

En dichas tablas, los incrementos salariales son los siguientes:

Para el año 2.010: un 1,3% de incremento salarial. En caso de que el IPC real de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2.010, fuera superior al incremento pactado para ese año, se realizará una revisión al alza por la diferencia entre ambos valores.

Para el año 2.011: un 1,2% de incremento salarial. En caso de que el IPC real de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2.011, fuera superior al incremento pactado para ese año, se realizará una revisión al alza por la diferencia entre ambos valores.

Para el año 2.012: un 1,5% de incremento salarial. En caso de que el IPC real de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2.012, fuera superior al incremento pactado para ese año, se realizará una revisión al alza por la diferencia entre ambos valores.

ARTÍCULO 6º. -Garantía "ad personam".

Las condiciones salariales que fueran superiores serán asumidas en el presente y posteriores convenios, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo, serán absorbidas por el presente y posteriores convenios, las condiciones laborales que, por los usos y costumbres, vienen siendo habituales.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Por acuerdo de ambas partes, se consideraran también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 7º. -Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del convenio en su redacción actual, este perderá eficacia y la comisión negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de procedimiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del conve-

nio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Si en la vigencia del presente Convenio Colectivo, se produjera un cambio de empresa, la empresa entrante respetará su contenido en su totalidad, siendo su articulado considerado como derecho mínimo necesario.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

ARTÍCULO 8º. -Normas generales.

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.

La facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa se extiende a las cuestiones siguientes:

Exigencia de la actividad normal.

Adjudicación de los medios necesarios, útiles, herramientas y maquinaria para que el trabajador pueda alcanzar dicha actividad.

Exigencia de la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillajes que quedan asignados al trabajador.

-La adjudicación de sistemas de racionalización, automatización y modernización que conduzcan a un progreso técnico de la empresa.

-El análisis y descripción de las tareas correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.

Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según necesidades de la empresa y aptitudes de aquellos.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta,