

*Convenio Colectivo de la Empresa General Motors, S.A.,
factoría de Agoncillo*
III.B.345

VISTO el texto correspondiente al Convenio Colectivo de la Empresa General Motors, S.A., factoría de Agoncillo (La Rioja), suscrito al efecto por la Comisión Negociadora del mismo en fecha 17-2-86 y recibido en esta Dirección Provincial el 19-2-86, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, y art. 2º del Real Decreto 1040/1981 sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

1º.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la misma y su correspondiente depósito, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 26 de febrero de 1986.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A., FACTORIA DE AGONCILLO (LA RIOJA)

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 suficientes, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo el principio de buena fe.

CLÁUSULAS GENERALES I.— Artículo 1: **Ámbito Funcional y Territorial.** El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa General Motors España, S.A. Factoría de Agoncillo (Comunidad Autónoma de 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: Ámbito Personal.— Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos en la Empresa, a excepción del personal técnico y administrativo clasificado con el Nivel 6 o superior (empleados). A los trabajadores contratados temporales o a tiempo parcial, se les garantizarán 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: Ámbito 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 1986.

La vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1987 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 tácita 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 e 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 consideras 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 eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas, los 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: Seguridad, Calidad y Mejora de Métodos.— 1. Seguridad.— Ambas partes se comprometen a cumplir y hacer cumplir todas las normas médicas y de seguridad e higiene en el trabajo que, legal o convencionalmente, resulten establecidas en cada momento.

La Dirección de la Empresa, por su parte, proseguirá en la aplicación de una política de estudios ergonómicos y de mejora de métodos y de rotación de puestos de trabajo, cuando sea posible, al objeto de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

2. Calidad.— Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la calidad de los productos fabricados en nuestra Planta es de suma importancia para mantener la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, ya que afecta a la competitividad de nuestros productos en un mundo que tiende cada día más, a dar a la calidad una prioridad prácticamente absoluta. Igualmente reconocen que la consecución de productos de calidad es responsabilidad de todas las personas y Departamentos integrados en la Empresa.

Por ello se comprometen a adoptar todas las mejoras que tiendan a aumentar la calidad de nuestros productos, entendiéndose que sólo es un producto de calidad el que está de acuerdo con las especificaciones propias del mismo (planos, galgas, mínimos estandard, etc.).

En este sentido y, entre otras mejoras que puedan adoptarse, las partes firmantes consideran que una buena formación y entrenamiento del personal en sus puestos de trabajo, redundará en la consecución de un buen nivel de calidad para nuestros productos.

El presente artículo no implicará la adopción de medidas disciplinarias u otros perjuicios para los trabajadores distintos de los previstos, en su caso, por la legislación vigente.

3. Mejora de Métodos.— Ambas partes se comprometen a buscar y establecer fórmulas que mejoren los métodos de trabajo actuales para conseguir mejores resultados productivos sin aumentar el esfuerzo personal de los trabajadores.

La Dirección informará al Comité de Empresa sobre los estudios de métodos de trabajo que realice, facilitándole información sobre sus resultados.

Artículo 11: 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 se comprometen a utilizar al máximo los medios legales existentes en evitación de conflictos laborales.

ACCION SINDICAL II.— Artículo 12: **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.

Por excepción, los miembros del Comité mantendrán las anteriores garantías en caso de dimisión, siempre que hubieran cubierto al menos tres cuartas partes de su mandato.

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 que establezca la legislación correspondiente y, en su caso, a los acuerdos que se adopten entre el Comité y la Dirección.

4. Dispondrán de un 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. Este plazo de preaviso podrá reducirse a 48 horas en casos de reconocida urgencia.