

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

DEPÓSITO DE ESTATUTOS

Expediente: 52/106

A N U N C I O

500.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4º del R.D. 873/1977 de 22 de abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en esta Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de la Delegación del Gobierno en Melilla, han sido depositados los estatutos de la asociación profesional, denominada: "ASOCIACIÓN DE JÓVENES EMPRESARIOS (AJE MELILLA)" cuyo ámbito es: Profesional dentro de la Ciudad Autónoma de Melilla, siendo los firmantes del acta de constitución: D. Yusef Mohand Mensor, D. Abdelkader Embarek Ahmed Hassanaoui, D. José M.ª Tortosa Mohamed, D.ª Pilar Avellaneda Campos y D. Antonio Luis Castro Rivas.

Melilla a 27 de febrero de 2012.

La Directora del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social. Antonia Basante Ortiz.

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO

E INMIGRACIÓN

501.- Convenio: CONVENIO LOCAL DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICA DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio local del sector Siderometalúrgica de la Ciudad de Melilla suscrito por los representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores, reunión celebrada el día 17 de noviembre de 2011.

PRIMERO.- Que dicho Acuerdo fue presentado en el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 22 de diciembre de 2011.

SEGUNDO.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social integrada en esta Delegación del Gobierno en Melilla es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

SEGUNDO.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad Laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

EL ÁREA DE FUNCIONAL DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRADA EN LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA.

A C U E R D A

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Empleo y Seguridad Social, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

2.- Disponer su publicación en el Boletín de la Ciudad Autónoma de Melilla- BOME.

3.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

La Directora del Área Funcional de Empleo y Seguridad Social. Antonia Basante Ortiz.

CONVENIO LOCAL DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICA DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Art. 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio afecta a las Empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje. Comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje y reparación incluidas en dicha rama.

También será de aplicación dicho Convenio a empresas de tendidos de líneas eléctricas y talleres de reparación de automóviles.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en la Ciudad de Melilla.

Art. 3. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, a excepción del artículo 14, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Art. 4. Comisión Mixta de Vigilancia y Control.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, funcionará con carácter permanente una Comisión Mixta que tendrá los siguientes cometidos:

a) Vigilancia e interpretación de las normas del Convenio.

b) Vigilancia en el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de Salud laboral.

Estas funciones se entenderán sin perjuicio de las atribuciones que en cada caso corresponda a las autoridades u organismos competentes, pero expresamente se comprometen las partes negociadoras a intentar dirimir con carácter previo al ejercicio de cualquier acción, sus posibles diferencias en el seno de esta Comisión.

La composición de dicha Comisión, será de carácter paritaria, siendo 4 el número de representantes de cada una de las partes. En su seno se elegirán un Presidente y un Secretario. Dichos cargos se ejercerán de manera rotativa entre Empresarios y Trabajadores.

La comisión se reunirá, previa petición y orden del día establecido, tantas veces como sea necesario, entre notificación y fecha de reunión no mediarán más 7 días.

Art. 5 Jornada.

La jornada ordinaria durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral será de cuatro horas. Durante la semana de Fiestas Patronales la jornada será de continua de cuatro horas.

Durante los meses de Julio o Agosto, a elección de la empresa, la jornada será continuada de 7 horas.

Art. 6. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales, iniciándose en cualquier caso, su disfrute en día laborable. En cuanto a la fecha de su disfrute se procederá de acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Art. 7. Licencias y permisos retribuidos.

Recogiendo las establecidas en el Estatuto de los trabajadores, en el caso de traslado de domicilio 2 días naturales.

En el caso de Matrimonio, además del permiso establecido, tendrá derecho a percibir una gratificación de 300 Euros.

Por exámenes, el tiempo total y absolutamente indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a los exámenes.

En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a la península, el plazo será de cinco días.

Por matrimonio de hijo, la licencia será de un día. Siendo ampliable a tres en el caso de necesidad de desplazamiento a la península para dicho acontecimiento.

Para la realización de asuntos propios 2 días, no acumulables a otras vacaciones. En lo posible se intentará que no entorpezca la normal marcha de la actividad, y siendo preceptivo la comunicación al empresario con la antelación mínima de un día.

El tiempo imprescindible para acudir a la cita del médico del Ingesa u organismo oficial de salud equivalente. Asimismo, en el supuesto de que dicho organismo derive la consulta a la península se tendrá derecho también al tiempo imprescindible para acudir a la misma. En ambos casos el trabajador procurará coordinar con la dirección de la empresa para causar el menor perjuicio posible y deberá presentar el documento acreditativo que justifique la asistencia.

Art. 9. - Lactancia y Guarda Legal.

a) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, siempre que disponga de jornada superior a 5 horas diarias.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de trabajadoras/es con contrato inferiores a 5 horas, se estará en lo dispuesto en la normativa concordante.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

Art.10. Protección a la Maternidad: En aquellos puestos de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las trabajadoras embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras ésta dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

Art. 11. Salario Base.

Las empresas abonarán a su personal los salarios bases que para cada categoría profesional se reflejan en la tabla adjunta, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que a nivel personal pudieran existir.

Art. 12. Plus de Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el Art. 76 de la Ordenanza de Siderometalúrgica y consistente en el abono de quinquenios en número ilimitado del 6% sobre el salario base del Convenio Vigente en cada momento. La fecha del cómputo de antigüedad será siempre la de ingreso del trabajador en la empresa.

Art. 13. Plus de Transporte.

A favor de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio, se establece un plus de transporte en la cuantía especificada en la tabla salarial contenida en la tabla adjunta. Este complemento será pagado en 11 mensualidades.

Art.14. Plus de vestuario.

Con el fin de que los trabajadores puedan realizar adecuadamente las labores de conservación y limpieza de sus prendas de trabajo, se establece una compensación de diez euros (10€) mensuales. Dicha compensación se abonará por día efectivo de trabajo.

Se pacta expresamente que el plus de vestuario será de aplicación a partir del día 1 de enero del 2012, no siendo de aplicación en el ejercicio 2011.

Art. 15. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de salario base más antigüedad.

El abono de dichas gratificaciones se efectuará los días 15 de julio, 15 de diciembre.

Artículo 16.- Indemnización por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo justificado con hospitalización, las empresas complementarán la indemnización que deban percibir hasta alcanzar el 100% del Salario de Convenio.

Art. 17. Jubilación.

Los trabajadores que se jubilen percibirán una paga de 45 días de salario base.

Art. 18. Prendas de trabajo.

Las empresas entregarán al personal dos monos de trabajo anuales. Se encontrarán a disposición de los trabajadores las demás prendas de protección y seguridad que especifica la LPRL.

Art. 19. Seguro de vida.

Las empresas contratarán para cada uno de sus trabajadores con antigüedad o contrato de seis meses o más, un seguro que garantice a cada trabajador o herederos legales la percepción de 12.000 Euros por muerte natural y 24.000 Euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o incapacidad derivada de accidente laboral.

Los capitales establecidos entrarán en vigor a partir de la renovación del seguro vigente en la actualidad o en caso de nueva póliza al mes de la publicación del convenio colectivo.

Art. 20. Sucesión de Empresa (subrogación).

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se establece:

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa principal y la empresa contratista y se continuase por otra empresa, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

Primero. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista

concesionario cuando el servicio lo realizase con trabajadores de su plantilla y por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio hubiere de contratar nuevo personal. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los trabajadores de un contratista del servicio de mantenimiento, que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese la modalidad de su contrato de trabajo con al anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque sea inferior al cuatro meses y se acredite la necesidad que de origen a dicha incorporación.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante aunque su antigüedad sea inferior a cuatro meses, siempre y cuando se acredite la mencionada ampliación, la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincidan y solamente mientras persista la mencionada ampliación.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de empresa.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratos, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos

Segundo. La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplirse este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama o acta notarial a la entrante en el plazo de tres días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y nombre.
- Domicilio.
- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- Categoría profesional. - Antigüedad. - Jornada.
- Horario.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones.
- Fecha del disfrute de las vacaciones.
- Período del mandato, si el trabajador fuese representante sindical.
- Situación de enfermedad, accidente, excedencia o situación análoga.

b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

c) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.

d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercero. El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quien vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).

Art. 21. Bonificaciones de las cuotas patronales.

Será de total aplicación, para las empresas encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo y que se encuentren afectadas por la medida de bonificación de cuotas patronales, publicada en BOE de 27 de febrero de 2004, el Acuerdo sobre materia Concreta, alcanzado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, entre las Asociaciones Empresariales de ámbito de Comunidad Autónoma y las Centrales Sindicales mayoritarias del mismo ámbito, sobre el reparto de bonificaciones de las cuotas patronales.

ANEXO I**TABLA SALARIA 2011**

CATEGORIA	S.BASE/ DIA	P.RESIDENCIA /DIA	P.TRANSPORTE/MES
Maestro o Encargado Taller	30,84	7,71	42,56
Oficial de 1º	28,69	7,17	42,56
Oficial de 2º	26,68	6,67	42,56
Oficial de 3º	24,71	6,18	42,56
Ayudante/Especialista	23,34	5,83	42,56
Peón.	22,95	5,73	42,56
Oficial Administrativo.	29,50	7,37	42,56
Auxiliar Administrativo.	26,58	6,65	42,56
Trabajador en Formación	22,91	5,73	42,56

ANEXO II

El valor del salario hora individual a efectos del cálculo del valor de la hora extraordinaria se determinará conforme a la siguiente formula:

Formula del artículo 6º de la Orden Ministerial de 29 de Noviembre de 1973, para el desarrollo del RD 2080/73, de 17 de agosto, decreto sobre ordenación del salario.

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA
ÁREA FUNCIONAL DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

502.- Visto el ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EL TELEGRAMA DE MELILLA, suscrito por la parte Empresarial y por la representación de los Trabajadores, reunión celebrada el día 15 de septiembre de 2011.

PRIMERO.- Que dicho Acuerdo fue presentado en el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 21 de octubre de 2011.

SEGUNDO.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicios de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que el Área Funcional de Empleo y Seguridad Social integrada en esta Delegación del Gobierno en Melilla es competente para resolver la presente solicitud, en virtud del artículo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

SEGUNDO.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia