

3. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria. La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo referente a la interpretación o de aplicación del convenio colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

La constitución de esta comisión se realizará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del convenio.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría.

La comisión se reunirá a instancia de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre la fecha y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse dentro del plazo máximo de diez días desde el momento de la solicitud.

8. DEROGACION CONVENIO ANTERIOR

Conforme a lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye en su totalidad a los anteriores Convenios Colectivos de REMESA, y en particular al denominado "*DEL CONVENIO COLECTIVO DE S.A.U. DEPURACIÓN Y TRATAMIENTOS (SADYT) DEL SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES, ESTACIONES DE BOMBEO INTERMEDIO DE AGUAS RESIDUALES, FILTRO PRENSA DE LODOS, NUEVO TERCARIO, ESTACIÓN DE TRATAMIENTO EL AGUA POTABLE, ESTACIÓN DE PRETRATAMIENTO DE AFINOS Y DEPOSITOS GENERALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.*"

El conjunto de las condiciones reguladas por el presente Convenio, compensan y absorben a todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

CAPÍTULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, respetando siempre la dignidad profesional y personal de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

10. CALIDAD

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial que aporta calidad en el ciclo productivo de la empresa y el tratamiento de las aguas residuales y potables que se generan en la Ciudad de Melilla, por lo que consideran que es un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento del centro de trabajo.

11. NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cuando se introduzcan en la empresa nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas a los representantes de los trabajadores con carácter previo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

12. SUBROGACION

En el supuesto de que se produjera una novación subjetiva en la personalidad jurídica de la entidad empleadora, o el cambio de titularidad, de la empresa en su conjunto, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no implicará la extinción de las relaciones laborales vigentes en ese momento, aplicándose directamente lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

13. PRESTACION DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECIFICAS

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente convenio, el contrato individual, las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos del entorpecimiento que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.