

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ATRASOS: las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos por la aplicación de lo establecido en este Acuerdo, serán satisfechas por la empresa como máximo en los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PREVENCIÓN DE RIESGOS: La empresa y el personal afectado por este Acuerdo cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de carácter general en esta materia que resulte de aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORIA	S. BASE	RESIDENCIA	PENOSIDAD	LOCALIZACION	URGENCIA
NEFROLOGO	1370,56	479,67	205,58	220	110
MÉDICO	1315,32	460,36	197,30	220	110
ATSIDUE	1136,81	397,88	170,52	95	65
AUX.CLINICA	803,18	281,11	120,48		
TÉCNICO	922,19	322,77	138,33		

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2012

CATEGORÍA	S. BASE	RESIDENCIA	PENOSIDAD	LOCALIZACIÓN	URGENCIA
NEFROLOGO	1403,46	491,28	210,51	225,28	112,65
MÉDICO	1346,88	471,40	202,03	225,28	112,65
ATS/DUE	1164,09	407,43	174,61	97,28	66,56
AUX. CLINICA	822,45	287,85	123,37	-	-
TÉCNICO	944,32	330,51	141,64	-	-

1.356.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa Pública "AGUAS DE CEUTA EMPRESA MUNICIPAL, S.A. (ACEMSA)", para el periodo 01/01/2005 a 31/12/2011 que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2011 con reuniones para modificación del mismo con fecha 30 de enero y 6 de marzo del 2012, por los miembros de la Comisión Negociadora y Paritaria de Aguas de Ceuta, Empresa Municipal, S.A., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 3 9/20 10 de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO.- Fdo. Francisco Antonio González Pérez.

ACTA DE LA REUNION CELEBRADA EL DIA 6 DE MARZO DE 2012 POR LA COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA DE AGUAS DE CEUTA, EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

ASISTENTES:

VOCALES:

D. GUILLERMO MARTINEZ ARCAS
 D. AIMELLIKIM ABDESELAM AL L&1
 Da. CAROLINA PÉREZ GÓMEZ
 D. CARLOS CATARECTIA RUIZ D. FRAN
 CISCO JAVIER AGUILERA GUTIÉRREZ
 D. MANUEL LUQUE RIOS

En la ciudad de Ceuta, siendo las 12:00 horas del día 6 de Marzo de 2012, se reúnen en el salón del Consejo de Administración de .Acemsa los señores que se relacionan a fin de celebrar reunión de la Comisión Negociadora y Paritaria de la Empresa para modificación del vigente Convenio Colectivo de la sociedad.

Se da lectura a la propuesta formulada por la Presidencia del Consejo de Administración referente a la modificación del vigente Convenio Colectivo de la. Sociedad cuyo tenor literal es:

PROPUESTA

Primero.- La modificación del artículo 45 "Excedencias", Capitulo octavo "Vacaciones, Licencias y Permisos", para adaptarlo a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula que la excedencia voluntaria será por un plazo no menor a cuatro meses.

Quedando el párrafo tercero del citado artículo con el siguiente tenor literal:

La Empresa concederá a todo el personal que tenga al menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia, voluntaria por periodo no inferior a cuatro años ni superior a cinco años."

Segundo.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capítulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo primero, en lo que se refiere a la edad de seis años del menor que necesite cuidado directo ya que incumple el mínimo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto, que fija la edad del menor en ocho años.

Quedando el primer párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en

Idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa.",

Tercero.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capitulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo segundo, conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto, en relación a los supuestos de adopción en el sentido de ampliar la edad del menor hasta los seis años.

Quedando el segundo párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, 1-tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas de duración contactas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma.",

Cuarto.- La modificación del artículo 67 "Comisión Paritaria", Capitulo undécimo "Disposiciones adicionales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo tercero, quedando el mismo con el siguiente tenor literal:

"Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo.; a implicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad :funcional prevé el artículo 39 de Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social..

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial. En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados,

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que

dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos unas de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La designación del .mediador o .mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes., moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularan propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta.

1. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el. Laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo. La resolución tendrá la misma .eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41

del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41, 82 y siguientes del: Estatuto de los trabajadores.

Quinto.- Dar cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad del presente acuerdo.

Después de intervenir todos los miembros presentes, se ACUERDA:

Primero.- La modificación del artículo 45 "Excedencias", Capitulo octavo "Vacaciones, Licencias y Permisos", para adaptarlo a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula que la excedencia voluntaria será por un plazo no menor a cuatro meses.

Quedando el párrafo tercero del citado artículo con el siguiente tenor literal:

Empresa concederá a todo el personal que tenga al Menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años."

Segundo.- modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capitulo noveno "Derechos sociales y Laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo primero, en lo que se refiere a la edad de seis años del menor que necesite cuidado directo ya que .incumple el mínimo establecido en el \ artículo 37.5 del Estatuto, que fija la edad del menor en ocho años.

Quedando el primer párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa."

Tercero.- La modificación del artículo 50 "Dependencias Familiares", Capitulo noveno "Derechos sociales y laborales" del vigente Convenio Colectivo de ACEMSA, en su párrafo segundo, conforme a lo establecido en el artículo 45.1 .d) del Estatuto, en relación a los supuestos de adopción en el sentido de ampliar la edad del menor hasta los seis años.

Quedando el segundo párrafo del citado artículo con el siguiente tenor literal:

"En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado
o que por sus circunstancias o experiencias personales
o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar ;debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida

de dieciséis semanas de duración contadas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma."

Cuarto.- La modificación del artículo 67 "Comisión Paritaria", Capítulo undécimo "Disposiciones adicionales" del vigente Convenio Colectivo de .ACEMSA, en su párrafo tercero, quedando el mismo con el siguiente tenor literal:

"Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo, a inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, • horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que paga la .movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la '33'egurid ad Social.

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial: En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia .1 .7tte planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo., las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos una de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La designación del mediador o mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularán

propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. partes aceptarán. o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado el acuerdo tras el periodo de consulta.

B. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo.

La resolución tendrá la misma .eficacia. que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia. de fraude., dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin, perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41 .del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Dar cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad del presente acuerdo.

La reunión fue levantada, no habiendo más asuntos que tratar, a las 13:25 horas.

LOS MIEMBROS DE LA COMISION NEGOCIADORA Y PARITARIA.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE AGUAS DE CEUTA, EMPRESA MUNICIPAL, S. A. PARA EL AÑO 2005

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION, REVISION Y DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de la Empresa Aguas de Ceuta, Empresa Municipal, S. A.

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de ACEMSA, tanto de carácter fijo como temporal, con exclusión del Alto Personal Directivo.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá efecto desde el 1 de enero de 2005, y ello sin perjuicio de la fecha en que sea publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta, y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2014, salvo en las materias en que específicamente se disponga lo contrario y salvo prórroga tácita por años naturales si no es denunciado formalmente por una de las partes conforme al artículo 4º de este convenio.

Artículo 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización. En el supuesto de que ninguna de las dos partes hubiera procedido a la denuncia del presente convenio, se procederá con efecto de 1 de enero de 2015 a modificar las retribuciones del personal afectado por el mismo, de acuerdo con el equivalente porcentual a la máxima subida permitida para el personal funcionario de la ciudad autónoma de Ceuta, revisándose al alza con las posibles revisiones que con posterioridad pudieran dictarse. En tal caso la vigencia del convenio sería prorrogado por un año más, pudiendo de nuevo ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la nueva fecha de finalización. Este mismo criterio se adoptará para años posteriores si ninguna de las partes lo denunciara.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción

a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador. Cuando la empresa modifique sus sistemas de producción o administración, procurará con carácter primordial capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos por los trabajadores, ni en contra de lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La mecanización técnica y nuevos sistemas de trabajo que se implanten en el futuro, tenderán a alcanzar mayor eficacia y productividad y, a su vez, mejoras tanto en la situación del personal como de la Empresa.

Con carácter previo, antes de la implantación de un sistema de mecanización que afecte a las condiciones de trabajo, se precisará informe del Comité de Empresa.

Artículo 7.- REORGANIZACION Y REESTRUCTURACION EN EL TRABAJO.

Los proyectos de reorganización técnica o administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de ACEMSA tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Dirección de ACEMSA informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del servicio o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio del marco jurídico del servicio o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Dirección de ACEMSA o persona en la que ésta delegue informará al Comité de Empresa sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado. De todas sus conclusiones se redactará un acta que será firmada por ambas partes.

c) De ambos informes se dará cuenta al Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de aprobar las modificaciones que procedan.

Artículo 8.- FORMACION.

La formación profesional del trabajador se realizará mediante cursos especializados, impartidos por personal cualificado, dándose difusión a todas las áreas de trabajo por parte de los sindicatos, el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Los planes de formación tendrán dos aspectos diferenciados:

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

b) Los conductores a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional, que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la plantilla.

La Empresa, cuando lo estime oportuno, facilitará a sus trabajadores el acceso a cursos organizados por ella u otras empresas, sin que ello pueda suponer un menoscabo en la organización o prestación del trabajo de ACEMSA, abonándose los gastos de matriculación, así como los desplazamientos y dietas si son fuera de la Ciudad. En todo caso los cursos se otorgarán con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades, y siempre redundarán en una mayor cualificación profesional para la mejor prestación del servicio.

Para la asistencia a los cursos expresados anteriormente, se concederán permisos retribuidos por el tiempo necesario para que el trabajador pueda asistir a los mismos.

De la misma manera, y a criterio de la Empresa, esta podrá conceder permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Todo lo expuesto anteriormente quedará supeditado a las necesidades del servicio.

CAPITULO TERCERO

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 9.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La higiene y seguridad del Trabajo, comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole, que tenga por objeto:

- a) Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- b) Estimular y desarrollar en las personas comprendidas en el campo de aplicación del presente Convenio una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse de su actitud profesional.

Artículo 10.- RECONOCIMIENTO MEDICO.

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a Reconocimiento Médico. Igualmente, la Empresa, y como medida preventiva, incluirá dentro de su política de seguridad e higiene en el trabajo, un reconocimiento médico anual, a todos los trabajadores amparados por este Convenio, siendo de obligado cumplimiento por parte de éstos.

Asimismo, la Empresa someterá a los aspirantes a ingreso en su plantilla, cualquiera que sea su turno o sistema de ingreso, a las pruebas médicas y a las pruebas psicotécnicas que se consideran necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar. Estas pruebas, médicas y psicotécnicas, se incluirán en las

listas de ascensos que por sus condiciones especiales u otras circunstancias estime conveniente la Empresa incluir dentro de los concursos-oposición.

Artículo 11.- VIGILANCIA.

La Seguridad e Higiene en el Trabajo será supervisada por el Comité de Seguridad de Higiene creado al efecto según las especificaciones de la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/1995 de 8 de noviembre. Dicho comité será el que en todo momento proponga la revisión, supervisión y responsabilidades en materia de seguridad e higiene teniendo en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias con especial referencia a lo establecido en la mencionada ley y a sus procedimientos.

CAPITULO CUARTO

CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL

Artículo 12.- CLASIFICACION Y DEFINICION PROFESIONAL.

La Clasificación profesional en atención a los niveles de retribución será la que sigue, y siempre según lo expresado en la tabla del Anexo 1.

a) Arca Administrativa:

Nivel 1 .- Titulado de Grado Sup.
Informático Técnico en Gestión Contable.
Jefes de Negociado.

Nivel II.- Subjefes de Negociado.
Cajero.

Nivel III .- Oficial ^{1.0}
Administrativo. Secretaría
Técnica. Responsable del S.I.G.
Responsable del S.C.I.

Nivel IV.- Oficial 2.º
Administrativo. Encargado de
Lectores. Inspector

Nivel V.- Auxiliar Administrativo
Lectores
Ordenanza.

b) Área Técnica:

Nivel j.- Director Técnico de Empresa.
Director Técnico

Nivel II .- Capataz.

Nivel III .- Subcapataz.
Técnicos de Área.
Jefe Unidades de Telemando.
Jefe de Almacén

Nivel IV.º Oficial 1.º Obrero.

Nivel V.º Oficial 2.º Obrero.

Nivel VI.º - Oficial 3.º Obrero.
Operador Unidades Telemando

Nivel VII.º - Peón Especialista.

Nivel VIII.º - Peón 1a.
Peón.

Las definiciones serán las siguientes:

Área Administrativa:

Titulado de Grado Superior Informático: Es el que desarrolla las funciones correspondientes de su titulación universitaria y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado a su cargo.

Técnico en Gestión Contable: Es aquel que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado de Administración. A la entrada en vigor de este convenio, el Jefe de Negociado que ostenta bajo su mando el referido Negociado, pasará a ostentar la categoría de Técnico en Gestión Contable. Los requisitos para poder acceder a esta categoría son los mismos que para la categoría de Jefe de Negociado.

Jefes de Negociado: Son los que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo bajo su mando y responsabilidad, la distribución, ejecución y supervisión de los trabajos del negociado a su cargo.

Subjefe de Negociado: Son los que poseyendo los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, llevan a cabo tareas de responsabilidad elevada así como las funciones encomendadas por su Jefe de Negociado, y en su ausencia, tiene la capacidad suficiente para sustituirlo.

Cajero: Es el que poseyendo los conocimientos adecuados, y bajo la supervisión directa del Jefe de Negociado de Administración, lleva a cabo la ejecución de trabajos de elevada responsabilidad, relacionados con la tesorería de la Empresa, teniendo la capacidad para resolver por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. **Oficial 1.º Administrativo:** Son los que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, y bajo la supervisión directa del Jefe o subjefe de Negociado correspondiente, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, en el nego-

ciado de abonados tendrán completo conocimiento de los procesos de alta y baja, con especial referencia a la atención al público.

Oficial de Secretaría Técnica: Es aquella persona que además de poseer las cualidades funcionales y operativas del oficial administrativo se encuentra a las órdenes exclusivas de la dirección Técnica, se encarga de las relaciones de la misma con el exterior de la Empresa y de su agenda, ejecutando los trabajos que por la misma le sean encomendados.

Oficial Delineante Responsable del SIG: Es la persona que con total conocimientos de delineación es capaz de realizar todas aquellas operaciones que se necesiten para la actualización, innovación y modificación de los sistemas informáticos de gestión de red, así como todas aquellas que le sean encomendadas por la Dirección Técnica, a fin de mejorar y optimizar el sistema cartográfico de la sociedad, y aunque funcionalmente dependa de la misma realizará aquellos trabajos propios de su categoría que le sean requeridos por necesidades de otras áreas de la sociedad.

Responsable del SCI: Es la persona que con amplios conocimientos del Sistema de Contadores Inteligentes es capaz de realizar todas aquellas operaciones necesarias para su explotación: la verificación/instalación de las baterías de Contadores inteligentes y su lectura mediante los medios informáticos, así como todas aquellas que en concreto le sean encomendadas por sus superiores, siendo asimismo el responsable del laboratorio de contadores de la Sociedad. Su dependencia funcional será tanto del Negociado de Facturación como de la Dirección Técnica de la Sociedad.

Oficial 2.º Administrativo: Son los que con perfecto conocimiento del trabajo de su categoría y bajo la supervisión del oficial 1.º o superior correspondiente, realizan tareas de responsabilidad, manteniendo en perfecto estado los archivos correspondientes del negociado al que pertenecen, en el caso del oficial asignado a ventanilla será el que con los conocimientos necesarios de cobro de la Sociedad se encarga del cobro directo de los recibos de los abonados a través de la ventanilla, del cuadro de cuentas y arqueo con su inmediato superior, pudiendo ser reclamado en cualquier departamento administrativo para ayudar en procesos de comprobación relacionados con la tesorería de la sociedad así como cualquier otro que le sea encomendada por sus superiores. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Encargado de Lectores: Es aquel que con un perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior, a las órdenes de un Jefe Superior, y como consecuencia del trabajo realizado por los lectores, y del resultado de sus propias inspecciones, emite los informes o actas de liquidación por fraude, debiendo estar capacitado para apreciar si los referidos suministros se ajustan a las normas reglamentarias. Asimismo sustituirá a los lectores

en sus tareas de lectura cuando así lo requiera la operativa de la Sociedad. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Inspector: Son los que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, y bajo la supervisión directa del Jefe o subjefe de Negociado correspondiente, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan. Concretamente, será el encargado de que como consecuencia de las detecciones producidas en los distintos negociados y áreas de la Sociedad, así como por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma, se encarga de realizar las correspondientes inspecciones de los suministros y emite los informes o actas de liquidación por fraude, debiendo estar capacitado para apreciar si los referidos suministros se ajustan a las normas reglamentarias. Así mismo realizará el control y seguimiento de los suministros inspeccionados con total y perfecta autonomía y con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Todo trabajador que se encuentren en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Administrativo.

Auxiliar Administrativo: Son los que con perfecto conocimiento de su trabajo y conocimientos elementales en el manejo de ordenadores a nivel de usuario y ofimática, desarrollan trabajos de baja responsabilidad de carácter burocrático a las órdenes de su inmediato superior. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de 8 años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Administrativo.

Lectores: Son los que con un perfecto conocimiento del trabajo que desarrollan, a las órdenes de un jefe o superior, realizan las inspecciones de las instalaciones de los abonados, anotando los consumos señalados por los contadores, con los medios que la Empresa ponga a su disposición, dando cuenta de las incidencias detectadas en los mismos, y realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizará en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Encargado de Lectores.

Ordenanza: Es aquel que con un perfecto conocimiento del trabajo que desarrolla, a las órdenes del Jefe de Negociado de STAFF, realiza las funciones necesarias y oportunas para la buena marcha del servicio, concretamente será el encargado de abrir y cerrar las oficinas de la Sociedad, impedir que personal ajeno al servicio o no autorizado tenga acceso a sus instalaciones, atender las llamadas recibidas, preparar documentación impresa, repartir o recoger correspondencia o

documentación diversa de la Sociedad, transportar los fondos de la Sociedad a las entidades bancarias, proveer de moneda fraccionaria para el cobro de recibos. Todo trabajador que se encuentre en esta durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Administrativo.

Área Técnica:

Director Técnico de Empresa: Es el que poseyendo la capacidad técnica y los conocimientos adecuados, y sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, lleva a cabo la responsabilidad en la dirección y coordinación de todos los Departamentos de la Empresa, lo que incluirá la planificación de los mismos, así como su desarrollo, con el fin de conseguir una adecuada gestión de todos los recursos y consecución de todos los objetivos establecidos por la Dirección Gerencia, además de aquellas competencias y funciones de dirección, gestión y control que le sean encomendadas por los órganos de dirección.

Director Técnico: Es persona encargada para que sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, lleve bajo su mando y responsabilidad la distribución, ejecución y supervisión del área técnica de la Empresa, sin perjuicio de las responsabilidades que en este campo estén reservadas para la jefatura de personal.

Capataz: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes.

Subcapataz: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos y con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización puede si es necesario sustituir o apoyar al capataz en las funciones encomendadas a este. Para ser nombrado subcapataz deberá de haber estado durante un periodo mínimo de tres años en la categoría de Oficial 1º de la Red de Distribución.

Jefe Unidades de Telemando: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación del Sistema de Telecontrol de la Empresa, tanto de la unidad de telecontrol como de la estación depuradora, con dotes de mando y organización, será capaz de desarrollar, ejecutar y planificar la operatoria de los sistemas bajo su total responsabilidad. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de Responsable de Telecontrol, pasarán a ostentar esta categoría.

Técnicos de área Eléctrico/Mecánico: Es el que, sin perjuicio de su participación directa en los trabajos, con un amplio conocimiento de las especialidades que intervienen en la explotación de uno de los talleres de la Empresa, con dotes de mando y organización, será capaz de desarrollar, ejecutar y planificar todos los trabajos del mismo bajo su responsabilidad. Para ser nombrado Técnico de Área deberá de haber estado durante un período mínimo de tres años en la categoría de oficial Primera del Taller correspondiente. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de Jefe de Taller, pasarán a ostentar esta categoría.

Jefe de Almacén: Es el que con un amplio conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la Empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero de materiales, y cuidando que esté abastecido el almacén formulando las oportunas peticiones para reposición de existencias.

Oficial ^{1.º} Obrero: Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y destreza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller de las instalaciones de producción, o de la red de distribución. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Subcapataz.

Oficial 2.º Obrero: Son los que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución.

Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 1.º Obrero.

Oficiales de 3.º Obrero: Son los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º Obrero.

Operador de Unidades de Telemando: Es el que con un perfecto conocimiento del trabajo encomendado y a las órdenes de un jefe o superior desarrolla trabajos de mediana responsabilidad, y en concreto ejecutará la operatoria tanto del Telecontrol de la Sociedad, como de la estación Depuradora de aguas. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 2.º

Obrero. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran la categoría de operadores de telecontrol u Operador de Depuradora, pasarán a ostentar esta categoría.

Peón Especialista: Se considera así aquellos trabajadores que, además de aportar su esfuerzo físico, tienen un determinado conocimiento de una especialidad, la ejecutan y ayudan a los oficiales. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Oficial 3.º Obrero.

Peón de la: Son aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones aportan solos su esfuerzo físico, siendo además necesaria una permanencia en la categoría de peón de al menos cinco años. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría o estuviera asimilado a ella durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Peón Especialista.

Peón: Son los trabajadores que para el desempeño de sus funciones aportarán sólo su esfuerzo físico y no precisan conocimiento de especialidad alguna. Todo trabajador que se encuentre en esta categoría durante un período de ocho años, se asimilará a la categoría de Peón de a

Personal para trabajos determinados: Son los trabajadores que serán contratados por el tiempo necesario para cubrir necesidades urgentes, que no puedan ser cubiertas por personal de la sociedad y durante un período determinado. Le serán asignados trabajos de distinta naturaleza y responsabilidad y tendrán por tanto carácter temporal, percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría de Peón.

Artículo 13.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

Los trabajadores de ACEMSA realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En el caso en que las necesidades del servicio así lo aconsejen, los trabajadores de ACEMSA realizarán trabajos de inferior categoría conforme a las indicaciones de la Dirección de Gerencia. En ningún caso realizarán trabajos de inferior categoría por un período superior a lo estipulado por la legislación laboral vigente.

Los trabajadores que desempeñen trabajos de menor categoría, seguirán percibiendo el mismo salario que percibían hasta el cambio de sus funciones. Para que ocurra este cambio de funciones, deberá estar justificada por necesidades perentorias e impredecibles de la actividad productiva. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados por la Dirección de la Empresa de las necesidades que justifican la realización de funciones de menor categoría, en el plazo máximo de 2 días, desde la fecha de la realización de las mismas.

Artículo 14.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Por necesidades del servicio, los trabajadores de ACEMSA podrán realizar trabajos de superior ca-

tegoría. Cuando los trabajadores de ACEMSA desarrollen trabajos de superior categoría durante un período superior a un mes, percibirán las diferencias de retribuciones entre la categoría que ostenta y la desempeñada. Sin la comunicación escrita de la Dirección, el trabajador no estará obligado a asumir las funciones y/o responsabilidades de superior categoría, y por tanto tampoco percibirá la diferencia retributiva.

CAPITULO QUINTO PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

Artículo 15.- PRINCIPIOS GENERALES.

La selección y contratación del personal se realizará bajo los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad. Las normas de contratación para el nuevo ingreso habrán de someterse a lo establecido en el estatuto de los trabajadores. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. El ingreso en la empresa, una vez formalizado el contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y/o categoría profesional para la que hubiera sido contratado, y no por la que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Artículo 16.- PROCEDIMIENTO.

Los puestos hasta el nivel I del área administrativa y hasta el nivel II del área Técnica serán de libre designación de la Empresa. El procedimiento para promocionar o cubrir una plaza se realizará mediante una de las dos formas siguientes:

A) Promoción interna del Personal fijo en plantilla: Concurso-oposición. - La promoción interna, podrá ser solicitada, por propia iniciativa de la empresa, el Comité de Empresa o por el propio interesado, siempre y cuando haya vacante.

- La resolución del proceso de promoción interna se realizará mediante un Tribunal formado al efecto, con la misma estructura y funcionamiento que las otorgadas para el personal externo.

- Para la formación del tribunal calificador, será necesario que bien la Empresa o el comité de Empresa solicite su constitución, la cual deberá realizarse en el plazo máximo de un mes desde su solicitud.

- La resolución del proceso de promoción interna no podrá sobrepasar el periodo de dos meses desde la constitución del Tribunal Calificador.

Todo el procedimiento de selección expuesto para el personal externo será válido para la promoción interna, excepción hecha de que esta solo podrá ser realizada entre el personal fijo en plantilla antes de ser ofrecido al personal externo. El personal contratado de forma temporal o indefinida solo podrá concursar junto al personal externo.

B) Personal Externo: Concurso-Oposición. - Para cubrir una plaza, conforme a las normas del presente artículo y del precedente, se realizará pri-

mero un concurso de méritos interno de entre el personal fijo en plantilla de la Empresa, y, si la plaza quedara sin cubrir, por así decidirlo el Tribunal, se convocará uno nuevo para el personal externo a la Empresa, al cual si podrán presentarse además aquellos trabajadores que se encuentran contratados de forma temporal por la Sociedad o que por cualquier causa no son fijos en plantilla.

- A tales efectos, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Director-Gerente o la persona en quien éste delegue. Los Vocales estarán compuestos por las personas designadas por el Presidente, además de un miembro del Comité de Empresa que estará presente durante todo el proceso de selección, con voz pero sin voto.

- Si transcurridos quince días desde que la Dirección interese del Comité de Empresa la designación de su Vocal, éstos no hubieran comunicado dicha designación, la Empresa nombrará al Vocal correspondiente, siendo el más antiguo en la categoría correspondiente a la plaza vacante.

- El más joven de los Vocales actuará de Secretario.

- La valoración de los méritos aportados por los aspirantes tendrán que ser efectivos, demostrables y valorados en la fecha de terminación de presentación de las solicitudes.

- Las pruebas a realizar se harán conforme a los programas que, al anunciar la vacante la Empresa, deberá incluir, señalando en la convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fecha de las pruebas y demás requisitos que se estimen observar.

En el caso de que en la convocatoria no se haya incluido un baremo, por el Tribunal se fijará el baremo a aplicar en cada prueba y, una vez finalizadas las pruebas, se remitirá a la Dirección el Acta del resultado habido, así como la propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación en función del baremo anteriormente establecido, en caso de empate en la puntuación el Presidente emitirá el voto de calidad que se le reconoce.

- Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos, podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa, una vez resueltas las reclamaciones emitidas, los acuerdos del Tribunal serán inapelables.

CAPITULO SEXTO

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17.- JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS

El calendario laboral será el que el organismo competente de la Administración Central determine

para la Ciudad de Ceuta. La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa y para todo el año será de lunes a viernes, siendo el horario el siguiente: - Invierno: Desde el 1 de octubre al 31 de mayo de 08:00 a 15:00 horas.

- Verano: Desde el 1 de junio al 30 de septiembre de 08:00 a 14:00 horas

El personal operario de la red de distribución, estará sujeto a la designación por el Director Técnico, para realizar un horario flexible, en función de las peculiaridades de los trabajos a realizar y siempre con la previa planificación de los mismos con al menos un día de antelación, siendo el mismo de 09:00 a 13:00 y de 16:00 a 18:00 horas, modificándose el tiempo de descanso de forma que en esta jornada solamente exista un tiempo de descanso por la mañana de 15 minutos retribuido a todos los efectos, debiéndose presentar a las 15 horas en el lugar designado al efecto por la Dirección Técnica con la indumentaria apropiada a su trabajo.

Igualmente se establece una guardia, formada por un oficial fontanero y dos peones con el siguiente horario: de 15:00 a 2 1: 00 horas de lunes a viernes y de 09:00 a 13:00 horas los sábados. El servicio de guardia se realizará en período de cuatro semanas naturales y consecutivas. En cualquier caso deberán estar localizados el resto de la jornada. Los Domingos y festivos no se atenderán a ningún horario pero deberán estar localizados igualmente para las necesidades del servicio. El servicio de guardia solo atenderá, fuera del horario reflejado anteriormente, las averías que se produzcan en la red, así como aquellas operaciones de manejo de válvulas que se requieran para el correcto funcionamiento de la red de distribución y que al efecto le sean asignadas. No obstante, la Empresa procurará en todo momento la instalación de electroválvulas que mecanicen estas operaciones de la red en la apertura y cierre.

El personal asignado en telecontrol, depuradora e instalaciones de impulsión y bombeo, se regirán a turnos, el cual se tendrá que ajustar a lo siguiente:

1.- La jornada será de 8 horas diarias.

2.- En ningún caso realizarán a lo largo del año un número superior de jornadas efectivas que las realizadas por el personal operario asignado a la red de distribución.

Durante la semana de las fiestas patronales, el horario de entrada, a excepción hecha del personal de guardia y los regidos a turnos, será a las 9:00 horas. Durante este período el personal de guardia finalizará su jornada laboral a las 20 horas.

El personal de esta Empresa tendrá en la jornada de trabajo un descanso remunerado a todos los efectos de 30 minutos. Para cualquier variación de la jornada, en cuanto a su distribución horaria, se necesitará bien de acuerdo privado, o de negociación colectiva.

CAPITULO SEPTIMO

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 18.- CONCEPTOS REMUNERATIVOS

La remuneración está compuesta de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base
- b) Residencia
- c) Antigüedad
- d) Pagas Extraordinarias
- e) Otros complementos y pluses salariales

Por tanto, no podrán establecerse otros conceptos remunerativos fuera de los pactados en el articulado del actual Convenio Colectivo.

Artículo 19.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones para el año 2005 tendrán la estructura y cuantía reflejada en el anexo 1. Para los años siguientes de vigor del convenio todas las retribuciones y derechos sociales con repercusión económica serán incrementados con la máxima subida permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20.- SALARIO BASE

El Salario Base que se establece para las distintas categorías, será el recogido en la tabla salarial que figura como Anexo I.

Artículo 21.- SALARIO DIA PROFESIONAL Y HORA ORDINARIA.

A los únicos efectos de lo previsto en el Capítulo noveno del presente convenio, se fija el salario día profesional como el cociente de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante un mes, por el número de días de trabajo que tengan establecidos como jornadas durante el mismo periodo de tiempo.

Igualmente y a los únicos efectos de lo previsto en el Artículo 25 del presente convenio, se fija la hora ordinaria como el cociente de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante un año, por el número de horas de trabajo efectivamente establecida durante el mismo período de tiempo. A tal efecto se considerarán como fijos y comunes los conceptos remunerativos: Salario base, residencia, complemento personal y antigüedad; teniendo que tener en cuenta para el cálculo de las horas efectivamente trabajadas, tanto la jornada laboral establecida como las vacaciones y licencias de carácter fijo establecidas en el Capítulo noveno del presente convenio.

Artículo 22.- ANTIGÜEDAD

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la

Empresa, se establece un premio de antigüedad, que se calculará de la siguiente forma:

- El 2 por ciento del salario base de su categoría profesional por cada uno de los años de servicio a la empresa.

La fecha de partida será 1 de enero o 1 de julio según sea su ingreso en el primer o segundo semestre.

Artículo 23.- PLUS DE RESIDENCIA

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de residencia resultante de aplicar el porcentaje del 86,00 % en el año 2006 y el 90,00 % en el año 2007 sobre el salario base que corresponda a cada trabajador conforme a la estructura y emolumentos reflejados en la tabla del Anexo 1.

Artículo 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO POR PUESTO DE TRABAJO

Todo el personal de la plantilla de ACEMSA, tanto fijo como con contrato temporal en vigor, percibirá mensualmente un complemento específico por puesto de trabajo que se establece en la tabla salarial que figura en el anexo 1, incrementándose conforme a lo estipulado en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 25.- COMPLEMENTO POR PLENA DEDICACIONO EXCLUSIVIDAD

El Director Técnico de Empresa, El Director Técnico, Capataz, jefe de Unidades de Telemando, Técnicos de Área, Titulado Superior Informático, Jefes de Negociado, técnico en Gestión Contable y Cajero, teniendo en cuenta las especiales características de servicio de ACEMSA, y la responsabilidad inherente a su trabajo, tendrán siempre la obligación de ponerse a disposición de la Dirección de la Empresa, en el momento en que sea necesario para el buen funcionamiento de los sistemas de la Sociedad, percibiendo por ello el complemento por plena dedicación.

El resto de trabajadores a quienes solicitándolo por escrito les sea reconocida por la Dirección de la empresa, previo conocimiento del comité de empresa, la dedicación plena y exclusividad, estarán sujetos al siguiente régimen:

- 1.- Realizarán su jornada semanal, sin perjuicio del aumento horario que ocasionalmente sea preciso realizar por necesidad de la empresa.
- 2.- Podrán ser requeridos por el servicio fuera de su jornada habitual de trabajo.
- 3.- En ningún caso percibirán retribución alguna por horas extraordinarias.
- 4.- Tendrán absoluta incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad laboral o empresarial, por cuenta propia o ajena.
- 5.- Deberán realizar un mínimo de 16 horas mensuales fuera de su jornada laboral, contrastadas por su superior, conforme a los procedimientos establecidos al efecto.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos enumerados anteriormente, conllevará la pérdida inmediata de la percepción del complemento, viéndose el trabajador desde ese mismo instante liberado de todos los requisitos anteriores, a excepción hecha del 2, si bien en tal caso la Empresa estará obligada a compensarle económicamente por las horas extras realizadas según lo estipulado en el artículo 31.

La retribución económica será la que se establece en la tabla salarial que figura como anexo I. No obstante, y de acuerdo con lo especificado en el apartado 5 de este artículo, dicha cuantía no podrá ser inferior al valor establecido para 16 horas ordinarias.

Artículo 26.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal comprendido en el presente convenio recibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias equivalente cada una de ella a:

- Salario base de cada trabajador
- Plus de residencia, siendo este el 100% del Salario base.

- Plus de antigüedad.

Estas gratificaciones se harán efectivas los días 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente, de cada año.

Artículo 27.- PLUS POR TRABAJOS NOCTURNOS

Se consideran trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. El complemento por trabajos nocturnos se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si el trabajo en periodo nocturno es más de 1 hora sin exceder de 4, el complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.

b) En cambio, si el periodo excede de las 4 horas, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Queda excluido del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que hubiera sido contratado expresamente para trabajos nocturnos por su propia naturaleza. El complemento de trabajos nocturnos se fija en un 1% diario del salario base convenio de su categoría, aplicado al tiempo de trabajo en periodo nocturno. En los centros de trabajo donde se prestan servicios nocturnos, se dispondrá de dispositivos de alarma y seguridad adecuados.

Artículo 28.- PLUS DE PERSONAL DE GUARDIA DE RED DE DISTRIBUCION.

El personal asignado al servicio de guardia recibirá una compensación de carácter fijo de 750 € el Oficial y 650 € el Peón, estando sujeto al horario y disponibilidad establecido en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 29.- PLUS POR TRABAJOS EN DOMINGOS

El personal que realice jornada de trabajos a turnos en domingos y festivos será compensado por cada uno de estos días trabajados con 30 €, el cual se verá incrementado con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 30.- QUEBRANTO DE MONEDA

La Empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos emplea-

dos cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante y como compensación a lo anteriormente expuesto, se establece una compensación mensual de la siguiente forma:

Oficial de caja: 1,5 por mil de la cantidad cobrada/devuelta por la ventanilla adjudicada.

Esta misma cantidad se establece para el personal que por motivos de trabajo debe incorporarse temporalmente a la caja y respecto a las cantidades que en metálico se cobren en la ventanilla a la que se ha incorporado.

Cajero: 250.- € mensuales

Ordenanza: 200.- € mensuales

Artículo 31.- PLUS DE DISTANCIA

A los efectos de compensar los desplazamientos efectuados con medios propios por los trabajadores destinados en las estaciones de impulsión y planta depuradora, se fija un plus de distancia por día trabajado en la cantidad que resulte de incrementar 3,00 Euros la cual se verá incrementada con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Como norma general, se estará sujeto a lo estipulado en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2, salvo lo previsto en el apartado 3 del mismo artículo. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º- Horas extraordinarias habituales: SUPRESION.

2.º- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo en materias primas: REA LIZA C ION.

³⁰ Horas extraordinarias necesarias por pérdidas o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: MANTENIMIENTO. Siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y la naturaleza de las horas estructurales. Se procurará hacer el mínimo de horas extraordinarias que sean imprescindibles y a este fin, ACEMSA revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible, y atendiendo a las necesidades de la Empresa, puedan solventarse den-

tro de la jornada normal, sin perjuicio de la realización de horas extraordinarias.

Siempre que sea posible, se avisará con la suficiente antelación al periodo que ocuparán dichas horas extraordinarias, en cuyo caso, se compensarán por tiempo de descanso, equivalente a dos horas por hora trabajada. Sin perjuicio de lo reseñado en el párrafo anterior, se abonará el 50% de las horas realizadas en días laborables, compensándose el otro 50% en descansos, abonándose la totalidad en festivos. Es requisito imprescindible para la realización de horas extraordinarias que las mismas hayan sido previamente pactadas con la Gerencia, Dirección técnica, o personas en las que éstos deleguen.

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de horas extraordinarias, según las categorías correspondientes:

- Subjefe Negociado, Secretaria de Dirección, Encargado de Almacén, Programador, Secretaria Técnica, Responsable del Sig., Oficial ^{1.0} Administrativo, Oficial 2.º Administrativo, Inspector, Oficial ^{1.0}, 2.º y ³⁰ operario... 28,19 C.

- Auxiliar de facturación, Encargado de lectores, lector, Ordenanza y Auxiliar Administrativo 23,23 €.

- Peón Especialista, Peón ^{1.0}, Peón y Auxiliar Administrativo 19,91 E. Las cuales se verán incrementadas con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 33.- PLUS POR TOXICIDAD.

El personal que por razones de su trabajo se vea obligado a manipular productos tóxicos percibirá una cantidad mensual de 60 € máximo y un mínimo de 10 € al día, tras informe del Director Gerente, así como del Director técnico y en base a la legislación vigente.

Artículo 34.- COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Acemsa, al objeto de retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, interés e iniciativa de sus trabajadores, establece un complemento de especial responsabilidad, que deberá ser aprobado para su concesión por el Consejo de Administración.

Dicha cuantía se establecerá de manera proporcional, conforme a los distintos Niveles establecidos en el artículo 12 del presente Convenio, entre un mínimo de 250 € y un máximo de 300 E, exceptuando la Dirección técnica que cobraría una cantidad de 600 E.

Dirección Técnica	600E
Nivel I yII	300€
Nivel II!	285 €
Nivel IV	285 €
Nivel	265€
Nivel VI	265€
Nivel VII	250€
Nivel VIII	250 €

Artículo 35.- PLUS DE COMIDA

Con carácter excepcional, el personal que, por razón de trabajo, se vea obligado a efectuar una de las comidas en el propio lugar en que haya de realizar su trabajo, ya concluida la jornada laboral, pero ante la urgencia de finalizar los trabajos encomendados por afectar gravemente al suministro, resulte aconsejable, a juicio de los responsables de la Empresa, su continuidad por los mismos operarios, se les concederá una interrupción de 60 minutos para efectuarla, siendo además abonada por ACEMSA.

Todo lo anteriormente expuesto es independiente al abono de horas extraordinarias que por este motivo se devenguen, en cuyo cómputo no se incluirán los 60 minutos de interrupción del trabajo.

Artículo 36.- AYUDA ESCOLAR

Para los trabajadores afectos al presente convenio, cuyos hijos estén en edad de asistir a guarderías y/o a centros de educación, percibirán las cantidades siguientes:

- Guardería:
- Matrícula: 50% del Importe pagado.
- Mensualidad 30.- €
- Preescolar: 250.-€
- E.Pnmria 250.- €
- E.S.O: 250.- €
- Bachiller/F.P.: 250.- €
- Acceso: 250.- €
- Universitario: 25 0 € en concepto de material + el importe pagado de la matrícula hasta un máximo de 1.000€.

La ayuda referida en el presente artículo se hará extensiva para los propios trabajadores de la empresa. Para ser beneficiario de la ayuda escolar, será preciso:

- a) Depender económicamente del padre para el caso de que la ayuda sea para los hijos.
- b) Que los hijos no presten trabajos retribuidos.
- c) Cursar los estudios en centros oficiales legalmente reconocidos.
- d) No contar con otra ayuda escolar, acreditada mediante declaración jurada, excluido los becarios.

El importe de la citada ayuda escolar será abonada de una sola vez al iniciarse el curso escolar, es decir, en el mes de octubre o noviembre, previa presentación de los documentos pertinentes o de los importes efectivamente pagados mediante la presentación de los justificantes acreditativos en el caso de matrículas.

Las cantidades fijas especificadas con anterioridad, se verán incrementadas con el tanto por ciento de subida salarial anual que corresponda.

Artículo 37.- DIETAS

El trabajador que por necesidades de la Empresa o con autorización de ésta asista a eventos fuera de Ceuta, percibirá por el concepto de dietas el importe de 150 Euros (ciento cuarenta y cuatro euros con veinticu-

tro céntimos) durante el 2005, cantidad que se desglosa para su aplicación en: Alojamiento (94€) y Manutención (56 E). La cantidad especificada con anterioridad, se verá incrementada para años sucesivos con el tanto por ciento de subida salarial anual que proceda.

Artículo 38.- REGIMEN DE COBRO

Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este convenio. En ningún caso y bajo ningún concepto se percibirá cualquier tipo de remuneración mediante el uso de libramiento o recibos, debiéndose incluir todos los pagos en nómina.

CAPITULO OCTAVO**VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS****Artículo 39.- VACACIONES REGLAMENTARIAS.**

Todo el personal de ACEMSA disfrutará un régimen de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dentro de los dos últimos meses de cada año de vigencia del presente convenio, por parte de la Empresa y el Comité de Empresa se establecerá un calendario de vacaciones para el año siguiente. El periodo de disfrute de dichas vacaciones será el comprendido de enero a diciembre, y preferentemente en los meses de junio a septiembre. El inicio de las vacaciones no coincidirá con sábado o festivo.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las vacaciones laborales podrán disfrutarse a petición del trabajador, a lo largo del año, en periodos mínimos de quince días naturales seguidos, a excepción de lo expresado en el párrafo siguiente, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

No obstante, los periodos vacacionales asignados, y por causas excepcionales, podrán modificarse siempre y cuando no supongan un perjuicio en la marcha del servicio, cuestión que deberá ser valorada conjuntamente por el Director Gerente y el Jefe del área correspondiente.

A fin premiar la permanencia en la Sociedad, los trabajadores verán incrementado su periodo vacacional de acuerdo con lo estipulado a continuación:

- Por 15 años de antigüedad y hasta 20: 1 días más.
- Por 20 años de antigüedad y hasta 25: dos días más.
- Por más de 25 años de antigüedad: tres días más.

Los trabajadores que disfruten del periodo vacacional mensual, y éstos no estén comprendidos entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, disfrutarán además de lo especificado anteriormente de dos días naturales más.

En los casos en que durante, o al inicio, del periodo de vacaciones el trabajador se encontrara en situación de I.L.T., la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, acordarán las fechas de recupera-

ción de los días no disfrutados efectivamente con motivo de esa situación, una vez obtenida el alta.

Artículo 40.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal de ACEMSA, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, tendrá derecho a disfrutar de la misma con plena remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Por contraer matrimonio o haber formalizado legalmente una pareja de hecho: DIECISEIS DIAS NATURALES.

2.- Por divorcio o separación, incluyendo las parejas de hecho: TRES DIAS.

3.- Por alumbramiento de una empleada: DIECISEIS SEMANAS ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta DIECIOCHO SEMANAS. El periodo se disfrutará a opción de la interesada siempre que SEIS SEMANAS sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de la licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

4.- Durante el último mes del embarazo las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de: UNA HORA DIARIA. El periodo en que ésta sea disfrutada será por acuerdo entre la trabajadora y la Dirección de la Empresa, procurando en la medida de lo posible, que el servicio se vea lo menos perjudicado posible.

5.- Las trabajadoras de ACEMSA, para atender la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. A petición de la interesada, podrá reducirse este derecho por una reducción del mismo tiempo de la jornada de trabajo normal con la misma finalidad.

6.- Por el alumbramiento de la esposa o adopción de un hijo: TRES DIAS, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y SEIS DIAS cuando sea en distinta.

7.- Por intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o enfermedad grave del cónyuge o hijos: CINCO DIAS cuando el suceso se produzca en la misma localidad y OCHO DIAS cuando se produzca en distinta, previa presentación del certificado médico que lo acredite.

8.- Por el fallecimiento de cónyuge o hijos: TRES DIAS cuando el suceso se produzca en la misma localidad y CINCO DIAS cuando sea en distinta.

9.- Por la muerte, enfermedad grave o ingreso hospitalario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: TRES DIAS, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y CINCO DIAS cuando sea en distinta.

10.- Por la muerte de familiares consanguíneos del cónyuge hasta el segundo grado, salvo lo dispuesto en el apartado ocho: Un día, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y tres días cuando sea en distinta.

11.- Por matrimonio de familiar por consanguinidad o afinidad en primer grado siempre que la boda tenga lugar en un día en que hubiera de prestar servicio el trabajador en ACEMSA: UN DIA cuando es en la misma localidad y DOS DIAS cuando sea en distinta, sin tener en este caso la restricción anterior.

12.- Por el traslado del domicilio, sin cambio de residencia: TRES DIAS.

13.- Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

14.- A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de NUEVE DIAS laborales de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los indicados puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del Jefe del Servicio, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por razones de trabajo no se disfrute de los ocho días a lo largo del año, deberán concederse durante el mes de enero del año siguiente.

15.- Los trabajadores podrán asistir a aquellos cursos que redunden en su beneficio profesional, previa autorización de la Empresa, en cuyo caso recibirá una compensación al finalizar el curso en horas de descanso, de una cuarta parte de las horas lectivas del mismo, todo ello previa presentación del correspondiente certificado de haberlo superado satisfactoriamente.

Artículo 41.- NAVIDAD Y NOCHE VIEJA.

Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas de la Empresa, a excepción de los servicios de conservación y entretenimiento general, que realizarán turnos de guardia. En el caso de que los días anteriormente citados fueran sábado o domingo, serán sustituidos a elección del Comité de Empresa por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Al personal de ACEMSA, que estando de guardia, no pueda disfrutar de los días expuestos, se les compensará con el descanso correspondiente, a un día festivo por cada día trabajado, de los anteriormente citados.

Artículo 42.- FESTIVIDAD DE LA PATRONA.

Se establece el día 1 de Junio, festividad de la Virgen de la Luz, como día de descanso para la totalidad del personal de la Empresa, a excepción de los servicios de conservación y entretenimiento general, que realizarán turnos de guardia. En el caso de que el día anteriormente citado fuera sábado, domingo o festivo será sustituido por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

El personal de ACEMSA, que estando de guardia, no pueda disfrutar del día anteriormente citado, se les compensará con el descanso correspondiente a un día festivo.

Artículo 43.- DESCANSO FESTIVO/DOMINICAL.

Una vez establecido el calendario laboral para la Ciudad Autónoma de Ceuta, las dos fiestas Autonómicas que caigan en sábado o festivo, serán trasladadas al primer día laborable, anterior o posterior a dicha fecha, de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta ACEMSA, se organizarán, equitativamente y por rotación los turnos de servicios continuos, al objeto de que el personal imprescindible que haya de trabajar en domingos y festivos pueda ejercer su derecho al descanso semanal, conforme a lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.- PERMISOS SIN RETRIBUCION.

Se concederán estos permisos a los trabajadores que lo soliciten siempre que no causen detrimento al servicio y que la acumulación total de éstos no superen los seis meses dentro del año natural.

Artículo 45.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En materia de excedencia, los empleados de ACEMSA, podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

La Empresa concederá a todo el personal que tenga al menos un año de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación. El trabajador que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente en el momento de su reingreso, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su categoría. Si producida o existiendo la vacante en su categoría y requerido para que se incorpore, no lo efectuará en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

CAPITULO NOVENO

DERECHOS SOCIALES Y LABORALES

Artículo 46.- PREMIOS POR SERVICIOS PRESTADOS.

Al cumplir 25 años de servicios en la empresa, el trabajador percibirá una placa conmemorativa y un premio en metálico equivalente a quince días del salario profesional bruto de su categoría laboral.

Al cumplir los 40 años de servicio, el trabajador percibirá una placa conmemorativa y un premio en metálico equivalente a un mes del salario profesional bruto de su categoría laboral.

Estos premios serán entregados el día de conmemoración de la Patrona.

Artículo 47.- PREMIO DE FIDELIDAD Y PERMANENCIA.

Para premiar la permanencia de los trabajadores en ACEMSA, durante la vigencia del presente Convenio, estos tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones, siempre y cuando finalicen su relación laboral con sesenta años cumplidos:

a) Dependiendo de su antigüedad en ACEMSA, tendrán derecho a recibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala:

1) Si lleva de 5 a 10 años de servicio en la Empresa, el importe bruto que le corresponda por una mensualidad ordinaria.

2) Si lleva de 11 a 15 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de dos mensualidades ordinarias.

3) Si lleva de 16 a 30 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de tres mensualidades ordinarias.

4) Si lleva más de 30 años de servicio en la Empresa, el importe bruto de cuatro mensualidades ordinarias.

b) Dependiendo de su edad, recibirán en su caso, una segunda indemnización en función de la siguiente escala:

*A los 60 años: 33.000,00 Euros.

*A los 61 años: 27.000,00 Euros.

*A los 62 años: 21.000,00 Euros.

c) Finalmente y con el único requisito de finalizar su relación laboral con ACEMSA con al menos 60 años cumplidos, se abonará al trabajador una indemnización equivalente a las percepciones brutas del último año devengado por el trabajador.

Se acuerda expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pudiera corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 48.- ENFERMEDADES.

En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, la Empresa complementará las prestaciones que por tal concepto se le preste al trabajador, hasta el 100% de la suma del salario base convenio, antigüedad, complementos salariales y pluses, conforme se dispone a continuación:

- a) Carencia: para recibir estos beneficios se requiere llevar en la empresa dos años de antigüedad.
- b) Justificación de la enfermedad o accidente: la enfermedad o accidente se justificará mediante la baja correspondiente firmada por el médico la cual se trasladará al órgano competente en materia de personal.

La empresa podrá vigilar, mediante el seguimiento de un facultativo, que se cumplan las prescripciones facultativas. El trabajador será privado del complemento reseñado con anterioridad, sin perjuicio de otras sanciones a que haya lugar, si se comprobare que su incapacidad laboral es fingida o maliciosamente provocada.

Artículo 49.- MATERNIDAD

Toda trabajadora tendrá derecho a percibir, mientras dure su situación de Incapacidad Laboral Transitoria por embarazo, una cantidad igual al cien por cien (100%) del salario real que venía percibiendo con anterioridad. A tal efecto, la Empresa abonará la diferencia existente entre las cantidades a percibir en concepto de I.L.T. y el referido salario real.

Artículo 50.- DEPENDENCIAS FAMILIARES

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo diaria en cuantía que no supere la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el tiempo que dure esta situación, experimentarán una disminución en idéntica proporción a la jornada. La distribución de la jornada de trabajo de dichos trabajadores será de manera continua y pactada directamente entre el trabajador y la Empresa.

En el supuesto de adopción de un menor de seis años o un menor mayor de esa edad discapacitado o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la madre adoptiva tendrá derecho a una licencia retribuida de dieciséis semanas de duración contadas a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la misma.

Este derecho se hará extensivo al padre siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo Si.- SUBVENCIONES POR HIJOS MINUSVALIDOS O DISMINUIDOS.

Los trabajadores de ACEMSA, con hijos disminuidos psíquicos o físicos a su cargo y sin trabajo retribuido, percibirán mensualmente, previa presentación de los informes médicos oportunos, la cantidad de 360.- E. (TRESCIENTOS SESENTA EUROS) por cada hijo minusválido.

Artículo 52.- AYUDAS POR NATALIDAD Y MATRIMONIO

Se establece con carácter general, para todos los trabajadores, una ayuda única por natalidad de 300€ (Trescientos euros) por hijo y 240.- € (Doscientos cuarenta Euros) por matrimonio o formalización legal de pareja de hecho debiéndose justificar tales hechos al solicitar la petición.

Artículo 53.- SOCORRO POR DEFUNCION

En caso de fallecimiento de un trabajador de ACEMSA, se concederá en favor de la viuda, viudo, descendientes, hermanos o ascendientes, en concepto de socorro por gastos de sepelio, la cantidad de 3.000 Euros.

Artículo 54.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de ACEMSA podrán solicitar un préstamo reintegrable por importe máximo de una paga bruta. El referido importe será reintegrado a la Empresa por el trabajador, en un periodo máximo de doce meses, mediante abonos mensuales, que se retraerán de la nómina mensual, y no podrán ser inferiores a 1/12 del importe del préstamo. La concesión de dicho préstamo queda regulada de la siguiente forma:

- a) No se podrá conceder una nueva petición a quien está disfrutando de otra igual, salvo en casos excepcionales o situaciones críticas, que serán objeto de estudio por la Empresa.
- b) Los préstamos serán concedidos por riguroso orden de petición.
- c) Los referidos préstamos no devengarán interés alguno a favor de la Empresa, salvo obligación legal.
- d) Las concesiones serán aprobadas por el Consejo de Admón.

Artículo 55- AYUDA DE ACCESO A LA PROPIEDAD O CAMBIO DE LA VIVIENDA.

La Empresa concederá a los trabajadores que acrediten documentalmente la adquisición de la propiedad de una vivienda o el cambio de vivienda, en régimen de alquiler, en su residencia habitual, una ayuda económica en la forma de una concesión gratuita, en la cuantía de 1.800.- € para los casos de adquisición, y de 600.- para los casos de alquiler de cambio de vivienda.

La concesión de dicha ayuda queda regulada de la siguiente forma:

a) No se concederá esta ayuda a quien le haya sido concedida en los últimos DIEZ AÑOS para el caso de adquisición y CINCO para el alquiler.

b) Las ayudas serán concedidas por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante solicitud fechada al efecto.

c) El trabajador solicitante de la ayuda tendrá que justificar que destina al fin para el que se concede.

Artículo 56.- PROTESIS

Todos los trabajadores, sus cónyuges e hijos, tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, entendiéndose tales las ortopédicas, permanentes o temporales, los vehículos para inválidos, las dentarias y las especiales (gafas, lentillas y corsés), con un límite máximo de 250.- € (Doscientos cincuenta Euros) por trabajador y año, previa presentación de la correspondiente factura. La prestación de esta ayuda es incompatible con cualquier otra que reciba el trabajador, excepción hecha de la facilitada por la Seguridad Social.

Artículo 57.- VESTUARIO.

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La Dirección de la Empresa, a través del Jefe de Negociado o Ingeniero Técnico, y el Comité de Empresa determinarán las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en las distintas unidades, la frecuencia será anual y la frecuencia de entrega de las mismas.

A tal efecto, se establecen los siguientes mínimos anuales:

a) Personal asignado a la red de distribución, impulsión y depuradora:

-Recibirá de una sola vez en el primer bimestre del año: cinco pantalones, cinco camisas, seis camisetas, dos pares de zapatos de seguridad, tres chaquetas o chalecos, un traje de agua y dos jersey. Además cada dos años recibirá unas botas de agua y un anorak.

b) Personal asignado en inspección de lecturas y telecontrol:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas y 1 par de zapatos.

-Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de botas, 1 anorak y 1 jersey o rebeca.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa a excepción del vestuario del personal de oficina, elegirá un mismo modelo y una misma calidad para los trabajadores afectados, preferentemente homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La Empresa, se compromete a efectuar la entrega de los diversos equipos en la primera quincena de

abril para los del verano y en la primera quincena de septiembre para los de invierno.

Las prendas y calzados de trabajo, a excepción del vestuario del personal de oficina, sólo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden, siendo sancionados aquellos trabajadores que bien no hagan uso de ellas durante el servicio o la utilicen para tareas ajenas a la Empresa.

Artículo 58- POLIZA DE SEGURO.

Todos los trabajadores a los que sean de aplicación el presente convenio estarán cubiertos por un seguro de accidente de 24.000 Euros para casos de muerte, y de 21.000 Euros para aquellos casos en los que el accidente de trabajo origine la invalidez permanente del trabajador.

ACEMSA contratará con una compañía de seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente al personal. En el caso concreto, del personal encargado de transportar los fondos de la sociedad, se contratará una póliza de seguro, que garantice los riesgos que pudiera sufrir durante el desplazamiento de las cantidades a ingresar en las entidades bancarias, así como el robo de las que tenga a su cargo.

Artículo 59.- RESPONSABILIDAD CIVIL

ACEMSA hará frente, de forma subsidiaria, a las responsabilidades de este tipo, que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

ACEMSA abonará las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas de ACEMSA, siempre que sean conducidas por personas autorizadas para ello y en prestación de servicios autorizados siempre que excedan o no estén cubiertas por los seguros de los vehículos.

Los dos puntos anteriormente expuestos se realizarán salvo daños producidos por dolo o negligencia inexcusable reconocidos por sentencia judicial firme. Se reconoce a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio el derecho a la asistencia jurídica, cuando lo precisen por razones de conflictos derivados de la prestación de sus servicios a la Empresa. Los trabajadores podrán elegir abogado del Colegio de Ceuta y procurador, de conformidad con ACEMSA.

Los gastos de renovación del permiso de conducir cuando resulte imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto, serán sufragados por ACEMSA previa petición del interesado y justificación documental.

Los gastos de colegiación que sean imprescindibles para el ejercicio profesional de los trabajadores serán abonados por ACEMSA.

Artículo 60.- CAMBIO DE TURNO POR EDAD.

Siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten, se evitará que en el turno de noche

presten servicio los mayores de 50 años. En tal supuesto, dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas.

Artículo 61.- SEGURO DE SALUD

ACEMSA contratará con una compañía de salud de reconocido prestigio un seguro de asistencia sanitaria para todos los trabajadores de ACEMSA. Así mismo negociará con la mencionada compañía las condiciones de adhesión a dicho seguro para los familiares de los trabajadores de la empresa.

CAPITULO DECIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62.- FUNCIONES DEL COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción de ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la misma.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

-Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas, o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

-Sobre la fusión, absorción o modificación de "status" jurídico de la Empresa,

cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a las condiciones del empleo.

'La Empresa facilitará al Comité de la misma, el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

'Sobre sanciones por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

-En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

-Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

'La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación proporcionados por la Empresa.

'Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

'Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

'Se reconoce al Comité de Empresa capacidad personal como Órgano Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

-Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

'El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

'Se reconoce al Comité de Empresa, el derecho a disponer de un local adecuado y dotado de los medios materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 63.- GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se encontrará re-

conocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de 180 horas anuales. Podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen de los miembros del Comité o Delgados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 64.- CENTRALES SINDICALES

Se procederá al descuento de la cuota sindical en nómina, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten. En este caso ACEMSA facilitará la información detallada del mismo a las centrales.

Para proceder al descuento de la cuota sindical será necesario la solicitud previa del trabajador. De igual manera, será necesaria una nueva solicitud previa para que deje de ser efectivo el mencionado descuento.

Artículo 65.- CELEBRACION DE REUNIONES Y ASAMBLEAS.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición del Comité de Empresa o como mínimo del 25% de los trabajadores, adecuando ACEMSA un local para su desarrollo, estas horas podrán ser acumuladas pero no se disfrutarán más de 2 seguidas. Su disfrute se hará al final de la jornada.

CAPITULO UNDECIMO

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 66.- ARTICULADO

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando derogados los convenios concertados anteriores a éste.

Artículo 67.- COMISION PARITARIA

Se constituye la Comisión Paritaria integrada por tres miembros del Comité de Empresa y por el mismo número de representante de la Empresa. Es función de esta Comisión paritaria vigilar la correcta aplicación de este convenio, resolver e interpretar cuantas cuestiones se planteen, así como la definición de cuantas circunstancias nuevas o imprevistas puedan afectar a las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio. Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría absoluta de ambas partes de sus miembros, dichos acuerdos tendrán la misma eficacia que lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Se les concederá a los miembros de la Comisión Paritaria, por parte de la Empresa, toda la información que permita la Ley siempre que sea materia relacionada con las cuestiones de su competencia.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el presente artículo, a inaplicar las condiciones de trabajo que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Acemsa deberá comunicar al comité de empresa las razones justificativas de su decisión, aportándole al mismo la documentación acreditativa de las causas motivadoras de tal decisión empresarial. En los siete días siguientes a la comunicación, deberá comenzar el periodo de consultas con una duración no superior a 15 días, y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dis-

pondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán a los siguientes procedimientos:

A. Mediación: Si así lo solicita al menos una de las partes, la decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva. La designación del mediador o mediadores, se producirá entre expertos en Derecho (personas ajenas al Convenio) en el plazo de tres días.

La actividad del mediador comenzará inmediatamente después de su designación, intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del desacuerdo, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje, en el plazo de diez días. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

El acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta.

B. Arbitraje: Mediante este procedimiento, las partes acuerdas voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto.

Las partes podrán promover, el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

La designación del árbitro recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento debe de surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen conveniente hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, por un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar.

La actividad del árbitro comenzará después de su designación, emitiéndose el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su designación, el cual, habrá de ser motivado, siendo vinculante e inmediatamente ejecutivo.

La resolución tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refiere el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la decisión empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercer la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, resultará de aplicación los artículos 41, 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 68.- DERECHO COMPLEMENTARIO

En todo lo no expresamente pactado y aceptado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal vigente o a futuras que afecten al contenido del mismo. Serán nulas y quedarán sin efecto los artículos o apartados que contravengan lo dispuesto en normas de rango superior.

Artículo 69.- CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL.

En el supuesto de que ACEMSA cambie su titularidad actual, la Asamblea de la Ciudad de Ceuta absorberá a todo el personal de plantilla, en los mismos términos y con los mismos derechos que especifica el presente Convenio.

Artículo 70.- COBRO DE HABERES

La empresa determinará en cada caso, la forma más conveniente a sus necesidades para el pago de los haberes a sus trabajadores: metálico, cheque nominativo o transferencia bancaria. Las nóminas justificantes de los salarios no será necesario que se firmen ni por parte de la Empresa ni de los trabajadores, en los casos en que se abonen mediante cheque nominativo o transferencia bancaria.

COMISION PARITARIA

La Comisión paritaria estará integrada:

-Por parte del Comité de Empresa, por los Sres.: D. Carlos Catarecha Ruiz, D. Feo. Javier Muñoz García y D. Juan Alcaraz Arroyo.

•Y por parte de la Empresa por los Sres.: Da. Kissy Chandiramani Ramesh, D. Abdeslam Rahal Amar y D. Alberto Solano Valverde.- Fdo.: D. Carlos Catarecha Ruiz.- D. Abdeslam Rabal Amar.- D. Feo. Javier Muñoz García, Da. Kissy Chandiramani Ramesh, D. Juan Alcaraz Arroyo.- D. Alberto Solano Valverde.