

pondiente y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa. B) Participar, con voz pero sin voto, en las reuniones de órganos, Comités, Comisiones, etc. en que participe el Comité de Empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.

En las reuniones conjuntas del Comité con la Dirección el Delegado Sindical podrá participar con voz pero sin voto, siempre que ambas partes lo admitan.

C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo a lo regulado en la Ley y con la misma obligación de sigilo profesional.

D) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas colectivos que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato, siendo informados:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

E) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

F) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso al mismo por todos los trabajadores.

G) A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa antes del día 15 de cada mes.

Artículo 13: Comité de Seguridad e Higiene.

En la Factoría de Agoncillo de General Motors España, S.A. se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, con las facultades de inspección y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene establecidas en la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa expresamente convienen que, a través del mismo, revisarán y potenciarán los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo.

El propio Comité de Seguridad elaborará su propio reglamento y distribuirá las tareas encaminadas al logro de sus específicos fines.

En este contexto, se encomienda al Comité de Seguridad e Higiene el desarrollar y promover los procedimientos necesarios en orden a:

1.º La observancia de las disposiciones vigentes para prevención de los riesgos profesionales.

2.º Habilitar los sistemas de adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas.

3.º Disponer los cauces de conocimiento de las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo que en ella se produzcan.

4.º La investigación de las causas de los accidentes producidos en la Empresa al objeto de evitarlos, promoviendo los mecanismos necesarios al efecto.

5.º Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, de los programas de prevención de enfermedades de los programas y campañas de seguridad e higiene industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.

6.º Interesar la práctica de reconocimientos médicos anuales a los trabajadores.

7.º La adopción de medidas de vigilancia y de programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en las que el Comité considere que, pre-

suntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.

8.º La realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

9.º Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.

10.º Conocer e informar sobre cualquier medio de protección personal cuya utilización se introduzca en la Empresa.

11.º Promover, junto con la Dirección de la Empresa, la aplicación a los trabajadores de los beneficios derivados del artículo 53 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Retribuciones y jornadas III.

Artículo 14: Salarios para 1984 y 1985.

Los sueldos y salarios brutos anuales para 1984 se establecen en las correspondientes tablas salariales anexas a este Convenio y han sido confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para este año.

Las revisiones a aplicar a estos sueldos y salarios se regularán por el artículo 15 del Convenio, tanto para 1984 como para 1985. Se excluirá de esta revisión el Plus de Nocturnidad cuyo precio ya ha sido fijado para los dos años de vigencia del Convenio.

Artículo 15: Revisiones Salariales.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al ocho por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento, se abonará con efectos de primero de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia a las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

A primero de enero de 1985, los salarios vigentes en 1984 se revisarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para 1985.

Al finalizar 1985, se revisarán nuevamente los salarios en el supuesto de que el I.P.C. real de dicho año fuera superior al previsto, con los mismos criterios que la revisión realizada de acuerdo con el primer párrafo de este artículo.

Artículo 16: Retribuciones.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a Ley.

Artículo 17: Conceptos Retributivos.

Las retribuciones estarán formadas por los conceptos siguientes:

— Salario Base: Es la parte de la Retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

— Complementos Salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

a) Por cantidad o calidad de trabajo:

— Carencia de Incentivos.

b) De vencimiento periódico superior al mes:

— Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

c) Personales:

— Antigüedad.

— Complemento Personal.

d) De Puesto de Trabajo:

— Nocturnidad.

— Plus de jefe de equipo.

Artículo 18: Complemento de Carencia de Incentivo.

Es el complemento que la Empresa paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la misma un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un veinticinco por ciento (25%) sobre el sueldo bruto anual = y en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero y devengará asimismo durante el período de vacaciones. Se excluye de esta norma al personal contratado