

Las relaciones laborales en el transporte en autobús en España.

Un análisis comparativo de la negociación colectiva sectorial.

2019





Coordinación:
Rafael Barbadillo (CONFEBUS)
Jaime Rodríguez (CONFEBUS)
Albert Viladrich (CONFEBUS)

Equipo de trabajo:
Sergio Bencomo (TDBM Abogados)
Jorge Domínguez (TDBM Abogados)



ÍNDICE

01		Presentación	P. 05
02		Vigencia y ámbito de aplicación	P. 06
03		Jornada	P. 10
04		Horas extraordinarias	P. 14
05		Vacaciones	P. 18
06		Compensaciones por festivos	P. 22
07		Gratificaciones extraordinarias	P. 26
08		Pluses y complementos	P. 32
09		Incapacidad temporal	P. 42
10		Jubilación	P. 50
11		Permisos retribuidos o licencias retribuidas	P. 54
12		Licencias sin sueldo	P. 64
13		Excedencias	P. 68
14		Formación Profesional	P. 72
15		Salario de un conductor con diez años de antigüedad	P. 76
16		Período de prueba	P. 80
17		Cese voluntario del trabajador	P. 84
18		Modalidades contractuales	P. 88
19		Reconocimiento médico/control	P. 92
20		Seguros e indemnizaciones por accidentes y fallecimientos durante la prestación de servicios	P. 96
21		Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa	P. 100
22		Otros	P. 106
23		Conclusiones	P. 110



01

Presentación

El sector del transporte en autobús es estratégico para la economía y la sociedad española. España se cohesiona y vertebra gracias a una extensa red de conexiones en autobús de accesibilidad universal entre los más de 8.000 municipios que existen en nuestro territorio, así como la actividad del transporte en autobús garantiza el acceso a servicios básicos del Estado del bienestar, permite y fomenta la movilidad sostenible y contribuye de forma relevante y estratégica a la primera industria del país: el turismo.

Los servicios de transporte en autobús precisan indudablemente de importante capital humano para la organización y prestación de los mismos. El sector lo componen más de 3.300 empresas que a su vez generan más de 95.000 puestos de trabajo (más de 67.000 empleos directos y casi 28.000 indirectos), caracterizados por la estabilidad y la calidad. Las realidades territoriales y la negociación colectiva en nuestro país hacen que el sector presente diferencias en sus relaciones laborales.

El presente estudio supone un análisis comparado, pormenorizado y detallado del resultado de la negociación colectiva en el sector del transporte en autobús en España. Para ello, nos hemos centrado en analizar una serie de materias y disposiciones clave en la cincuentena de convenios colectivos que existen y se aplican al sector en nuestro país. Algunos de los convenios están denunciados y otros no han sido modificados desde el año cuya referencia se recoge en el estudio.

Con el objetivo de realizar un análisis exhaustivo, hemos consultado y recopilado todos los convenios, tratando de ordenar la información de forma precisa para poder extraer datos comparables de calidad y que nos permitieran sacar conclusiones claras. 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.

Los resultados que a continuación se exponen son la culminación de un trabajo que ha supuesto un esfuerzo y un reto. Lo primero, por la extensa complejidad y amplia diversidad de convenios existentes a analizar. El desafío, por otro lado, ha sido poder brindar conclusiones sobre la realidad práctica del régimen jurídico-laboral del transporte en autobús a través de un estudio pionero en su campo. Estamos convencidos de que el resultado será un instrumento eficaz tanto para las empresas como para los trabajadores y resultará útil de cara al futuro de la negociación colectiva en el sector.

Sergio Bencomo

Jorge Domínguez

02

Vigencia y ámbito de aplicación

[Volver al índice](#)

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Álava	01/01/2008 al 31/12/2010. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	Todas las empresas dedicadas al transporte público de viajeros regulares, discrecionales y coordinados.
Albacete	01/01/2018 al 31/12/2020.	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	01/01/2018 al 31/12/2021.	Todas las empresas de servicios regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos de transporte de viajeros por carretera.
Almería	01/01/2017 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera: servicio regular, discrecional; auto taxis y gran turismo; 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	01/01/2015 al 21/12/2018. Ha sido denunciado.	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.
Ávila	01/01/2015 al 21/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de servicios regulares, discrecionales y urbanos.
Baleares, Islas (regulares)	01/01/2016 al 31/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y de estaciones de autobuses.
Baleares, Islas (discrecional)	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas que presten sus actividades en el sector del transporte por carretera en el servicio regular de viajeros.
Barcelona	05/03/2014 al 31/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas aquellas empresas encuadradas y autorizadas para prestar servicios en el sector de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera.
Bizkaia (Vizcaya)	Desde el 01/01/2015. Ha sido denunciado.	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.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Burgos	01/01/2018 al 31/12/2021.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera (servicios regulares y discrecionales).
Cáceres	01/01/2017 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte por carretera de mercancías, viajeros, garajes y aparcamientos.
Cádiz	01/01/2015 al 31/12/2018. Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el 01/01/2019, sin necesidad de comunicación por escrito.	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.
Cantabria	01/07/2018 al 31/12/2022.	Todas las empresas dedicadas al Servicio de transporte discrecional y regula de viajeros con autobuses y microbuses.
Castellón	01/01/2012 al 31/12/2018. Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el 01/01/2019, sin necesidad de comunicación por escrito.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera.
Ciudad Real	01/01/2016 al 31/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y urbanos.
Córdoba	01/01/2016 al 31/12/2018. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	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.
Cuenca	01/01/2014 al 31/12/2017. Ha sido denunciado.	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.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	01/01/2015 al 31/12/2017. Denuncia automática del Convenio una vez expire su vigencia.	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.
Girona	01/01/2015 al 31/12/2018. Denuncia automática del Convenio una vez expire su vigencia.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios discrecionales, regulares, y servicios urbanos en autobús y microbús.
Granada	01/01/2016 al 31/12/2019.	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.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Guadalajara	01/01/2017 al 31/12/2019.	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.
Huelva	01/01/2017 al 31/12/2019.	Todas las empresas de transporte regulares y discrecionales de viajeros por carretera.
Huesca	01/01/2018 al 31/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de transportes por carretera, garajes y lavados y engrases.
Jaén	01/01/2017 al 31/12/2019.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y garajes.
La Coruña	01/01/2017 al 31/12/2019.	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 Rioja	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera.
León	01/01/2016 al 31/12/2020.	Todas las empresas que desarrollen la actividad de transporte interurbano de viajeros por carretera, tanto efectúen servicios regulares como discrecionales.
Lleida	01/01/2016 al 31/12/2019.	Todas las empresas del subsector de transporte órgano de viajeros.
Lugo	01/01/2014 al 31/12/2016. Ha sido denunciado.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carreteras (servicios regulares, discrecionales, urbanos en autobuses o microbuses).
Madrid (regulares)	01/01/2013 al 31/12/2015. Vigencia prorrogada hasta hasta 31/12/2019.	Todas las empresas dedicadas a las actividades de transporte de viajeros por carretera.
Madrid (discrecional)	01/01/2018 al 31/12/2020.	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.
Málaga	01/01/2017 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.
Murcia	Del 01/01/2008 al 31/12/2011. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	Todas las empresas de transportes de viajeros de servicios discrecionales, regulares temporales y regulares de uso especial.
Navarra	01/01/2016 al 31/12/2019.	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.
Ourense	01/01/2012 al 31/12/2017. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Convenio	Vigencia del Convenio	Ámbito de aplicación del Convenio
Palencia	01/01/2010 al 31/12/2012. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carretera.
Las Palmas	01/01/2017 al 31/12/2020.	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.
Pontevedra	01/01/2002 AL 31/12/2011. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de su denuncia.	Todas las empresas dedicadas al transporte discrecional de viajeros.
Salamanca	01/01/2018 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte público por carretera en las actividades de transporte regular y transporte discrecional de viajeros.
Santa Cruz de Tenerife	01/01/2015 al 31/12/2018. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	Todas las empresas del sector cuya actividad consista en el transporte urbano e interurbano de viajeros por carretera en todas sus modalidades.
Segovia	01/01/2005 al 31/12/2007. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	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.
Sevilla	01/01/2016 al 31/12/2019.	Todas las empresas de transporte de personas por carretera.
Soria	01/01/2016 al 31/12/2018. Ha sido denunciado.	Todas las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses.
Tarragona	01/01/2011 al 31/12/2014. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	Todas las empresas de servicios urbanos de transporte de viajeros por carretera.
Toledo	01/01/2017 al 31/12/2020.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios regulares permanentes de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turístico.
Valencia	01/01/2015 al 31/12/2018. Se acabó su vigencia pero no consta publicación de denuncia.	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).
Valladolid	01/01/2017 al 31/12/2019.	Todas las empresas de transporte de viajeros por carretera con vehículos de más de 9 plazas.
Zamora	01/01/2017 al 31/12/2021.	Todas las empresas del sector de Transporte de Viajeros por carretera y su personal de talleres y servicios.
Zaragoza	01/01/2016 al 31/12/2019.	Todas las empresas dedicadas al transporte de viajeros.

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	40 horas semanales de trabajo efectivo, que nunca sobrepasará las 1.826 horas con 27 minutos.
Asturias	40 horas semanales de trabajo efectivo.
Ávila	40 horas semanales distribuidas en 5 días de trabajo continuado y 2 de descanso consecutivo. 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. 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.
Baleares, Islas (discrecional)	1.800 horas ordinarias en cómputo anual; 40 horas en cómputo semanal y 7:30 horas en cómputo diario.
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. La jornada podrá partirse hasta en 3 ocasiones, tanto en el centro de trabajo como fuera del mismo.
Cáceres	1.794 horas anuales.

Convenio	Jornada
Cádiz	Jornada semanal de 39 horas de trabajo.
Cantabria	1.795 horas anuales, con una jornada promedio de 7 horas y 20 minutos.
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. Trabajadores con jornada continuada, dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computará dentro de la jornada laboral.
Córdoba	40 horas semanales.
Cuenca	1.800 horas anuales en cómputo anual, y 40 horas semanales..
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	La duración máxima será de 40 horas semanales, y en cómputo anual 1.792 horas (2019).
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.
Huelva	La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo ó 1.816 horas al año.
Huesca	1.808 horas de trabajo efectivo, 16 de las mismas serán exclusivamente utilizables para formación y acumulables por periodos de hasta 5 años
Jaén	40 horas semanales. La jornada mínima será de 6 horas y 30 minutos durante 5 días y 6 horas el primer día de descanso semanal, dentro de un espacio máximo de 12 horas diarias.
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.
León	La jornada será de 1.720 horas al año - 215 días.
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.

Convenio	Jornada
Lugo	La jornada será de 1.800 horas de trabajo, en cómputo bimensual.
Madrid (regulares)	Personal de no movimiento: 80 horas bisemanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales // Personal de movimiento: 80 horas bisemanales y las jornadas de conducción no pueden superar las 9 horas diarias, salvo causa mayor.
Madrid (discrecional)	1.826 horas con 27 minutos anuales.
Málaga	La jornada será de 1.826 horas y 27 minutos.
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.
Navarra	La jornada de trabajo será de 40 horas semanales y 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	1.826 horas y 26 minutos de cómputo anual y 40 horas en cómputo semanal.
Pontevedra	La jornada anual ordinaria será de 1.816 horas de trabajo efectivo, y de 40 horas efectivas semanales.
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.
Soria	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.

Convenio	Jornada
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.
Zamora	La jornada se repartirá en 5 días semanales de forma generalizada, resultando un cómputo de 1800 horas anuales 225 días laborables al año, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles.
Zaragoza	La jornada de trabajo efectivo anual será de 1.792 horas.



04

Horas extraordinarias

[Volver al índice](#)

Convenio	Horas extraordinarias
Álava	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)
Albacete	Tendrán carácter de estructurales y quedarán sometidas a los topes legamente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
Alicante	
Almería	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 base + Paga extraordinaria + Bolsa de vacaciones + antigüedad, entre 1826 horas.
Asturias	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 10,25 euros. Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de conceptos.
Badajoz	El precio de cada hora extraordinaria será el reflejado para todas las categorías profesionales, sin incrementarse por la antigüedad en la empresa, ni por otro concepto. Valor . 8,81 euros/hora.
Baleares, Islas (regulares)	Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 12,21 euros (2019), 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.
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)	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.
Burgos	El precio de cada hora extraordinaria en 2019 será de 10.23 euros.
Cáceres	Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales y reglamentarias que lo desarrollan. 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. La fórmula de cálculo es la siguiente: (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%.

Convenio	Horas extraordinarias
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	Se computan bimensualmente. Las horas podrán compensarse con tiempo de descanso retribuido incrementado en un 50%
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 2018 es de 13,05 euros.
Córdoba	Todas las horas que sobrepasen las 40 horas semanales y las realizadas en descansos semanales, se abonarán a razón de 7,45 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	El importe de las horas extraordinarias se establece en tablas. 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 de las horas extraordinarias contenida en tablas, y será su valor superior al de la hora ordinaria.
Guadalajara	Incremento de la hora ordinaria del 50%. Siguiente fórmula: salario año conductor /Jornada anual x 1.5.
Huelva	Se conviene la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas equivalentemente. Cada hora extraordinaria se abonará al precio de 9,16 euros a cada trabajador, sin tener en cuenta su sueldo , complemento personal y demás emolumentos.
Huesca	La cantidad por este concepto está establecida en tablas.
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 horas del cómputo de la jornada semanal, y el exceso serán horas extras. Valor de cada hora extra será de 10,34 euros.
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

Convenio	Horas extraordinarias
León	Pactado su valor con el Comité de Empresa
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.
Lugo	El incremento de la hora extraordinaria nunca será inferior al 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
Madrid (regulares)	Se considerarán horas extras las que excedan de las 9 horas diarias, y las 80 horas bisemanales.
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).
Málaga	Las horas extraordinarias serán abonadas conforme al importe contenido en la tabla salarial. Los precios pactados se abonarán independientemente del número de horas realizadas, su condición, así como de los distintos complementos salariales que cada trabajador tenga acreditados.
Murcia	El valor de la hora extraordinaria en 2019 será de 9,84 euros.
Navarra	El precio de la hora extraordinaria será de 13,40 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	Habrà de atenderse a la normativa 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	Cada hora extraordinaria se retribuirá a un mínimo de 7 euros la hora, debiéndose incrementar dependiendo de las revisiones del IPC.
Pontevedra	Solo se regulan las horas extraordinarias estructurales, que se consideran como tales las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes.
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	Cada hora extraordinaria se retribuirá a 7,83 euros.

Convenio	Horas extraordinarias
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.
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	
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, 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.
Valencia	El valor de la hora extraordinaria es el resultante de la fórmula, (salario mensual de cada categoría x 15) / jornada anual). Esta equiparación se realizará en 2019 con un incremento del convenio más el 50% de la diferencia entre el resultante de la fórmula y el de la hora extraordinaria.
Valladolid	Se establece el valor unitario de la hora extraordinaria del 40% más que la hora ordinaria, el cómputo de estas 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 9,36 euros la hora.
Zaragoza	La hora extraordinaria se podrá retribuir al valor de la hora extraordinaria pactada en tablas, todo ello además del salario de este día ya contabilizado en nómina mensual y los pluses generados que correspondan.

05

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,
Almería	30 días naturales.
Asturias	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.
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.
Burgos	31 días naturales para todo el personal. Este periodo podrá ser fraccionado en dos, como máximo. Su disfrute deberá fijarse de común acuerdo entre empresa y trabajadores.
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 una bolsa de vacaciones.

Convenio	Vacaciones
Cantabria	31 días naturales de vacaciones, retribuyéndose a razón del salario base, más la antigüedad, y/o complemento personal.
Castellón	35 días naturales de vacaciones. Se tendrá en cuenta, a efectos retributivos, el promedio del plus de conductor-perceptor percibido en los 12 meses naturales anteriores a su 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. 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 ó de 32 días naturales, en el supuesto de división del periodo de disfrute en dos veces y a petición del empresario.
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	30 días naturales de salario, más antigüedad, más plus "ad personam".
Jaén	30 días naturales de vacaciones retribuidas a razón de salario base, antigüedad, Plus convenio, más una indemnización de 130,98 euros.
La Coruña	30 días naturales al año, y no podrá experimentar un fraccionamiento superior a dos periodos.
La Rioja	30 días naturales.
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.

Convenio	Vacaciones
Lugo	30 días naturales de vacaciones.
Madrid (regulares)	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.
Málaga	30 días naturales de vacaciones.
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	30 días de vacaciones anuales retribuidas.
Pontevedra	30 días naturales de vacaciones si se disfrutan en uno o dos periodos. En caso de un fraccionamiento, será de 31 días naturales. En todo caso se garantiza que en dichos periodos comprenderán 25 días hábiles, ó 26 días hábiles en caso de fraccionamiento.
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.
Sevilla	31 días naturales (salario base, más la garantía ad personam (si le correspondiese).
Soria	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 117,74 euros,

Convenio	Vacaciones
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	30 días de vacaciones por año, con arreglo al salario base de su categoría, más complemento personal.



06

Compensaciones por festivos

[Volver al índice](#)

Convenio	Compensación por festivos
Álava	Los servicios realizados en domingo y días festivos, darán lugar alternativamente, al descanso semanal compensatorio y a un incremento salarial y al abono de la retribución con el recargo de horas extraordinarias, en el caso de que no goce del descanso semanal compensatorio.
Albacete	
Alicante	
Almería	
Asturias	
Ávila	
Badajoz	
Baleares, Islas (regulares)	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 117,25 euros (2019) por festivo trabajado.
Baleares, Islas (discrecional)	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.
Barcelona	En caso de que el trabajador prestase servicio en su día de descanso o en festivo, puede hacer el día compensatorio de descanso correspondiente o su compensación económica, evaluada en 1 día y medio de salario. 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)	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 mínimos y máximos.
Burgos	

Convenio	Compensación por festivos
Cáceres	Si se trabajara en festivos, 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. Además hay un plus de Navidad y Año Nuevo de 30 euros para quienes trabajen esos días.
Cádiz	
Cantabria	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.
Castellón	En caso de trabajarse en festivo, se compensará con un día de descanso alternativo. Si trabaja de forma regular en festivos o domingos, percibirá el consiguiente plus.
Ciudad Real	En caso de prestar servicio en descanso o festivo, será compensado de la siguiente forma: Por otro día de descanso en el mes inmediato siguiente; por el pago en función del valor de la hora extra pactada en este Convenio.
Córdoba	Compensación de 25,76 euros si se trabajó en domingo o festivo, además de lo que pudiera corresponder por otros conceptos.
Cuenca	
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Plus de domingo y festivos: por cada domingo o festivo trabajado, se abonará un plus de 3,36 euros (2018).
Girona	En caso de coincidir el día de descanso semanal con un día de fiesta abonable, se le facilitará al trabajador un día de descanso alternativo o se le retribuirá conforme a lo establecido en tablas y en función a su antigüedad. Acuerdo entre trabajadores y empresa para el cálculo de la cantidad a abonar en caso de trabajar en festivo.
Granada	
Guadalajara	Plus por trabajar festivo de 12,93 euros por festivo trabajado, además de disfrutar ese festivo en otro día distinto.
Huelva	Cuando un trabajador haya de 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 11,99 euros la hora // Plus de Navidad y de Año Nuevo: 87,44 euros si se trabaja entre las 22 y las 6 horas en esas fechas.
Huesca	Precio por hora de los festivos en 2019, 11,25 euros. Si se trabaja la totalidad de la jornada del día 25/12 o del 01/01, se percibirá un plus adicional de 25 euros por cada uno de dichos días.
Jaén	El personal que trabaje el 01/01 o el 25/12 un plus de 59,82 euros.

Convenio	Compensación por festivos
La Coruña	
La Rioja	Si el trabajador tuviera que trabajar en día de descanso o en día festivo, tendrá derecho a percibir un plus denominado de descanso de 80 euros por día trabajado, sin descanso compensatorio.
León	Existencia de un plus por trabajar en festivo.
Lleida	
Lugo	Si se trabajara en festivos, habría una compensación económica.
Madrid (regulares)	Empresa obligada a dar un descanso compensatorio o a compensarlo económicamente. Si es económico se compensará el importe de las horas trabajadas ese festivo al valor de la hora extraordinaria.
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.
Málaga	Cuando el trabajador tenga que prestar servicio en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, si la empresa necesita el servicio de dicho conductor, este podrá optar por descansarlo o trabajarlo, pudiendo la empresa llegar a acuerdos con este. El trabajador, optará por el correspondiente día compensatorio de descanso, o la compensación económica que será según tablas.
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	Existencia de un plus por trabajar en día de festivo o de descanso. En caso de trabajar en día de festivo o domingo, se percibirá un plus de 15 euros brutos. Si se trabaja en día de descanso, se percibirá la cantidad de 105 euros brutos sin descanso compensatorio. Si el trabajo ese día no supera las 4 horas y finaliza antes de las 14 h, el plus será de 60 euros brutos.
Ourense	
Palencia	
Las Palmas	Para compensar el trabajo en festivo o domingos, se establece un complemento económico fijado en tablas.

Convenio	Compensación por festivos
Pontevedra	Plus por trabajar en domingos y festivos.
Salamanca	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	En caso de que los trabajadores no pudieran disfrutar los 14 días festivos anuales, se pacta una compensación de 584,52 euros al año y que se abonará de manera prorrateada en 12 mensualidades a razón de 48,71 euros al mes. No afectará al personal que no sea de movimiento // Plus Navidad y Fin de año: 100 euros por día trabajado.
Segovia	Las horas extraordinarias en día festivo se compensan al 90%.
Sevilla	
Soria	Se establece un plus por trabajar toda o parte de la jornada de un domingo y para los 14 festivos anuales. A su vez habrá un plus de Nochebuena y Nochevieja.
Tarragona	Los trabajadores que presten servicios en su día de descanso o en un día festivo percibirán 13,13 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	Cuando se trabaje en festivo, serán estos retribuidos como los días de descanso semanal en los que por necesidades del servicio, el trabajador no disfrute del descanso correspondiente. Se deja al acuerdo entre las partes el que, la compensación sea en metálico o en periodos de descanso. Hay además un plus de trabajo en domingo.
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 especial de navidad y año nuevo: para el personal que preste sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero y 25 de diciembre. La cuantía será de 40 euros 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 32 euros y un día de descanso sustitutorio.
Zaragoza	Cuando se trabaje en festivo se percibirá un plus compensatorio de 40 horas si se trabaja toda la jornada. Si esta última es inferior, el importe será de 30 euros. Si se trabaja los días 24 y 31 de diciembre entre las 22 h y las 24 h, se percibirá por cada uno de ellos, un plus de 30 euros.

07

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 de 30 días de salario base, más antigüedad. Paga de Julio: pagadera en la primera quincena de Julio. // Paga de Navidad: pagadera en la primera quincena de Diciembre.// Paga de beneficios: pagadera antes del 31. 03 del año siguiente.
Almería	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	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.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
Baleares, Islas (regulares)	3 gratificaciones extraordinarias, a razón de 30 días de salario base del Convenio, más, en su caso el complemento por antigüedad correspondiente. Se abonarán en la primera quincena de julio, diciembre y marzo de cada año.
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 ad personam por antigüedad,
Barcelona	3 gratificaciones extraordinarias: marzo, julio y Navidad, a razón de 30 días de salario Convenio y Complemento personal de antigüedad. Se abonarán los días 15 de marzo, julio y diciembre.
Bizkaia (Vizcaya)	3 gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base convenio cada una, más antigüedad, y segunda columna de la tabla salarial (plus Convenio), y que se abonarán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.
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.
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.
Cádiz	3 gratificaciones extraordinarias, en los meses de marzo, julio y diciembre, por el importe de 30 días de salario convenio, más antigüedad.
Cantabria	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. Los periodos de devengo son 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.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
Ciudad Real	Percibo de tres 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 en 2018 de 145,66 euros (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 complemento de antigüedad, que se abonarán el 15 de marzo, el 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente. La de verano se calcula hasta el 30 de junio y la de Navidad hasta el 31 de diciembre.
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; 39 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 y el plus convenio.
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.
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.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
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. Se abonará los días 15 de marzo, julio y diciembre.
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)	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), cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio, plus Convenio y antigüedad.
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 (beneficios, Julio y Navidad) 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.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
Las Palmas	3 gratificaciones extraordinarias en Marzo, Julio y Diciembre a la razón de salario base, plus ad personam, cuando proceda y plus convenio, 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.
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.
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	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.

Convenio	Gratificaciones extraordinarias
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. El pago se efectuará el día 20 de los meses citados.
Zamora	Se establecen 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.



08
Pluses y complementos

Volver al índice

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 percceptor: 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 // Plus Antigüedad: Complemento basado en es sistema de bienes (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 cuando el conductor realice funciones de cajero, taquillero o cobrador // 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.
Alicante	Quebranto de moneda: conductores-perceptores, cobradores y taquilleros, 1,27 euros al día // Incentivo Conductor percceptor: 9,55 euros por día que realicen ambas funciones // 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 9,76 euros // Antigüedad: basado en años de servicios (bienios y quinquenios), derogado a partir del año 01.05.99
Almería	Antigüedad: Aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpido, consistente como máximo en el abono de cinco bienios y dos quinquenios // Plus Convenio: cuantía contenida para cada categoría // Nocturnidad: 22 pm y 6 am, 2,10 euros por hora y 2,12 euros por hora para 2018 y 2019, respectivamente // Plus de personal de talleres de empresa de transporte: 104 euros y 105,4 euros mensuales para 2018 y 2019, respectivamente // Plus de personal de taquilla: Plus de puesto de trabajo, cuando se preste, 31,53 euros y 31,85 euros mensuales, para 2018 y 2019, respectivamente // Engrase y limpieza: 58,45 euros y 59,03 euros mensuales, para 2018 y 2019, respectivamente // Plus de transporte: Extrasalarial, 35,71 euros y 36,07 euros mensuales, para 2018 y 2019, respectivamente // Quebranto de moneda: conductores-perceptores, cobradores, factores, extrasalarial, 35,71 euros y 36.07 euros mensuales, para 2018 y 2019, respectivamente.

Convenio	Pluses y complementos
Asturias	Antigüedad: sistema de dos bienios y cinco quinquenios // Plus convenio: prima mensual por 12 meses // Plus conductor: (tablas) // Conductores perceptores: (tablas) cuando realicen ambas tareas // Quebranto de moneda: (tablas) // Peligrosidad: se estará a lo dispuesto en el art. 40 de la Ordenanza Laboral // Plus de desgaste de útiles y herramientas: para el personal de talleres // Turnicidad: plus fijo mensual, para el personal con sistema de turnos de mañanas, tardes y noches // Plus niveles VIII al XI: al igual que para las categorías de Oficial de oficio de 1ª y 2ª, así como para la de conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar administrativo.
Ávila	Personal consolidado: por el concepto de antigüedad, tendrá un valor individual para cada trabajador // Plus Transporte: 52,55 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 por cada día que realice ambas funciones // Servicios urbanos: complemento por mes efectivamente trabajado.
Badajoz	Antigüedad: 2 bienios del 5% cada uno, un trienio del 5% y cuatro quinquenios del 5% cada uno, calculados en todos los casos sobre los sueldos vigentes en cada momento // Plus Convenio // 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 // Limpieza de vehículo: cuando se realiza de mutuo acuerdo con la empresa, por cada día que realice estas funciones
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 289,95 euros mensuales en 2019 // 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 70,12 euros mensuales en 2019 // Plus transporte: para compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, las cuantía por mes de servicio de 64,54 euros mensuales en 2019 //
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 // Antigüedad: a partir del 30.03.2014 este complemento quedó derogado. Solo lo cobrará el personal que lo venía percibiendo hasta esa fecha en la última cuantía percibida, que pasará a considerarse una condición más beneficiosa consolidada a título ad personam // Plus especial para el personal de mecánica, peonaje y limpieza: cuantías en el artículo 12 del Convenio // 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 99,94 euros (2018).

Convenio	Pluses y complementos
Barcelona	Plus de conducción-percepción: complemento de puesto de trabajo para el personal que lleve a cabo ambas funciones, y se devenga por día trabajado // 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: (tablas)
Bizkaia (Vizcaya)	Antigüedad: sistema de 2 bienios y 5 quinquenios (tablas) // Conductor perceptor: complemento salarial por las funciones de cobro (tablas) // Plus Convenio: percibirán este complemento los trabajadores de las categorías laborales cuya percepción será aplicada por cada empresa a los distintos conceptos que le afecten, como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos, primas, pluses, premios, etc., siempre dentro de su categoría profesional.
Burgos	Antigüedad: tablas // Plus transporte: (cuantía en tablas) // 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 habrá una gratificación especial (Tablas) // Plus Peligrosidad: Para aquellos trabajadores que conduzcan o manipulen cargas peligrosas // Plus Nochebuena y Nochevieja: Para aquellos trabajadores que trabajen esas noches.
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 // Plus de dedicación del taquillero: (tablas) // Quebranto moneda y plus conductor perceptor: (tablas)
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. A su vez se pierde la correspondiente a 1 semana por cada falta injustificada. El retraso injustificado se sanciona con la pérdida de 5 días de prima // Nocturnidad: según lo dispuesto en el art. 58 Ordenanza Laboral // 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) // 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	Nocturnidad: para trabajos entre las 22.00 y las 6.00 se retribuirán según tablas // Conductor perceptor: cuando se realice la doble función (tablas) // Quebranto de moneda: cuando se realicen estas funciones (tablas) // Antigüedad: (tablas) // Complemento personal: como condición más beneficiosa, aquellos empleados que viniesen percibiendo complemento personal con base en antigüedad y con origen en el tránsito de la vigente 21-12-2003, seguirán percibiendo tal complemento "ad personam", no pudiendo ser absorbible ni compensable

Convenio	Pluses y complementos
Castellón	Antigüedad// Quebranto de moneda: cuando se realicen funciones de cobro del billete, percibirán 23,16 euros (2019), prorrateable por los días de trabajo efectivo mensual (22 días) // Plus trabajo en domingo y festivo: 19,82 euros por día (2019) // Conductor-perceptor: por cada día que se realicen ambas funciones, 7,28 euros por día (2019) // Plus de idiomas: 31,13 euros mensuales y siempre que lo deban utilizar habitualmente a solicitud de la empresa durante el trabajo (2019 //
Ciudad Real	Antigüedad // Conductor-perceptor: complemento salarial de 7,24 euros (2018) // Portadores de correos: 1,15 euros, los días que preste este servicio // Quebranto de moneda: Cobradores, cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social; cobradores de facturas y taquilleros, cobrarán el 0.50 por mil del importe que cobren o recauden mensualmente. Cantidad mínima a percibir en todo caso, 2018, 26,57 euros // Plus transporte: para 2018 de 157,80 euros en 11 pagas, no incluyéndose las vacaciones // Nocturnidad: 25 % del salario pase // Penosidad, toxicidad y peligrosidad: 20% del salario base // Complemento de jornadas especiales: para 2018, 249,64 euros.
Córdoba	Plus Convenio: plus lineal, fijo y mensual para todas las categorías. Se abonará 15 veces al año // Transporte: se percibirá por días de asistencia y cuantía es de 4.93 euros día // Nocturnidad: para trabajos entre las 22 h y las 6 h, a razón de 1,20 euros la hora // Quebranto moneda: para quien realice estas funciones, a razón de 61,68 euros // Conductor perceptor: 20% sobre el salario correspondiente por su doble función // Antigüedad o premio de vinculación: sistema de quinquenios.
Cuenca	Antigüedad: consistente en 2 bienios al 5% cada uno y 5 quinquenios al 10% de salario base // Plus transporte: tablas // Plus Convenio: tablas // Conductor-perceptor: complemento salarial del 20% del salario durante los días que haga esa función doble // Quebranto de moneda: cuando se hagan esas funciones (tablas)
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Quebranto de moneda: cuando los conductores realicen labores de cobrador // Antigüedad: sistema de 1 cuatrienio y 7 quinquenios del 10% calculados sobre 17,72 euros en 2018
Girona	Plus conductor perceptor: cuando realicen la doble función de forma simultánea (tablas) // Nocturnidad: el importe corresponde a la cantidad por hora y se especifica en tablas // Complemento personal de antigüedad: sistema establecido en una escala // Quebranto de moneda: cantidad en tablas. Los conductores perceptores no tienen derecho a cobrar este plus.

Convenio	Pluses y complementos
Granada	Antigüedad: se calculará sobre los salarios base (SB) en la siguiente escala (2 años- 5% SB; 4 años-10% SB; 9 años-20% SB; 14 años - 30 % SB; 19 años - 40% SB y 29 años - 60 % SB) // Plus Perceptor: cuando hagan la doble función de conducción y cobro de billetes, un plus por cada día que se realice // Quebrando de moneda: tablas // Transporte correos: tablas // Plus transporte: plus extrasalarial de idéntico importe para todas las categorías. Prorratableable en 11 meses, excluyéndose de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Se puede percibir el plus en un solo pago que se realizaría el 15 de septiembre de cada año // Plus taller: para personal de taller, por la realización de otras funciones distintas a las de su categoría. Se abonará todos los meses excepto vacaciones e Incapacidad temporal // Nocturnidad: cuando proceda, será el 20% del salario base más antigüedad.
Guadalajara	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 por cada idioma que hable y escriba correctamente además del propio // Conductor- perceptor: simultanear ambas funciones, complemento salarial de puesto de trabajo del 20% de su salario base // Plus disponibilidad: tablas // Quebranto de moneda: tablas // Antigüedad: 5 % para cada bienio y del 10% para quinquenio
Huelva	Complemento personal: desde el 01.06.06 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: (tablas) // Plus Transporte: 32,11 euros mensuales // 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 // Quebranto de moneda: para el personal que realice pagos y cobros, no de forma ocasional, percibirá la cantidad de 28,93 euros mensuales.
Huesca	Plus asistencia: solo por día trabajado con exclusión vacaciones y permisos retribuidos, y en proporción a las horas (contrato parcial) // Quebranto de moneda: para los que tengan condición de taquilleros o cajeros, percepción por día efectivamente trabajado por la cantidad de 1,20 euros // Antigüedad: 3 años- 26,47 euros; 5 años-53,04 euros; 10 años- 79,56 euros; 15 años - 106,08 euros, más de 15 años (tablas) // Plus ad personam: trabajadores fijos con anterioridad al 01/01/1997 // Nocturnidad: 22 h - 6 h, 1,69 euros por hora nocturna // Plus disponibilidad: 11,25 euros (2019)
Jaén	Antigüedad: sistema de bienios y quinquenios (tablas) // Plus Convenio: plus en cuantía mensual que no se computará a los efectos de devengo de antigüedad y Plus de conductor perceptor // 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 13,41 euros por día y 16,45 si es en el extranjero // Quebranto moneda: funciones de cobro, 15,75 euros al mes si es permanente la función de taquilla-20,87 euros al mes // Nocturnidad: 22 h - 6 h, plus equivalente al 25% del sueldo base más antigüedad //

Convenio	Pluses y complementos
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: plus 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.
La Rioja	Plus Convenio: se integró en el 2017 dentro del salario base // Nocturnidad: trabajos entre las 22 y 6 horas, tendrán derecho a un plus por este concepto, en cuantía del 20%// Antigüedad: percepción de un porcentaje sobre el salario base dependiendo de los años de prestación de servicios de forma ininterrumpida (a los 3 años - 3%; a los 7 años - 7% y a los 10 años - 10%)
León	Antigüedad: un complemento que se aumenta periódicamente en función del tiempo de prestación de servicios. Porcentaje en tablas// 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
Lleida	Nocturnidad: para trabajos entre las 22 y 6 horas, se retribuirá con un plus sobre el salario base // Conductor perceptor: plus de puesto de trabajo, cuando desempeñe ambas funciones tendrá un complemento a su favor de 4,67 euros (2016) // 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 // Quebranto moneda: plus no salarial cantidad fijada en tablas por cada día realizando estas funciones.
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)

Convenio	Pluses y complementos
Madrid (regulares)	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 // 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 quinquenios (10% cada uno) y bienios (5% cada uno) // 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 // 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 (cuantía en tablas).
Málaga	Plus convenio: plus mensual, cuya cuantía para cada una de las categorías profesionales figura en tablas // Plus disponibilidad: (sector de transporte discrecional) // Plus nocturnidad: trabajos entre las 22 y 6 horas, donde se percibirá una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base // Antigüedad: sistema de 2 bienios del 5 % y 4 quinquenios del 10%, calculados sobre el salario base // Plus distancia y transporte: con la consideración de indemnización, y su cuantía se encuentra en tablas.
Murcia	Antigüedad: (tablas) // Nocturnidad: se abonará un incremento del 20% sobre el salario normal // Quebranto de moneda: se abonará a los conductores-perceptores, taquilleros y factores la cantidad de 1,18 euros por cada día efectivo de trabajo // 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 32 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 // 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% cada uno // Gratificación de actividad: gratificación equivalente a 4,75 por día efectivamente trabajado (2011) // Trabajo nocturno: las horas trabajadas entre las 10 y las 6 llevarán un recargo del 25% del salario base // Quebranto de moneda: se establece una cantidad mensual equivalente al salario de 1 día

Convenio	Pluses y complementos
Palencia	Antigüedad: tablas // 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	Plus Convenio: cantidad bruta mensual fijada en tablas // Plus de cantidad o calidad: cantidad bruta mensual fijada en tablas // Plus transporte: se establece en concepto de indemnización compensatoria. En la cuantía de 114 euros (2011) // Plus Nocturnidad: trabajos de 22 h - 6 h, salvo que el salario que se haya establecido sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución fijada en tablas // Antigüedad: partir del 30.11.2011 este complemento quedó derogado. Lo mantienen los trabajadores que lo venían percibiendo // Plus disponibilidad: complemento de carácter variable para el personal con categoría de conductor que esté en las listas de disponibilidad.
Pontevedra	Antigüedad: a los 2 años - 5% sobre salario; 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 // Plus de distancia: por día efectivo de trabajo (tablas) // Quebranto de moneda: por cada día trabajado (tablas)
Salamanca	Nocturnidad: 22 h - 6 h, salvo que el salario que se haya establecido sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución incrementada con un mínimo del 25% del salario base // Plus compensatorio formación: si la empresa no pertenece a un grupo empresarial que tenga planes formativos a sus trabajadores, plus mensual de 60 euros // Antigüedad: sistema de quinquenios // Plus de transporte: se percibe todos los meses excepto vacaciones// Quebranto de moneda: cobro del 0,75 por mil de los fondos manejadas, existiendo mínimos en tablas // Plus Convenio: se percibirá 12 meses al año //
Santa Cruz de Tenerife	Antigüedad: 2 bienios al 5% y quinquenios al 10% del salario base // Transporte: su cuantía depende de la categoría. Este plus cotizará a la Seguridad Social en lo que exceda de la cuantía resultante del 20% del SMI vigente en cada año // Manipulación de equipaje: para compensar los gastos que han de realizar los conductores con ocasión de los distintos traslados, así como manipulación de equipajes y otros, se establecen cantidades dependiendo del número de pasajeros y el trayecto // Plus de disponibilidad: complemento salarial de carácter variable para los conductores, que se abonará mensualmente a aquellos trabajadores que se hayan incorporado a una lista para estar disponible ese mes // Plus Convenio: cantidad fija mensual.
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 // Conductores con otra ocupación y 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.

Convenio	Pluses y complementos
Sevilla	Plus discrecional: para los servicios discrecionales y se abona por cada día efectivo trabajado // Plus transporte: 3,30 euros por día efectivamente trabajado, no computará en el abono de vacaciones, ni pagas extraordinarias // Quebrando de moneda: cuando se realice funciones de cobro, y es de 0,901 euros por día efectivamente trabajado // Garantía ad personam:
Soria	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: 66,68 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 // Mecánicos: plus de 35,45 euros por 12 mensualidades // Plus Idiomas: 61,60 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 del 20% del salario base cuando ejerzan de manera definitiva esta función. A esta cantidad se le incrementarán 0,07% para todos los años de vigencia del convenio // 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 // Nocturnidad: trabajos entre las 22 a 6 h, se percibe 1,85 euros la hora de complemento.
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 dos bienios y cinco 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 2018 la cantidad de 22,41 euros // Desgaste de útiles y herramientas: 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 de puesto de trabajo por cada día que se realicen simultáneamente las funciones de conductor y cobrador por la cuantía de 5,47 euros. Sin embargo, todos los conductores contratados con la categoría de conductor cobrador perciben como mínimo este plus en un porcentaje del 50%, realicen o no las funciones de cobrador //
Valencia	Complemento personal consolidado: antiguo complemento personal de antigüedad // 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, en 2019 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.

Convenio	Pluses y complementos
Valladolid	Plus convenio: el 1 de julio pasó a estar integrado en el salario base, desapareciendo este concepto de la nómina // Plus especial por presencia: este concepto abona, como máximo, las primeras 12,5 horas semanales de presencia. Tendrá cada uno de los años un valor reflejado en tablas // Plus de transporte: (tablas) // Plus personal consolidado: (tablas) // Personal de taller: para este personal, prima especial de asistencia a razón de 1,55 euros.
Zamora	Antigüedad: se percibirán dos bienios del 5% y 5 quinquenios del 10% sobre el salario base // Conductor perceptor y conductor repartidos: cuando se realicen ambas funciones de forma simultánea, además de la remuneración correspondiente a su categoría, percibirán un complemento del 20% del salario base por cada día // Quebranto de moneda: 21,74 euros al mes por 11 meses, para aquellos con funciones de cobro y no sean conductores perceptores o conductores repartidores // Plus convenio: será abonable en 15 pagas iguales, en la cuantía reflejada en tablas. No constituye base para obtener el complemento de antigüedad ni otros pluses vinculados al salario base.
Zaragoza	Complemento personal: en cuanto a concepto sustitutivo de la antigüedad pactada en convenios anteriores, se consolida en la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciben. No cabe la compensación y absorción // Plus nocturnidad: trabajos entre las 22 y las 6 h, un suplemento de 2,43 euros la hora // Plus conductor perceptor: cuando realicen estas funciones. La cuantía varía dependiendo del número de horas de la doble función // Quebranto moneda: plus por cada día trabajado en que se deba cobrar y liquidar dinero. 1,80 euros al día // Transporte: de común acuerdo en cada empresa



09

Incapacidad temporal

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, solo 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.
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	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 1º día en caso de accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica , y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral .
Asturias	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 salariales mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, o por la incorporación de la trabajadora al trabajo.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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)	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.
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, prorrate de pagas extras, los pluses del art. 12 del Convenio, en su caso, y el plus de distancia y transporte // 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, prorrate 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	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 .
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 // I.T por enfermedad común : percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente 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 muy grave y es de más de 3 meses continuados, percibirá el 100% desde el 1er día de la baja // 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 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 15 de la baja.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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.
Cantabria	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, pero desde el 1º 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 causa 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 al 8º mes. Si la baja es superior a 25 días, o a mediado hospitalización, se complementará estos porcentajes con una cantidad fija establecida en Convenio // I.T por accidente laboral o enfermedad profesional : complemento del 100% desde el 1er día más una cantidad fija 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 1º día en caso de accidente
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Todos los trabajadores percibirán en cualquier de las situaciones constitutivas de I.T una prestación económica que consistirá en un 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. 90% de salario en caso de accidente o enfermedad profesional, a partir del 1er día de la baja.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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 recuperación) 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	En caso de 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 // En caso de 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 4,45 euros día hasta un máximo de 12 meses // Hospitalización o intervención quirúrgica como consecuencia de la enfermedad , el complemento a abonar de 4,54 euros días se hará desde el 1er día de baja.
Guadalajara	Enfermedad común y accidente no laboral : 1ª baja, complemento hasta alcanzar 100% desde el 1er día; 2ª baja, complemento hasta alcanzar 80% desde el 1er día hasta el 7º, a partir del día 15 de la baja, 100% de complemento; 3ª baja, 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 // Ayuda para hijos disminuidos : ayuda para cada trabajador de 134,19 euros anuales por cada hijo disminuido con una minusvalía de más del 70%.
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 2 meses.
Jaén	Enfermedad común superior a 7 días : a partir del día 4 hasta un máximo de 18 meses, percibirá complemento de 100% // Accidente de trabajo o enfermedad profesional : complemento del 100% a partir del día siguiente de la baja, hasta un máximo de 10 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

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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.
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 abonarán la diferencia entre la prestación y las retribuciones que percibe el trabajador, a partir del día 15, este incluido, en caso de enfermedad y desde el 1er día en caso de accidente. A su vez se establece un periodo máximo de 3 meses en los casos de enfermedad y de siete meses en caso de accidente.
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)	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.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
Málaga	I.T por accidente de trabajo: las empresas complementarán la prestación hasta el 100% del salario base, plus convenio y antigüedad, desde el 1er día // I.T por cualquier causa, siempre que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica: el complemento salarial a satisfacer por las empresas será el anterior pero con un máximo de 60 días // Demás supuestos de I.T: el complemento se recibirá a partir del 15º día de la baja y hasta un máximo de 60 días.
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.
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
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 las 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	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 siguientes 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

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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%.
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 ir día.
Soria	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 // Conductores perceptores: también se incluirá la parte correspondiente a su plus de puesto de trabajo // Personal de taller: también se incluirá la parte correspondiente al plus mecánico // Hospitalización: complemento desde el momento de la hospitalización y durante el periodo posterior de recuperación.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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	El trabajador en caso de 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.



Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
Álava	Según la legislación vigente en esta materia.
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	Según la legislación vigente en esta materia.
Asturias	Los trabajadores que cuenten con 64 ó 65 años de edad y una antigüedad de al menos 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de la misma, tendrán derecho al abono de dos mensualidades de su sueldo. El resto se regirá según la legislación vigente.
Ávila	Gratificación de fidelidad
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, si tiene 64 años).
Baleares, Islas (regulares)	Según la legislación vigente en esta materia.
Baleares, Islas (discrecional)	Según la legislación vigente en esta materia.
Barcelona	Según la legislación vigente. Si una vez llegada a la edad de 65 años el trabajador no se ha jubilado, no percibirá el premio de fidelización.
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.
Burgos	Normativa jubilación parcial en vigor antes del 01/01/2013, así como el resto de supuesto del apartado 2 de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo.
Cáceres	Complemento de jubilación anticipada voluntaria cuando el trabajador tiene un mínimo de 10 años de antigüedad: a los 63 años - 8 mensualidades de salario base más antigüedad // a los 64 años - 5 mensualidades de salario base más antigüedad. El resto según la legislación vigente.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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	Según la legislación vigente en esta materia.
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	Según la legislación vigente en esta materia.
Cuenca	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)
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Se deberá aceptar la jubilación parcial anticipada de aquellas personas que lo soliciten si llevan un mínimo en la empresa de 20 años de servicios ininterrumpidos // Si 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	Según la legislación vigente en esta materia.
Granada	Según la legislación vigente en esta materia.
Guadalajara	Conforme a la legislación vigente, y se añade que el jubilado parcial, tendrá derecho a 33 días adicionales de vacaciones al año, calculado sobre la jornada anual de Convenio Colectivo, y que será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador en concreto.
Huelva	Según la legislación vigente en esta materia.
Huesca	Según la legislación vigente en esta materia.
Jaén	Conforme a la legislación vigente, y se añade que todos los trabajadores que cumplan 64 años, obtendrán la jubilación con el 100% de sus derechos pasivos.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
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	A partir del año 2019 y hasta la firma de un nuevo Convenio, el acceso a la jubilación parcial deberá de ser de común acuerdo entre el empresario y el trabajador // 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 10.000 euros y los 1.000 euros.
León	Según la legislación vigente en esta materia.
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.
Madrid (regulares)	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.
Málaga	Compensación en metálico por jubilación anticipada entre los 60 y los 64 años. Esta compensación oscila entre los 6.675,38 euros los 1.335,08 euros.
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	Los trabajadores se jubilarán obligatoriamente en el momento en que cumplan 65 años de edad, siempre que al alcanzarlos hayan cubierto el periodo de carencia necesario para acceder a la pensión de jubilación.

Convenio	Incapacidad temporal u otras condiciones sociales
Palencia	Jubilación parcial: Según lo dispuesto en la LGSS y en el Estatuto de los Trabajadores// Jubilación anticipada: 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	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 65 años siempre y cuando la legislación permita la regulación convencional de la jubilación y siempre que tenga cubierto el periodo de carencia necesario para percibir el 100% de la pensión correspondiente // Premio por baja en la empresa desde los 60 a los 64 años con una indemnización de 3.001 euros a 733,65 euros.
Segovia	Según la legislación vigente en esta materia.
Sevilla	Según la legislación vigente en esta materia.
Soria	El personal afectado por este Convenio se jubilará obligatoriamente a la edad de 65 años.
Tarragona	Según la legislación vigente en esta materia.
Toledo	Según la legislación vigente en esta materia.
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	Conforme a la legislación vigente, y se añade que los trabajadores, una vez jubilados, tendrán derecho a 4 viajes mensuales gratuitos en líneas regulares de la empresa.

Permisos retribuidos o licencias retribuidas

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 2º grado: 2 días naturales, 4 si precisa desplazamiento // Cambio de domicilio habitual: 1 día // Matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día natural // Asistencia a consultas médicas cuando se tiene hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales (1 vez al año) // Renovar DNI y permiso conducir: tiempo indispensable // Acudir a consulta médica de la Seguridad Social: tiempo indispensable // Nacimiento de hijo y por fallecimiento accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Acompañamiento a padres, hijos o cónyuge a operaciones de día o de cirugía ambulatoria: 1 día // Libre disposición: 1 día
Albacete	Nacimiento, acogimiento o adopción de hijo: 2 días // Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días; // con desplazamiento: 4 días; // En lo no previsto por el Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. // A su vez, tendrán derecho a 2 días de permiso retribuido no recuperable.
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 hijos, fallecimiento, operación con hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge: 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	Nacimiento de hijos: 4 días // Licencia por asuntos propios: 1 día, previa solicitud a la empresa con 48 horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla // Resto regulados conforme al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Asturias	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 hospitalaria de padres, cónyuges, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines: 2 días laborables, fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento // Intervención quirúrgica ambulatoria de padres, cónyuges , hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines: 1 día laboral // 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 // Días de libre disposición: 7 días anuales.
Ávila	Matrimonio: 20 días; 15 días si lleva en la empresa menos de 1 año // Muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia // Nacimiento o adopción: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia // Resto regulados conforme al Estatuto de los Trabajadores.
Badajoz	Matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales // Nacimiento de hijo: 4 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 naturales // Muerte de parientes: 1er grado - 3 días naturales; 2º grado - 2 días naturales; Desplazamiento - 4 días para ambos // 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 // Nacimiento de hijos: 4 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 // Nacimiento de hijo y por accidente o enfermedad graves o fallecimiento de parientes hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento fuera de la isla, 4 días // 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.
Barcelona	Matrimonio: 17 días naturales // Matrimonio de parientes hasta 2º grado: 1 día // Nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o muerte de parientes de hasta 2º grado: 2 días, consecutivos o alternos. Se hay desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se puede ampliar 3 días más // 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 //

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
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 // Enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: 2 días naturales // Matrimonio de hijos o hermanos incluso políticos: 1 día natural // Alumbramiento de esposa: 3 días prorrogables a 5 días en caso de gravedad, salvo coincidencia con vacaciones o I.T del trabajador // 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.
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 // Boda de padres, hijos y hermanos: 1 día // Asuntos propios sin justificar: 1 día (no consecutivo a un festivo, salvo criterio empresa).
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)
Cádiz	Matrimonio: 17 días naturales // Matrimonio de hijo: 1 día // Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de 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	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 // Alumbramiento de esposa o pareja: 3 días, si hay desplazamiento, 5 días // 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 // Nacimiento de hijos: 3 días, ampliable a 4 si el nacimiento se produce en sábado, o víspera de festivo, con desplazamiento, 4 días // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable // Traslado domicilio habitual: 1 día natural, otra localidad, 2 días // Enfermedad grave, con hospitalización, inmovilización, o fallecimiento de familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, con desplazamiento, 4 días // Enfermedad grave, con hospitalización, inmovilización, o fallecimiento en casos de parentesco de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Exámenes revisión carnet: tiempo necesario // Asistencia médico de cabecera o especialista: tiempo indispensable // Acompañar a familiares hasta 2º grado en tratamientos oncológicos ambulatorios: 40 horas anuales.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
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 // 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: 10 primeros días del año // Visitar al médico: tiempo indispensable // 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 // Nacimiento de hijo: 3 días, ampliables a 5 si ocurren situaciones de gravedad o hay desplazamiento // Enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: 3 días, 5 días con desplazamiento // Traslado del domicilio habitual: 2 días // Fallecimiento de los familiares anteriores: 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.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Matrimonio: 18 días naturales // Matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluso cuñados: 1 día natural // Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de desplazamiento superior a 300 kms // Muerte del cónyuge: 4 días naturales // Enfermedad grave del cónyuge: 2 días naturales // Muerte de padres, hermanos, hijos: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de desplazamiento superior a 500 kms // Enfermedad grave de padres, hijos, hermanos: 2 días naturales // Muerte de abuelos: 2 días naturales // Traslado de domicilio: 1 día natural // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable //
Girona	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado: 2 días, si hay desplazamiento, 4 días // Traslado domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable.
Granada	Asuntos propios sin justificación: 1 día (preaviso 3 días) // 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 // 1ª comunión o ceremonia similar de hijos o nietos: 1 día // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable.

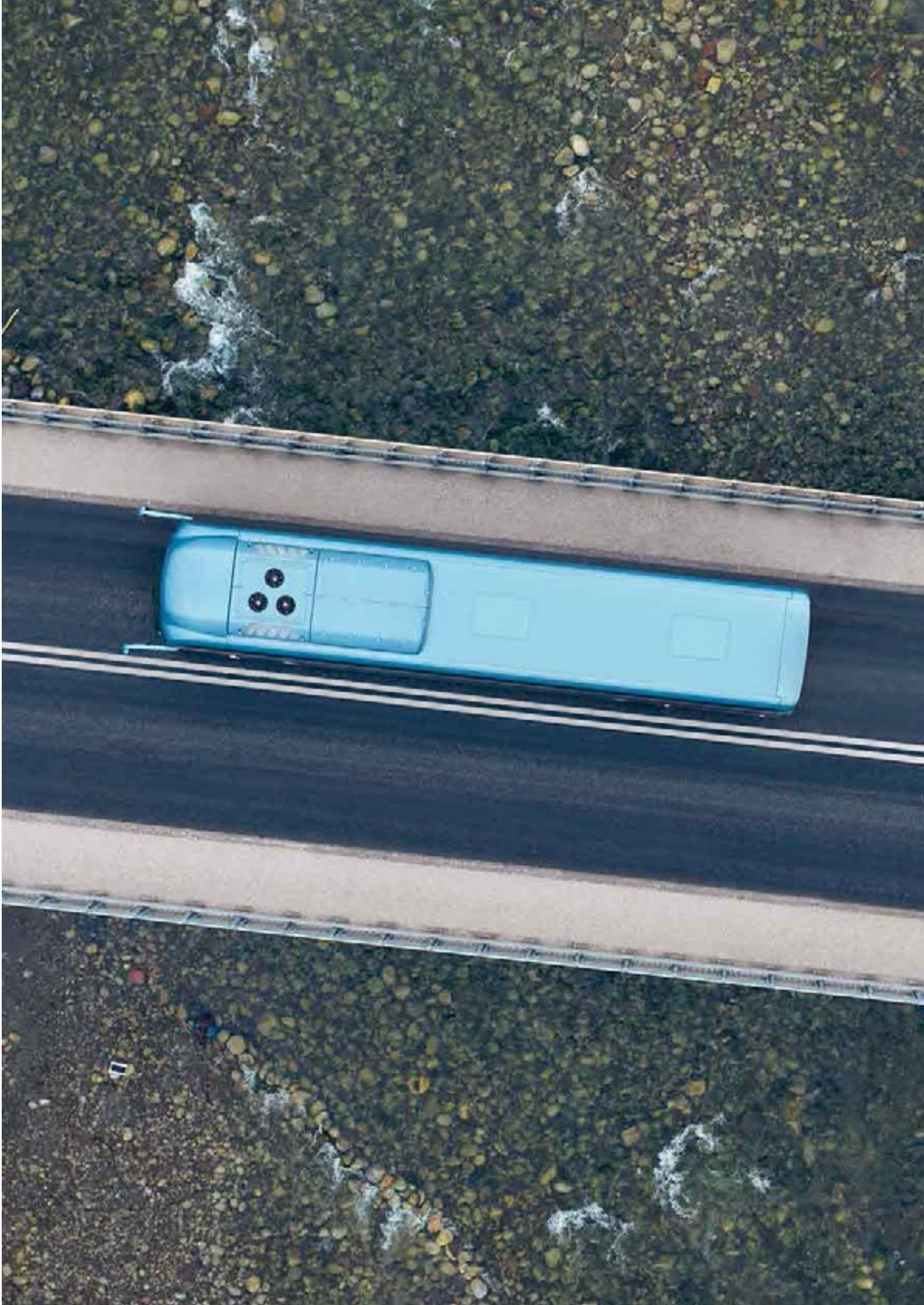
Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Guadalajara	Asuntos propios sin justificación: 2 días // Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo: 3 días laborables // Enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes 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 // Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día // Consulta médica: tiempo indispensable
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, si el hecho tiene lugar fuera de la localidad en un radio superior a 50 km, ampliable a 5 // 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, con desplazamiento 4 días // Asuntos propios: 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 // Traslado vivienda habitual: 1 día // Disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: por el tiempo necesario y establecido legalmente.
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 Comuni3n de hijos o nietos: 1 día // Bautizo de hijo: 1 día // Traslado del domicilio habitual: 2 días // Renovaci3n carnet de conducir: tiempo necesario.
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 a3o a los permisos legalmente establecidos en el art. 37, párrafo 3º, a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.
La Rioja	Matrimonio: 15 días // Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalizaci3n o intervenci3n de hijos y padres dependientes: 3 días, 1 día más en caso de desplazamiento superior a los 80 kms y de 2 en caso de distancia superior a los 110 km desde el domicilio habitual // Nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalizaci3n o intervenci3n quirúrgica sin hospitalizaci3n que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado: 2 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.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Le3n	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de hijos: 2 días, y 4 días si es fuera de la provincia // Fallecimiento de c3nyuge, padres e hijos: 5 días // Enfermedad grave (hospitalizaci3n) 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 c3nyuge: 3 días , 5 días si es fuera de la provincia // Uni3n civil o religiosa de familiares hasta 2º grado: 1 día //
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, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 16 horas por a3o natural // Asistencia a exámenes oficiales: tiempo indispensable.
Lugo	Matrimonio: 15 días // Nacimiento de hijo, adopci3n, acogimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalizaci3n o intervenci3n quirúrgica sin hospitalizaci3n 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)	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 a3o (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, hospitalizaci3n o intervenci3n quirúrgica sin hospitalizaci3n 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 a3o.
Málaga	Matrimonio: 15 días naturales // Traslado domicilio habitual: 1 día natural // Fallecimiento de padres, c3nyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, así como por nacimiento de hijo: 2 días, con desplazamiento, 4 días //Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable
Murcia	Matrimonio: 18 días naturales // Fallecimiento c3nyuge: 3 días // Alumbramiento de esposa: 3 días, con desplazamiento, 4 días // Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalizaci3n de parientes hasta el 2º grado: 2 días, con desplazamiento 4 días // Traslado de domicilio habitual: 2 días // Asuntos propios: 1 día al a3o // Podrán ampliarse los plazos por 1 día más por cada 300 kms de distancia entre el centro de trabajo y el lugar del evento.

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Navarra	Matrimonio: 16 días naturales // Fallecimiento de padres, hijos o cónyuges: 5 días naturales // Fallecimiento de abuelos, padres políticos, nietos o hermanos: 2 días naturales // Enfermedad grave del cónyuge, con ingreso en clínica: 3 días naturales // Enfermedad grave de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales // Si se precisara la hospitalización de un conductor en el extranjero, por accidente de trabajo, 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 // 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, con la salvedad de que si media desplazamiento fuera de la provincia, la licencia será de 4 días // En caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de forma consecutiva o en días alternos dentro de los días que dure tal hospitalización// Asuntos propios de libre disposición: 3 días al año (preaviso) // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable
Las Palmas	Matrimonio:15 días // Nacimiento de hijo: 3 días // Adopción: 3 días // Enfermedad del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta 2º grado: 3 días, en caso de enfermedad crónica de larga duración se podrá disfrutar esta licencia 1 vez por cada semestre // Muerte del cónyuge, ascendiente o descendiente hasta 2º grado: 3 días // 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 // En caso de desplazamiento por enfermedad o muerte a otras isla Canaria se amplía la licencia en 2 días más // En caso de traslado a la península por enfermedad, se amplía la licencia en 1 día más que el supuesto anterior.
Pontevedra	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte de hijos o cónyuge: 3 días, con desplazamiento 1 día más // 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 // Asuntos propios: 2 días al año.
Salamanca	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, 4 días si media desplazamiento // Traslado de vivienda habitual: 1 día // Asistencia médica por razón de enfermedad: tiempo preciso (justificante) // Asuntos propios sin justificación: 2 días (preaviso)

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Santa Cruz de Tenerife	Matrimonio: 15 días // Matrimonio de hijo: 2 días // Nacimiento y 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 // Enfermedad grave de cónyuge, conviviente o hijo: 3 días // Fallecimiento de abuelos políticos, yernos, nueras, tíos y cónyuge de los nietos: 1 día // Cambio de domicilio: 2 días // Asistencia actos religiosos con relevancia familiar: 1 día // Excepto las dos últimas licencias, el resto podrán verse ampliadas en 2 días mas, si el hecho causante se produjera fuera de la isla en la que reside el trabajador.
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 // Asuntos propios: 3 días // Examen oficial: tiempo indispensable // Recibir atención médica especializada y someterse a técnica fecundación asistida: tiempo indispensable
Soria	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 // Traslado domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable // Asuntos propios: 2 días (preaviso)
Toledo	Fallecimiento o enfermedad grave y hospitalización de cónyuge, parientes hasta el 2º grado: 2 días naturales, 4 si media desplazamiento // Nacimiento de hijos o adopción: 2 días naturales, prorrogable en 2 días si hay desplazamiento // 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 // 2 días de licencia sin justificar mediante preaviso

Convenio	Permisos retribuidos o licencias retribuidas
Valencia	Matrimonio: 15 días naturales // 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 // 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 (justificación)
Valladolid	Libre disposición: 2 días cada año // Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta 2º grado: 2 días, con desplazamiento, 4 días // Traslado del domicilio habitual: 1 día // Cumplimiento deber de carácter público y personal: tiempo indispensable
Zamora	Matrimonio: 15 días naturales // Nacimiento de hijo: 3 días, con desplazamiento 5 // Traslado de vivienda habitual: 2 días, con desplazamiento 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, con desplazamiento 7 // Fallecimiento padres políticos o enfermedad grave de los mismos: 2 días, con desplazamiento 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 // Nacimiento de hijos, enfermedad grave, intervención quirúrgica, Intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado: 2 días, si hay desplazamiento superior a 400 kms será 4 días // Traslado domicilio habitual: 1 día



12

Licencias sin sueldo

Volver al índice

Convenio	Licencias sin sueldo
Álava	
Albacete	
Alicante	Permiso o licencia retribuida de hasta 5 días por enfermedad de padre, madre, cónyuge e hijos.
Almería	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	
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	Asuntos familiares: 3 días
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	
Castellón	
Ciudad Real	Concurrir a exámenes en Centros de Formación Académica o Profesional, a partir del día 11, no se retribuye.

Convenio	Licencias sin sueldo
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)	En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos se podrá ampliar en 2 días más la licencia pero sin remuneración.
Girona	Estatuto de los Trabajadores
Granada	
Guadalajara	
Huelva	
Huesca	Los recogidos por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Jaén	
La Coruña	
La Rioja	
León	
Lleida	
Lugo	
Madrid (regulares)	
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.

Convenio	Licencias sin sueldo
Navarra	Las licencias no retribuidas retrasarán por el tiempo de su duración, el vencimiento anual de la antigüedad.
Ourense	
Palencia	
Las Palmas	
Pontevedra	Licencia de 1 día sin sueldo, 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	Licencia Especial sin sueldo por un máximo de 10 días
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	Estatuto de los Trabajadores
Soria	Estatuto de los Trabajadores
Tarragona	
Toledo	
Valencia	Matrimonio: 5 días, cuando se prorrogan los 15 días de licencia retribuida
Valladolid	1 día para asuntos personales que deberá ser recuperado posteriormente mediante supresión de descanso o menos días de vacaciones.
Zamora	
Zaragoza	



13

Excedencias

[Volver al índice](#)

Convenio	Excedencias
Álava	Estatuto de los Trabajadores
Albacete	A efectos de antigüedad, se computará el tiempo de excedencia por desempeño de un cargo político o sindical. Por el contrario, no se computará el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria.
Alicante	Estatuto de los Trabajadores
Almería	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	Estatuto de los Trabajadores
Ávila	Estatuto de los Trabajadores
Badajoz	
Baleares, Islas (regulares)	Estatuto de los Trabajadores
Baleares, Islas (discrecional)	Estatuto de los Trabajadores
Barcelona	Estatuto de los Trabajadores
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 interinaje para el tiempo que dure la excedencia // c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.
Burgos	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa del art. 46.1 ET.
Cáceres	Estatuto de los Trabajadores
Cádiz	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Excedencias
Cantabria	Estatuto de los Trabajadores
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.
Ciudad Real	Estatuto de los Trabajadores
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores
Cuenca	Todo se regulará de acuerdo al art. 46 ET, salvo que los trabajadores tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria de 1 año, con derecho a la reserva de puesto en el mismo puesto y con las mismas condiciones. Si la empresa desea cubrir esa vacante, lo haría con un contrato de sustitución o interinidad.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores
Girona	Estatuto de los Trabajadores
Granada	Estatuto de los Trabajadores
Guadalajara	Cuando el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa del art. 46.1 ET.
Huelva	Estatuto de los Trabajadores
Huesca	Estatuto de los Trabajadores
Jaén	El trabajador que pide la excedencia voluntaria no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad ya se trate por cuenta ajena o propia. De ocurrir esto, quedaría resuelto el contrato por parte del trabajador.
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.

Convenio	Excedencias
Lleida	Estatuto de los Trabajadores
Lugo	Estatuto de los Trabajadores
Madrid (regulares)	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	Estatuto de los Trabajadores
Las Palmas	Estatuto de los Trabajadores
Pontevedra	Estatuto de los Trabajadores
Salamanca	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa del art. 46.1 ET.
Santa Cruz de Tenerife	Estatuto de los Trabajadores
Segovia	Excedencia voluntaria: de 4 meses a 5 años.
Sevilla	Estatuto de los Trabajadores
Soria	Estatuto de los Trabajadores
Tarragona	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Excedencias
Toledo	Estatuto de los Trabajadores
Valencia	Estatuto de los Trabajadores
Valladolid	Estatuto de los Trabajadores
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Estatuto de los Trabajadores



14

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	El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
Alicante	Regulada por los acuerdos que a nivel estatal adopten las Asociaciones de Empresarios de Transporte y los Sindicatos.
Almería	En los periodos de excedencia, tendrán derecho los trabajadores a acudir a cursos de formación profesional. Formación de demanda: podrán participar los trabajadores ocupados, incluidos los fijos discontinuos en los periodos de no ocupación, así como los que accedan al desempleo cuando estén en periodo de formación, y los trabajadores que han sufrido un ERTE // Formación de oferta: podrán participar los trabajadores ocupados y desempleados en la proporción que las AAPP competentes determinen.
Asturias	Asumen las partes el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y Acuerdos sucesivos.
Ávila	
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.
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.
Burgos	Asumen las partes el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y Acuerdos sucesivos.
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.

Convenio	Formación profesional
Cantabria	Se debe constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector 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.
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	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.
Córdoba	Formación paritaria de formación
Cuenca	La empresa costeará los cursos de formación del CAP, de una duración de 35 horas.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	
Girona	La formación necesaria para renovar el CAP o cualquier otra calificación requerida legalmente que lo sustituya, será impartida por la empresas 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	
Huelva	
Huesca	Obligación de dar a los trabajadores 16 horas de formación acumulables por periodos de hasta 5 años. Dicha formación comprenderá tanto la obligatoria a impartir por la empresa (CAP), como la formación que cada compañía considere. Derecho al permiso retribuido según el 23.3 ET. La negativa del trabajador a formarse podría conllevar una falta disciplinaria.
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 empresas 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.

Convenio	Formación profesional
León	Correrá a cargo de las empresas, el coste de los cursos CAP. El tiempo empleado a tal fin se considera permiso retribuido. Correrá a cargo del trabajador el pago de la tasa para la renovación de la tarjeta de cualificación.
Lleida	
Lugo	La empresa creará una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación y seguimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
Madrid (regulares)	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	
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	La empresa deberá facilitar la asistencia a cursos de reciclaje y formación dentro de la jornada laboral.
Pontevedra	Conforme a la legislación vigente en esta materia.
Salamanca	Plus compensatorio de formación.
Santa Cruz de Tenerife	Debe realizarse un Plan de Formación Profesional en el Sector.
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.

Convenio	Formación profesional
Sevilla	Los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido
Soria	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 costos correrán a cargo del empleado y el tiempo será considerado efectivo de trabajo.
Valencia	La empresa debe facilitar a los trabajadores los medios adecuados para la realización del curso de 35 horas. 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 la 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.
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 6,6 horas.
Zaragoza	La empresa debe facilitar a los trabajadores los medios adecuados para la realización del curso de 35 horas. La retribución de las horas será al 100% de las mismas a cargo de la empresa, así como la realización del curso.

15

Salario de un conductor con 10 años de antigüedad

Volver al índice

Convenio	Tabla	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus Convenio anual	Pagas extras	Bruto anual
Álava	2010	11.904,36 €	1.904,64 €	4.724,16 €	4.633,29 €	23.166,45 €
Albacete	2019	11.278,50 €	3.383,55 €	4.883,70 €	3.615,30 €	23.161,05 €
Alicante	2019	15.483,00 €	- €	- €	3.817,80 €	19.300,80 €
Almería	2019	11.016,96 €	2.086,80 €	1.602,96 €	3.676,68 €	18.383,40 €
Asturias	2018	16.210,80 €	4.863,24 €	1.460,28 €	5.268,51 €	27.802,83 €
Ávila	2018	13.717,68 €	- €	9,00 €	3.429,42 €	17.156,10 €
Badajoz	2018	9.918,00 €	2.975,40 €	2.134,80 €	3.013,20 €	18.041,40 €
Baleares, Islas (regulares)	2019	14.806,80 €	- €	1.959,60 €	4.191,60 €	20.958,00 €
Baleares, Islas (discrecional)	2018	17.132,04 €	656,04 €	- €	4.447,02 €	22.235,10 €
Barcelona	2018	17.228,88 €	1.373,76 €	- €	4.650,66 €	23.253,3 €
Bizkaia (Vizcaya)	2019	16.584,12 €	2.281,08 €	4.116,60 €	5.745,45 €	28.727,25 €
Burgos	2019	15.398,55 €		1.292,10 €	2.554,20 €	19.244,85 €
Cáceres	2018	9.654,24 €	- €	1.611,60 €	2.413,56 €	13.679,40 €
Cádiz	2019	16.797,30 €	- €	- €	3.267,90 €	20.065,20 €
Cantabria	2018	15.509,16 €	1.121,28 €	- €	4.157,61 €	20.788,05 €
Castellón	2018	15.585,50 €	- €	- €	3.843,00 €	19.428,50 €
Ciudad Real	2018	12.916,80 €	3.875,04 €	- €	4.197,96 €	20.989,80 €
Córdoba	2017	9.187,56 €	1.180,08 €	1.979,52 €	3.086,79 €	15.433,95 €

Convenio	Tabla	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus Convenio anual	Pagas extras	Bruto anual
Cuenca	2017	10.822,25 €	3.246,68 €	2.682,36 €	3.469,50 €	20.220,79 €
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	2018	17.374,00 €	1.915,20 €	- €	4.762,80 €	24.052,00 €
Girona	2019	16.289,95 €	745,92 €	- €	4.203,18 €	21.239,05 €
Granada	2019	13.004,95 €	2.600,99 €	- €	3.848,40 €	19.454,34 €
Guadalajara	2016	14.354,4 €	4.306,32 €	- €	4.665,18 €	23.325,90 €
Huelva	2018	7.786,80 €	- €	2.826,00 €	2.653,20 €	13.266,00 €
Huesca	2019	12.204,00 €	2.386,80 €	- €	2.193,12 €	16.783,92 €
Jaén	2019	13.257,12 €	- €	2.651,40 €	3.977,13 €	19.885,65 €
La Coruña	2019	11.968,35 €	2.393,67 €	812,93 €	3.541,50 €	18.716,45 €
La Rioja	2019	14.953,68 €	1.495,32 €	- €	4.112,25 €	20.561,25 €
León	2019	14.083,92 €	2.816,76 €	- €	5.633,56 €	22.534,24 €
Lleida	2016	12.621,96 €	1.057,92 €	- €	3.419,97 €	17.099,85 €
Lugo	2015	12.636,00 €	- €	- €	3.159,00 €	15.795,00 €
Madrid (regulares)	2019	14.326,08 €	5.604,84 €	4.297,80 €	6.057,18 €	30.285,90 €
Madrid (discrecional)	2019	17.326,44 €	- €	- €	4.331,61 €	21.658,05 €
Málaga	2011	11.174,52 €	2.738,76 €	4.412,28 €	4.070,04 €	22.395,60 €
Murcia	2019	13.756,85 €	2.131,60 €	- €	3.917,70 €	19.806,15 €
Navarra	2017	18.142,68 €	439,47 €	- €	4.645,53 €	23.227,68 €
Ourense	2012	9.702,00 €	2.910,60 €	- €	3.153,15 €	15.765,75 €

Convenio	Tabla	Salario base anual	Antigüedad anual	Plus Convenio anual	Pagas extras	Bruto anual
Palencia	2019	12.418,20 €	- €	- €	3.104,55 €	15.522,75 €
Las Palmas	2011	8.920,08 €	- €	1.291,20 €	2.388,72 €	12.600,00 €
Pontevedra	2019	11.763,95 €	2.352,79 €	- €	3.406,50 €	17.523,24 €
Salamanca	2018	12.177,60 €	1.217,76 €	975,48 €	3.348,84 €	17.719,68 €
Santa Cruz de Tenerife	2009	8.173,92 €	2.452,18 €	2.019,48 €	3.161,40 €	15.806,98 €
Segovia	2019	13.077,95 €	1.664,76 €	- €	3.640,89 €	18.383,60 €
Sevilla	2018	14.268,68 €	- €	- €	3.249,00 €	17.517,68 €
Soria	2014	18.120,48 €	181,00 €	- €	3.020,08 €	21.321,56 €
Tarragona	2019	12.011,52 €	4.615,32 €	835,56 €	4.363,80 €	21.826,20 €
Toledo	2018	11.676,35 €	3.971,20 €	3.604,32 €	3.780,18 €	23.032,05 €
Valencia	2019	17.071,56 €	- €	- €	4.267,80 €	21.339,36 €
Valladolid	2019	14.185,68 €	- €	- €	3.546,42 €	17.732,10 €
Zamora	2019	12.142,20 €	3.642,72 €	2.033,52 €	4.454,61 €	22.273,05 €
Zaragoza	2018	15.567,25 €	- €	- €	3.838,50 €	19.405,75 €



16

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	Técnicos titulados : 4 meses // Resto de personal : 2 meses.
Asturias	En las empresas de menos de 25 trabajadores, a los trabajadores que no sean técnicos titulados, se les podrá ampliar el periodo de prueba hasta cuatro 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.
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	Estatuto de los Trabajadores.
Castellón	Estatuto de los Trabajadores.
Ciudad Real	Estatuto de los Trabajadores.
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores.

Convenio	Período de prueba
Cuenca	Técnicos Titulados : 6 meses // No cualificados : 15 días // Resto de trabajadores : 3 meses.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores.
Girona	Estatuto de los Trabajadores.
Granada	Estatuto de los Trabajadores.
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 // Contrato de trabajo por tiempo indefinido para ayuda a los emprendedores (Ley 3/2012, de 6 de julio): 1 año
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 no superior a 6 meses: 1 mes.
León	Estatuto de los Trabajadores.
Lleida	Estatuto de los Trabajadores.
Lugo	Estatuto de los Trabajadores.
Madrid (regulares)	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.

Convenio	Período de prueba
Palencia	Estatuto de los Trabajadores.
Las Palmas	Estatuto de los Trabajadores.
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	Estatuto de los Trabajadores.
Segovia	Técnicos titulados: 6 meses // Resto de personal 2 meses, salvo empresas de menos de 25 trabajadores que será de 3 meses.
Sevilla	Estatuto de los Trabajadores.
Soria	Estatuto de los Trabajadores.
Tarragona	Técnicos titulados: 4 meses // No cualificados: 2 meses.
Toledo	Técnicos titulados: 6 meses // No cualificados: 15 días // Resto de trabajadores: 2 meses.
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.



17

Cese voluntario del trabajador

Volver al índice

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Álava	Estatuto de los Trabajadores.
Albacete	Estatuto de los Trabajadores.
Alicante	PREAVISO .- Cargos que lleven aparejado mando o jefatura: 30 días // Resto de personal: 15 días.
Almería	Comunicación con 15 días de antelación.
Asturias	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)	Estatuto de los Trabajadores
Baleares, Islas (discrecional)	Estatuto de los Trabajadores.
Barcelona	Estatuto de los Trabajadores
Bizkaia (Vizcaya)	Estatuto de los Trabajadores
Burgos	Estatuto de los Trabajadores
Cáceres	Estatuto de los Trabajadores
Cádiz	Estatuto de los Trabajadores
Cantabria	Estatuto de los Trabajadores
Castellón	Estatuto de los Trabajadores
Ciudad Real	Estatuto de los Trabajadores
Córdoba	Estatuto de los Trabajadores

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Cuenca	Estatuto de los Trabajadores
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Estatuto de los Trabajadores
Girona	Estatuto de los Trabajadores
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)	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

Convenio	Cese voluntario del trabajador
Palencia	Estatuto de los Trabajadores
Las Palmas	Estatuto de los Trabajadores
Pontevedra	Preaviso cese : Personal no cualificado - 8 días // Resto del personal: 15 días // En caso de incumplimiento, habrá una penalización equivalente al salario base de los días incumplidos de preaviso.
Salamanca	Estatuto de los Trabajadores
Santa Cruz de Tenerife	Estatuto de los Trabajadores
Segovia	Cese voluntario del trabajador, este debe reintegrar de forma proporcional lo abonado por la empresa en concepto de formación del CAP.
Sevilla	Estatuto de los Trabajadores
Soria	Estatuto de los Trabajadores
Tarragona	Estatuto de los Trabajadores
Toledo	Preaviso obligatoria 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	Estatuto de los Trabajadores
Valladolid	Estatuto de los Trabajadores
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Estatuto de los Trabajadores



18

Modalidades contractuales

[Volver al índice](#)

Convenio	Modalidades contractuales
Álava	Contrato eventual: posible prórroga de la duración máxima a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Albacete	Contrato eventual: podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.
Alicante	Contrato eventual: podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. Si el plazo es inferior, podrá ser prorrogado por una única vez, sin que la duración total exceda del límite de 18 meses.
Almería	Contrato eventual: duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses. Si el plazo es inferior, podrá ser prorrogado por una única vez, sin que la duración total exceda del límite de 12 meses.
Asturias	Contrato de duración determinada: se podrá concertar por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses
Ávila	Los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para pasar a jornada completa sobre nuevas contrataciones que se vayan a realizar.
Badajoz	Contrato de trabajo de duración determinada: posible prórroga de la duración máxima a 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Baleares, Islas (regulares)	Contratos eventuales: duración de hasta 9 meses, dentro de un periodo de 12 meses. Indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio (respecto a la indemnización, se establece lo mismo para el contrato de obra y servicio determinado).
Baleares, Islas (discrecional)	Contratos eventuales: duración de hasta 9 meses, dentro de un periodo de 12 meses, 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: su duración no puede exceder los 2 años y se puede concertar con personas trabajadoras de entre 6 y 21 años de edad.
Bizkaia (Vizcaya)	Estatuto de los Trabajadores
Burgos	Contrato por circunstancia de mercado: se podrá extender hasta 12 meses en un periodo de 18 meses. Si a la finalización de los 12 meses, no continúa la relación laboral por iniciativa del empresario, indemnización de 20 días de salario, o parte proporcional si trabajó un periodo inferior.
Cáceres	Contrato de obra o tiempo determinado: se establece una indemnización por extinción de 12 días de salario por año trabajado // Contrato por circunstancia de mercado: se podrá extender hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

Convenio	Modalidades contractuales
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	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Castellón	
Ciudad Real	Contrato de formación: la empresa abonará la formación de estos trabajadores.
Córdoba	
Cuenca	
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Contrato eventual: se acuerda fijar en 18 meses el periodo de referencia para realizar este tipo de contratos, los cuales no podrán superar las 3/4 del mismo, ni 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	Las empresas deben tener como mínimo un 60% de su plantilla como fija o fija -discontinua // Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Granada	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Guadalajara	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Huelva	Contrato de trabajo de duración determinada: las empresas están obligadas a preavisar al trabajador de su cese con 15 días de antelación.
Huesca	Contrato eventual: podrá extenderse hasta 12 meses en un periodo de 18 meses // Contrato de obra y servicio: podrán tener una duración de hasta 3 años, ampliable hasta 12 meses más.
Jaén	
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.
León	90% plantilla debe tener contrato indefinido (aquí se incluyen los contratos de relevo)
Lleida	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 // Contrato eventual: se podrá extender hasta 9 meses en un periodo de 12 meses o hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

Convenio	Modalidades contractuales
Lugo	Contrato eventual: se establece como máximo 12 meses en un periodo de 12
Madrid (regulares)	
Madrid (discrecional)	Contrato eventual: podrá extenderse hasta 12 meses en un periodo de 18 meses // Contrato de obra y servicio: podrán tener una duración de hasta 3 años, ampliable hasta 12 meses más.
Málaga	Estatuto de los Trabajadores
Murcia	Estatuto de los Trabajadores
Navarra	Estatuto de los Trabajadores
Ourense	Estatuto de los Trabajadores
Palencia	
Las Palmas	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: podrá extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 meses o hasta 12 en un periodo de 18 meses//
Santa Cruz de Tenerife	Estatuto de los Trabajadores
Segovia	
Sevilla	Contrato eventual: podrá extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 meses o hasta 12 en un periodo de 18 meses//
Soria	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 // Contrato eventual: se podrá extender hasta 9 meses en un periodo de 12 meses o hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.
Toledo	

Convenio	Modalidades contractuales
Valencia	Contratos eventuales: duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
Valladolid	Estatuto de los Trabajadores
Zamora	Estatuto de los Trabajadores
Zaragoza	Contrato eventual: podrá extenderse hasta un periodo de 12 meses en 18 meses.



19

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 obligatoria para estos.
Albacete	
Alicante	Se establece la obligatoriedad del reconocimiento médico anual de empresa.
Almería	
Asturias	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.
Ávila	
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.
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.
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	
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.
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.

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.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Los reconocimientos médicos que son obligatorios para el personal, se realizarán dentro de la jornada laboral.
Girona	
Granada	
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	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.
Lleida	La suspensión del carnet no impedirá al trabajador seguir percibiendo su salario durante la misma, puesto que debe ser acoplado en otro puesto de trabajo (excepto en casos de negligencia temeraria, alcoholemia o drogadicción, o haber causado graves daños en el vehículo imputable o al conductor. Posibilidad de que los trabajadores contraten póliza de seguro,
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)	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 dentro de la jornada laboral, y se tendrán en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector.

Convenio	Reconocimiento médico/control
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.
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	Los trabajadores tendrán derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. Para las trabajadoras, la revisión incluirá revisión ginecológica.
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	
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 efectuará fuera de la jornada laboral
Soria	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. A su vez, 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.



20

Seguros e indemnizaciones por accidentes y fallecimientos durante la prestación de servicios

Volver al índice

Convenio	Seguros e indemnizaciones por accidentes
Álava	Obligación de concertar póliza de seguros en caso de Fallecimiento: 63.000 euros // Invalidez permanente absoluta y los demás casos de invalidez: lo que corresponda, conforme a la póliza suscrita con la compañía aseguradora.
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// 36.000 euros para los casos de Incapacidad permanente en grado total o absoluta derivada de accidente de trabajo.
Alicante	Casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo: 38.290,39 euros // Invalidez parcial derivada de accidente de trabajo: 10.765,30 euros.
Almería	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 28.280 euros de indemnización.
Asturias	Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 35.224,13 euros // Gran invalidez e Incapacidad Permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 35.224,13 euros // Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 32.021,94 euros.
Ávila	La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de 13.000 euros en caso de muerte y 25.000 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 24.000 euros y 30.000 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 17.250 euros en caso de invalidez permanente en los grados de absoluta o total para su profesión habitual, o fallecimiento.
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.
Burgos	Seguro que cubra exclusivamente todas las contingencias derivadas de accidente de trabajo. Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez: 26.500 euros // Fallecimiento: 26.500 euros.

Convenio	Seguros e indemnizaciones por accidentes
Cáceres	Seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas: 23.000 euros.
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.
Cantabria	
Castellón	Indemnizaciones en 2019 (Por muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 12.740,83 euros // Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 10.617,36 euros // Muerte natural: 4.246,94 euros //
Ciudad 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	Invalidez Permanente: 24.454,56 euros // Muerte: 24.454,56 euros.
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	Muerte en accidente de trabajo: 28.518,38 euros (2018) // Invalidez absoluta por accidente de trabajo: 35.690,83 euros (2018) // Invalidez total por accidente de trabajo: 28.518,38 euros (2018).
Girona	Incapacidad 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: 25.159 euros.
Huesca	Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y fallecimiento: 50.000 euros
Jaén	Invalidez total: 9.736,63 euros // Invalidez absoluta: 16.126,30 euros // Gran Invalidez: 25.802,08 euros
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 (2016) // Invalidez permanente absoluta: 17.876 euros (2016).

Convenio	Seguros e indemnizaciones por accidentes
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)	Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 23.739,94 euros // Invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 47.479,90 euros.
Madrid (discrecional)	Muerte: 36.000 euros // Invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez: 80.000 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: 26.267 euros // Invalidez parcial: será objeto de indemnización según baremo de la póliza.
Navarra	Muerte ocasionada por accidente: 25.136,80 euros // Invalidez absoluta ocasionada por accidente: 37.705,95 euros // Invalidez permanente total, ocasionada por accidente, si supone extinción del contrato: 37.705,95 euros // El coste de la prima será sufragado en un 80% por la empresa y en un 20% por el trabajador
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: 16.500 euros (2019, // Seguro accidentes: 22.000 euros (2019)
Las Palmas	Las empresas deberán concertar un seguro para cubrir la muerte e invalidez por un importe de 12.000 euros por cada trabajador.
Pontevedra	Muerte, invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente laboral: 33.000 euros.
Salamanca	Fallecimiento por accidente: 36.550 // Invalidez Permanente total, absoluta o gran invalidez: 43.850 // Estas cantidades eran para los años 2016,2017 y 2018, se desconoce 2019).
Santa Cruz de Tenerife	Invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta y fallecimiento (por cualquier causa: 18.000 (2007).
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: 72.000 euros.
Soria	Fallecimiento: 35.000 euros (2014) // Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: 45.000 euros (2014).

Convenio	Seguros e indemnizaciones por accidentes
Tarragona	Fallecimiento: 232.265,89 euros // Incapacidad permanente absoluta: 40.841,45 euros // Incapacidad permanente total: 20.420,73 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 16.497,57 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	Las empresas concertarán para los trabajadores un seguro de vida que cubra la muerte por accidente laboral o de tráfico, la invalidez de cualquier grado producida por accidente laboral o enfermedad profesional. Las cantidades mínimas aseguradas se corresponderá con 18.000 euros en invalidez, y 15.000 euros para el caso de muerte por accidente.
Zaragoza	Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez: 34.000 euros // Muerte: 30.000 euros



21

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 superior a los 6 meses : acoplados a otro trabajo, y solo en caso de que la suspensión del carnet no obedezca a la ingesta de alcohol o al consumo de drogas.
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	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	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 se encuentren más del 10% de los conductores. En los centros de trabajo de menos de 25 trabajadores, se sustituirá este beneficio, se les podrá otorgar la excedencia voluntaria con reserva de puesto. Posibilidad de que la empresa abone 50% del coste de la prima de una póliza de seguro por estos hechos.
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)	En caso de retirada de carnet por pérdida de puntos, el trabajador pasará a la situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de 1 año. Si no recupera el carnet en ese periodo, se extinguirá el contrato sin indemnización alguna // Las empresas deben concertar una póliza de seguro de pérdida del permiso de conducción.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
Baleares, Islas (discrecional)	Retirada por un periodo superior a 6 meses : el contrato quedará 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 (excepciones, consumo de sustancias, alcohol, imprudencia, omisión de socorro,etc).
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 (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. A su vez, el trabajador podría solicitar una excedencia, con reserva de puesto.
Bizkaia (Vizcaya)	Retirada por un periodo de menos de 3 meses, y 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.
Burgos	Retirada por un periodo de menos de 3 meses, por falta, nunca por delito, y por conducción de vehículo de la empresa, esta 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 acepta disfrutar 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. Posibilidad de acoplarle a otro puesto, siendo su retribución la del puesto que ocupe. Posibilidad de que el trabajador rescinda el contrato por inadecuación objetiva a su puesto de trabajo.
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	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 . Si la privación es de más de 12 meses, se tendrá en cuenta cada caso concreto. Obligación de contratar un seguro de retirada de carnet de conducir.
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 tope de 12 meses. Percibirá al menos el salario base más antigüedad y el Plus Convenio.
Ciudad Real	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 20 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.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
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)	Cuando a un conductor se le retira su permiso de conducir, las empresas primero deberán intentar reubicarlo en otro puesto, con el salario del este último. Si las empresas prevén que esto es imposible deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de 1.501,53 euros (2018).
Girona	Retirada por 1ª vez por un periodo no superior a 6 meses: reubicado en otro puesto y cobrando 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.
Huesca	Menos de 3 meses de privación deben ser acoplados a otro puesto, y percibiendo salario de su nuevo puesto (trabajadores con más de 2 años antigüedad). Excluidos los que se viesen primados por alcohol o drogas.// Recolocación puede ser sustituida por un seguro equivalente al 75% del salario// 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 1 año
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 caso 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 //

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
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	
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)	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.
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 2--000 euros mensuales.
Málaga	Retirada del carnet por un periodo máximo de un año, posibilidad de recolocación, con el percibo de sus retribuciones originales (excepciones: imprudencia temeraria, no respetar señal de tráfico, exceso de velocidad, la empresa tenga menos de 6 trabajadores, embriaguez, drogadicción).
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.
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	Retirada de hasta 6 meses, reubicación en otro puesto, percibiendo el salario base de su categoría profesional,
Pontevedra	Retirada del carnet por un periodo no superior a 6 meses, se acoplará al trabajador a otro puesto de trabajo // Si la retirada del carnet es por resolución judicial firme, el periodo no será superior a 90 días.

Convenio	Retirada de carnet conduciendo vehículo de la empresa
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	Cuando se le retire el carnet al trabajador por un periodo no superior a 1 año , se le debe buscar un puesto alternativo con la percepción del salario de su categoría, o bien la percepción durante los 6 primeros meses de la cantidad de 700 euros al mes (2007).
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 7,96 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.
Soria	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, se adaptará su puesto de trabajo y cobrará a razón de salario base, plus convenio, plus transporte y la antigüedad (excepción alcoholismo y drogadicción). Posibilidad de concertar póliza de seguro,
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. 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.
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 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 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	
Albacete	
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 que oscila entre los 8 y los 3 meses de salario Convenio.
Almería	
Asturias	La empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol y drogas, con un máximo de 3 procesos de controles anuales.
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	
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.
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 por este concepto fijada en tablas.
Bizkaia (Vizcaya)	
Burgos	Cese trabajador con 65 años o más y servicios ininterrumpidos de al menos 25 años: 3 meses de vacaciones tras cese. Por cada periodo de 5 años que exceda de los 25, otro periodo de 1 mes de vacaciones // Cese trabajador con menos de 65 años y servicios ininterrumpidos de al menos 25, mismo derecho. Solo cuando no haya mediado despido disciplinario.
Cáceres	
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	

Convenio	Otros
Castellón	
Ciudad Real	Ayuda por fallecimiento, se le concederá a los beneficiarios una ayuda consistente en 2 mensualidades de salario real.
Córdoba	
Cuenca	
Gipuzkoa (Guipúzcoa)	
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.
Guadalajara	
Huelva	Ayuda escolar: las empresas abonarán al iniciarse el curso la cantidad de 125,36 euros a sus trabajadores por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años. Se abonará además la cantidad de 181,10 euros al año por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años.
Huesca	
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.
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	
León	Habrá controles de consumo de alcohol, realizados por la empresa, delante de RLT (superación niveles legales puede conllevar despido).
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)	

Convenio	Otros
Madrid (discrecional)	
Málaga	
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 9.555,39 euros a los 3.827,01 (antigüedad mínima en la empresa de 10 años).
Ourense	
Palencia	
Las Palmas	
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	
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	
Soria	
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 contenida en tablas dependiendo de los años de antigüedad.
Toledo	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	
Zamora	
Zaragoza	Si el trabajador no obtiene el CAP, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo, conforme al artículo 45 a) ET. Superado dicho periodo sin obtenerlo, se objetiviza la extinción del contrato.



23

Conclusiones

[Volver al índice](#)

- Destaca la cantidad de convenios colectivos suscritos (51), prácticamente uno por provincia, aunque no todas tienen convenio propio. En este sentido, las comunidades autónomas de Madrid y las Islas Baleares tienen dos (uno para servicios regulares y otro para discrecionales).
- 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 convenios existentes, hay 15 que están denunciados expresamente (Asturias, el de discrecionales de Baleares, Ávila, Badajoz, Castellón, Barcelona, Cáceres, Cantabria, Córdoba, Cuenca, Guipúzcoa, Huelva, Lleida, Navarra y Sevilla) y 9 cuya vigencia terminó pero no consta denuncia pública del convenio (Álava, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, Málaga, Salamanca, Ourense, Toledo, Ciudad Real y Soria). Los 27 convenios restantes están vigentes (incluidos los de Lugo y Zaragoza, cuya vigencia se ha prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2019).
- 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.
- El convenio que contiene la retribución más elevada es el de transportes regulares de la Comunidad de Madrid, seguido por el de Vizcaya y el de Asturias respectivamente; y la más baja se encuentra en el de Las Palmas, seguido por el de Huelva y el de Cáceres. Casi la mitad de los convenios prevén retribuciones totales superiores a los 20.000 euros anuales.
- La casuística al respecto de las horas extraordinarias es muy diversa, dificultando su comparativa, por lo que 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 65 % de los convenios analizados tienen hasta 30 días de vacaciones, mientras que algo más del 35 % tienen 31 días o más.
- Más del 70 % de los convenios contemplan compensaciones por festivos trabajados.
- Casi la totalidad de los convenios analizados (algo más del 94 %) reconocen como mínimo tres pagas extraordinarias.

- 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.
- El 90 % de los convenios mejora en lo dispuesto a la legislación vigente sobre la incapacidad temporal.
- Casi el 61 % de los convenios se rigen por la normativa vigente en lo que respecta a la jubilación (sin perjuicio de que a algunos solo se aplique esta para algunas de las modalidades parcial/anticipada/definitiva, regulando el convenio en el resto).
- 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 no retribuidas. De estos, casi el 10 % sobre el total, remiten a la legislación vigente.
- Casi el 80 % de los convenios se rigen por lo establecido en la normativa para las excedencias, y pese a que algunos solo lo hacen en referencia a deberes inexcusables.
- Más del 80 % de los convenios recogen derechos en materia de formación profesional.
- Casi el 61 % de los convenios remite al Estatuto de los Trabajadores en lo que refiere al período de prueba.
- Cerca del 85 % de los convenios remite al Estatuto de los Trabajadores en lo que refiere al cese voluntario y el preaviso. El mismo porcentaje es el de los convenios que recogen mejoras para contratos eventuales y de formación, así como para contrataciones a tiempo parcial.
- Casi el 70 % de los convenios establece la obligación por parte de la empresa de realizar o proporcionar exámenes médicos periódicos.
- 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 carné 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.
- 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).

