

RESULTANDO: Que por Diligencia de Incoación de fecha 16/12/2004, se acordó por la titularidad de esta Delegación del Gobierno la incoación de expediente al reseñado, cuyas demás circunstancias personales son: titular del D.N.I. n.º 45.273.702-L, con domicilio a efectos de notificaciones en el Grupo Averroes, n.º 12 1.º D, de Melilla, otorgándosele período para la práctica de las pruebas que estimara convenientes.

RESULTANDO: Que por el expedientado no se han presentado alegaciones ni pruebas en el expediente por lo que de conformidad con el art. 13.2 del Real Decreto 1398/93, de 4 de agosto, dicho Acuerdo de Iniciación se considera Propuesta de Resolución.

Vistos la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Real Decreto 1398/93, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora, la Ley Orgánica 1/92, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana y demás normativas de pertinente aplicación.

CONSIDERANDO: Que esta Delegación del Gobierno es competente para conocer en la materia de conformidad con el artículo 29.1 d) de la Ley Orgánica 1/92, citada anteriormente.

CONSIDERANDO Que los hechos motivo de la denuncia -"la tenencia ilícita aunque no estuviera dedicada al tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, siempre que no constituya infracción penal..."- son una clara y manifiesta infracción tipificada como grave del artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/92 citada, y sancionada según el artículo 28.1. a) con multa de hasta 6.010, 12 Euros.

Con esta misma fecha he acordado imponerle una sanción de 72 € (SETENTA Y DOS EUROS).

Contra la presente Resolución, cabe de acuerdo con el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la

notificación. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución es de tres meses, transcurridos los cuales, se podrá entender desestimado el recurso.

Se le informa que próximamente recibirá notificación de la Delegación del Ministerio de Economía y Hacienda, indicándole donde y en que plazo debe efectuar el pago de la sanción impuesta. Por ello deberá abstenerse de realizar abono alguno hasta tanto no reciba la mencionada comunicación.

El Delegado del Gobierno.

José Fernández Chacón.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES

PÚBLICAS

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

AREA FUNCIONAL DE TRABAJO

Y ASUNTOS SOCIALES

408.- Visto el Texto y Actas de la Mesa Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLECE, S.A., PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO GAMEZ MORÓN DE MELILLA" suscrito por la parte empresarial y por los representantes de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Convenio, fue presentado en el Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno, el día 24 de Febrero de 2005.

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 este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

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.

ESTA ÁREA DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES
ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto original.

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

3º.- Ordenar se notifique este Acuerdo a la Comisión Negociadora del mismo.

En Melilla, a 28 de febrero de 2005.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

CLECE, S.A.

CON EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO GÁMEZ MORÓN DE MELILLA

AÑOS 2004-2005-2006

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1ª. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

ARTICULO 1.

Este convenio ha sido pactado por una representación de todos los trabajadores de la empresa CLECE, S.A. del Centro GAMEZ MORON de Melilla, a la que se le denominará representación social, compuesta por los siguientes Trabajadores:

Josefa Carmona paredes

Juan Antonio Reyes Jiménez

Carlos Bonilla Sánchez

Francisco López Fernández (Asesor CC.OO.)

Y la representación de la Dirección de la Empresa, a la que se le denominará representación económica, compuesta por los siguientes miembros:

Francisco Sánchez Ortiz

Cristóbal Sánchez Sampalo

SECCIÓN 2ª.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

ARTICULO 2: Ámbito Territorial:

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al Centro GAMEZ MORON de Melilla, como asimismo para aquellos centros de nueva creación en Melilla que pertenezcan a dicha empresa y tengan la misma actividad que el centro indicado.

ARTICULO 3: Ámbito Funcional

El Convenio afectará a todas las actividades de los distintos centros de trabajo y Programas de Minusválidos en Melilla.

ARTICULO 4: Ámbito Personal.

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todas las personas que presten sus servicios efectivos por cuenta ajena dentro de todos los Centros y Programas de Asociación, así como los que ingresen en la misma durante su vigencia, con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el Estatuto de Trabajadores, como asimismo el personal para cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada.

SECCIÓN 3.- Vigencia, Prórroga y Rescisión.

ARTICULO 5: Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2004, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, abonándose con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2.004.

ARTICULO 6: Duración y Prórroga.

La duración de este Convenio será de tres años a partir del 1 de Enero de 2004, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2006.

ARTICULO 7: Denuncia

El presente Convenio Colectivo deberá ser denunciado con dos meses de antelación a la fecha de su finalización, y en el caso de que no sea denunciado en el plazo señalado se entenderá

éste prorrogado de año en año. Caso de que el presente Convenio sea denunciado en tiempo y forma se mantendrá vigente tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta finalizada la negociación del nuevo Convenio, sin perjuicio del carácter retroactivo que se pueda aplicar al mismo.

SECCIÓN 4ª.-Compensación y Absorbilidad "Ad Personam"

ARTICULO 8: Compensación y absorbilidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario venga abonando la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, y únicamente tendrán aplicación práctica si globalmente superan a éste en el nivel del cómputo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, en concepto de retribución salarial, no podrá ser reducida por las aplicaciones de las normas que se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas, en todo caso, las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en virtud de las normas o pactos previos "ad personam".

El complemento "ad personam" que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio con fecha 31 de Diciembre de 2.003, se mantendrá durante la vigencia de éste convenio en la misma cuantía que tuviera en la referida fecha.

SECCIÓN 5ª.

ARTICULO 9: Organización práctica del trabajo.

La facultad y responsabilidad de la organización, racionalización, automatización, mecanización, estudio y reestructuración de las secciones, revisión y valoración de los turnos y puestos de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjudicar la categoría profesional del trabajador dentro de su grupo, y tenderán a un aumento de eficacia y gestión de la Empresa, así como a la más esmerada entrega en su cometido con respecto a las personas con retraso mental y sensorial.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la Empresa en los párrafos anteriores, el

Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y racionalización del trabajo.

ARTICULO 10: Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del Estatuto de Los Trabajadores, a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, al R. D. 1368/85, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, al R. D. 2273/1985, de 4 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, al R.D.2274/1985, de 4 de Diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos, y en general a la legislación que en cada momento regula las relaciones laborales.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Interconfederal para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva, de 7 de Abril de 1997.

ARTICULO 11: Reglamento de Régimen Interior.

Queda aprobado el Reglamento de Régimen Interior de los Centros de trabajo GAMEZ MORON de Melilla, que figuran en el Anexo III a este Convenio Colectivo.

ARTICULO 12: Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin menoscabo de las funciones privativas que le competen al Estado, cuyo domicilio se fija en la Sede Social de CLECE, S.A., sita en Avda. de la Democracia 10 - 1ªA, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales correspondientes.

La Comisión paritaria estará integrada por partes iguales, dos representantes de la parte Social y dos de la parte Económica.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

En dicha convocatoria, las partes solicitantes especificarán por escrito, con una antelación míni-

ma de cinco días, el Orden del Día y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes, el plazo será inferior.

ARTICULO 13: Vinculación a la totalidad.

Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor por tanto ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad por ambas partes.

CAPITULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTICULO 14: Clasificación Profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales en el Centros de Trabajo GAMEZ MORON de Melilla, se clasificará en atención a las funciones que desempeñe en alguno de los siguientes grupos:

- GRUPO 1: Director de centro.
- GRUPO 2: Titulado Superior
Técnico Experto.
- GRUPO 3: Titulado grado medio
Técnico.
- GRUPO 4: Educador
Encargado General.
- GRUPO 5: Encargado de sección.
- GRUPO 6: Oficial 1ª
Monitor
Cuidador
Conductor
Cocinero
- GRUPO 7: Oficial 2ª
Auxiliar de monitor
Auxiliar de cuidador
- GRUPO 8: Peón especialista
Personal de servicios
- GRUPO 9: Peón ordinario

-Grupo Profesional 1.

Estará integrado por aquella persona que ocupe el cargo de Director/a del Centro, llevando a cabo

todas aquellas funciones o tareas relacionadas con la dirección y gestión del centro en lo que se refiere a la atención multidisciplinar de todos los usuarios y residentes del mismo.

-Grupo Profesional 2.

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Se incluye también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección del centro o de la empresa, a quienes debe dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Categorías incluidas:

- Titulado Superior
- Técnico Experto
- Técnico Organizador Artes Gráficas
- Técnico Producción Muebles
- Técnico Taller Nuevas Tecnologías
- Analista de Sistemas
- Analista
- Creativo
- Técnico Superior de Programas
- Técnico Comercial
- Técnico de Administración
- Técnico de Personal
- Técnico de Secretaría

-Grupo Profesional 3.

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas completas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la inte-

gración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Categorías incluidas:

Titulación Grado Medio

Técnico

Diplomado Trabajo Social

Asistente Social

Diplomado Enfermería /ATS/DUE

Terapeuta Ocupacional

Fisioterapeuta

Graduado Social/Diplomado Relaciones Laborales

Técnico de Programas

Técnico de video

Técnico de Imagen

-Grupo Profesional 4.

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un grupo de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo

Categorías incluidas:

Educador

Encargado General

Encargado Producción

Responsable centro de distribución

Técnico de apoyo a proyectos

-Grupo Profesional 5

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Categorías incluidas:

Encargado de Sección

Técnico de Laboratorio Nuevas Tecnologías

Responsable Taller Artes Gráficas Impresión

Responsable Taller Artes Gráficas Laboratorio

Gobernanta

Encargado Servicios Generales

-Grupo Profesional 6

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementaria con formación específica en el puesto de trabajo.

Categorías incluidas:

Oficial de 1ª

Monitor

Cuidador

Vendedor de 1ª

Viajante

Conductor-Repardidor de 1ª

Conductor

Cocinero

Oficial Administrativo de 1ª

Oficial de 1ª Artes Gráficas Impresión

Oficial de 1ª Artes Gráficas Preimpresión

Oficial de 1ª Servicios Sociales/Generales

-Grupo Profesional 7

Criterios Generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Categorías incluidas:

Oficial de 2ª

Auxiliar de Cuidador

Auxiliar de Monitor

Auxiliar Administrativo

Vendedor de 2ª

Dependiente

Conductor-Repertidor de 2ª

Oficial de 2ª Artes Gráficas Impresión

Oficial de 2ª Artes Gráficas Preimpresión

Oficial Administrativo de 2ª

Gestor Social

Oficial Administrativo Servicios Sociales

Oficial de 2ª Servicios Generales

Peón Especializado

Auxiliar Administrativo Servicios Sociales

Vendedor de 3ª

Conductor-Repertidor de 3ª

Oficial de 3ª Artes Gráficas Impresión

Oficial de 3ª Artes Gráficas Preimpresión

Oficial de 3ª Servicios Sociales/Generales

Recepcionista/Telefonista

Auxiliar Técnico de Vídeo

Auxiliar Técnico de Imagen

-Grupo Profesional 8

Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional I.

Categorías incluidas:

Peón Especialista

Personal de Servicios

Corredor en Plaza Artes Gráficas

Guillotiner de 2ª Artes Gráficas

Ayudante cocina Servicios Sociales

Ayudante Mercantil

Personal de Servicios Domésticos

Portero

Vigilante y Guarda

Auxiliar de Taller

Gillotiner de 3ª Artes Gráficas

Telefonista

Reprógrafo

-Grupo Profesional 9

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesiten de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente. Titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar. En el caso de poseer certificado de minusvalía no es necesario titulación o experiencia.

Categorías incluidas:

Peón Ordinario

Personal no cualificado

Peón no cualificado

ARTICULO 15: Promoción Profesional. Principios Generales.

Todo el personal del centro de trabajo tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales recogidos en el presente Convenio. Las plazas vacantes existentes en el centro de trabajo podrán proveerse a criterio de la Dirección, o amortizarse si ésta lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas están englobadas preferentemente en los Grupos Profesionales 0, 1, 2, 3 y 4.

2. A petición de la Dirección de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos de CLECE, S.A. será responsable de la preselección de los candidatos.

3. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de la empresa la celebración o no de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

4. Para el resto de Grupos Profesionales la preselección se realizará sobre la base del baremo siguiente:

Antigüedad: 1 punto por cada trienio (máximo 5 puntos)

Titulación adecuada al puesto: máximo 5 puntos

Prueba de aptitud teórico-práctica: máximo 5 puntos

Entrevista con la Dirección: máximo 5 puntos.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, la empresa anunciará en el centro de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse

los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a aquellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que jueguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. De todo ello la Dirección de la empresa recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 16: Formación Profesional.

Todos los trabajadores de la plantilla de CLECE, S.A. en el centro GAMEZ MORON de Melilla tienen derecho a participar en los cursos de perfeccionamiento que organice la empresa u organizaciones sociales o sindicales en aplicación de los acuerdos de formación correspondiente, y siempre y cuando el turno de trabajo en el centro quede cubierto de manera suficiente para poder desarrollar el trabajo. A tal fin la dirección de la empresa propondrá a los representantes de los trabajadores los planes formativos de empresa que tenga intención ésta de acometer en un período determinado.

ARTICULO 17: Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional y geográfica que pueda producirse en la Empresa se regulará expresamente por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 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.

CAPITULO III.-SALARIOS

SECCION 1ª: Ordenación salarial.

ARTICULO 18: Niveles Salariales.

Los niveles salariales del personal contratado por CLECE, S.A., se establecen según los 9 grupos profesionales.

ARTICULO 19: Conceptos que integran la retribución salarial.

La retribución salarial de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación del Salario, está formada por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complementos
- Plus de Residencia

ARTICULO 20: Salario Base.

Se considera Salario Base el establecido para cada grupo profesional según la tabla de niveles salariales que figura en el anexo 1 al presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 21: Plus de Residencia.

Se considera Plus de Residencia el establecido en la ciudad de Melilla

ARTICULO 22: Complementos.

Son complementos las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario. Los complementos se dividen en:

- Antigüedad.

Se abonará por trienios según se establece en la tabla de niveles de antigüedad que figura en el anexo II al presente Convenio Colectivo. El importe de las cantidades que se perciban por este concepto no podrá sobrepasar el 50%, como máximo, del salario base.

- Plus de nocturnidad

Queda establecido en el importe de 15 € mensuales para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en horario nocturno durante todo el mes. En el caso de que en horario nocturno se trabaje sólo durante una parte del mes, este plus se abonará de manera proporcional. De la percepción del plus de nocturnidad queda exceptuado el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán retribuidas o compensadas de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, así como, igualmente, se estará a lo dispuesto en la citada Ley en sus artículos 34 y 35 sobre el número máximo de horas extraordinarias que deban realizarse.

-Plus de Transporte

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de Plus de Transporte fijado en la tabla salarial.

- De Vencimiento Periódico Superior al Mes

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, respectivamente. La cuantía de dichas pagas se

integrará por los conceptos de Salario Base, Antigüedad y complemento "ad personam", según se especifica en las tablas salariales anexas I y II.

Estos importes se fijarán para los trabajadores que lleven en alta en la Empresa, en cada uno de los vencimientos, seis o más meses. Al personal que lleve menos de seis meses, se le prorrateará por el tiempo de antigüedad en la misma.

Asimismo al causar baja en la Empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda.

-De Productividad o Rendimiento

Este complemento se podrá percibir por toda la plantilla de la Empresa, siempre que quede acreditado el aumento de producción o rendimiento en las diversas actividades. Las cantidades que puedan percibirse por este complemento, así como los trabajadores acreedores del mismo, deberán siempre justificarse por escrito, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, con la periodicidad que reglamentariamente se establezca.

ARTICULO 23: Subida Salarial.

La subida salarial para el año 2.004 será del 3%, que viene reflejada en las tablas salariales anexas.

Para el año 2.005 la subida salarial será igual al I.P.C. real de todo el país a 31 de Diciembre de 2.004.

Para el año 2.006 la subida salarial será igual al I.P.C. real de todo el país a 31 de Diciembre de 2.005.

SECCION 2ª.- Indemnizaciones Suplidos.

ARTICULO 24: Desplazamientos y Dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el Centro de Trabajo donde esté adscrito, percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados, que deberán justificarse ante la Empresa. Cuando para ello se utilice vehículo propio se percibirán por el trabajador 0,18 € por kilómetro. Asimismo, los trabajadores que habitualmente cobren comisiones, pactarán estas con la Empresa.

SECCION 3ª.- Prestaciones voluntarias de carácter social.

ARTICULO 25: Ropa de Trabajo.

La Empresa concederá a todo el personal en plantilla, cuyo puesto de trabajo lo requiera, al iniciar la prestación de trabajo, una prenda nueva de trabajo y posteriormente una cada doce meses, de acuerdo con la normativa interna de la Empresa.

Queda terminantemente prohibido el utilizar prendas de trabajo fuera de las horas de servicio y será obligatoria su utilización durante dicho tiempo de servicio.

ARTICULO 26: Incapacidad Transitoria.

Se abonarán por este concepto las indemnizaciones de acuerdo con lo preceptuado en la Legislación Vigente, complementándose el salario, en los tres casos de Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidente de trabajo hasta el 100%, desde el día siguiente a la baja hasta el vigésimo día inclusive.

ARTICULO 27: Jubilación anticipada y Contratos de relevo.

A) En orden a posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la parte empresarial se obliga a sustituir simultáneamente, al trabajador por cuenta ajena de 64 años que se jubile por mutuo acuerdo con la misma, por otro trabajador en las condiciones previstas en el R.D. 1194/85 de 31 de Octubre, vigente según disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995.

B) En orden a la aplicación de la jubilación anticipada parcial a los 62 y 63 años con contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1991/84 de 31 de octubre, vigente según disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995.

ARTICULO 28: Licencias y Concesiones.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por alguno de los motivos y duración que se indican:

- a) por tiempo de quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- b) por alumbramiento de la esposa, o compañera con convivencia demostrada, tres (3) días naturales
- c) por tiempo de tres (3) días naturales en los casos de enfermedad grave, fallecimiento u hospita-

lización de hijo, cónyuge, nietos, padres de uno y otro cónyuge y abuelos y sobrinos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos fuera de la región, el plazo será de cinco (5) días naturales.

d) un día (1) natural en caso de boda de hijos o hermanos.

e) por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de la Seguridad Social, tanto de médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible de acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador presentará el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

f) dos días (2) naturales por traslado de su domicilio habitual en la localidad de residencia, y cuatro (4) días si es fuera de la localidad de residencia.

g) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 37º apartado 3d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

h) para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

i) hasta un máximo de cinco días naturales retribuidos por año, por asuntos propios, que habrán de ser solicitados con una antelación mínima de 3 días y que serán concedidos por la empresa y salvo que éstas circunstancias produzcan trastorno a la organización del trabajo (los trabajadores en esta situación no podrán exceder del 6% de la plantilla).

ARTICULO 29: Acción Social.

Con el fin de solucionar los problemas de grave necesidad y de asistencia social que el personal y familiares directos de los trabajadores de CLECE, S.A. en el centro GAMEZ MORON de Melilla

tengan o puedan tener, se crea una Comisión de Asistencia Social formada por cuatro miembros, dos por la parte económica y dos por la parte social que se reunirán cuando la situación lo requiera a petición de cualquiera de los miembros, con facultad para dictaminar y decidir sobre las circunstancias que en cada caso se planteen, elaborando la propuesta de ayuda que en cada caso exija y haciendo viable, dentro de las posibilidades de la Empresa, su solución.

Esta Comisión estará integrada por los mismos miembros de la Comisión Paritaria.

ARTICULO 30: Ayuda por Invalidez.

En el caso de que cualquiera de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio llevase más de quince años de antigüedad en el centro o servicio, y recibiese la calificación del I.N.S.S. de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador recibirá de la empresa por una sola vez los siguientes importes:

1) Cuando la Incapacidad reconocida se debiese a contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), el importe íntegro de una mensualidad.

2) Cuando la Incapacidad reconocida se debiese a contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), el importe íntegro de dos mensualidades.

ARTICULO 31: Premio a la Fidelidad.

En el caso de que cualquiera de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio llevase más de quince años de antigüedad en el centro o servicio, y cumpliera la edad de 60 años recibirá de la empresa el importe íntegro de una mensualidad.

ARTICULO 32: Seguro de Responsabilidad Civil.

CLECE, S.A. mantendrá un Seguro que cubre la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Las funciones y contingencias concretas que se hallan incluidas en el objeto del Seguro se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 33: Asistencia Jurídica a Trabajadores.

La dirección de la Empresa se compromete a prestar consulta jurídica a los trabajadores del Centro GAMEZ MORON de Melilla, respecto a cualquier tipo de asunto excepto los de carácter laboral, previa comunicación del asunto a asesorar a la Dirección de Recursos Humanos de CLECE, S.A..

ARTICULO 34: Servicio de compras.

Todos los trabajadores del Centro GAMEZ MORON de Melilla tendrán derecho a un descuento o ventajas en las compras que realicen de productos fabricados o comercializados por CLECE, S.A.

SECCION 4ª. Jornada de trabajo , horario y vacaciones.

ARTICULO 35: Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo a realizar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil ochocientas dieciséis horas anuales, a razón de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, preferentemente en régimen de jornada continuada.

ARTICULO 36: Horario de Trabajo.

Se establecerá el horario de trabajo para los distintos Centros de Trabajo, de acuerdo con la jornada establecida en el artículo anterior.

En el mes de Enero de cada año se elaborará un Calendario Laboral por la Dirección de la Empresa.

Dicho calendario deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Turnos de trabajo, si los hubiere.
- Distribución anual de los días de trabajo..
- Festivos
- Descansos semanales y otros días inhábiles.

ARTICULO 37: Descanso semanal y fiestas.

Se establecen, con carácter general, dos días de descanso semanal.

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

El personal para el que se haya establecido un régimen de trabajo a turnos tendrá derecho a un día

de descanso por cada día festivo trabajado, a computar independientemente de los días que le correspondan por descanso semanal y vacaciones, y siempre que el festivo trabajado coincida con alguno de los catorce días considerados como fiesta laboral, a los que hace referencia el segundo párrafo de ese artículo. En este caso el día de descanso será fijado por la empresa dentro de las tres semanas siguientes a aquella en que se trabajó el día festivo, en función de las necesidades organizativas del centro o servicio. En el supuesto de que transcurran las tres semanas sin que la empresa señale al trabajador el día de descanso compensatorio, será éste quien elija el día de descanso comunicándolo a la dirección de la empresa con, al menos, tres días de antelación.

ARTICULO 38: Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Por común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se podrá convenir la división del periodo de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del Centro y la Representación de los Trabajadores, teniéndose en cuenta la naturaleza específica de los Centros y la correcta atención al personal con discapacidad.

SECCION 5ª: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 39: Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todo lo relativo a la Seguridad e Higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, Vigilantes de Seguridad y Servicios Médicos de Empresa se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en la materia.

Los centros de trabajo afectados por este convenio vendrán obligados al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 19, y en particular en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de aplicación al respecto.

SECCION 6ª: CESES EN LA EMPRESA.

ARTICULO 40: Ceses por Jubilación.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los 64 años, y será forzosa al cumplir los 65, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le será prorrogado su contrato hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que se produzca antes de los setenta años.

ARTICULO 41: Cese por Voluntad del trabajador.

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

ARTICULO 42: Ceses pactados.

La Dirección de la Empresa podrá establecer pactos individuales o colectivos con grupos de trabajadores con el objeto de acordar el cese en la Empresa de éstos mediante dos fórmulas:

- a) Jubilaciones anticipadas: jubilaciones del personal con sesenta años cumplidos, pero que aún no ha cumplido los sesenta y cuatro o sesenta y cinco reglamentarios.
- b) Prejubilaciones anticipadas: aplicables a personal con cincuenta y ocho años cumplidos.

En ambos casos el trabajador o grupo de trabajadores y la Empresa acordarán que se asegure un nivel de prestaciones económicas para el trabajador o grupo de trabajadores que causen baja en la Empresa.

SECCION 7ª: OTRAS DISPOSICIONES.

ARTICULO 43: Liquidación y pago del recibo de salario.

El recibo de salario será liquidado mensualmente, efectuándose el pago del mismo a través de transferencia a la cuenta corriente o de ahorro de la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que determine el trabajador.

ARTICULO 44: Intervención de la Comisión Paritaria en Conflictos Colectivos.

Será preceptivo, como trámite previo al planteamiento de un Conflicto Colectivo en los términos

establecidos en el Real Decreto Ley 17/1991 de 4 de Marzo, el planteamiento de la cuestión objeto del Conflicto Colectivo ante la Comisión Paritaria.

ARTICULO 45: Sucesión de contrataciones administrativas en la gestión o titularidad del centro GAMEZ MORON de Melilla.

Si durante la vigencia del presente Convenio colectivo se produjera algún cambio en la titularidad del centro GAMEZ MORON o transferencia en la gestión a otra empresa, dicha modificación no afectará a lo acordado en este Convenio, que tendrá la consideración de norma mínima.

SUBROGACION DEL PERSONAL

Al objeto de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece la obligatoriedad de las empresas que se sucedan en la gestión del centro mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, de absorber al personal adscrito al servicio en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, tanto empresa o entidad pública o privada cesante, como la nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio o realizarlo por

sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

DIVISION DE CONTRATAS

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual sea su modalidad de contrato de trabajo, y toso ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo a los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado A) anterior y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

AGRUPACIONES DE CONTRATAS

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado A) anterior y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

OBLIGATORIEDAD

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se

establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación del personal en los términos indicados, y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación, y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

DISPOSICION ADICIONAL.

Por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se acuerda que la categoría profesional de Auxiliar Cuidador (Grupo Profesional 7) permanecerá sólo hasta el día 31 de Diciembre de 2.005 fecha en que se dará por extinguida. Por tanto el día 1 de Enero de 2.006, todos aquellos trabajadores que ostentaban al 31 de Diciembre de 2.005 la categoría profesional de Auxiliar Cuidador pasarán automáticamente a la categoría profesional de Cuidador (Grupo Profesional 6) con todas las consecuencias económicas a partir del día 1 de enero de 2.006.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL CENTRO DE MINUSVÁLIDOS GRAVEMENTE AFECTADOS "GAMEZ MORÓN" – AÑO 2.004							
GRUPO	S.B.	Número de pagas	Plus de residencia	Número de pagas	Plus de Transporte	Numero de pagas	TOTAL AÑO
1	1.190,46	14	297,62	12	50,43	11	20.748,61
2	1.023,24	14	255,81	12	50,43	11	17.905,81
3	914,96	14	228,74	12	50,43	11	16.065,05
4	850,89	14	212,72	12	50,43	11	14.975,83
5	722,61	14	180,65	12	50,43	11	12.795,07
6	675,09	14	168,77	12	50,43	11	11.987,23
7	638,99	14	159,75	12	50,43	11	11.373,59
8	608,59	14	152,15	12	50,43	11	10.856,79
9	S.M.I.	14	25% S.M.I.	12	50,43	11	

ANEXO II

GRUPO	Antigüedad mensual por trienio
1	57,94
2	48,29
3	43,14
4	39,91
5	34,76
6	30,90
7	28,97
8	26,40
9	

ANEXO III - REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA****AREA FUNCIONAL DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

409.- Vista el Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora sobre la modificación de las Tablas Salariales para el año 2005, del "CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERIA DE MELILLA" pactado entre la Asociación de Empresarios de Hostelería y las Centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Acuerdo, fue presentado en el Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno, el día 21 de febrero de 2005.

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 este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

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.