

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Eslauto Automoción, S.L.U. de León en todos sus centros de trabajo, año 2010 (código 240220-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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 de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 29 de julio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

\* \* \*

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESLAUTO AUTOMOCIÓN  
S.L.U. DE LEÓN EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

AÑO 2010

### Artículo 1º.- Objeto del Convenio

El presente Convenio se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incrementar su productividad.

### Artículo 2º.- Ámbito funcional

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de la Empresa Eslauto Automoción S.L.U., situados en León, avenida de Madrid 107, y Ponferrada, Montearenas s/n.

### Artículo 3º.- Ámbito territorial

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa Eslauto Automoción S.L.U. en sus centros de trabajo mencionados y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia.

### Artículo 4º.- Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, en el momento de su entrada en vigor, y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial establecido en el artículo 3º de este acuerdo.

Quedan expresamente excluidos del presente Convenio en cuanto a sus efectos económicos, los cargos de Director y Comptroller que, por ser cargos de máxima categoría, responsabilidad y confianza, concertaron con la Alta Dirección sus condiciones particulares.

### Artículo 5º.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo Sindical entrará en vigor a todos los efectos el día 1º de enero del 2010, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA por la

Autoridad Laboral. Tendrá una duración de un año y en consecuencia terminará su vigencia el día 31 de diciembre de 2010.

*Artículo 6º.- Denuncia del Convenio: forma, condiciones y plazo de preaviso*

La denuncia del Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes, dentro del período de su vigencia, comunicándolo a la otra de forma fehaciente, y también a la Autoridad Laboral.

Prorrogado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán la vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

### Artículo 7º.- Designación de la Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por don Javier Rodríguez Sánchez y don Cecilio González Álvarez, en representación de la Empresa, y don Bernardino Rodríguez Crespo y don Cecilio Carro Alaiz en representación de los Trabajadores.

Todos aquellos elegidos de entre los que integran la representación de la Comisión Deliberadora del Convenio.

### Artículo 8º.- Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el presente Convenio pueda limitar o disminuir, en ningún caso, situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

### Artículo 9º.- Compensaciones y absorciones

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud de la presente normativa, así como las voluntarias que ya estén establecidas, o las que puedan establecerse en lo sucesivo, podrán ser compensadas y absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales sólo tendrán la eficacia práctica, si superasen el nivel del Convenio, considerado global y anualmente.

### Artículo 10º.- Garantías personales de los Delegados de Personal

Los Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que actualmente o en un futuro determinen las normas legales aplicadas.

### Artículo 11º.- Prendas de trabajo

Todo el personal de la Empresa, de los departamentos de Taller y Recambios, se equiparán con dos prendas de trabajo, y calzado de seguridad para el personal de Talleres.

### Artículo 12º.- Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio, que se aplicarán con exclusividad a cualquier otro, regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario.

Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará lo que determine el Estatuto de los Trabajadores y normas vigentes.

### Artículo 13º.- Organización de trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, entendiéndose a estos efectos, que, el destino o traslado de los trabajadores entre los distintos centros podrá verificarse dentro de la misma plaza, respetándose los derechos adquiridos.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer el trabajo.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, según Unidad de Valoración Médica de Incapacidades, podrán ser aplicados a otras actividades, respetándose el salario que tuvieran antes de pasar a dicha situación, estando obligados a someterse al horario y condiciones de trabajo del nuevo puesto.

### Artículo 14º.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.780 horas efectivas de trabajo, para el año 2010.

La jornada de trabajo que se ha pactado en cómputo anual con las precitadas horas efectivas, se efectuará como desarrollo de la jornada semanal de 40 horas de promedio de lunes a viernes, excepto para el personal comercial, que será de lunes a sábado. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con los trabajadores interesados se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En el mes de enero de cada año, los representantes de los trabajadores y la empresa elaborarán el calendario laboral.

El horario de trabajo será el reflejado en el anexo II de este Convenio.

#### Artículo 15º.- Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven 1 año en la empresa y se disfrutará entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año. Su disfrute se iniciará en lunes, salvo que sea festivo.

Para fijar el período de disfrute de las vacaciones le corresponderá a la dirección de la empresa la elección de 15 días, mientras que el trabajador podrá elegir los restantes 15 días, siempre que los distintos departamentos comerciales e industriales de la empresa no se queden sin personal para atender las necesidades del servicio.

Los trabajadores que tengan una antigüedad inferior al año, disfrutarán las vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado, si bien les será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior relativo al período de disfrute, en la parte proporcional.

#### Artículo 16º.- Ausencia por enfermedad

En caso de accidente laboral, la Empresa aportará el porcentaje correspondiente hasta completar el 100% del salario medio o remuneración real, percibido en los seis meses anteriores a aquel en que se produzca la baja. Se entiende por remuneración real, la suma de los siguientes conceptos: sueldo convenio, antigüedad, mejora voluntaria y primas e incentivos, sin contabilizar las pagas extraordinarias que existan de dicho período.

En los casos de ausencia por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará durante los días 4º al 20º, ambos inclusive, el 60% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior.

Durante situaciones de huelga o cierre patronal, no se abonará la prestación económica de la Incapacidad Temporal.

En los casos de enfermedad con ingreso hospitalario, la Empresa aportará el porcentaje correspondiente hasta completar el 100% del salario medio o remuneración real, percibido en los seis meses anteriores a aquel en que se produzca la baja. Se entiende por remuneración real, la suma de los siguientes conceptos: sueldo convenio, antigüedad, mejora voluntaria y primas e incentivos, sin contabilizar las pagas extraordinarias que existan de dicho período.

#### Artículo 17º.- Plus de asistencia

La retribución que se viene percibiendo en concepto de plus de transporte pasa a abonarse como plus de asistencia, a partir de 1 de enero de 2008, desapareciendo por tanto el plus de transporte a partir de la mencionada fecha de 1 de enero del 2008. El plus de asistencia se pagará en periodo vacacional del trabajador.

#### Artículo 18º.- Salarios

Para el año 2010 se establece un incremento salarial del 1,00%.

#### Artículo 19º.- Antigüedad

El premio por antigüedad quedará congelado tanto en su cuantía como porcentaje a lo que se viniera percibiendo por tal concepto al 31 de diciembre de 1995 y la incorporación de los nuevos cuatrienios.

#### Artículo 20º.- Gratificaciones extraordinarias

Con ocasión de las tradicionales pagas de julio y Navidad, se abonará en ambas fechas una gratificación extraordinaria consistente en sueldo convenio, antigüedad y mejora voluntaria. Ambas gratificaciones se harán efectivas antes de los días 20 de cada mes.

La paga de beneficios que se abonará dentro del primer trimestre, constará de 40 días de salario convenio, antigüedad y mejora voluntaria.

Al personal de la Empresa se le concederán los siguientes premios en los casos que se citan:

Al contraer matrimonio: 121.00 euros.

Al nacimiento de cada hijo: 121.00 euros.

Ambos premios serán compatibles con los que pueda otorgar el INSS y deberá acreditarse el hecho mediante libro de familia.

El empleado que tenga familiares minusválidos que de él dependan y cuya condición y dependencia esté reconocida por el INSS, tendrá derecho a una ayuda de 68,00 euros mensuales por cada familiar minusválido, compatibles con la ayuda que preste el INSS.

Como ayuda de estudios, la Empresa entregará a fondo perdido la cantidad de 61,00 euros por hijo, que se entregará de una sola vez en la nómina del mes de septiembre, y que se aplicará como ayuda para aquellos productores que tengan hijos en edad escolar, es decir, que el 1º de septiembre hayan cumplido los seis años y no rebasen los dieciséis.

#### Artículo 21º.- Trabajos especiales fuera de las instalaciones de la empresa

El personal mecánico que tenga que realizar trabajos fuera de las instalaciones de la Empresa, e invierta más de media hora en trabajo efectivo, cobrará 7,00 euros independientemente de la dieta que le corresponda, y serán percibidas en el mes siguiente al que se realizara el trabajo.

Al personal al que se le confiara alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual se le abonarán las siguientes dietas:

	Provincia	Fuera provincia
- Para gastos de desayuno	2,00	2,00
- Para gastos de almuerzo	12,00	15,00
- Para gastos de cena	9,00	10,00

Los gastos de hotel se abonarán independientemente de las cantidades anteriormente citadas y previa justificación con la factura correspondiente.

Para tener derecho a la percepción de los gastos de desayuno es preciso pernoctado la noche anterior por cuenta de la Empresa.

#### Artículo 22º.- Jubilación

Siendo tradicional la citada cláusula en los textos de convenios anteriores; y teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo, Sala Cuarta, en sentencia de 9 de marzo de 2.004, viene a establecer la indisponibilidad por convenio de regular determinadas edades para la jubilación, ambas partes acuerdan dejar sin efecto la jubilación obligatoria a los 65 años de edad. Ahora bien, las partes negociadoras acuerdan que en caso de producirse una reforma legal que autorice por convenio el establecimiento de edad para jubilación forzosa, la misma se establecerá en la de 65 años si quedara amparada legalmente por la reforma.

#### Artículo 23º.- Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo

La Empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de sus trabajadores en el supuesto de accidente de trabajo, entendiéndose este –según la legislación laboral vigente– como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en la empresa afectada por el presente convenio. La cuantía será de 24.720 euros, para cada una de dichas contingencias.

#### Artículo 24º.- Vehículos de empresa

La empresa dotará a los trabajadores comerciales, para desempeñar su trabajo, de un vehículo de empresa, que estará a su disposición en las instalaciones de la misma. Una vez finalicen su cometido han de devolver el vehículo a las instalaciones de la empresa. Así mismo correrá con los gastos de gasolina o diesel, seguro obligatorio y reparaciones.

**Artículo 25º.- Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Faltas leves:**

1º.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.

2º.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3º.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

**Faltas graves:**

1º.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentran con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

2º.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.

3º.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

4º.- La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Faltas muy graves:**

1º.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuanta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

3º.- El robo, hurto o malversación de cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

4º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personal extrañas a la misma el contenido de éstos.

5º.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

6º.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

7º.- La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

8º.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

**Régimen de sanciones:**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La

sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**Sanciones máximas:**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1º.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º.- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

**Prescripción:**

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE ESLAUTO AUTOMOCIÓN SLU PARA EL AÑO 2010**

	Salario	Plus de asistencia
<b>Personal mercantil:</b>		
Director	1.071,33	8,08
Jefe de Ventas	955,13	8,08
Jefe de Almacén	955,13	8,08
Viajante	887,70	8,08
Dependiente Mayor	880,22	8,08
Dependiente Mayor de 25 años	852,63	8,08
Dependiente de 23 a 25 años	782,38	8,08
Ayudante de Dependiente	738,28	8,08
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe Administrativo	1.042,41	8,08
Jefe de Sección Administrativa	916,42	8,08
Contable o Cajero	892,59	8,08
Oficial Administrativo de 1ª	880,22	8,08
Oficial Administrativo de 2ª	832,78	8,08
Auxiliar Administrativo	783,21	8,08
<b>Personal subalterno y de servicios:</b>		
Profesional de 1ª	863,64	8,08
Profesional de 2ª	832,78	8,08
Vigilante	738,28	8,08
Personal de Limpieza	738,28	8,08
<b>Personal de talleres:</b>		
Jefe de Taller	955,13	8,08
Maestro de Taller	901,58	8,08
Recepcionista 1º año	870,61	8,08
Recepcionista 2º año	880,22	8,08
Oficial 1ª Jefe de Equipo	887,62	8,08
Oficial de 1ª	880,22	8,08
Oficial de 2ª	870,61	8,08
Oficial de 3ª	838,89	8,08
Peón Especialista	748,90	8,08
Peón	737,99	8,08
Aprendiz de 1º año : 70% SMI		
Aprendiz de 2º año : 80% SMI		
Aprendiz de 3º año : 90% SMI		

E S L A U T O                      L E O N								
H O R A S   E F E C T I V A S   D E   T R A B A J O								
2010								
MES	SÁBADOS	DOMINGOS	FIESTA NACIONAL	FIESTA LOCALES	FIESTAS DE LA COMUNIDAD	DÍAS LABORABLES Jornadas Completas	Jornadas Parciales	HORAS LABORABL.
ENERO	5	5	1		1	19		152
FEBRERO	4	4				20		160
MARZO	4	4			1	22		176
ABRIL	4	4	1	1	1	19		152
MAYO	4	5	1			21		168
JUNIO	4	4		1		21		168
JULIO	5	4				22		176
AGOSTO	4	5				22		176
SEPTIEMBRE	4	4				22		176
OCTUBRE	5	5	1	1		18		144
NOVIEMBRE	4	4	1			21		168
DICIEMBRE	3	4	3			19	1	156
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>246</b>		<b>1972</b>
<b>Aclaraciones y horarios</b>								
La jornada laboral será de lunes a viernes, excepto para el personal comercial, que será de lunes a sábado.					<b>Vacaciones</b>			<b>192</b>
El horario de jornada durante todo el año será: Mañana de 9.00 a 13.30 y tarde de 15.30 a 19.00 horas								<b>1780</b>
<b>Personal comercial</b>								
De lunes a viernes - Mañana de 10 h 18 minutos a 13 horas 30 minutos								
Tardes de 16 horas a 20 horas								
Sábados - de 10 horas a 14 horas								