Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024-2027.

Vista el acta de fecha 12 de junio de 2025 de firma del Convenio Colectivo del transporte urbano de viajeros de la provincia de León para los años 2024-2027 (código de Convenio 24004955011981), que fue suscrito, de una parte, por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), y de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSIF, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (*BOE* 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*BOE* 6 de julio de 1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 5 de julio de 2022) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 6 de mayo de 2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

León, 18 de julio de 2025.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 1 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1º- Partes signatarias. - El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSI-F) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito funcional. - El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores/as del subsector de Transporte Urbano de Viajeros, que se regían por la derogada Ordenanza laboral de transporte por carretera de 20 de marzo de 1971 y, actualmente, por Laudo Arbitral del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera (BOE de 24 de febrero de 2001).

Artículo 3º.- Ámbito personal. - El presente Convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, independientemente del contrato que se establezca entre empresa y trabajador/a.

Artículo 4º.- Ámbito territorial. - El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de León, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la Provincia de León, aún cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de la misma.

Artículo- 5º.- Vigencia y duración. - Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su firma, publicación o registro, y su duración será de 4 años, es decir hasta el 31 de diciembre del 2027.

Artículo 6º.-Denuncia. - Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del próximo, mantendrá la vigencia en su totalidad.

Artículo 7º.- Condiciones más beneficiosas. - Las mejoras pactadas en este Convenio absorben en su totalidad las que, por disposiciones legales futuras, impliquen variación en todos o alguno de sus conceptos salariales retributivos y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo.

Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran.

Artículo 8º.- Normas supletorias. Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza laboral de transporte vigente y aun cuando fuera derogada, en tanto no se firme un acuerdo nacional que la sustituya, y demás legislación especifica del Sector

Capítulo II.- Claúsulas de empleo

Artículo 9º.- El 90% de la plantilla tendrá contrato indefinido. Dentro 90% entran los que tienen contrato de relevo.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente Convenio tuvieran concertado un contrato de relevo, serán transformados a indefinidos. Asimismo, los relevistas de nueva incorporación, serán indefinidos desde el momento de la misma.

Artículo 10º.- Jubilación anticipada. La empresa acepta la jubilación anticipada para el trabajador/a que cumplidos los 64 años lo solicite. La empresa contratará un nuevo trabajador/a en sustitución del que se jubile, de conformidad con el Decreto regulador de la materia, y en los casos en los que lo permita el Marco Normativo actual.

Artículo 11º.- Jubilación parcial. A petición de los trabajadores, las empresas tramitarán la jubilación parcial de los/as mismos que lo soliciten, conforme con la legislación vigente en cada momento. Se pondrá en conocimiento del Comité de empresa esta situación.

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

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 2 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

Artículo 12º.- Formación. - La formación será dentro de la jornada laboral o si se realizara fuera de la misma se compensará bien económicamente o bien con un permiso por horas por el tiempo destinado a la citada formación, según las necesidades del servicio.

El permiso retribuido a que se refiere el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores será utilizado con carácter prioritario por los empleados para la obtención del Certificado de Capacitación Profesional (CAP), procediendo a la posibilidad de acumulación que el mismo contempla para completar el curso de 35 horas en un año. Igualmente, tal permiso será empleado prioritariamente por el empleado para el desarrollo de los Planes de Formación que anualmente pudiera establecer la empresa.

Capítulo III.- Retribuciones

Artículo 13º.-Salarios. -

Para el año 2024, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 1,5%; para el año 2025, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 1,00%; para el año 2026, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,75% y para el 2027, se pacta un incremento del IPC real estatal del año anterior más 0,75 %.

En todos los casos se pacta un “suelo” del 0,75%, por cada año de duración del Convenio.

Atrasos: Los atrasos ocasionados por el presente Convenio serán abonados en el plazo máximo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 14º.- Retribuciones salariales. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y serán de obligado cumplimiento.

El pago de la nómina se hará efectivo a mes vencido y dentro de los cinco primeros días de dicho mes.

Artículo 15º.- Antigüedad. Los trabajadores/ras afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico en función del tiempo de prestación de servicios en la empresa, que se establece en los siguientes porcentajes:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

Artículo 16º.- Gratificaciones extraordinarias. Se establecen las siguientes: Beneficios, verano, octubre y Navidad; consistirán en el abono de un mes de salario base, más antigüedad más los pluses salariales, y se abonarán dentro de los primeros quince días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Artículo 17º.- Pluses. - Se establecen los siguientes pluses:

1º.- Plus de mando o función. Se establece para los niveles 1, 2 y 3 y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

Dicho plus será del 30% del salario base cuando los trabajadores/as que ostentan alguna de las categorías profesionales antes señaladas estén en posesión de un título universitario de grado superior (licenciatura).

2º.- Plus de conductor-perceptor. Se establece para todo el personal de movimiento que realice simultáneamente funciones de conductor y cobrador y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

3º.- Plus de nocturnidad y toxicidad. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio que realicen trabajos nocturnos, tales como lavacoches, percibirán un plus de nocturnidad de un 25% de su salario base.

Las empresas se comprometen a estudiar con el Comité de empresa las medidas necesarias para paliar lo más posible cualquier riesgo en esta materia.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 3 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

4º.- Plus de talleres. Se establece para todo el personal de las categorías, 4, 5, 6,7 y 8, que prestan sus servicios en los talleres de la empresa y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

5º.- Plus de actividad. Se establece para las categorías 4, 5, 6 y 7, excepto para los conductores-perceptores, y talleres y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

6º.- Plus de trabajo en festivo. Cada trabajador/a que tenga dentro de su jornada habitual domingos o festivos percibirá por este concepto, la cantidad fijada en las tablas salariales por 12 mensualidades.

7º.- Plus de toma y deje de servicio. Como compensación por el tiempo invertido, para los conductores/as- perceptores al inicio y/o finalización de la jornada, en la operación de relevo, en la recogida y/o estacionamiento del autobús correspondiente, en las dependencias de la empresa, estos trabajadores/as percibirán por este concepto, la cantidad establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Dichos pluses tienen carácter salarial y se abonarán en doce pagas.

7º.- Bis). Plus de toma y deje de servicio para inspectores/as: Se abonará a los trabajadores/as que desempeñen esta categoría, como compensación del tiempo y funciones a realizar al inicio y/o finalización de la jornada, en labores de control de los sistemas GPS y la entrega de recaudaciones de los conductores/as, estos trabajadores/as percibirán por este concepto la cantidad fijada en la tabla salarial.

Dicho plus tiene carácter salarial y se abonará en doce pagas.

8º.- Plus de cumplimiento de objetivos. Los trabajadores/as del sector percibirán un plus en función de los resultados obtenidos por cada empresa.

Para el cálculo de dicho plus se establecerá una comisión formada por los representantes de los trabajadores/as de cada empresa y la propia empresa que marcará los objetivos económicos a cumplir y la retribución que obtendrá el trabajador/a por ello.

La cuantía anual de este plus para los años de vigencia de este Convenio es la fijada en las tablas salariales.

Este plus será abonado junto con la mensualidad de diciembre de cada año

9º.- Plus de reducción de absentismo. – Desde el 1 de enero de 2024 todos los conductores percibirán un plus anual establecido en las tablas salariales del presente Convenio, a abonar en la nómina de enero del año siguiente, siempre que el promedio de absentismo por contingencias comunes de ese año en la empresa sea un 30% inferior al promedio de absentismo de los dos años naturales anteriores habido en la misma. El plus será proporcional al tiempo de alta en la empresa sin computarse en el mismo las situaciones de baja.

Pluses no salariales

10º.- Plus de transporte. Los trabajadores/as que realicen jornada partida percibirán durante los años de vigencia del Convenio un plus mensual fijado en la tabla salarial. Dicho plus no tendrá carácter salarial.

11º.- Plus de quebranto de moneda. Todos los conductores perceptores percibirán un plus mensual fijado en las tablas salariales, para los años de vigencia del Convenio por doce pagas.

Artículo 18º.- Entrega de recaudaciones.

La empresa facilitará a todos los conductores/ras-perceptores/as una tarjeta al objeto de controlar informáticamente el billetaje de los diferentes autobuses.

Todos los gastos relativos al mantenimiento, reparación o sustitución de dicha tarjeta correrán a cargo de la empresa.

Con el fin de optimizar la operativa diaria en la entrega y conteo de recaudaciones, la misma se efectuará de forma siguiente:

-La entrega de recaudaciones se realizará dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del servicio.

-No será de aplicación esta obligación, cuando a la finalización del servicio se inicie el descanso semanal, procediéndose a la entrega de la misma según el cuadrante anual establecido. En el caso de inicio de período vacacional y en los últimos 4 días de cada mes el/la trabajador/a dispondrá de 48 horas desde la finalización del servicio para la entrega de la misma.

El incumplimiento de cualquiera de estos plazos, supondrá la apertura de expediente disciplinario conforme a lo establecido el laudo arbitral de transporte de viajeros por carretera.

Artículo 19º- Inaplicacion de las condiciones de trabajo:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 4 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores, así como a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014, de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV.- Tiempo de trabajo

Artículo 20.-Jornada laboral. -

1. La jornada de trabajo será de 1.720 horas - 215 días año, considerándose como ordinarias, incluso las de los domingos.

2. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, disfrutarán de dos días de descanso a la semana ininterrumpidos.

3. La jornada de trabajo del personal de movimiento se desarrollará de forma continua, siempre en turnos de ocho horas diarias, con independencia de las horas de conducción propiamente dichas, en horarios de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas.

A todos los efectos, tendrá la consideración de trabajo y jornada efectiva de trabajo el tiempo en que, si bien los conductores/as no realizan labores de conducción propiamente dichas, se encuentran en la empresa ya su disposición.

4. El horario de trabajo del personal de oficina se desarrollará de 8.00 horas a 13.00 horas en horario de mañana, y de 15.00 horas a 18.15 horas de lunes a jueves. El viernes el horario será de mañana de 8 a 14 horas. Los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre el horario será de 8 horas a 15 horas.

5. Todo el personal de movimiento que realice jornada continua, disfrutará de 30 minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el supuesto excepcional de que por necesidades de servicio no fuera posible el disfrute efectivo de dicho descanso este se compensará económicamente, considerando los 30 minutos como de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, y en la cuantía fijada en las tablas salariales, complemento que será abonable por 12 mensualidades.

6. Los trabajadores/as podrán cambiar, previo aviso de 48 horas, hasta cincuenta veces al año su turno de trabajo y día de descanso con sus compañeros/as comunicándoselo a la empresa y sin causa justificada. A los efectos del cómputo de los 50 días, solamente se realizará este para el trabajador/a que ha solicitado el cambio de turno o descanso y no computará como tal para aquel que acepte dicho cambio. Estos cambios podrán realizarse siempre y cuando no se incumpla lo establecido en el RD 561/2006 sobre regulación de tiempos de conducción y descansos, así como cualquier otro incumplimiento legal que se pudiera dar. En ningún caso, el cambio de turno será a turno de mañana, si el servicio del día anterior ha sido en turno de tarde, siempre que no existan las 9 horas de descanso entre jornadas.

Cualquier otro cambio deberá ser solicitado a la empresa, quien en función del motivo alegado y las necesidades del servicio, lo concederá o denegará.

7. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio y durante la vigencia del mismo, disfrutarán de los siguientes días de asuntos propios, por cada año, conforme a lo establecido en la jornada laboral: 5 días

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 5 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

Estos días se deberán solicitar con una antelación de 48 horas y en casos excepcionales dicho preaviso será inferior a lo establecido.

Quedarán exceptuados del disfrute de asuntos propios los domingos y festivos y periodo comprendido del 15 de diciembre al 31 de diciembre

8. Los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 20.30 horas, y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero comenzará a las 17.00 horas; la empresa lo solicitará al Ayuntamiento y será de aplicación siempre y cuando exista previa autorización de la entidad local afectada

9. El día 10 de julio (festividad de San Cristóbal), la jornada laboral finalizará a las 21 horas. Si dicho día no coincidiera en sábado, la festividad se pospondrá para el sábado siguiente al 10 de julio, fecha en la cual la empresa se encargará de la organización e invitará a sus empleados/as a una cena.

Artículo 21º.- Puntualidad en el trabajo. No serán conceptuadas como faltas de puntualidad cuando estas no excedan de tres al mes o nueve al año, siempre que no sobrepasen los quince minutos.

Artículo 22º.-Cuadrante. La empresa establecerá un cuadrante anual en el que, en todo caso, no podrá existir una diferencia de más/menos dos días en los sábados y más/menos uno en los festivos que corresponda trabajar a cada trabajador/a, dentro de cada categoría profesional, que será supervisado y aprobado por el Comité de empresa.

Se establecerá un sistema rotativo pactado entre el Comité de empresa y la empresa, para que todos los conductores/as puedan elegir/rotar por las diferentes líneas urbanas. Por lo tanto, la empresa, antes de que finalice el mes de octubre de cada año, tendrá confeccionado dicho cuadrante, que será supervisado y aprobado por el Comité de empresa.

Asimismo, las empresas y sus representantes legales de los trabajadores, deberán constituir, en el plazo máximo de 1 mes desde la firma del presente Convenio, una comisión cuyo objeto será el establecimiento de criterios objetivos en el reparto de líneas, así como la obligación de dicha comisión de lograr un acuerdo en dicho tema.

Artículo 23º.- Recogida. La empresa realizará una recogida de personal para comenzar el turno de mañana y otra una vez finalizado el turno de tarde. Podrán crearse dos jornadas laborales para las funciones de transporte de personal con los siguientes horarios, un primero de 05.40 horas a 06.40 horas y otro de 23.20 horas a 00.50 horas. Dichas jornadas se efectuarán de lunes a domingos laborables.

Artículo 24º.- Vacaciones. - Se disfrutarán por este concepto 31 días naturales al año, sin que puedan ser reducidos en caso de enfermedad o accidente.

Se elaborará un calendario anual para el disfrute de las vacaciones, de conformidad con el Comité de empresa o Representante de los trabajadores, que deberá ser rotativo a fin de que todos los trabajadores/as las disfruten en las mismas condiciones.

Dichas vacaciones se repartirán en dos periodos, el primero a disfrutar entre el 1 de julio al 15 de septiembre, y la segunda entre el 1 de mayo al 30 de junio o entre el 16 de septiembre al 31 de octubre. Todo ello salvo petición expresa del trabajador para disfrutarlas en otras fechas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (Disposición final 1.4, Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral).

Las empresas pagarán por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores/as que así lo soliciten, siempre que dichos trabajadores/as no tengan otro anticipo acumulado.

Artículo 25º.- Horas extras. Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales, o de fuerza mayor.

Son horas extraordinarias estructurales aquellas que se realizan debido a la naturaleza de la actividad de la empresa como un aumento temporal de la producción o la necesidad de cubrir ausencias.

En su caso, estas horas se retribuirán a 20 € por cada hora realizada.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 6 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

Artículo 26º.- Licencias: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado en su categoría, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.

La persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Fallecimiento del cónyuge, padre, madre e hijos/as; cinco días.

4. Traslado de domicilio habitual: dos días si es dentro de la localidad, y tres si es fuera de ella.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

9. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

10. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

11. Matrimonio de los hijos/as del trabajador/a: Dos días si se celebra en la provincia, y cuatro días si fuera de ella.

12. Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: Tres días

13. Un día por unión civil o religiosa de familiares hasta segundo grado.

Los trabajadores/as fijos que hubieran cumplido dos años al servicio de la empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo en cada año natural por plazo no inferior a un mes ni superior a dos años, a disfrutar en una o varias veces, que les serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 7 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

En los casos no contemplados por la Ley, 3 días con cargo a las vacaciones con un preaviso de 7 días, excepto en los casos de fallecimiento, no pudiendo concurrir en este supuesto más de tres personas.

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

Artículo 27º.- Otros permisos y licencias

1. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia según este artículo será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 8 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los Convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los Convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación de este permiso corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

6.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora.

7.- Licencia retribuida 4 días por fuerza mayor.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 9 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Capítulo V.- Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 28º.- Principio de igualdad. - Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 29º - Principio de no discriminación. - Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 30º.- Planes de igualdad. -

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

2. En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. -

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 32º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad. - Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 33º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 10 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 34.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

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

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

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

-Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido

-Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

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

-Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras será considerada como falta muy grave.

Capítulo VI. - Suspension del contrato de trabajo

Artículo 35º.- Percepciones en caso de I. T.

1.En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a, desde el primer día y hasta que dure la situación de I. T.

2.En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a mientras dure la situación de I. T., en la vigencia del Convenio, a excepción del plus de quebranto de moneda.

En el supuesto de concurrir cuatro o más casos de I. T. en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del presente Convenio, a partir de este cuarto caso la bonificación comenzaría a surtir efecto después del segundo mes de baja. Se exceptúa de este supuesto los casos de hospitalización, para los que la bonificación se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital si fuera necesario por convalecencia.

3.En los casos de asistencia a consulta de facultativo, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a como si estuviera en activo, con un máximo de dos ocasiones por año natural.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 11 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

4.Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto en la O.I.T.), se considerarán como una situación de I. T. más a efectos retributivos como se tiene pactado en este Convenio.

Artículo 36º. Absentismo. A los beneficiarios/as a que se refiere el artículo anterior y para aquellos casos en los que se compruebe que estando en dichas situaciones realicen trabajos fuera de la empresa, tales beneficios les serán retiradas automáticamente y con carácter retroactivo desde el primer día de la baja, todo ello sin perjuicio de otras sanciones a que pudiera dar lugar tanto por parte de la empresa como de la seguridad social.

Artículo 37º.- Reconocimiento médico. Se establece la realización obligatoria de un reconocimiento médico exhaustivo anual a todos los/as trabajadores/as, remitiendo dicho informe al interesado. Se garantizará la confidencialidad de los informes médicos entre los servicios médicos y el trabajador/a.

Si el reconocimiento médico se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará bien económicamente a razón de 75 €/año durante la vigencia del presente Convenio, o con el permiso por horas por el tiempo indispensable para la realización del mismo.

Artículo 38º.-Suspensión del contrato por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 12 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Capítulo VII.- Derechos colectivos.

Artículo 39º.- Derechos sindicales.

1.Los/as delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas.

2.A los efectos prevenidos en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se reconocerán las Secciones Sindicales en las empresas, aun cuando tenga una plantilla inferior a 250 trabajadores/as, con derecho a 20 horas mensuales retribuidas, en iguales condiciones que los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa, siempre que el Sindicato al que representa tenga un mínimo del 10% de afiliación con respecto a la plantilla de la empresa.

3.Cada miembro del Comité de empresa y el de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acumular las horas retribuidas en una bolsa anual, notificando tal circunstancia por escrito a la Dirección de la empresa.

4.No serán computables las 20 horas cuando sean utilizadas para reuniones conjuntas con la empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.

Capítulo VIII.-Seguridad y salud laboral

Artículo 40º.- Póliza de seguro. La empresa concertará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio la correspondiente póliza de seguros que garantice al trabajador/a o a sus herederos la cantidad establecida en las tablas salariales anexas, en caso de muerte o invalidez ocurrida en o como consecuencia de un accidente de trabajo.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 13 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

Artículo 41º.- Prendas de vestir.

Cada año se dotará al personal de movimiento de las siguientes prendas de vestir:

1. Tres camisas y un pantalón de verano, y chaqueta los años pares.
2. Tres camisas, pantalón, chaqueta, corbata, y una prenda de abrigo los años impares.
3. Al personal de taller, se le proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para desarrollar su trabajo
4. A los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza, se les proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo.

Se suministrarán dichas prendas en las siguientes épocas:

-Las de verano, en la segunda quincena de mayo.

-Las de invierno, en la primera quincena de octubre.

En verano, entendiendo como tal el período comprendido desde el 1 de mayo al 31 de octubre no se llevará corbata.

Capítulo IX.- Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 42º. - Se nombra la Comisión paritaria interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados por los trabajadores: por la Central Sindical de CC.OO. a D. Eduardo Rodríguez Padierna , por el CSIF D M. Ángeles García Fernández por U.G.T D. José Antonio Ferreras de la Varga, por los empresarios: a D. Óscar Barredo Blanco, Dña. Rosana Sastre Barrioluengo y D. Juan Antonio Pérez Bañuelos y como asesores, un representante por Cada Central Sindical, U.G.T., CC.OO Y CSIF y tres representantes de la Federación Leonesa de empresarios (FELE).

Al margen de las competencias fijadas por la legislación vigente, son funciones específicas de la Comisión paritaria, las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 43º.- Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario

Capítulo X.- Disposiciones adicionales.

Artículo 44º.- Controles de consumo de alcohol.

Objeto

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

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 14 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

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

Práctica de las pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros.

3. Dos representantes de los trabajadores, si hubiere tal representación. El día que se efectúen los controles deberán estar trabajando al menos dos representantes de los trabajadores. A tales efectos, la empresa comunicará con la antelación imprescindible a la representación de los trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de los trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

4. Un profesional sanitario.

Procedimiento de las pruebas de alcohol

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

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario en centro hospitalario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. Si el empleado así lo estimara podrá realizarse la extracción de sangre en un centro hospitalario privado de la localidad de su centro de trabajo; en tal caso el trabajador elegirá un centro del listado que se habrá establecido de conformidad entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

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

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 44 bis.-Control de drogas. Asimismo, y con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de drogas y otras sustancias estupefacientes.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento. A tal efecto se acordará con la representación legal de los trabajadores en el seno de cada empresa el protocolo para la realización de estos controles.

Artículo 45º.-Multas de tráfico. - Serán de cuenta y cargo de la empresa las multas que a ella le fueren imputables; de igual forma, serán de cuenta y cargo de los trabajadores/as las multas que les fueren imputables.

En aras de la seguridad de los viajeros y de la vigencia de la habilitación legal para el desempeño de las funciones de conductor por parte del trabajador, es necesario que la empresa conozca que el mismo posee, en cada momento, la aptitud legal para su trabajo. Por ello, ambas partes acuerdan que el trabajador debe informar a la empresa, documentalmente, del estado actual de los datos relativos al saldo de puntos de su permiso y licencia de conducción, así como de las variaciones puntuales que en el mismo se produzcan, sobre todo, y de inmediato, en el caso que le sobreviniera

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 15 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

la situación de pérdida total de los puntos asignados a su permiso de conducción, y, por consiguiente, a su pérdida de vigencia. Con respecto a esto, la empresa cumplirá lo prescrito por la normativa de protección de datos de carácter personal

Artículo 46º.- Privación del permiso de conducir. Ante la retirada del carné de conducir, la empresa garantizará a los conductores/as afectados su permanencia en alta en el régimen de la Seguridad Social, comprometiéndose a mantener al trabajador en un puesto adecuado, respetando el salario.

En el momento de serle levantada la sanción volverá a su puesto y categoría anterior.

Los gastos derivados tanto del reconocimiento psicotécnico como las tasas de tráfico para la renovación del carné tipo D, serán a cargo de la empresa para los trabajadores incluidos en el nivel 3 y 4 con más de 5 años de antigüedad y previa justificación del abono de las mismas.

Artículo 47º.- Pases de libre circulación. En todas las líneas de la empresa, excluidos servicios especiales, se respetarán los derechos existentes en los pases gratuitos para los trabajadores/as y cónyuges, familiares incluidos en la seguridad social, así como los hijos solteros que no tengan ingresos.

Las personas jubiladas de la empresa, esposas e hijos, así como viudos o viudas de trabajadores e hijos de los mismos tendrán derecho al mismo beneficio.

Los trabajadores solteros tendrán un pase gratuito para la madre o persona que lo asista o conviva bajo el mismo techo

Artículo 48º.- Incidencias en el servicio. Cuando por parte de la inspección o mandos de la empresa, se detecten posibles irregularidades en el servicio, o en los usuarios, deberán dar cuenta en el momento de producirse a los trabajadores/as afectados, al objeto de que tengan la debida información, haciendo constar todo ello en el correspondiente parte.

No obstante, cuando se produzca irregularidades que puedan ser objeto de sanción, deberán serle comunicadas al trabajador/a dentro de un plazo de 72 horas.

No serán faltas de los conductores/ras las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de las obligaciones que atañen a estos. Las empresas tendrán cubierto el riesgo que puedan correr sus conductores/as-perceptores/as por hurto o expoliación de sus recaudaciones hasta un máximo de 80 €. El trabajador/a deberá presentar denuncia ante la autoridad competente.

Artículo 49º.- Comportamiento y normas de viajeros. La empresa colocará las normas de comportamiento de los Sres. usuarios en todos los vehículos de la empresa, de forma bien visible y clara con el fin de que conozcan sus derechos y obligaciones.

La empresa junto con el Comité de Seguridad e Higiene establecerá las medidas necesarias para paliar en lo posible las agresiones que sufran los conductores.

Disposiciones adicionales:

Primera. Los trabajadores comprendidos en la presente disposición, con una antigüedad en la empresa de al menos 6 años y que a partir de 1 de enero de 2016 accedan voluntariamente de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial con una reducción de la jornada de al menos un 75 %, o el que la ley establezca en cada momento, o que sin pasar a tiempo parcial causen por su voluntad baja definitiva en la empresa, percibirán una cuantía económica que dependerá de la edad en que se produzca el hecho:

Si es a los 60 años, 5 mensualidades íntegras

Si es a los 61 años, 4 mensualidades íntegras

Si es a los 62 años, 3 mensualidades íntegras

Si es a los 63 años, 2 mensualidades íntegras

Esta cuantía económica no la percibirán los trabajadores que hayan percibido algún tipo de compensación económica relacionada con el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial a la firma del presente Convenio, y en los supuestos de paso de tiempo completo a tiempo parcial se percibirá proporcionalmente de la siguiente forma, aplicable a todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio no hubieran percibido aún cantidad alguna en relación a este concepto:

- 25%, en el momento del acceso al contrato a tiempo parcial.

- 50%, en la mitad del tiempo entre el acceso al contrato a tiempo parcial y su baja completa y definitiva en la empresa

- 25%, en el momento de su baja definitiva y completa en la empresa.

Segunda. La parte social quiere dejar constancia de que debido a las condiciones que existieron en las contrataciones con las administraciones públicas en el año 2013, los trabajadores afectados por este Convenio vieron reducidas sus retribuciones en un 5% en todos los conceptos económicos negociados para las tablas salariales del año 2013 con

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 16 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

respecto a las del año 2012 y que en el año 2014 las tablas salariales no sufrieron variación alguna con respecto a las del año 2013.

Tercera. - Cláusula de garantía laboral. Se estará a lo dispuesto para cualquier cambio en la gestión, explotación o adjudicación del servicio se garantizará la relación laboral junto con los derechos y mejoras adquiridos en este Convenio, además de los propios del trabajador, subrogando a todos los trabajadores adscritos al servicio y que estén afectados por este Convenio.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 17 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2024 (3,10%+1,5%=4,6% sobre tabla 2023)

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO MES
1	JEFE DE SERVICIO	1.995,26 €
2	JEFE DE INSPECCIÓN, ADMINISTRATIVO Y TALLER	1.560,82 €
3	INSPECTORES	1.466,62 €
4	OFC. 1ª ADMIN.,OFC 1ª TALLER Y CONDUCT-PERCEPTOR	1.439,60 €
5	OFC. 2ª ADMIN.,OFC 2ª TALLER Y PROGRAMADOR	1.372,37 €
6	ENCARGA ALMACEN, OFIC. 3ª TALLER Y AUX. ADMINISTRATIV	1.331,67 €
7	ENGRASADOR, LAVACOCHES ALMAC, AYT TALLER, PEON ESPEC	1.318,44 €
8	PEON Y LIMPIADOR/A	1.291,44 €
PLUSES SALARIALES		
PLUS DE MANDO Y FUNCIÓN		20 % SB
PLUS DE MANDO (LICENCIADO)		30 % SB
PLUS DE CONDUCTOR-PERCEPTOR		20 % SB
PLUS DE NOCTURNIDAD		25 % SB
PLUS TALLER		20 % SB
PLUS DE ACTIVIDAD		20 % SB
PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Conductor/a Perceptor/a		169,24 €
PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Resto personal		169,24 €
PLUS TOMA Y DEJE DE SERVICIO		187,50 €
COMPENSACIÓN BOCADILLO		200,90 €
PLUS DE CUMPLIMENTO DE OBJETIVOS		270,86 €
TOMA Y DEJE INSPECTORES		187,50 €
PLUS REDUCCION ABSENTISMO Conductores		69,06 €
QUEBRANTO DE MONEDA		72,83 €
TRANSPORTES		64,68 €
POLIZA POR MUERTE O GRAN INVALIDEZ (Art. 40)		**50.518,66 €**

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 18 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2025 (2,8%+1,00%=3,8% sobre tabla 2024)

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO MES
1	JEFE DE SERVICIO	2.071,08 €
2	JEFE DE INSPECCIÓN, ADMINISTRATIVO Y TALLER	1.620,13 €
3	INSPECTORES	1.522,36 €
4	OFC. 1ª ADMIN.,OFC 1ª TALLER Y CONDUCT-PERCEPTOR	1.494,30 €
5	OFC. 2ª ADMIN.,OFC 2ª TALLER Y PROGRAMADOR	1.424,52 €
6	ENCARGA ALMACEN, OFIC. 3ª TALLER Y AUX. ADMINISTRATIV	1.382,28 €
7	ENGRASADOR, LAVACOCHES ALMAC, AYT TALLER, PEON ESPEC	1.368,54 €
8	PEON Y LIMPIADOR/A	1.340,51 €
PLUSES SALARIALES		
PLUS DE MANDO Y FUNCIÓN		20 % SB
PLUS DE MANDO (LICENCIADO)		30 % SB
PLUS DE CONDUCTOR-PERCEPTOR		20 % SB
PLUS DE NOCTURNIDAD		25 % SB
PLUS TALLER		20 % SB
PLUS DE ACTIVIDAD		20 % SB
PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Conductor/a Perceptor/a		175,68 €
PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Resto personal		175,68 €
PLUS TOMA Y DEJE DE SERVICIO		194,62 €
COMPENSACIÓN BOCADILLO		208,53 €
PLUS DE CUMPLIMENTO DE OBJETIVOS		281,16 €
TOMA Y DEJE INSPECTORES		194,62 €
PLUS REDUCCION ABSENTISMO Conductores		71,69 €
QUEBRANTO DE MONEDA		75,60 €
TRANSPORTES		67,14 €
POLIZA POR MUERTE O GRAN INVALIDEZ (Art. 40)		**52.438,37 €**

CVE del anuncio: BOP-LE-2025-137026
Verificable en https://bop.dipuleon.es
Página 19 de 19 del anuncio
CVE del boletín: BOP-LE-2025-137
Verificable en https://bop.dipuleon.es
BOP Boletín Oficial de la Provincia de León