

II. ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y S.S.

CONVENIO COLECTIVO DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A. FACTORIA DE AGONCILLO

1615

Cláusula inicial

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte, y por los representantes de su Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo el principio de buena fe.

Cláusulas generales I

Artículo 1: Ambito Funcional y Territorial

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa General Motors España, S.A., Factoría de Agoncillo (La Rioja) en lo sucesivo llamada Empresa, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales. Los supuestos de conflicto o concurrencia de normas se resolverán de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2: Ambito Personal

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos en la Empresa a excepción del personal técnico y administrativo clasificado con Nivel 6 o superior (empleados).

A los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo parcial, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepción de aquellas que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

Artículo 3: Ambito Temporal, Denuncia y Prórrogas

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1984. La vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1985, excepto en aquellos conceptos en que su duración o vigencia se indique expresamente.

Su denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del Convenio.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tática reconducción de año en año en todo su contenido.

Artículo 4: Unidad del Convenio

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado o inseparable.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

Artículo 5: Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6: Sustitución de Condiciones

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por lo que se establece en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 7: Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales, que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas legales.

Artículo 8: Facultades de la Dirección de la Empresa

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficacia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas, métodos, procesos y medios de producción son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en la legislación, facultades de la Dirección de la Empresa.

Artículo 9: Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la Empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la Empresa por disminución de los niveles de productividad.

Artículo 10: Paz Laboral

Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos. Igualmente, ambas partes se comprometen a utilizar al máximo los medios legales existentes en evitación de conflictos laborales.

Acción sindical II

Artículo 11: Competencias y Garantías del Comité de Empresa

a. Competencias: El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

b. Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de despido o sanción por faltas graves o muy graves deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el representante de la Sección Sindical del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. Los miembros del Comité no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en relación con las materias propias de su representación, pudiendo distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

En cuanto a la publicación de informaciones en los tabloneros de anuncios, se estará a lo establecido en la norma interna que regula esta materia.

4. Dispondrán de su crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas retribuidas podrán ser consumidas por los miembros del Comité mediante su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Institutos Oficiales de Formación, preavisando a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de una semana.

No se computarán dentro de las 30 horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité en las reuniones oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, ni las consumidas en las reuniones conjuntas con la Dirección para la negociación del Convenio Colectivo.

5. La Empresa facilitará un local a fin de que los miembros del Comité y en su caso el representante de las Secciones Sindicales reconocidas, ejerzan las funciones que su condición les corresponde.

Artículo 12: Secciones Sindicales.

1. La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales de Sindicatos legalmente establecidos, que posean en la misma una afiliación superior al 15% de la plantilla. Este reconocimiento se mantendrá en la medida que en el futuro puedan seguir demostrando dicho porcentaje de afiliación.

2. El Sindicato que pretenda tal reconocimiento, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Una vez efectuada tal acreditación, el Sindicato podrá designar un Delegado Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de la Empresa y ser preferentemente miembro del Comité de Empresa.

3. Cuando el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa dispondrá de treinta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo, notificando previamente a su Supervisor la necesidad de dejar su puesto de trabajo.

4. El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones:

A) Representar y defender los intereses del Sindicato corres-