración máxima de 1 año. // Contrarto por circunstancias de la producción, situaciones ocasionales y previsibles: máximo de 90 días en 1 año natural. Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.
Huelva	Legislación vigente. // Contratos de duración determinada: la empresa deberá preavisar con 15 dias de antelación del cese del contrato.
Huesca	Contrato duración determinada por circunstancias producción: duración máxima de 1 año, solo puede prorrogarse 1 vez, y en ningun caso excediendo de la duración máxima. // Contrato fijo discontinuo: a tiempo parcial o jornada completa. Trabajadores a tiempo parcial podrán realizar 1 sola interrupción de la jornada, salvo pacto // El pacto de horas complementarias firmado podrá ser revocado unilateralmente por el trabajador con un preaviso de quince días antes al inicio del periodo de nómina.
Jaén	Contrato temporal: duración máxima de 1 año.
La Coruña	Contrato de formación: el salario será igual al 90% y 100% del salario base de su categoría profesional durante el 1er y 2º año, respectivamente // Contrato de duración determinada: tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses // Contrato fijo discontinuo: la provisión de puestos se efectuará por rigurosa antigüedad del trabajador. El llamamiento debe efectuarse con 7 días de antelación.
La Rioja	Contrato eventual: tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses. // Contato fijo- discontinuo: jornada completa o parcial. // Contratos temporales de duración determinada: duración máxima 6 meses // Los contratos de duración determinada que tengan establecida una duración máxima y se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento, y se continúen prestando servicios.
León	90% plantilla debe tener contrato indefinido (aquí se incluyen los contratos de relevo)
Lleida	Contrato por circunstancias de la producción: máximo 9 meses.
Lugo	Contrato eventual: se establece como máximo 12 meses en un periodo de 12
Madrid (regulares) pendiente de publicación	
Madrid (discrecional)	

Convenio	Modalidades contractuales
Málaga	Estatuto de los Trabajadores
Murcia	Estatuto de los Trabajadores
Navarra	Estatuto de los Trabajadores
Ourense	Contrato eventual: duración máxima de 12 meses en un período máximo de 18 meses. // Contarto de formación: Para las personas con limitación de kilometraje contratadas como aprendices, mientras dure la dicha limitación impuesta administrativamente, el salario que percibirán será el determinado en el artículo 11 ET.
Palencia	
Las Palmas (Discrecional)	Estatuto de los Trabajadores
Pontevedra	Contrato de formación: los trabajadores tendrán derecho a una retribución equivalente al 90% del salario base de un oficial de 3ª, el primer año y del 95% durante el segundo año // Contrato de duración determinada: salvo despido, el empresario deberá notificar el cese al trabajador con una antelación de 15 días - contrato superior a 1 año; 8 días - contrato inferior a 1 año y superior a 1 mes.
Salamanca	Contrato eventual: pduración máxima de 1 año. Los contratos concertados por una duración inferior podrán ser prorrogados hasta alcanzar dicha duración máxima.
Santa Cruz de Tenerife	Contratos fijos- discontinuos: se pueden pactar a tiempo parcial.
Segovia	
Sevilla	Contrato temporal: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses
Soria (2011)	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Tarragona	Contrato para la formación: se acuerda un periodo máximo de 2 años y su aplicación para las edades comprendidas entre los 16 y 24 años. no será aplicable a las siguientes categorías profesionales: Jefe de servicio, inspector principal, ingenieros, licenciados, ingenieros técnicos, auxiliares titulados, ayudantes técnicos sanitarios, jefe de tráfico de primera, segunda o tercera, inspector, conductor, conductor-cobrador, y cobrador.// Contrato duracion determinada: máximo de 12 meses.
Toledo	Contrato para la formación en alternancia: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. El contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años. // Contrato formativo para la obtención de práctica profesional: deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Duración no inferior a 6 meses ni suerior a 1 año. // Contrato temporal: vinculación de 12 meses en un periodo de 18 meses. // Contrato a tiempo parcial: si jornada de trabajo se desarrolla de forma partida, no puede ser inferior a 90 mins ni superior a 150 minutos. Del establecimiento de pactos con relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato.
Valencia	Estatuto de los Trabajadores
Valladolid	Estatuto de los Trabajadores
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Contrato por circunstancias de la producción: duracion máxima de 1 año.



05.4

RECONOCIMIENTO MÉDICO / CONTROL

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Reconocimiento médico / Control
Álava	Las empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores que será obligatorio para estos.
Albacete	
Alicante	Se establece la obligatoriedad del reconocimiento médico anual de empresa. Deberán incluir las pruebas precisas para la detección del consumo en el trabajo, o el consumo con repercusiones en el trabajo, tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes. Adicional y aleatoriamente, sin preio aviso, el conductor/a podrá ser sometido antes o durante la jornada laboral a un control de alcohol y drogas.
Almería (pendiente de publicación)	
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Las empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores. El reconocimiento médico se hará dentro de la jornada laboral. Tendrá en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector. A las trabajadoras se completará con examen ginecológico y de mamas. // Podrán efectuar pruebas de consumo de alcohol y drogas con un máximo de 3 procesos de controles anuales.
Ávila	Un reconocimiento médico anual, de conformidad con LPRL
Badajoz	
Baleares, Islas (regulares)	El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Deberá coordinarse con las Mutuas para realizar los reconocimientos médicos idóneos. La Comisión Paritaria tendrá competencias de intervención en esta materia.
Baleares, Islas (discrecional)	Los trabajadores tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. Esta voluntariedad no será de aplicación a los trabajadores que desempeñen tareas de conducción, ni a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa.
Barcelona	Las empresas proporcionarán una revisión médica anual. El personal de conducción de nuevo ingreso tiene que pasar un reconocimiento médico, con cargo a la empresa, dentro de los 30 primeros días de permanencia en la misma. // La empresa está obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre la evolución de la salud y la seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índice de siniestralidad, estudios que se realizan sobre medio ambiente de los centros de trabajo y sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidir en la salud.
Bizkaia (Vizcaya)	Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores. En el Convenio viene establecido el contenido mínimo de los mismos.
Burgos	Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral. Para todos los conductores esta revisión médica es obligatoria.
Cáceres	Derecho de los trabajadores a tener al menos un reconocimiento médico anual. El tiempo invertido será de cuenta de la empresa hasta el límite de una jornada laboral.
Cádiz	
Cantabria (pendiente de publicación)	Una revisión médica anual obligatoria para conductores. Empresa podrá realizar controles de alcohol y drogas según protocolo (Anexo II).
Castellón	Reconocimiento médico anual obligatorio, que consiste en exploración completa y cualquier otra que estime necesaria el facultativo médico o sea conveniente en razón al puesto de trabajo. Además en todas las dependencias de trabajo las empresas estarán dotadas de botiquines . // Para ingreso candidatos seleccionados habrán de someterse y superar las pruebas médicas correspondientes en cada caso.
Ciudad Real	Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual. Los trabajadores de nueva incorporación deberán pasar revisión médica durante el periodo de prueba a requerimiento de la empresa. Los gastos de esta revisión correrán a cargo de la empresa. // En todas las empresas debe existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral.

Convenio	Reconocimiento médico / Control
Córdoba	
Cuenca	Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual. Los trabajadores de nueva incorporación deberán pasar revisión médica durante el periodo de prueba a requerimiento de la empresa. Los gastos de esta revisión correrán a cargo de la empresa. // Todas las empresas contarán con un Comité Vigilante de Seguridad e Higiene.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Los reconocimientos médicos que son obligatorios para el personal, se realizarán dentro de la jornada laboral. // Las Empresas facilitarán a todo el personal móvil la tarjeta de desplazamiento, a efectos de la asistencia por la Seguridad Social, cuando éstos se encuentren fuera de su residencia habitual
Girona	
Granada	Ley Prevención Riesgos Laborales
Guadalajara	
Huelva	Las empresas proporcionarán una revisión médica anual. Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo.
Huesca	
Jaén	Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de los trabajadores.
La Coruña	Las empresas podrán verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, según lo establecido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el oportuno reconocimiento médico.
La Rioja	Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen la representación legal de las personas trabajadoras. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria. // Los trabajadores móviles estarán obligados a pasar al menos un reconocimiento médico al año, a cargo de las empresas, y computándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. Para el resto de trabajadores se estará a la normativa vigente.
León	Realización obligatoria de un reconocimiento anual a todos los trabajadores. Si se realiza fuera de la jornada laboral se compensará en la cuantía de 30 euros al año, o con el permiso por horas del tiempo empleado. // La empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol. Serán realizada con presencia de la RL.T.
Lleida	
Lugo	Los trabajadores tienen derecho a realizar un reconocimiento médico al año que correrá a cargo de la empresa. Los conductores podrán realizarlo cada 8 meses.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas un reconocimiento médico a todos los trabajadores de forma anual y gratuita, quienes de forma voluntaria lo aceptarán o rechazarán.
Madrid (discrecional)	Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas un reconocimiento médico a todos los trabajadores de forma anual y gratuita, quienes de forma voluntaria lo aceptarán o rechazarán.
Málaga	Las empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, realizándose este dentro de la jornada laboral. Será de carácter general, y se tendrán en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector.
Murcia	Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas.
Navarra	Se establece una revisión médica anual. Los trabajadores habrán de acudir cuando sean citados a revisión, salvo imposibilidad justificada.

Convenio	Reconocimiento médico / Control
Ourense	
Palencia	Derecho de los trabajadores a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral. Para aquellos con labores de conducción, la revisión anual es obligatoria.
Las Palmas (Discrecional)	Los trabajadores tendrán derecho a una revisión medica anual, a cargo de la empres y durante la jornada habitual de trabajo. Para las trabajadoras, la revisión médica anual incluirá revisión ginecológica. Para aquellos trabajadores mayores de 50 años que lo soliciten, la revisión médica podrá incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata) // La revisión medica será obligatoria para los trabajadores del grupo B.
Pontevedra	
Salamanca	Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas un reconocimiento médico a todos los trabajadores de forma anual y gratuita, quienes de forma voluntaria lo aceptarán o rechazarán.
Santa Cruz de Tenerife	Se ofrecerán revisiones médicas anuales a los trabajadores a través de las empresas que presten servicio de Prevención, siendo estas voluntarias, salvo las que resulten obligatorias por normativa de Prevención de riesgos laborales
Segovia	Las empresas recabarán de la Seguridad Social o entidad que corresponda, la revisión médica anual de su plantilla,
Sevilla	Derecho de los trabajadores a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral, que se será de carácter vountario para el trabajador.
Soria (2011)	Todo el personal empleado del sector será sometido a revisión médica anual obligatoria.
Tarragona	
Toledo	Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos. Los gastos del desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. También se realizarán reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.
Valencia	Las empresas deberán realizar, a petición de sus trabajadores, una revisión médica anual.
Valladolid	
Zamora	Anualmente y en el 1er trimestre, los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento médico.
Zaragoza	La empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen mediante reconocimientos médicos, de carácter voluntario. Los conductores de nuevo ingreso pasarán un reconocimiento médico obligatorio, a cargo de la empresa, durante los primeros 30 días de permanencia en la empresa, con el fin de verificar que su estado de salud no supone un riesgo



05.5

SEGUROS / INDEMNIZACIONES ACCIDENTES, FALLECIMIENTOS DURANTE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Seguros / Indemnizaciones accidentes, fallecimientos durante la prestación de servicios
Álava	Obligación de concertar póliza de seguros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, gran invalidez, y todos aquellos aspectos relacionados con la invalidez permanente total // Fallecimiento: 70.450 € año 2023 y 73.620 € año 2024 // Invalidez permanente absoluta: 77.159 € año 2023 y 80.631 € año 2024 // Demás supuestos de invalidez: lo que corresponda, conforme a la póliza suscrita con las correspondientes compañías aseguradoras.
Albacete	Las empresas están obligadas a la contratación de un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos: 33.000 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo (A partir de 2025 = 35.000€) // 36.000 euros para los casos de Incapacidad permanente en grado total o absoluta derivada de accidente de trabajo a partir de 2025 = 37.000€)
Alicante	Casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo: 43.371,30 euros // Invalidez parcial derivada de accidente de trabajo: 12.193,79 euros.
Almería (pendiente de publicación)	Póliza de seguros, cubriendo los riesgos de muerte o gran invalidez en grado de discapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, por importe de 40.000 euros de indemnización.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros // Gran invalidez e Incapacidad Permanente absoluta o total como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros // Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 40.028,01euros. Cubierto tras superación periodo de prueba. // Al menos 10 años de antigüedad en la empresa causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades de sueldo real.
Ávila	La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de 14.000 euros en caso de muerte y 28.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez .
Badajoz	Seguro de vida: la empresa abonará el importe de 3 mensualidades del salario base al cónyuge viudo, hijos o ascendientes del fallecido. El salario será el vigente en el momento del fallecimiento. Además se debe concertar una póliza de seguro que cubra, en caso de fallecimiento derivado de accidente de trabajo, la cuantía de 26.000 euros y 32.100 euros en caso de incapacidad permanente absoluta .
Baleares, Islas (regulares)	Fallecimiento por accidente laboral: 15.000 euros
Baleares, Islas (discrecional)	Se les debe garantizar a los trabajadores, a partir del 15º día de su incorporación, la percepción de una indemnización de 20.000 euros en caso de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión habitual, o fallecimiento. // Seguro en caso de pérdida del carné: la empresa abonara una ayuda economica para sufragar el coste del importe de 50€ anuales, cuando la prima supere dicho importe o parte proporcional en trabajadores fijos discontinuos.
Barcelona	Fallecimiento: 23.000 euros // Invalidez permanente absoluta: 30.000 euros // Invalidez permanente total para la profesión habitual: 24.000 euros.
Bizkaia (Vizcaya)	Muerte por accidente de trabajo: 25.000 euros // Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 45.000 euros. En caso de fallecimientio fuera de su domicilio por causa de su trabajo, gastos de traslado correrán a cargo de la empres en la cuantía que superen las prestaciones establecidas por la SS.
Burgos	Seguro que cubra exclusivamente todas las contingencias derivadas de accidente de trabajo. Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 35.000 euros // Fallecimiento: 35.000 euros.
Cáceres	Seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas: 24.500 euros (en 2023).
Cádiz	Póliza seguro colectivo para todos los trabajadores con más de 1 mes de antigüedad. Muerte: 6.120 euros // Incapacidad Permanente: 6.120 euros // Incapacidad permanente absoluta: 12.538,56 euros // Muerte por accidente: 24.977,61 euros.

Convenio	Seguros / Indemnizaciones accidentes, fallecimientos durante la prestación de servicios
Cantabria (pendiente de publicación)	
Castellón	Indemnizaciones en 2022 Por muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 13.735,15 e euros // Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.016,62 euros
Ciudad Real	Ayuda por fallecimiento: dos mensualidades del salario real. // Seguro contra accidentes de trabajo de 61.293,75 euros para los casos de invalidez permanente total y absoluta y muerte .
Córdoba	Muerte: 35.000 euros // Incapacidad permanente absoluta: 25.000 euros // Incapacidad permanente total: 30.000 euros.
Cuenca	Fallecimiento: ayuda a beneficiarios de 2 meses de salario real. // Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 35.000 euros // Muerte derivada de accidente de trabajo: 27.000 euros
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Muerte en accidente de trabajo: 40.000 euros // Invalidez absoluta por accidente de trabajo: 60.000 euros // Invalidez total por accidente de trabajo: 50.000 euros. // Se respetarán, en todo caso, «ad personam» las condiciones más beneficiosas que, en este aspecto, pudieran existir.
Girona	Incapacidad permanente absoluta: 31.000 euros // Muerte: 26.000 euros // Incapacidad total para la profesión habitual: 21.000 euros.
Granada	Muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.820,50 euros // Invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.178,91 euros.
Guadalajara	Muerte por accidente de trabajo: indemnización a tanto alzado equivalente a 36.000 euros // Invalidez absoluta, o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 52.000 euros // Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo: 36.000 euros.
Huelva	Muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de accidente, sean o no de trabajo: 25.662,18€. Si no contratase el seguro indemnizará al trabajador en una cantidad idéntica.
Huesca	Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y fallecimiento: 52.000 euros
Jaén	Invalidez total: 12.000 euros // Invalidez absoluta: 20.000 euros // Gran Invalidez o muerte: 30.000euros
La Coruña	Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 20.174,64 euros // Invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 28.801,32 euros.
La Rioja	Incapacidad permanente, total, absoluta o gran incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 euros // Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 36.000 euros.
León	Muerte o invalidez derivada de un accidente de trabajo: 48.297 euros.
Lleida	Muerte: 15.958,12 euros // Invalidez permanente absoluta: 17.876 euros .
Lugo	Para el personal de movimiento: a) Fallecimiento - 36.060,73 euros b) en caso de invalidez permanente - 42.070,85 euros // Para el resto de personal: a) Fallecimiento - 15.30 Invalidez permanente absoluta - 21.300 euros.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 29.841,08 € // Invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 59.681,06 €
Madrid (discrecional)	Muerte: 41.000 euros // Invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez: 91.000 euros.
Málaga	Muerte, Invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 22.086,75 euros.
Murcia	Muerte, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total derivadas de accidente de tráfico o enfermedad profesional: 30.000 euros // Invalidez parcial: será objeto de indemnización según baremo de la póliza.

Convenio	Seguros / Indemnizaciones accidentes, fallecimientos durante la prestación de servicios
Navarra	Muerte ocasionada por accidente: 27.901,85 euros // Invalidez absoluta ocasionada por accidente: 41.853,60 euros // Invalidez permanente total, ocasionada por accidente, si supone extinción del contrato: 41.853,60 euros // El coste de la prima tanto a la muerte, como a la invalidez absoluta ocasionadas por accidente, será sufragado en un 80% por la empresa y en un 20% por el trabajador. El coste de la prima relativa a la incapacidad permanente total, será abonado al 50 por 100 entre Empresa y trabajador. La póliza incluirá a los trabajadores que lo deseen y que dispongan de contrato indefinido y a tiempo total.
Ourense	Personal de movimiento: a) Fallecimiento - 24.000 euros b) Invalidez permanente - 30.000 euros // Resto de personal: a) Fallecimiento - 20.000 euros // b) Invalidez permanente: 24.000 euros.
Palencia	Seguro de vida: 18.150,00 euros para 2025 y 2026 // Seguro accidentes: 24.200,00 euros para 2025 y 2026
Las Palmas (Discrecional)	Seguro de suspensión o privación del permiso de conducción: las empresas abonarán a la persona trabajadora con nivel de personal de conducción el coste del 50% del seguro. // Muerte e invalidez derivada de accidente profesional: 20.000 €
Pontevedra	Muerte, invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente laboral: 33.000 euros.
Salamanca	Fallecimiento por accidente: 37.000 € // Invalidez Permanente total, absoluta o gran invalidez: 44.500 €
Santa Cruz de Tenerife	Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, Incapacidad Absoluta o fallecimiento: 18.000€
Segovia	Fallecimiento: 18.000 euros // Gran invalidez: 21.800 euros // Incapacidad permanente absoluta: 20.000 euros // Incapacidad permanente para la profesión habitual: 19.000 euros.
Sevilla	Muerte, invalidez permanente absoluta derivadas de accidente de tráfico: 78.000 euros.
Soria (2011)	Fallecimiento: 35.000 euros (2014) // Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: 45.000 euros (2014).
Tarragona	Fallecimiento: 33.906,17 euros // Incapacidad permanente absoluta: 42.917,69 euros // Incapacidad permanente total: 21.458,85 euros.
Toledo	Las empresas deben suscribir un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta por la suma de 17.157,47 euros.
Valencia	Muerte derivada de accidente de trabajo: 30.000 euros // Invalidez permanente en cualquiera de sus grados: 45.000 euros // Gastos originados por el traslado de cadáver: 5.000 euros.
Valladolid	Se establece un plus especial de seguro , que se abonará como ayuda a la paga de la prima de seguro concertado por el conductor. En su defecto, la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo.
Zamora	Muerte por accidente laboral común o de tráfico: 15.000 euros // Invalidez de cualquier grado producida por accidente laboral o enfermedad profesional: 18.000 euros.
Zaragoza	Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez: 34.680 euros // Muerte: 30.600 euros



05.6

RETIRADA DE CARNET CONDUCIENDO VEHÍCULO DE LA EMPRESA

[VOLVER AL ÍNDICE](#) >

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Álava	En caso de retirada de carnet en el ámbito laboral , el trabajador debe ser reubicado en otro puesto, percibiendo el 100% del salario de su puesto original // Si la infracción se cometió fuera del ámbito laboral , las empresas concederán la excedencia a aquel trabajador que la solicite, con reserva del puesto de trabajo // Excepciones a ambas: embriaguez, reincidencia en un plazo inferior a los 2 años.
Albacete	Retirada no superior a los 6 meses: acoplados a otro trabajo,percibiendo los ingresos correspondientes a su categoría profesional por el tiempo indicado. Solo en caso de que la suspensión del carnet no obedezca a la ingesta de alcohol o al consumo de drogas. // Obligación de informar en momento de contratación de los puntos del permiso de conduccion, asi como retirada total.
Alicante	En caso de retirada de carnet, se le debe proporcionar trabajo en otro puesto durante todo el periodo, manteniendo el trabajador el total de las retribuciones de conductor. Se exceptúan los casos de embriaguez y consumo de drogas.
Almería (pendiente de publicación)	El conductor que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con el trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa realizando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando su antigüedad y salario durante un plazo máximo de 1 año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice. Será a cuenta de la empresa el coste del curso para recuperación de puntos, que se hará fuera de la jornada laboral.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Privación de menos de 6 meses: serán acoplados a otro trabajo, percibiendo el salario de su categoría, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando (exclusión casos de consumo de alcohol y drogas). Este beneficio podrá ser sustituido cuando en esa situación no se encuentren más del 10% de los conductores del centro de trabajo, mínimo de uno antigüedad del conductor sea superior a 2 años, y hayan pasado mas de 5 años desde que disfrutó de este permiso. No se aplica a centors con menos de 25 trabajadores. Si los conductores contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75%del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 % del coste de la prima de dicho seguro. A petición de trabajador se conclera excedencia coluntaria durante tiempo retirada carné con reserva de puesto de trabajo.
Ávila	Retirada de carnet como consecuencia de trabajo, el trabajador seguirá percibiendo el salario de su categoría, siempre que no sea por alcoholemia, drogodependencia o conducción temeraria. Misma protección en caso de que la retirada sea “in itinere”.
Badajoz	Retirada de permiso, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador en otro puesto, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva de puesto durante un periodo máximo de 24 meses. No es aplicable en caso de alcoholemia, drogadicción, o imprudencias temerarias sancionadas con más de 24 meses de privación del permiso.
Baleares, Islas (regulares)	Retirada de permiso: Por tiempo inferior a 6 meses: la empresa debera destinarle a otras funciones, aunque sean de distinta o inferior categoría profesional deberá respetarle los ingresos salariales íntegros. Deberá solicitar suspension fraccionada haciendola coincidir con los periodos de vacaciones, descanso semanal compesación por festivos y horas extra trabajadas, en los fijos discuntinuos coincidir con periodos de no llamamiento. // Superior a 6 meses: pasará a la situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de 1 año. // En caso de pérdida de puntos: excedencia con reserva de puesto por tiempo no superior a 1 año. Si transcurrido dicho plazo no se renueva el permiso, se extinguirá la relación sin derecho a indemnización.// Los trabajadores que contraten una poliza de seguro que cubra esta contingencia, la empresa le abonara una ayuda económica de 50€ mensuales. //Multas o sanciones: seran satisfechas por la empresa o el trabajdor en función de la imputabilidad y responsabilidad.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Baleares, Islas (discrecional)	Personal de conduccion y trabajadores de la empresa que en prestacion de servicios con un vehiculo de esta sufriera un accidente o se le imputara una infracción de las reglas circulatorias , tendrá derecho a defensa legal por parte de la empresa. Retirada por un periodo superior a 6 meses: el contrato quedará suspendido por el tiempo que dure la privación, con reincorporación inmediata una vez recupere el permiso // Retirada por un periodo inferior a 6 meses: reubicación en otro puesto con el percibo del salario de su categoría. Solicitar la suspension se haga fraccionadamente haciendola coincidir con los días de descanso semanal, vacaciones, tiempo de descanso compensatorio por festivos y horas extraordinarias trabajadas, en caso de fijos-discontinuos con periodos de no llamamiento. Trabajador fijo ordinario, tambien debera coincidir con periodos de menos actividad estacional, manteniendo en concurrencia de estas circunstancias integros sus derechos de trabajo y retributivos en los días que prestase servicios. (excepciones, consumo de sustancias, alcohol, imprudencia, omisión de socorro,etc). // En caso de perdida total de puntos: excedencia con reserva del puesto de duración máxima de 1 año, reincorporación inmediata en cuanto se vuelva a adquirir la licencia. // Multas: pagadas por la empresa o por persona trabajador, segun imputabilidad y responsabilidad.
Barcelona	En caso de retirada del carnet mientras se conduce el vehículo de la empresa y presta servicios para la misma, el trabajador tendrá derecho a ser reubicado, percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría y se odrá asignar otro uesto. (excepto casos de conducción temeraria, ingesta de alcohol o drogas u omisión del deber de socorro en caso de accidente). Si el trabajador ha contratado una póliza de seguro que cubra esta contingencia, las empresas abonará directamente a la compañía asegurador la cuantía de la póliza de seguro que cubra la retirada temporal, con un máximo de 50,000 €. Si retirada se produce por temeridad,alcoholismo u otras causas similares, el trabajdoes debera abonar a la empresa el importe percibido por el seguro, cuando se le mantenga el salario. A su vez, el trabajador podría solicitar una excedencia, con reserva de puesto.
Bizkaia (Vizcaya)	Retirada por un periodo de menor de 3 meses: siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea por conducir el vehículo de la empresa, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría a la que venía ocupando y se le abonará durante dicho periodo el salario convenio más antigüedad. Durante los primeros 30 días de la retirada, disfrutará de sus vacaciones. Si la retirada es superior a los 3 meses, se le concederá la excedencia voluntaria. // Las empresas deben suscribir un seguro de retirada de carnet. que, además de cubrir el coste de los cursos de recuperación, garantice 1.473,12 euros mensuales en caso de retirada del carné en virtud de sentencia judicial firme. Si durante la retirada del carné la empresa diese ocupación al trabajador afectado, el importe de la indemnización se distribuirá al 50% entre ambos.
Burgos	Retirada por un periodo de menos de 3 meses: la empresa se compromete a acoplar al trabajador a un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, con percepción del salario del Convenio, más antigüedad. El trabajador disfrutará las vacaciones durante este periodo. Si la retirada es por un plazo superior a 90 días: se le concederá al trabajador la excedencia forzosa, hasta que finalice la retirada. // Existencia seguro de retirada de carnet, prima pagada a partes iguales entre trabajadores y empresa.
Cáceres	Retirada inferior a los 6 meses, derecho a reserva de puesto, si no ha disfrutado vacaciones disfrutará parte pendiente. Posibilidad de acoplarle a otro puesto, siendo su retribución la del puesto que ocupe. En caso de que no se pueda adecuar a otro puesto se seconderá en situaciónd e excedencia forzosa. Si cumplido el plazo no puede reincorporarse a su puesto por causas objetivas podrá: continuar desmpeñando el puesto alternativo. Si se encontraba en siuacion de excedencia forzosa se le asiganrá a otro puesto de trabajo o se mantendrá la situación de excedencia, no retribuida con reserva de puesto. //El trabajador podrá optar por rescisión del contrato.// Multas serán abonadas por la empresa, si son consecuencia de infracciones imputables al trabajador serán abonadas por este.
Cádiz	Retirada de carnet de trabajadores con más de 1 año antigüedad, serán mantenidos en la plantilla hasta un máximo de 3 meses con el salario base, más antigüedad, y serán destinados al puesto de trabajo más conveniente (siempre que la privación no sea acordada en sentencia, por delito o por falta de simple imprudencia temeraria y nunca por causas como alcohol, drogas, etc.). Más de 3 meses de retirada, no obtendrán este beneficio, y serán reincorporado en las mismas condiciones cuando recuperen el carnet.
Cantabria (pendiente de publicación)	Privación de menos de 12 meses: la empresa podrá suspender el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo. En las empresas de más de 30 conductores, no se podrá suspender el contrato y se deberá acoplar a otro puesto al trabajador mientras dure la suspensión. Si media delito no tendrán derecho a la reintegración al puesto de trabajo. No tendran derecho a readmision cuando retirada sea consecuencia de delito de embriaguez o drogadizción. // Privación de más de 12 meses: se tendrá en cuenta cada caso concreto. // Obligación de contratar un seguro de retirada de carnet de conducir, asegurando como mínimo el salario base mensual. Pagándose, hasta dicho mínimo, al 50% entre la empresa y el trabajador.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Castellón	Retirada de carnet por causas que no sean imprudencia temeraria o embriaguez o por conducción de vehículos ajenos a la empresa, se le asignará cualquier otro cometido, con un máximo de 12 meses. Percibirá al menos el salario base más antigüedad y el Plus Convenio. Cuando por causa de disminución física o psiquica se denegase renovación carné pasarán a desempeñar misiones en otra categoría inferior, continuará percibiendo el salario base, antigüedad y plus Convenio que, como tal conductor le corresponda siempre que tenga acreditados cuando menos 5 años de servicio.
Ciudad Real	Por tiempo superior a 6 meses: reubicado en un puesto de trabajo de igual categoría siemre y cuando exista vacante (excepcion sir etirada es consecuencia de ingesta de bebidas alcoholicas o drogas). // Pérdida de carnet fuera de trabajo: si no exisiten puestos para reubicar de forma transitoria, se podrá optar por dar vacaciones o excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo.
Córdoba	Retirada por un periodo inferior a 1 año , se debe recolocar en otro puesto al trabajador, percibiendo las mismas retribuciones, excepto el complemento de puesto de trabajo. Retirada superior a 6 meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme, se estudiará el caso en particular. Retirada de más de 1 año , y el trabajador es responsable directo, se suspenderá el contrato con reserva de puesto en las mismas condiciones. Excluida la alcoholemia y drogadicción en todos los supuestos.
Cuenca	Los conductores que se vean privados del permiso como consecuencia del trabajo, tendrán reserva del puesto en la empresa hasta que se les devuelva. En las empresas de más de 6 trabajadores, estos tendrán derecho a ser acoplados a otro puesto, durante un periodo máximo de 6 meses, percibiendo el salario base y antigüedad de su categoría original.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducción, las Empresas podrán destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo que sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto. Si las Empresas prevén la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de 1.501,53 € mensuales. En el caso de privación del permiso de conducción, sufragando por mitades entre Empresa y la persona afectada, el importe de la prima. // Los primeros 30 días de privación podrán aplicarse como días de vacaciones. // En caso de reincidencia el trabajador podrá ser despedido.
Girona	Retirada por 1ª vez por un periodo no superior a 6 meses: reubicado en otro puesto y manteniendo la misma retribución que su categoría original // 2ª retirada no superior a 6 meses, habiendo transcurridos 12 meses: nueva reubicación // Posibilidad del trabajador de contratar póliza de seguro para esta contingencia, y podría pedir excedencia voluntaria con reserva de puesto.
Granada	Privación judicial o administrativa del carnet, se intentará proporcionar trabajo en otro puesto, sin que sea causa de despido. En empresas de más de 35 trabajadores, habrá reserva de puesto de trabajo. Curso para recuperación de puntos, gratuito para el trabajador, si bien deberá asistir en su tiempo libre, fuera de la jornada laboral.
Guadalajara	Menos de 3 meses de privación deben ser acoplados a otro puesto, y percibiendo salario igual a su categoría original. Excluidos los que se viesen privados por alcohol o drogas.
Huelva	Cuando la retirada del permiso sea por causa distinta a la embriaguez, y sea a raíz de conducir un vehículo de empresa por orden y cuenta de la misma, con condena superior a 15 días, por una sola vez, podrá ser reubicado en otro puesto, con las percepciones iguales a las de su categoría original. // Las empresas con menos de 5 trabajadores, están obligadas a concertar una póliza de segura por retirada de carnet que asegure el 110% del S.M.I. // Si retirada se produce fuera de puesto de trabajo, y no se dirija a puesto de trabajo: empresa respetará puesto una vez finalizada la sanción respetándole la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión. A decisiond e la empresa durante ese periodo puede asignarle otro puesto de trabajo durante la sanción.
Huesca	Conductores deberán informar a las empresas cuando les resten 6 o menos puntos de su permiso de conducción. Curso de recuperación de puntos corre a cargo de la empresa.La empresa le facilitará momento más adecuado para su realización conforme a necesidades de esta y periodos de menor actividad. // Retirada de carné menos de 3 meses: deben ser acoplados a otro puesto, y percibiendo salario de su nuevo puesto (trabajadores con más de 2 años antigüedad y no haber disfrutado de este beneficio en los 3 años anteriores). Excluidos los que se viesen primados por alcohol o drogas. // Recolocación puede ser sustituida por un seguro equivalente al 75% del salario. En este caso contrato quedará en suspenso con reserva de puesto de trabajo, no comuta a efectos de antigüedad ni a ningun efecto // Privación más de 3 meses por pérdida de puntos: despido objetivo // Privación por resolución judicial firme puede darse la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto durante máximo 1 año (exclusión de los supuestos de consumo de alcohol, drogas o por hechos que deterioren gravemente la imagen de las empresas).

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Jaén	Por causa imputable al trabajador: debe ser acoplado a otro puesto, si la privación es de menos de 1 año // Por causa imputable a la empresa: debe proporcionarle otro puesto por tiempo indefinido, y en las mismas condiciones económicas. (Excluido siempre uso drogas, alcohol)
La Coruña	Retirada por un periodo no superior a los 15 meses: la empresa debe facilitarle otra ocupación, sin pérdida de los emolumentos que venía percibiendo // Retirada por un periodo superior a los 15 meses: el trabajador con antigüedad de dos años, tendrá derecho por una sola vez a la excedencia no remunerada por el tiempo que dure la suspensión, con reserva de puesto // En ambos casos quedan excluidos los casos de embriaguez.
La Rioja	1ª Retirada de carnet por circunstancias ajenas al trabajo, el trabajador pasará a situación de excedencia forzosa, con reserva de puesto // La pérdida del carne por segunda vez, por retirada de puntos por circunstancias ajenas al trabajo será justa causa de despido //
León	Ante la retirada del carnet de conducir, la empresa garantizará a los conductores su permanencia en alta en el Régimen de la Seguridad Social, comprometiéndose a mantenerles en un puesto adecuado y respetando su salario.
Lleida	El trabajador podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la suspensión, con los mismos efectos y requisitos recogidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias voluntarias
Lugo	Si la retirada es por un periodo no superior a los 182 días, se reubicará al trabajador en otro puesto de trabajo, y seguirá percibiendo el salario de su categoría original. Excepciones: reincidencia, consumo de drogas y alcohol.
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Pérdida de carnet hasta 1 año y por sentencia firme judicial o administrativa: derecho a seguir percibiendo el salario que estuviera percibiendo siempre que la retirada se produzca por accidente de tráfico mientras prestaba servicios; la empresa tenga más de 5 conductores; antigüedad superior a 3 años; afectado acepte hacer funciones distintas; no haya mediado negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez, toxicomanía. El conductor podrá optar el periodo de retirada del permiso como vacaciones o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto. // En caso de perdida de puntos del carné: curso de recuperación a cargo de la empresa, tanto en coste económico como las horas destinadas para ello. Trabajador deberá tener antigüedad superior a 1 año para la recuperación de puntos y de 3 años para la recuperación del permiso de conducir por retirada de puntos.
Madrid (discrecional)	Retirada de hasta 1 año, tendrá derecho el trabajador a seguir percibiendo el salario real que tuviera asignado a su categoría, siempre que la retirada sea con ocasión del ejercicio de sus funciones y no se deba a negligencia, embriaguez o toxicomanía. La empresa suscribe para este caso una póliza aseguradora que cubra estas contingencias y 2000 euros mensuales.
Málaga	Se mantendrá el cobro del salario base y complemento de vinculación, siembre que concurren las siguientes causas: 1. retirada maxima de 1 año. 2. la retirada del carnet de conducir no se deba a embriaguez, drogadicción o cualquier otra toxicomanía. 3. el conductor se obligue a realizar las funciones propias del nuevo puesto de trabajo que le asigne la empresa. 4. que carné no sea retirado por imprudencia del conductor, no respetar señal de tráfico o exceso de velocidad. 5. Que la empresa ocupe al menos 6 (seis) trabajadores.
Murcia	Retirada por un tiempo no superior a 12 meses como consecuencia de la prestación de servicios, serán acoplados los trabajadores a los servicios que puedan prestar en la práctica, con derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría profesional original. No será esto de aplicación en las empresas con menos de 19 trabajadores, quedando esto a criterio del empresario. Tampoco en caso de embriaguez o toxicomanía.
Navarra	Retirada de carnet por un periodo no superior a 12 meses, las empresas intentarán acoplar a los trabajadores en otro puesto, si no es posible, el trabajador quedará en situación de excedencia, con reserva de puesto. Se intentará que este periodo coincida con el periodo vacacional del trabajador. Las empresas deben suscribir una póliza de seguro para la retirada del permiso.
Ourense	Retirada de carnet por un periodo no superior a 6 meses, serán asignados durante ese tiempo a otro trabajo y seguirán percibiendo su retribución original (excepciones consumo alcohol y drogas). La empresa deberá está obligada a defender ante los Tribunales y pagar su fianza a los conductores que sufran prisión por accidente involuntario al servicio de la empresa. // Será voluntario para la empresa el pago de las retribuciones al personal que no pueda trabajar pero una vez dictado el auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria, serán abonados todos los atrasos a tenor de salario más la antigüedad.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Palencia	La empresa debe elegir entre concertar con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador una percepción igual al SMI vigente en cada momento, durante un periodo máximo de 18 meses, siempre que no haya mediado dolo imputable al trabajador; o emplear al trabajador en otro puesto, con el sueldo de la categoría que realice.
Las Palmas (Discrecional)	La persona trabajadora que haya sido objeto de una suspensión temporal del permiso de conducción deberá solicitar a la Administración Pública competente que la suspensión de la autorización para conducir se aplique fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, periodos de vacaciones, o tiempo de descanso compensatorio por los conceptos regulados en el presente convenio colectivo. El resto de tiempo restante se hara coincidir con los eriodos de menor actividad. // Suspensión carne por menos de 6 meses: se reubicará al trabajador a otro puesto de trabajo, manteniendo el salario base de su nivel profesional más el plus de convenio. Se podra suspender el contarto si se denegase el fraccionamiento de la suspension, coincidiendo con que mas del 10% de los trabajadores del centro de trabajo se encuentren en esta situación. // Suspension mayor de 6 meses: se suspenderá el contrato por el tiempo que dure la suspensión del carne. Finalizado ese periodo el reingreso será inmediato.// Se excluye de ambos beneficios si la retirada del caarne fuer apor caudsa de alcoholismo, drogadicción o dolo por parte del trabajador.
Pontevedra	Retirada del carnet por un periodo no superior a 6 meses, se acoplará al trabajador a otro puesto de trabajo, por resolución judicial firme, el periodo no será superior a 90 días.
Salamanca	La empresa tendrá que acoplar al trabajador en otro puesto, por un periodo máximo de 3 meses, y siempre que no exista reincidencia, ni acción temerario o uso de drogas y alcohol. Los primeros 30 días se aplicará el disfrute de vacaciones. Obligación de acoplar a los trabajadores depende del número de conductores de la empresa.
Santa Cruz de Tenerife	Seguros sobre la prestación del servicio: A las personas trabajadoras que, como consecuencia de la prestación del servicio, conduciendo un vehículo de la empresa sea sancionadas con la retirada temporal del carnet de conducir, siempre sea por embriaguez o toxicomanía, la empresa garantizará: Un puesto alternativo en la empresa con la percepción salarial de su Nivel Salarial, hasta que termine el cumplimiento de la retirada del carnet o percepción durante los 6 primeros meses de la cantidad de 700 euros/mes. (sin reincidencia)
Segovia	Privación de menos de 3 meses, contrato en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante esos 3 meses, sin derecho a remuneración, y sin computar por ningún concepto // Las empresas podrían suscribir pólizas que garantice durante esos 3 meses percibir la cantidad de 1.155,06 euros mensuales, o reubicar a los trabajadores.
Sevilla	Exceptuados de esto, existencia de delito doloso o reincidencia, las empresas optarán por la asignación de 8,45 euros mensuales por conductor, que eran designadas a concertar por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación. Si no se hace esto, las empresas deben acoplar a los trabajadores en otros puestos, y abonarles el salario de esa categoría. Máximo de 3 trabajadores en esta situación por cada empresa. Requisito mínimo para acogerse a estos beneficios: antigüedad de un año.
Soria (2011)	Si la retirada es por un tiempo no superior a 1 mes , las empresas deberán reservarle al trabajo su puesto de trabajo con reincorporación automática, concediéndole su periodo de vacaciones // Si la retirada es por un tiempo superior a 1 mes e inferior de 9 , si es posible se reubicará al trabajador en otro puesto, pasando a percibir la remuneración de este puesto. Excepciones, ingesta de drogas o alcohol y la reincidencia.
Tarragona	Retirada por un periodo no superior a los 13 meses, percibirá la cantidad de 1.061,82 euros, se adaptará su puesto de trabajo y cobrará a razón de salario base, plus convenio, plus transporte y la antigüedad (excepción alcoholismo y drogadicción).
Toledo	El trabajador seguirá percibiendo el salario que tiene asignado a su categoría cuando se le retire el carnet por un periodo de menos de 18 meses. Si media imprudencia temeraria, solo podrá utilizarse este beneficio, cuando no acumule dos sanciones de retirada de carnet por este motivo en un periodo de 2 años. La empresa proporcionará otro puesto de trabajo cuando la retirada del carnet sea debida a enfermedad profesional o accidente laboral. Quedan excluidos los casos de consumo de alcohol y/o drogas.
Valencia	Retirada de carné por infracción de tráfico o por pérdida de puntos no impedirá seguir percibiendo el salario asignado para su categoría, pudiendo la empresa ocuparle en otro trabajo, siempre que la empresa tenga al menos un mínimo de 10 conductores, y siempre que la retirada del carnet no supere los 3 meses, u obedezca a causas de imprudencia, embriaguez, drogadicción, conducción de vehículo ajeno a la empresa, conducción fuera de horas de servicio, por faltas graves, por acumulación de sanciones graves. Se creará una comisión que estudie la formula para la recuperación de puntos y demás incidencias que al efecto puedan surgir.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Valladolid	Cuando la retirada del permiso sea por causa distinta a la embriaguez , la empresa no podrá despedir por esta causa al trabajador afectado. Al finalizar la suspensión re reincorporará a su puesto en las mismas condiciones que venía disfrutando. Si la causa es como consecuencia de no superación de exámenes psicotécnicos se podrá emplear al trabajador en otro puesto. Si la causa es por imprudencia temeraria , se estudiará el caso en contrato.
Zamora	Las empresas negociarán concertar una póliza de seguro para el caso de retirada del permiso de conducir con una indemnización del salario del trabajador. Cuando se ofrezca al trabajador el desempeño de otro puesto de trabajo, sin merma de sus derechos económicos y laborales y en categoría profesional equivalente, la indemnización percibida revertirá a favor de la empresa.
Zaragoza	Retirada de hasta 6 meses: opción entre asignarle un nuevo puesto al trabajador con la retribución correspondiente a dicho puesto o situar al trabajador en suspensión de contrato. Si se suspende cobrará salari mensual cunierto por el seguro de retirada suscrito por la empresa // Retirada de más 6 meses: baja automática de la empresa por circunstancias objetivas.

Convenio	Otros
Álava	Ayuda a estudiantes: se les facilitará un horario adecuado, de comun acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios. // Discreancias sobre convenio resolución ante PRECO (mediacion y arbitraje).
Albacete	Permisos retribuidos especiales: personas antigüedad mínima de 10 años, rescindan contrato voluntariamene entre llos 60 y los 65. permiso retribuido indediatamente anerior a la baja, igual cuantia que salario en condiciones normales de trabajo.// 6o años: 9 meses // 71 años 7 meses // 62 años 5 meses // 63 años 4 meses // 64 años 3 meses
Alicante	Cláusula de fidelización: El personal con 60 años o más cumplidos, y con una antigüedad de al menos 15 años ininterrumpidos en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho a una indemnización. A los 60 años, 8 meses de salario Convenio. A los 61 años, 6 meses de salario Convenio. A los 62 años, 4 meses de salario Convenio. A los 63 años, 3 meses de salario Convenio.
Almería (pendiente de publicación)	Anticipos: empresas del sector establecerán un fondo para anticipos que podrá solicitar el personal fijo con antgüedad superior a 2 años, con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de las personas trabajadoras, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales. No pueden tener valor superior al salario que representen 2 mensualidades.
Asturias (Anulado por sentencia TSJ de Asturias de 18/03/2025)	Anticipos: personal fijo, antigüedad mínima de 2 años y que se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad. No devengan intereses. // Plan igualdad: obligatorio empresas mas de 50 trabajos sujetas al convenio.
Ávila	Capacidad disminuida: cuando el trabajador por esta causa no pueda desempeñar su cometido habitual, podrá optar de manera preferente a cualquier vacante que se cree en la empresa compatible con su capacidad laboral.
Badajoz	Sistema de incentivos: de comun acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, si no se alcanza acuedo estara a lo determinado por la autoridad laboral competente. Las empresas no podrán unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas o a las horas extraordinarias.
Baleares, Islas (regulares)	Ceses incentivados de los 57 a los 64 años de edad // Cobertura legal pagada por la empresa cuando se le impute al trabajador una infracción circulatoria prestando servicios.
Baleares, Islas (discrecional)	Ceses incentivados: desde los 57 años a los 65 años, con indemnizaciones de 2.500 euros a 800 euros // Defensa legal: cualquier trabajador que prestando servicios para la empresa sufriera un accidente de circulación o se le imputara una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defesa legal por parte dela empresa // Readaptación profesional: personal de conducción que no supere las pruebas renovacion del permiso de conducir o las pruebas del reconocimiento medico podra optar por extinción del contrato en los términos correspondientes o ocupar otro peusto de trabajo en la empresa, si existe plaza y se adapta a sus condiciones. Si no existiese plaza tendra preferencia ante futuras vacantes. // Salud Laboral: la Comisión Paritaria sera competente del estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y desarrollo de protocolos específicos para la vigilancia de la salud
Barcelona	Pases de libre circulación: para trabajador, cónyuge e hijos hasta los 21 años // Premio de fidelidad/vinculación: los trabajadores que han pasado de los 60 años, percibirán una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, por el importe fijado en las tablas salariales. Cumplidos los 65 años se perderá el derecho al cobro de esta cantidad.
Bizkaia (Vizcaya)	Los días de Nochebuena y Nochevieja las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21 horas. // Seguro obligatorio de viajeros: empresas cotizarán obligatoriamente.
Burgos	Cese trabajador con 65 años o más y servicios ininterrumpidos de al menos 25 años: 3 meses de vacaciones ininterrumpida, anteriores al cese. Por cada periodo de 5 años que exceda de los 25, incremento en 1 mes // Cese trabajador con menos de 65 años y servicios ininterrumpidos de al menos 25, mismo derecho. // Solo cuando no haya mediado despido disciplinario.
Cáceres	Incentivo jubilación anticipada: 10 años de antigüedad, complemento en funciórd e la edad. A los 63 años: 8 mensualidades de salario base, más antigüedad.; a los 64 años 5 mensualidades de salario base, más antigüedad. Deberá solicitarse en los 3 menses siguientes al cumplimiento de la edad indicada.

Convenio	Otros
Cádiz	Cláusula de estabilidad: las empresas no podrán tener más del 50% de la plantilla con contratos temporales (no se incluyen los trabajadores contratados por obra o servicio)
Cantabria (pendiente de publicación)	Incluye medidas para la igualdadd y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas
Castellón	Pases de libre circulación: para los trabajadores del sector tendrán derecho a viajar gratuitamente en las líneas regulares establecidas por su empresa. Mismo derecho conyuges o pareja de hechp e hijos menores de 18 años, mayores si son estudiantes y lo justifican, así como los hijos disminuidos físicos o psíquicos cualquiera que sea su edad
Ciudad Real	
Córdoba	Ayudas a discapacitados: en supuesto de tener hijos discapacitados físicos o psíquicos que precisen de educación especial. Las empresas colaborarán de manera voluntaria al abono de las cuotas de los colegios especializados, en la medida de sus posibilidades.
Cuenca	Durante el embarazo la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos. // Regulación Planas de igualdad y políticas de no discriminación.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Pases gratuitos: conyuge o compañero/a cuando a crediten convivencia superior a un año y a hijos de ambos hasta 18 años de edad que no tengan trabajo retribuido.
Girona	Premio de fidelidad: los trabajadores que sigan trabajando en las empresas a partir de los 60 años, cobrarán una cantidad contenida en tablas dependiendo de los años de antigüedad. Este se pagará en las 15 pagas anuales. A partir de los 65 años, dejará de cobrar este premio.
Granada	Anticipos: los trabajadores con al menos una antigüedad de 1 año, y que se encuentren ante alguna necesidad urgente, podrán solicitar de la empresa un anticipo, que no podrá superar el valor que correspondería a 3 mensualidades de su salario base más antigüedad. y con la limitación del 5% de coincidencia de la plantilla para su solicitud. Reintegro se hará en 18 plazos. // Limpieza de autocares: no es obligación de los angentes únicos ni de los condctores, no pueden ser obligados a ello. Por tanto, si acceden a realizar esas labores se le abonará una retribución adicional pactada con la empresa.
Guadalajara	Limpieza de los vehículos: Obligación del conductor dentro de su jornada laboral. // Gastos de tarjeta de tacógrafos digital: correrán a cargo de la empresa. // Gastos renovación carné de conducir: a cargo de la empresa
Huelva	Ayuda escolar: las empresas abonarán al iniciarse el curso la cantidad de 142,45€ euros (para 2024) a sus trabajadores por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años. Se abonará además la cantidad de 206,10 euros al año por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años. // Ayuda para hijos con discapacidad: ayuda para cada trabajador de 152,46 euros anuales por cada hijo con discapacidad psíquico o físico con una minusvalía de más del 70%
Huesca	Auxiliar en ruta: trabajador encargado de prestar asistencia a viajeros.
Jaén	Anticipos: los trabajadores tienen derecho a un anticipo a cuenta con el límite máximo del 90% del valor de sus retribuciones de 15 días, abonándose por la empresa durante la 3ª semana del mes que corresponda. // Empresas con más de 50 trabajadores, en sus nuevas contrataciones darán cumplimiento a la normativa sobre el 2% de plantilla para la integración laboral del trabajador con capacidad disminuida o minusválida.
La Coruña	Pase para jubilados: los jubilados, pensionistas de larga enfermedad, viudas e hijos huérfanos menores de 18 años de los trabajadores fallecidos en activo, tendrá derecho a viajar en las líneas de sus respectivas empresas, como si el trabajador estuviera en activo.
La Rioja	

Convenio	Otros
León	Entrega de reaudaciones: tarjeta para controlar billeteaje de los autobuses. Gastos correrán a cargo de la empresa. // Festividad de San Cristobal (10 de julio): la jornada laboral finalizará a las 21 horas. Si dicho día no coincidiera en sábado, la festividad se pospondrá para el sábado siguiente al 10 de julio, fecha en la cual la empresa invitará a sus empleados a una cena. // Pases de libre circulación: para los trabajadores/as y cónyuges, familiares incluidos en la seguridad social, así como los hijos solteros que no tengan ingresos. Las personas jubiladas, esposas hijos y viudos manentrán los mismos beneficios. // Premio de permanencia y educción de jornada o cese: antigüedad en la empresa de al menos 6 años, que accedan voluntariamente de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial con una reducción de la jornada de al menos un 75% o que sin pasar a tiempo parcial causen por su voluntad baja definitiva en la empresa: 60 años- 5 mensualidades, 61 años- 4 mensualidades, 62 años- 3 mensualidades, 63 años- 2 mensualidades.
Lleida	Premio de fidelidad: los trabajadores que sigan trabajando en las empresas a partir de los 60 años, cobrarán una cantidad contenida en tablas dependiendo de los años de antigüedad. Este se pagará en las 15 pagas anuales. A partir de los 65 años, dejará de cobrar este premio.
Lugo	
Madrid (regulares) pendiente de publicación	Incluye medidas para la igualdadd y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas
Madrid (discrecional)	Abono sanciones: Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa serán satisfechas por ésta o por el trabajador/a según imputabilidad de la misma. Las originadas con motivo de la conducción del vehículo serán a cargo del conductor/a.
Málaga	Tarjeta digital: Las empresas se comprometen a abonar, por una sola vez, el importe de la tarjeta digital. // Plus adversidad: En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33%, la empresa abonará en nómina la cantidad de 94,05 euros mensuales.
Murcia	Pase de libre circulación: el personal tiene derecho a viajar gratuitamente en un número no superior a dos personas en cada coche, con la limitación de 6 viajes al mes.
Navarra	Compensación por extinción: de los 60 años a los 64 años, en cuantías que oscilan de los 10.606,48 euros a los 4.247,98 euros. (antigüedad mínima en la empresa de 10 años).
Ourense	
Palencia	
Las Palmas (Discrecional)	
Pontevedra	Los jubilados, pensionistas de larga enfermedad, viudas y huérfanos menores de 18 años de los trabajadores fallecidos en activo, tendrán derecho a viajar en las líneas de sus empresas, como si el trabajador estuviese en activo.
Salamanca	Las empresas abonarán 2 mensualidades a los herederos o herederas naturales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador/a fallecido /a tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a 3 años. // Seguro obligatorio de viajeros: empresas abonaran la prima voluntaria, de manera que permita el trabajador en caso de accidente, percibir la indemnización completa correspondiente
Santa Cruz de Tenerife	Anticipos: los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos semanales o quincenales, a cuenta del trabajo ya realizado.
Segovia	
Sevilla	Anticipos: trabajador tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el 90% de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana. // Pases de favor: empleados tanto en activo, jubilados, prejubilados-incentivados y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Derecho aplicable al conyuge y miembros de la unidad familiar por un año.
Soria (2011)	

Convenio	Otros
Tarragona	Premio de fidelidad: los trabajadores que sigan trabajando en las empresas a partir de los 60 años y hasta los 64 años, cobrarán una cantidad dependiendo de los años de antigüedad. 60 años: 4.998,22 euros. // 61 años: 4.261,13 euros.// 62 años: 3.644,18 euros // 63 años: 2.162,48 euros // 64 años: 1.147,44 euros.
Toledo	Gratificación de fidelidad: Cuando un trabajador de 60 o más años de edad, cause baja voluntaria, tendrá derecho a percibir, en función del número de años de prestación continua de servicios, una gratificación en concepto de fidelidad a la empresa.
Valencia	
Valladolid	Multas de tráfico: Serán de cuenta y cargo de la Empresa, las multas que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo de los trabajadores las multas a ellos imputables.
Zamora	
Zaragoza	

06

SALARIO DE UN CONDUCTOR CON 10 AÑOS ANTIGÜEDAD



06

SALARIO DE UN CONDUCTOR CON 10 AÑOS ANTIGÜEDAD

Convenio	Tabla	Salario base	Antigüedad	Plus convenio	Pagas extras
Álava	2024	1159,26	185,48	460,05	1804,79
Albacete	2024	1044	208,8	451,5	1704,3
Alicante	2024	1441,5	-	-	1441,5
Almería (pendiente de publicación)	2023	1181,54	185,58	143,97	1511,09
Asturias (anulado)	2024	1615,2	323,04	305	1938,24
Ávila	2023	1237,37	-	-	1237,37
Badajoz	2023	881,4	176,28	189,72	1071,12
Baleares, Islas (regulares)	2024	1414,91	204,13	-	1619,04
Baleares, Islas (discrecional)	2025 (Vehiculos tipo A)	1728,13	136,72	-	1864,85
Barcelona	2025	1636,09	130,49	-	1766,58
Bizkaia (Vizcaya)	2024	1586,04	218,15	393,71	2197,9
Burgos	2024	1380,9	125,4	113,28	1506,3
Cáceres	2023	853,76	-	142,52	925,02
Cádiz	2025	1165,8	-	-	1165,8
Cantabria (pendiente de publicación)	2025	1565,99	126,77	-	1565,99
Castellón	2024	1530,45	-	-	1530,45
Ciudad Real	2024	1260,6	252,12	-	1512,72
Córdoba	2020	795,39	102	171,37	897,39
Cuenca	2025	1067,7	213,54	120,68	1281,24

Convenio	Tabla	Salario base	Antigüedad	Plus convenio	Pagas extras
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	2024	1691,7	338,34	-	2030,04
Girona	2025	1503	69,78	111,927	1572,78
Granada	2024	1220,4	244,08	-	1464,48
Guadalajara	2024	1.193,59	238,718	-	1.432,31
Huelva	2024	737,1	-	267,6	1004,7
Huesca	2025	1258,8	94,21	-	1353,01
Jaén	2025	1251,32	250,264	-	1501,584
La Coruña	2024	1158,3	231,66	79,77	1389,96
La Rioja	2025	1487,4	148,74	-	1636,14
León	2025	1122,3	224,46	101,61	1448,37
Lleida	2025	1177,65	74,01		1251,66
Lugo	2024	1265,4	-	-	1265,4
Madrid (regulares) pendiente de publicación	2025	1440,89	288,178	471,97	2201,038
Madrid (discrecional)	2025	1416,88	-		1416,88
Malaga	2025	1336,48	267,296		1603,776
Murcia	2025	1350,6	142,5		1493,1
Navarra	2025	1741,11	523,82		2264,93
Orense	2024	985,5	147,825		1133,325
Palencia	2025	1202,2	-	-	1202,2
Las Palmas (Discrecional)	2024	1080	-	40	1120
Pontevedra	2023	1146,9	229,38	-	1376,28

Convenio	Tabla	Salario base	Antigüedad	Plus convenio	Pagas extras
Salamanca	2024	1168,84	116,884	93,62	1285,724
Santa Cruz de Tenerife	2025	1067,63	-	-	
Segovia	2024	1278,62	214,86		1493,48
Sevilla	2025	1.304,57	-	-	1.930,05
Soria (2011)	2021	1244,76	-	-	1244,76
Tarragona	2024	978,89	74,89	413,66	1467,44
Toledo	2025	1146,3	263,649	358,72	1768,669
Valencia	2024	1621,93	-	-	1621,93
Valladolid	2025	1335,97	-	-	1335,97
Zamora	2024	1132,16	226,432	186	1544,592
Zaragoza	2025	1556,4	-	-	1556,4

Convenio	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus convenio anual	Pagas extras (incluyendo antigüedad y plus convenio)	Salario bruto anual
Álava	13.911,12 €	2.225,76 €	5.520,60 €	5.414,37 €	27.071,85 €
Albacete	12.528,00 €	2.505,60 €	5.418,00 €	5.112,90 €	25.564,50 €
Alicante	17.298,00 €			4.324,50 €	21.622,50 €
Almería (pendiente de publicación)	14.178,48 €	2.226,96 €	1.727,64 €	4.533,27 €	22.666,35 €
Asturias (anulado)	19.382,40 €	3.876,48 €	3.660,00 €	5.814,72 €	32.733,60 €
Ávila	14.848,44 €			3.712,11 €	18.560,55 €
Badajoz	10.576,80 €	2.115,36 €	2.276,64 €	3.213,36 €	18.182,16 €
Baleares, Islas (regulares)	16.978,92 €	2.449,56 €		4.857,12 €	24.285,60 €
Baleares, Islas (discrecional)	20.737,56 €	1.640,64 €		5.594,55 €	27.972,75 €
Barcelona	19.633,08 €	1.565,88 €		5.299,74 €	26.498,70 €
Bizkaia (Vizcaya)	19.032,48 €	2.617,80 €	4.724,52 €	6.593,70 €	32.968,50 €
Burgos	16.570,80 €	1.504,80 €	1.359,36 €	4.518,90 €	23.953,86 €
Cáceres	10.245,12 €		1.710,24 €	2.775,06 €	14.730,42 €
Cádiz	13.989,60 €			3.497,40 €	17.487,00 €
Cantabria (pendiente de publicación)	18.791,88 €	1.521,24 €		5.078,28 €	25.391,40 €
Castellón	18.365,40 €			4.591,35 €	22.956,75 €
Ciudad Real	15.127,20 €	3.025,44 €		4.538,16 €	22.690,80 €
Córdoba	9.544,68 €	1.224,00 €	2.056,44 €	2.692,17 €	15.517,29 €
Cuenca	12.812,40 €	2.562,48 €	1.448,16 €	3.843,72 €	20.666,76 €
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	20.300,40 €	4.060,08 €		6.090,12 €	30.450,60 €
Girona	18.036,00 €	837,36 €	1.343,13 €	4.718,34 €	24.934,83 €
Granada	14.644,80 €	2.928,96 €		4.393,44 €	21.967,20 €

Convenio	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus convenio anual	Pagas extras (incluyendo antigüedad y plus convenio)	Salario bruto anual
Guadalajara	14.323,08 €	2.864,62 €		4.296,92 €	21.484,62 €
Huelva	8.845,20 €		3.211,20 €	3.014,10 €	15.070,50 €
Huesca	15.105,60 €	1.130,52 €		2.706,02 €	18.942,14 €
Jaén	15.015,84 €	3.003,17 €		4.504,75 €	22.523,76 €
La Coruña	13.899,60 €	2.779,92 €	957,24 €	4.169,88 €	21.806,64 €
La Rioja	17.848,80 €	1.784,88 €		4.908,42 €	24.542,10 €
León	13.467,60 €	2.693,52 €	1.219,32 €	5.793,48 €	23.173,92 €
Lleida	14.131,80 €	888,12 €		3.754,98 €	18.774,90 €
Lugo	15.184,80 €			3.796,20 €	18.981,00 €
Madrid (regulares) pendiente de publicación	17.290,68 €	3.458,14 €	5.663,64 €	6.603,11 €	33.015,57 €
Madrid (discrecional)	17.002,56 €			4.250,64 €	21.253,20 €
Malaga	16.037,76 €	3.207,55 €			22.469,62 €
Murcia	16.207,20 €	1.710,00 €		4.051,80 €	21.969,00 €
Navarra	20.893,32 €	6.285,84 €		5.223,33 €	32.402,49 €
Orense	11.826,00 €	1.773,90 €		3.399,98 €	16.999,88 €
Palencia	14.426,40 €			3.606,60 €	18.033,00 €
Las Palmas (Discrecional)	12.960,00 €		480,00 €	3.240,00 €	16.680,00 €
Pontevedra	13.762,80 €	2.752,56 €		4.128,84 €	20.644,20 €
Salamanca	14.026,08 €	1.402,61 €	1.123,44 €	3.857,17 €	20.409,30 €
Santa Cruz de Tenerife	12.811,56 €			3.202,89 €	16.014,45 €
Segovia	15.343,44 €	2.578,32 €		4.480,44 €	22.402,20 €
Sevilla	15.654,84 €			3.860,10 €	19.514,94 €
Soria (2011)	14.937,12 €			3.734,28 €	18.671,40 €

Convenio	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus convenio anual	Pagas extras (incluyendo antigüedad y plus convenio)	Salario bruto anual
Tarragona	11.746,68 €	898,68 €	4.963,92 €	4.402,32 €	22.011,60 €
Toledo	13.755,60 €	3.163,79 €	4.304,64 €	5.306,01 €	26.530,04 €
Valencia	19.463,16 €			4.865,79 €	24.328,95 €
Valladolid	16.031,64 €			4.007,91 €	20.039,55 €
Zamora	13.585,92 €	2.717,18 €	2.232,00 €	4.633,78 €	23.168,88 €
Zaragoza	18.676,80 €			4.669,20 €	23.346,00 €

07

CONCLUSIONES



07 CONCLUSIONES

- Hay 51 convenios colectivos suscritos, prácticamente uno por cada una de las provincias españolas, aunque no todas tienen convenio propio (Caso de Teruel). En este sentido, las comunidades autónomas de Madrid y las Islas Baleares tienen dos (uno para servicios regulares y otro para discrecionales).
- Los convenios colectivos de aplicación al sector son prácticamente específicos a la actividad del transporte de viajeros por carretera. De la totalidad de convenios existentes, casi el 95 % regulan de manera exclusiva el transporte de viajeros por carretera. Solo Asturias, Burgos y Huelva no tienen uno específico, sino que su ámbito se refiere al transporte por carretera.
- De la totalidad de los 51 convenios existentes, hay 7 que están denunciados en el momento de elaboración de este trabajo.
- Existen diferencias importantes en cuanto a la jornada. Los convenios con la jornada más alta tienen un cómputo anual total de 1.826 horas y 27 minutos (Almería, Málaga y los dos convenios de Madrid –tanto para servicios regulares como para servicios discrecionales-). Los convenios con menor jornada (León y Vizcaya) computan un total de 1.720 horas anuales.
- Los convenios recogen la cuestión del cómputo de jornada de forma muy diferente, debiendo compararse convenio por convenio.
- La casuística al respecto de las horas extraordinarias es muy diversa, dificultando su comparativa y habrá que estar a lo dispuesto convenio a convenio.
- En lo que refiere a períodos de vacaciones, Castellón y Valencia tienen los convenios con más días reconocidos (35). Casi el 60 % de los convenios analizados tienen hasta 30 días naturales de vacaciones, mientras que algo más del 40 % tienen 31 días o más.
- En cuanto a compensaciones por festivos trabajados, más del 70 % de los convenios lo contemplan.
- Casi la totalidad de los convenios analizados (algo más del 94 %) reconocen como mínimo tres pagas extraordinarias.
- Casuística diversa en pluses y complementos. Los complementos por nocturnidad y antigüedad son los más comunes, seguidos por el de quebranto de moneda. Más del 70 % de los convenios contienen los dos primeros complementos.
- En cuanto a la incapacidad temporal, el 90 % de los convenios mejora en lo dispuesto a la legislación vigente.
- Sobre la jubilación, casi el 61 % de los convenios se rigen por la normativa vigente (sin perjuicio de que a algunos solo se aplique esta para algunas de las modalidades parcial/anticipada/definitiva, regulando el convenio en el resto).
- La comparativa al respecto de las dietas previstas en cada convenio deberá hacerse convenio por convenio.
- Existe diversidad en los convenios para los permisos retribuidos o licencias retribuidas. Los permisos más contemplados son por nacimiento y matrimonio. Así, más del 78 % de los convenios recogen permisos por la primera circunstancia y más del 90 % por la segunda.
- Cerca del 40 % de los convenios recogen licencias sin sueldo. De estos, casi el 10 % sobre el total remiten a la legislación vigente.
- En cuanto a las excedencias, casi el 80 % de los convenios se rigen por lo establecido en la normativa y pese a que algunos solo lo hacen en referencia a deberes inexcusables.
- Sobre la formación profesional, más del 80 % de los convenios recogen derechos en esta materia.
- Al respecto del período de prueba, casi el 61 % de los convenios remite al Estatuto de los Trabajadores.
- Sobre el cese voluntario del trabajador, cerca del 85 % de los convenios remite al Estatuto de los Trabajadores. El mismo porcentaje es el de los convenios que recogen mejoras para contratos eventuales y de formación, así como para contrataciones a tiempo parcial.
- La comparativa de modalidades contractuales previstas en cada convenio se deben analizar convenio por convenio. Si bien en la práctica totalidad las modalidades contractuales se ajustan a las previsiones legales de carácter general.
- Al respecto de los reconocimientos médicos o controles, casi el 70 % de los convenios establece la obligación por parte de la empresa de realizar o proporcionar exámenes médicos periódicos.
- Sobre los seguros o las indemnizaciones por accidentes, fallecimientos durante la prestación de servicios, hay que decir que todos los convenios, excepto uno, estipulan la contratación de pólizas de seguro en caso de fallecimiento, invalidez o incapacidad en el desarrollo de la actividad profesional.
- Todos los convenios a excepción de uno contienen disposiciones en lo relativo a la retirada del carnet de conducir de los trabajadores conductores (diferenciando en si esta ha sido en el ámbito profesional o fuera de este), así como en la reserva de su puesto, la reubicación de los afectados y la conservación de sus condiciones.
- Además, el 45 % de los convenios recogen otros beneficios no considerados en los apartados anteriores (premios de fidelidad, pases de libre circulación o ayudas, entre otros).



www.confibus.org