BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio regula las condiciones laborales, económicas y sociales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta S.A. (AMGEVICESA) independientemente del tipo de vinculación que tuvieran cada uno de ellos con la empresa.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Este convenio tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, con carácter retroactivo en todos sus ámbitos correspondientes al año 2021, entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización. Las cláusulas de contenido económico y retributivo serán objeto de revisión el 31 de diciembre de cada año. En caso de prórroga, los incrementos salariales aplicables a cada uno de los conceptos retributivos serán los que en su caso se fijen para los Empleados Públicos en los presupuestos generales de cada ejercicio por el Ministerio de Economía y Hacienda, incluyendo la subida del porcentaje propuesto de fondos adicionales que se apliquen al conjunto de Empleados Públicos.

ARTÍCULO 3. VINCULACIONES A LA TOTALIDAD

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, que tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral competente anulase alguna de sus cláusulas, el Convenio podrá ser denunciado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien, negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.

ARTÍCULO 4. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimo, por lo que los pactos, clausulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirían en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

ARTÍCULO 5. CLAUSULA DE GARANTÍA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Si a la aplicación de este Convenio resultase que algún trabajador/a pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viniera percibiendo anteriormente, se le aplicará un complemento personal que se le irá incrementando con el mismo porcentaje que se establezca en la ley de presupuesto en las retribuciones del Sector Público.

ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará compuesto por tres delegados/as representantes de los trabajadores/as y tres representantes de la empresa, de los cuales uno ejercerá de presidente y podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el libre ejercicio de las acciones que cualquier de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades Administrativas correspondientes.

En las reuniones de la Comisión Paritaria se podrá invitar, de manera voluntaria, al resto de Delegados para su participación con voz pero sin voto.

CAPÍTULO II: JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 7. JORNADA LABORAL Y HORARIO

1.- La jornada laboral de los trabajadores de AMGEVICESA será con carácter general de 35 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. Los trabajadores incluido dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos cinco horas, tendrán derecho a una pausa efectiva de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo. Aquellos trabajadores/as que por razones de servicio tengan organizado su trabajo en jornadas de mañana y tarde disfrutarán de dos pausas efectivas de 15 minutos cada uno en cada fracción completa de su jornada (mañana y tarde).

2.- Dicha jornada se desarrollará, igualmente, con carácter general, de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas. Quedará excluido de la jornada con carácter general, el personal que por razones de servicio tenga organizado su trabajo por turnos, aquel que trabaje en jornada de mañana y tarde, el que deba realizar la prestación del servicio en turno único de tarde o noche o aquel otro que debidamente se determine.

Efectuará el turno especial conveniado el personal de aquellos servicios que trabaje en turnos que deban estar cubiertos las 24 horas del día. Realizará una jornada de tarde,

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

mañana y noche, descansando tres días y medio, siendo el primer turno que preste servicio el de tarde.

3.- Durante la época de verano, que abarca los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se reducirá la jornada en una hora diaria, que se hará efectiva con carácter general, a la salida.

4.- Durante las Fiestas Patronales la reducción de la jornada será de 2 horas diarias, no incluyéndose en ese cómputo la reducción de la jornada de verano, haciéndose efectiva una a la entrada y una a la salida con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente para los servicios que realicen prestaciones de obligado cumplimiento. Los servicios que se presten en régimen de jornada partida, rotatoria o especial adaptarán a sus respectivos horarios la reducción de jornada previo informe de la Dirección de la empresa o del responsable del servicio correspondiente.

5.- Se podrán acoger a una reducción transitoria de jornada, hasta el máximo que marque la legislación vigente, aquel personal de AMGEVICESA que lo solicite justificadamente, con la disminución proporcional de las retribuciones totales anuales. Dicha reducción será autorizada por la Gerencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6.- En relación al control horario, se establece un margen flexible de 5 minutos para su cumplimiento de entrada y salida.

7.- Los Encargados de las diferentes áreas de trabajo de AMGEVICESA deberán comunicar al Jefe de Personal las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones que determinen.

ARTÍCULO 8. CALENDARIO LABORAL

La empresa, con la participación de la representación sindical, confeccionará el cuadro de turnos en el que se hará constar: el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio.

La empresa garantizará el disfrute de los 14 días festivos establecidos por el calendario de manera que en caso de que, si alguno de estos fuera en sábado, domingos o días de descansos, se compensará con un día más de asuntos propios.

El día 3 de mayo será incluido como festivo y marcado como día de la empresa

ARTÍCULO 9. HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- De manera excepcional, debidamente justificada, y autorizada por la Gerencia, se podrán realizar trabajos fuera de la jornada laboral establecida, que tendrán la consideración de horas extraordinarias.

2.- Las horas extraordinarias serán compensadas, pudiendo optar por una de las siguientes fórmulas:

a) Compensación en horas:

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

-Dos horas de descanso por hora trabajada en día laborable.

-Tres horas de descanso por hora trabajada en Sábado, Domingo, festivo y nocturno.

b) Compensación económica:

-23 euros/hora en día laborable

-27 euros/hora en Sábado, Domingo, festivo y nocturno

3.-AMGEVICESA dará conocimiento trimestralmente al Comité de Empresa de la ejecución de horas extraordinarias que se realicen por servicio y persona.

4.- No se podrán realizar más de 80 horas anuales por persona en concepto de horas extraordinarias. Además, en la realización de las horas extraordinarias deberán respetarse los tiempos mínimos de descanso entre jornada y jornada, salvo las horas extraordinarias de fuerza mayor (artículo 35.3 Estatuto de los Trabajadores)

ARTÍCULO 10. JORNADAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

1. Se considerarán jornadas abonables y no recuperables (pudiendo realizarlas otro trabajador abonándole dichas horas si el trabajador que debiera trabajar desdeña hacerlas), derivadas de las necesidades de adaptar las normas generales a las características específicas de los trabajos a turno de AMGEVICESA, en función de las exigencias organizativas de los mismos, los días 24 y 31 de Diciembre, 1 y 5 de Enero y los días festivos principales de las distintas confesiones religiosas (Fiesta del Sacrificio y Yon Kippur), así como el día 1 de mayo.

2.- Se abonarán 180 euros/persona/turno a los trabajadores de los tres turnos que hayan trabajado los días anteriormente citados.

3.- La franja horaria que tendrá la consideración de jornada abonable y no recuperable será de 07:00 a 07:00 horas del día siguiente.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

CAPÍTULO III: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

ARTÍCULO 11. VACACIONES ANUALES

1.- Durante la vigencia de este Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de la empresa disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de 28 días hábiles. Aquellos trabajadores que presten sus servicios por turnos dentro de la empresa solicitarán sus vacaciones en 4 periodos de 6 turnos y 1 periodo de

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

cuatro turnos, mientras que los trabajadores que sólo realicen turno de mañana (de lunes a viernes) podrán disfrutar de unas vacaciones anuales retribuidas de 28 días hábiles, a solicitar en 5 periodos de 5 turnos y 1 periodo de 3 días.

En determinados servicios no es necesario que el disfrute de los periodos vacaciones deba hacerse de manera consecutiva. Se deberá realizar un estudio de los mismos, siempre que no se solapen los distintos periodos vacacionales entre los trabajadores de turno

En ambos casos estos periodos indican el mínimo a solicitar por el trabajador, pudiéndose agrupar varios periodos a voluntad del mismo siempre cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2.- El periodo de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La empresa garantizará que el trabajador pueda disfrutar, al menos, de 15 días durante ese periodo, pero siempre salvaguardando las necesidades del servicio.

3.- También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo diferentes del señalado, previa petición del trabajador, entre los meses de Enero hasta el 15 de Diciembre con el fin de salvaguardar las necesidades del servicio.

4.- Los trabajadores con responsabilidades familiares, que tengan hijos en edad escolar, tendrán derecho al disfrute en épocas que estos disfruten las vacaciones, pero siempre de manera rotatoria, afectando esta rotación a todos los trabajadores de la empresa, y atendiendo a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo.

5.- El calendario de vacaciones se regirá por los cuadros que al efecto se realizarán por los Encargados de cada servicio en el primer trimestre del año, de modo que la empresa conozca los mismos antes del 10 de marzo de cada año; teniendo como punto de partida el criterio básico de que la distribución de turnos de vacaciones se efectúe de común acuerdo entre el personal adscrito a cada uno de los servicios. La empresa, a partir de dicha fecha, tiene como plazo hasta el día 31 de marzo para la confección del calendario vacacional, dándolo a conocer a primeros de abril.

6.- En caso de que el trabajador precise cambiar su periodo de vacaciones, deberá comunicarlo con la suficiente antelación, debiendo atenderse su petición siempre que se respeten las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 12. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, siempre que lo justifiquen documentalmente, en los casos y con la duración que a continuación se indican. Es imprescindible que la solicitud de éstos sea presentada con una antelación mínima de una semana para los apartados a, b, c, g, h, i, j, k y l.

a) Por contraer matrimonio o unión de hecho, 18 días naturales.

b) Por divorcio, separación legal o disolución de unión de hecho, 4 días naturales.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, Plan concilia 3 días naturales en Ceuta y 5 días fuera de Ceuta, desde el nacimiento.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente de trabajo, de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales fuera de Ceuta, a partir de la fecha de acaecimiento del hecho

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Por asistencia a consulta médica en Ceuta y en península, por el tiempo indispensable. En caso de necesidad urgente, no se tendrá en cuenta el preaviso de una semana de antelación. El trabajador deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes.

h) Por matrimonio, comunión o bautizo de hijos, hermanos o nietos y por celebración equivalente en otras religiones, el día de la celebración si es en Ceuta y 3 días naturales fuera de Ceuta (el de la celebración, el anterior y el posterior).

i) Por el traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

j) Por asuntos propios, 8 días hábiles, que irán aumentando progresivamente dependiendo de la antigüedad del trabajador/a, según cuadro anexo. Su disfrute no necesitará justificante documental. Se podrá disfrutar a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo acumularse a las vacaciones. Los días de asuntos propios se pueden acumular a las solicitudes de periodos vacacionales. Deberán solicitarse con al menos 48 horas de antelación de la fecha de su solicitud y se contestarán con 24 horas de antelación a la fecha de su disfrute, y serán concedidos siempre que no afecten a las necesidades del servicio. Las horas establecidas tanto en la solicitud como en la contestación se refieren a días hábiles y no naturales.

En casos graves de enfermedad, tanto de carácter familiar como de afinidad, aunque no entren dentro de los grados de consanguinidad establecidos, se concederán aunque su solicitud no se presente dentro de los plazos establecidos en el párrafo anterior.

ANTIGÜEDAD	DIAS (TOTAL)
5 TRIENIOS	1 DIA MAS (9)
7 TRIENIOS	2 DIAS MAS (10)
9 TRIENIOS	3 DIAS MAS (11)
10 TRIENIOS	4 DIAS MAS (12)
11 TRIENIOS	5 DIAS MAS (13)
12 TRIENIOS	6 DIAS MAS (14)

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

13 TRIENIOS	**7 DIAS MAS (15)**

k) Por concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación de centros oficiales, los días de su celebración si son en Ceuta, añadiéndose el anterior y posterior si son en la península.

l) Los trabajadores podrán asistir a aquellos cursos que redunden en su beneficio profesional, previa autorización de la Empresa, debiendo acreditar su inscripción o su matriculación.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Las retribuciones de las licencias anteriormente mencionadas serán con arreglo al salario real, percibido en un día efectivo de trabajo.

En lo no previsto en la presente disposición será de aplicación lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 13. - LICENCIAS POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO, ACOGIMIENTO, LACTANCIA Y OTRAS SITUACIONES DE DEPENDENCIA FAMILIAR.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia para los/as trabajadores/as de la Administración Local o Administración General del Estado, lo más beneficioso para el/la interesado/a.

ARTÍCULO 14.- OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Se concederá permiso no retribuido a los trabajadores de AMGEVICESA, por un período mínimo de 1 mes como mínimo y un máximo de 6 meses, siempre que no cause detrimento al servicio. La petición se realizará con una antelación mínima de 15 días y dentro del año natural. Dichos permisos podrán ser concedidos solo una vez por trabajador dentro del año natural. El disfrute del permiso se solicitará con efecto inmediato a la petición.

ARTÍCULO 15. EXCEDENCIAS.

1.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo que marque el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Todo trabajador de la Empresa AMGEVICESA, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria. La petición de excedencia deberá ser resuelta en un plazo máximo de un mes desde la fecha de solicitud.

La excedencia no podrá ser inferior a 4 meses y no mayor de 5 años, ampliable a 7 años. Entre el reingreso y la siguiente petición de excedencia, en su caso, deberá transcurrir 1 año (4 años ET) como mínimo.

El tiempo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador excedente deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.
El trabajador excedente durante el tiempo de excedencia conserva un derecho de reingreso a su puesto de trabajo, para ello, la empresa mantendrá inalterable el puesto de trabajo, aunque si podrá cubrirlo, interinamente o provisionalmente, hasta la incorporación del trabajador. Finalizada la excedencia sin la incorporación del trabajador, en el plazo máximo de un mes, la empresa dispondrá libremente de la plaza.

2. - EXCEDENCIA FORZOSA.

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo que marque el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La Excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. Deberá ser solicitada por escrito y con una antelación mínima de treinta días. La Excedencia forzosa y suspensión con reserva del puesto de trabajo, previa petición fehaciente de la empresa, se concederá en el supuesto de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador de excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo que marque la Ley de Conciliación de Vida Familiar y demás legislación vigente, LEY DE DEPENDENCIA. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentemente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el periodo de excedencia el trabajador, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 16. - JUBILACIONES.

La jubilación será obligatoria, con carácter general, según lo establecido en la legislación en materia de jubilación.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

La empresa concede un complemento por jubilación al personal fijo, siempre que al solicitar la jubilación cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente, en base a la siguiente tabla:

25 años de antigüedad	14 mensualidades
20 años de antigüedad	12 mensualidades
18 años de antigüedad	10 mensualidades
15 años de antigüedad	8 mensualidades
12 años de antigüedad	6 mensualidades
10 años de antigüedad	4 mensualidades
5 años de antigüedad	2 mensualidades

La empresa concederá el mismo complemento a todos/as los/as trabajadores/as que su jubilación estuviera sujeta a una invalidez permanente o absoluta, en el caso que la invalidez permanente tuviera una reserva de puesto de trabajo por un tiempo determinado por la Seguridad Social, el premio por jubilación se entregara pasado el tiempo de dicha reserva.

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario bruto. Si cumplida la edad máxima establecida, se alargará dos meses más sin solicitar dicha jubilación, el/a trabajador/a perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador/a durante el transcurso del año que precede a la jubilación con la edad legalmente establecida, serán sus herederos legales los que perciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos, por los medios legalmente establecidos.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiéndose este por orden de antigüedad en la empresa. Los/as trabajadores/as que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiente el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

La empresa se compromete a impulsar el mantenimiento del empleo en la Sociedad, mediante la inmediata cobertura del puesto que queda vacante por la jubilación obligatoria, a través del procedimiento que este Convenio determine, y en todo caso siguiendo lo dispuesto en la Disp. Adicional 10ª E.T. Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresada en el convenio, como la mejora de la estabilidad y sostenimiento en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

La jubilación voluntaria se tramitará a instancia del trabajador interesado. Al acordarse la jubilación voluntaria se concederá, al mismo tiempo, un premio en metálico según el tiempo estimado hasta la jubilación forzosa, de acuerdo con la escala siguiente:

AÑOS PARA LA JUBILACION	PREMIO
5 AÑOS	16.000,00 €
4 AÑOS	13.000,00 €
3 AÑOS	10.000,00 €
2 AÑOS	7.000,00 €
1 AÑO	4.000,00 €

ARTÍCULO 17.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
La empresa estará obligada a sustituir al trabajador/a que solicita dicha jubilación parcial con el fin de cumplir con lo establecido en la referida legislación.

Las vacantes producidas por jubilación parcial no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la empresa a cubrir, por el procedimiento establecido en este convenio, las plazas que por esta razón quedarán vacantes, en idénticos grupos profesionales u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

CAPITULO IV: DERECHOS SOCIALES

ARTICULO 18. - AYUDAS POR NATALIDAD, MATRIMONIO, SEPARACIÓN O DIVORCIO.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, una ayuda de 250 € por nacimiento de hijo, matrimonio o constitución de pareja de hecho. Deberá acreditarse con los justificantes legales correspondientes. En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de AMGEVICESA sólo se concederá esta ayuda a uno de ellos.

Asimismo, para la disolución de pareja de hecho, separación o divorcio, se establece una ayuda de 250 €. En el caso de que ambos cónyuges sean empleados de AMGEVICESA esta ayuda se concederá para cada uno de los cónyuges

ARTÍCULO 19.- AYUDAS POR ESTUDIOS.

1).- Ayuda por estudios para los Trabajadores.

Los trabajadores de la Sociedad tendrán derecho a una ayuda por estudios de enseñanza reglada (bachiller, formación profesional reglada, acceso a la universidad para mayores de 25 años, estudios universitarios, posuniversitarios, master y análogos), incluyendo libros de texto y matrículas, ascendiente al 50% del valor de los mismos. Para percibir la misma será imprescindible que el trabajador no perciba ningún otro tipo de ayuda; además será necesario que junto con la solicitud de la ayuda se presente los justificantes documentales originales de los gastos.

El importe de la ayuda escolar será abonado anualmente junto con la mensualidad de septiembre, teniendo en cuenta los casos excepcionales que serán estudiados por la Comisión de Seguimiento constituida para tal fin. Si no se pudiese presentar la documentación necesaria durante el mes de septiembre, se le ingresará la cantidad correspondiente al mes siguiente de la presentación de la documentación y durante el ejercicio.

2).- Ayuda por estudios para los hijos de los Trabajadores.

Los trabajadores de AMGEVICESA percibirán por cada hijo en edad de asistir a centros de educación, las siguientes ayudas económicas:

GUARDERÍA	250 €
EDUCACIÓN INFANTIL	250 €
EDUCACIÓN PRIMARIA	250 €
EDUCACIÓN SECUNDARIA	250 €
BACHILLER	250 €
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA EN CEUTA	500 €

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

EDUCACIÓN UNIVERSITARIA FUERA DE CEUTA 850 €

ARTÍCULO 20.- AYUDA PARA TRABAJADORES E HIJOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Los trabajadores de AMGEVICESA con hijos discapacitados física o psíquicamente percibirán mensualmente, previa presentación de los informes médicos emitidos oportunos la cantidad de 180 euros por cada hijo discapacitado con grado de minusvalía igual o superior al 33% hasta el 44%. Del 45% al 59% percibirán una cantidad de 220 euros. A partir del 60%, se recibirá una ayuda de 300 euros mensuales.

Se abonará una paga anual de 300 euros al trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, abonable en el mes de marzo.

ARTÍCULO 21. AYUDA POR PRÓTESIS, ORTOPEDIA, ORTODONCIA, GAFAS Y OTROS.

1. Todos los trabajadores de AMGEVICESA, sus cónyuges o cualquier tipo de unión legal e hijos tendrán derecho a que se les abone el 50% de los gastos realizados en concepto de prótesis, con un límite máximo de 300,00 euros por trabajador y año, previa presentación de la factura correspondiente. La Empresa presupuestará una bolsa económica, para el cumplimiento de este artículo, se dotará una bolsa de 30.000 €.

Agotada la bolsa, aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos de este artículo, no hubieran podido acceder a la referida ayuda, tendrán prioridad sobre la misma en el ejercicio siguiente.

2. Cuando por causas excepcionales el mismo trabajador tenga la necesidad de hacer otra petición solicitando una nueva concesión de esta ayuda, la misma será estudiada por la Gerencia de la Empresa.

ARTÍCULO 22. AYUDA DE ACCESO A LA PROPIEDAD DE LA VIVIENDA.

AMGEVICESA coadyuvará a que los trabajadores puedan acceder, por una vez, a la propiedad de una vivienda como residencia habitual en Ceuta y, tal efecto, facilitará un préstamo de 4.000,00 €., a devolver en 30 meses sin intereses no pudiéndose solicitar pagas anticipadas en transcurso de este tiempo, ni estar pendiente de liquidación de un anticipo anteriormente solicitado. Para la concesión será necesaria, la justificación documental del gasto. La Empresa presupuestará una bolsa económica de 30.000,00€ anuales para el cumplimiento de este artículo. Agotada la bolsa, aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos de este artículo, no hubieran podido acceder a la referida ayuda, tendrán prioridad sobre la misma en el ejercicio siguiente, siempre y cuando tuvieran necesidad de ello.

ARTÍCULO 23. MATERNIDAD.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Toda trabajadora tendrá derecho a percibir, mientras dura su situación de I.T. 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.T. y el referido salario real.

ARTÍCULO 24. SOCORRO POR DEFUNCIÓN.

En caso de fallecimiento de un trabajador de AMGEVICESA, se concederá a favor de la viuda/o, de su pareja de hecho, descendientes, hermanos o ascendientes, en concepto de socorro por gastos de sepelio, la cantidad de 2.000 euros.

ARTÍCULO 25. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Los trabajadores de AMGEVICESA podrán solicitar anticipos reintegrables de hasta total de 3.000 € por trabajador a devolver en 30 meses sin intereses. Para ello AMGEVICESA dispondrá de una bolsa económica de 90.000 €.

Se establece un límite de concesión de tres anticipos reintegrables al mes, en atención al orden de entrada de solicitudes por Registro. En el caso de que en un mes haya más de tres solicitudes, estas quedaran automáticamente en el primer orden del mes siguiente para la concesión de estos anticipos, y así sucesivamente, salvo renuncia expresa por parte del trabajador/a solicitante.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito. No se podrá conceder una nueva petición hasta tanto no hayan transcurrido 12 meses desde el total del reintegro de la anterior solicitada; salvo casos excepcionales que serán resueltos por la Gerencia de la empresa.

El anticipo reintegrable, será incompatible con la concesión de ayuda de acceso a la propiedad de la vivienda, no pudiéndose solicitar hasta el total reintegro del anticipo. En caso de fallecimiento, jubilación o situaciones críticas, la Dirección de la empresa resolverá la forma de reintegro del anticipo.

ARTÍCULO 26. DIETAS DE VIAJE.

El importe de las dietas de viaje para los trabajadores, que por orden de la empresa tengan que desplazarse fuera de Ceuta, será de 90,00 euros en concepto de alojamiento y 54,24 en concepto de manutención.

ARTÍCULO 27. VEHICULOS PARA USO DE LOS TRABAJADORES.

La empresa dispondrá de un parque móvil para la eficaz prestación de los diferentes servicios prestados por los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 28. CAMBIO DE TURNO POR EDAD.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

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 las cantidades que por nocturnidad pudieran tener asignadas, excepto aquellos trabajadores que hayan trabajado un mínimo de 10 años de noche.

ARTÍCULO 29. UNIFORMIDAD Y EQUIPO.

Todos los trabajadores de AMGEVICESA tendrán derecho a recibir ropa de trabajo y calzado adecuados a las funciones que tengan asignadas, de igual calidad para todos ellos, adecuada a la climatología, aprobada por la Dirección de la empresa, siguiendo los criterios marcados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se mantendrá un criterio de igualdad entre hombres y mujeres con especial restricción de toda aquella decisión empresarial que conlleve desigualdad de trato y sea contraria a la dignidad de la trabajadora.

Igualmente tendrán la obligación de llevar el uniforme completo durante toda la jornada laboral, prohibiéndose la utilización de emblemas o insignias que no hayan sido aprobadas por la Dirección de la empresa.

Asimismo el trabajador se obliga a mantener en perfecto estado de conservación, limpieza y decoro el vestuario que se le asigne, siendo el sistema de renovación de la uniformidad el de reposición, debiendo entregar el material deteriorado.

La ropa de trabajo en cuanto a su tejido y color se adaptará al servicio al cual el trabajador esté designado. Los trabajadores que por su cargo ejerzan labores que conlleven riesgo de atropello deberán portar obligatoriamente, uniformidad debidamente equipada con bandas reflectantes para que puedan ser vistos fácilmente.

El Comité de Seguridad y Salud debe ser partícipe en la elección de la uniformidad.

ROPA DE TRABAJO DE INVIERNO

- Dos pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Una cazadora o chaqueta.
- Un anorak.
- Un par de zapatos o botas (de seguridad en los casos en los cuales así se estudien tras valoración de los puestos de trabajo en el comité de seguridad y salud)
- Botas de agua (según servicio)
- Una gorra (según servicio)
- Un polar
- 2 pares de calcetines de invierno.
- 1 cinturón ancho (para los servicios que deban portar su instrumentación de trabajo)

ROPA DE TRABAJO DE VERANO

- Dos pantalones de verano (para los servicios de playa se utilizarán pantalones cortos)
- Dos polos de manga corta.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

- Un par de zapatos de verano.
- 2 pares de calcetines de verano.

EQUIPO: según servicio. Será obligatoria la utilización de los equipos de protección individual (EPI´s) en aquellos servicios en los que así se requiera, y durante todo el servicio.

ARTÍCULO 30. RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

Todo trabajador que precise el permiso de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, y que por causa de disminución física psíquica le fuera denegada la renovación del permiso de conducir, pasará a desempeñar funciones en otra categoría y continuara percibiendo el salario que le corresponda a la que venía devengando, durante un periodo de 12 meses. A partir de los 12 meses cobrará su salario conforme a su nueva categoría profesional. En caso de que el trabajador le fuese retirado temporalmente el permiso de conducir, o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente, sin responsabilidad del conductor, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la Empresa y por orden y cuenta de la misma, no impedirá que entre tanto siga percibiendo el salario que por categoría le corresponda. La Dirección de la empresa estudiará todos aquellos casos que no cumplan estos requisitos.

Los gastos de renovación del permiso de conducir u otros análogos (incluída la renovación del C.A.P. cuando el trabajador esté realizando estas funciones) , cuando resulten imprescindibles para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, serán sufragados por AMGEVICESA previa petición del interesado y justificación documental.

CAPITULO V: FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

ARTÍCULO 31 - FORMACIÓN.

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y mejora de los servicios las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de adecuar la formación a las necesidades reales de la plantilla.

2. La formación profesional será para toda la plantilla de AMGEVICESA sin excepción y tendrá los siguientes 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) Elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior en la plantilla.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

3. En todo caso los cursos se otorgarán con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades por la Empresa, siempre que redunde en una mayor calificación profesional para la mejor prestación de los servicios de AMGEVICESA

4. La realización de los cursos otorgados será de obligatorio cumplimiento para los trabajadores de la empresa, dentro de su jornada laboral. Si los horarios de los cursos concedidos no coinciden con el horario de la jornada laboral del algún/a trabajador/a este tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

5. La empresa se compromete a facilitar el acceso a la formación a todos los trabajadores de la misma independientemente de cual sea el horario laboral de los aspirantes a dicho curso, no siendo en ningún caso esta circunstancia motivo de exclusión o no inclusión del trabajador/a al mismo.

Se deberá crear una Comisión del Comité que, junto a la Empresa, haga un estudio de los cursos que sean enfocados para los distintos puestos de trabajo.

ARTÍCULO 32.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA.

Los trabajadores de AMGEVICESA realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. Excepcionalmente y con un tiempo no superior a 72 horas anuales los trabajadores podrán realizar trabajos de inferior categoría, informándose inmediatamente de dicha circunstancia al Comité de Empresa

ARTÍCULO 33.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.

Cuando los trabajadores de AMGEVICESA realicen trabajos de superior categoría desde la fecha de asignación, y mientras se ejerzan efectivamente, percibirán la diferencia de las retribuciones totales entre la categoría que ostenta y la desempeñada de sustitución, para ello se utilizará el método de concurso entre todos los trabajadores de la empresa que estén capacitados para desempeñar dichas funciones y que serán valorados por un tribunal como el establecido para las formaciones internas, valorando la formación, antigüedad, méritos del trabajador y tiempo trabajado en el puesto.

En en los casos en los cuales los trabajadores hayan realizado funciones de superior categoría desde hace dos años como mínimo desde la adquisición de ésta y se esté desempeñando de manera ininterrumpida, se procederá a la consolidación de su categoría con efecto inmediato.

Todo trabajador que esté desempeñando estas funciones deberá tener la titulación requerida.

ARTÍCULO 34. REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN EN EL TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

CAPITULO VI: PROCEDIMIENTO PARA COBERTURA DE PLAZAS.

ARTÍCULO 35.- PRINCIPIOS GENERALES.

La selección y contratación de 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.

La contratación temporal debido a causas de ausencia (vacaciones, asuntos propios, permisos o licencias, etc.), enfermedad o cualquier otra causa sobrevenida, será cubierta por la bolsa de empleo establecida en la empresa.

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 hubiere sido contratado, y no por la que pudiera considerarse capacitado para realizar.

El personal que haya desempeñado su funciones de manera ininterrumpida durante 24 meses tendrá el carácter de indefinido fijo de manera automática y sin necesidad de proceso selectivo.

ARTÍCULO 36.- PROCEDIMIENTO.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos, se regirá por las siguientes reglas:
1.- La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios y la página web la oportuna convocatoria y bases de las vacantes a cubrir, en las que se hará constar, los criterios de valoración o baremo para la selección, tanto las bases como los criterios deberán acordarse en un tribunal compuesto por la empresa y la representación de los trabajadores, todos ellos respetando lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

En el caso de que los miembros del tribunal no pudieran participar como tales miembros por no cumplir la legislación vigente, podrán nombrar miembros para dicho órgano, aunque no fueran integrantes de la empresa.

2.- Todos/as los/as trabajadores/as, que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria, tendrán derecho a concursar.

3.- En caso de alcanzar dos o más candidatos/as la misma valoración, la vacante será ocupada por el/la más antiguo en la empresa.

4.- La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será paritaria entre la Empresa y el Comité de Empresa.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

5.- De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante oferta libre de empleo público.

En caso de valorar la vía de Concurso Oposición, la empresa y el Comité de Empresa deberán confeccionar las bases que reglen el proceso en cuestión.

ARTÍCULO 37.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Toda plaza que no sea cubierta en primera o segunda oferta interna, deberá ser Ofertada a la ciudadanía. Será responsabilidad de la Empresa y el Comité de Empresa, la confección de las bases, sujetas a legalidad en el sector público.

1) Promoción libre:

a) Las necesidades del personal laboral que no puedan ser cubiertas por los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán a promoción libre.

b) Para la promoción libre, la oposición será el sistema ordinario de ingreso, salvo cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del concurso-oposición.

CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 38.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de PRL (Ley 31/95 de 8 de noviembre), reconociendo el derecho que tienen los trabajadores de participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. La participación de éstos se realizará a través de su representante y de la representación especializada que regula el artículo 35 de la Ley de Prevención.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajan a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiadas y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la Empresa. La empresa deberá garantizar que los trabajadores dispongan de evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que establezca la normativa especifica en la materia. Los trabajadores nocturnos, a los que se reconozcan problemas de salud ligados a este hecho, tendrán derecho a ser destinados a otro puesto de trabajo.

Se creará a todos los efectos un comité de seguridad y salud en el trabajo compuesto de forma paritaria entre la empresa y el comité de empresa, basándonos en el artículo 35 y siguientes de la Ley 31/1995 de PRL. Este comité se reglamentará conforme a la legislación vigente.

ARTICULO 39. - DELEGADOS DE PREVENCION.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Los Delegados de Prevención disfrutarán de todas las prerrogativas y facultades que les reconoce la normativa vigente para el correcto y eficaz desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 40.- POLIZA DE SEGURO.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal de AMGEVICESA los riesgos por fallecimiento e incapacidad permanente derivados de accidente laboral, incluidos los desplazamientos "in itinere" al lugar de trabajo en la siguiente cuantía:

- Invalidez Total: 19.000,00 euros
- Invalidez Absoluta: 22.000,00 euros
- Gran Invalidez: 25.000,00 euros
- Fallecimiento 22.000,00 euros

Antes del último trimestre de 2022, por parte de la Comisión Paritaria, se revisarán estas cantidades a fin de elevar las cuantías según las necesidades de la empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO 41.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro por Responsabilidad civil que cubra al personal de AMGEVICESA los riesgos que puedan sobrevenir como consecuencia de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, quedando exentos de la misma los daños producidos por los mismos, por dolo o negligencia inexcusable reconocidos por sentencia judicial firme.

ARTÍCULO 42 - PLAN DE PENSIONES.

AMGEVICESA concertará un Plan de Pensiones para el personal laboral fijo de la sociedad, aportando una cantidad anual que será incrementada porcentualmente de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 43.- PRESTACION DE ASISTENCIA JURIDICA.

Todos los trabajadores de AMGEVICESA, en caso de conflictos derivados de la prestación profesional de sus servicios, es decir, los producidos durante el desarrollo de su trabajo, tienen derecho a la asistencia jurídica prestada por un letrado elegido por la Dirección de la empresa.

ARTÍCULO 44.- BAJAS MÉDICAS, ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

En caso de enfermedad común, accidente laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la Empresa la diferencia hasta el 100% del salario íntegro, durante 18 meses, que podrán ser prorrogados por 6 meses más.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Los trabajadores en caso de accidente laboral percibirán el 100 por cien de sus retribuciones totales durante el tiempo necesario para su total recuperación. Le empresa abonará el 100 por ciento de los gastos producidos por dichos accidentes. Así mismo, los trabajadores que, como consecuencia de un accidente laboral deban ser adscritos a otro puesto de trabajo distinto del que venían desempeñando con anterioridad al accidente, mantendrán sus retribuciones básicas y el 50 por ciento de la diferencia de las retribuciones complementarias entre el puesto de trabajo que se desempeñaba y el nuevo que se asigne, siempre y cuando el puesto de origen tuviera una retribución superior al nuevo que se le asigne al trabajador. En el supuesto de operación quirúrgica y revisiones médicas derivadas de la misma, cuya lista de espera en la Seguridad Social sea muy amplia o aquellos servicios de los que careciese la misma en Ceuta, el trabajador podrá solicitar hacer uso de cualquier seguro médico privado por él suscrito.

ARTÍCULO 45.- IMPOSIBILIDAD LABORAL POR BAJA MÉDICA.

Se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia para los/as trabajadores/as de la Administración Local o Administración General del Estado, lo más beneficioso para el/la interesado/a.

La baja se presentará a partir del tercer día, antes de ese tiempo será bastante con presentar un justificante de asistencia médica, justificando la ausencia desde el primer día.

CAPITULO VIII: DERECHOS SINDICALES.

ARTICULO 46. - FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las funciones y competencias recogidas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 47. - GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las garantías recogidas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 48.- CUOTAS SINDICALES.

Se procederá al descuento de la cuota sindical en nómina, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten. Para proceder al descuento de la cuota sindical será necesaria la solicitud previa del trabajador. De igual manera, será necesaria una nueva solicitud previa para que deje de ser efectivo el mencionado descuento.

ARTÍCULO 49.- CELEBRACIÓN DE REUNIONES Y ASAMBLEAS.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, solicitando con 48 horas de antelación el permiso preceptivo a la Dirección de la empresa.

La asamblea será dirigida por los miembros del Comité de Empresa que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

ARTÍCULO 50. - DERECHO DE INFORMACION.

AMGEVICESA pondrá a disposición, un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible, así como en página web de la Empresa a las centrales sindicales legalizadas, con afiliados dentro de las mismas, para que puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las leyes vigentes.

ARTÍCULO 51. - DE LA ACCION SINDICAL.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información Sindical.

c) Recibir la información que remita el sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con los Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

b) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en la empresa.

c) Al disfrute de los permisos para el desarrollo de las funciones sindicales y de representación.

CAPITULO IX: CATEGORIAS PROFESIONALES

(PENDIENTE DE NEGOCIACIÓN ORGANIGRAMA EMPRESA)

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

CAPITULO X: RÉGIMEN ECONÓMICO

En concepto de fondo adicional el organismo autónomo abonará a cada trabajador con antigüedad de un año interrumpido, la cantidad de 225,54 euros. Dicha cantidad es la resultante de lo establecido en el II Acuerdo por la mejora del empleo y las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos, en el apartado de fondos adicionales (0,20 euros en 2018, 0,25en 2019 y 0,30 en 2020) aprobado en los presupuestos generales del estado. Cantidad que se pagará por la empresa una sola vez al año y por idéntico importe para todos y cada uno de los trabajadores con el 100 por cien de la jornada. En el caso de jornadas inferiores, se calculará la parte proporcional.

Cantidades:
2018 – 9338 EUROS
2019 – 14147, 03 EUROS
2020 – 16.997,50 EUROS

ARTÍCULO 52. SALARIO BASE

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un salario base mensual según lo dispuesto en las Tablas salariales que figuran como Anexo I.

ARTÍCULO 53.- PLUS DE RESIDENCIA.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de residencia resultante de aplicar el 33% del salario base.

El plus de residencia establecido en el presente convenio se verá incrementado por la aplicación automática de las revisiones, legalmente aprobadas, de que sea objeto el Plus de residencia de los empleados públicos de Ceuta, en las mismas cuantías o porcentajes.

ARTÍCULO 54- ANTIGÜEDAD

El cómputo de la antigüedad se entiende calculado sobre el salario base. Los porcentajes se establecen de la siguiente manera. Se sumará el tiempo trabajado en la Administración Pública

Nº de trienios	2021
1	8%
2	16%
3	24%
4	32%
5	40%
6	48%
7	56%
8	64%
9	72%
10	80%

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

A partir del décimo trienio se aplicará el mismo porcentaje

ARTÍCULO 55. PLUS DE TURNICIDAD

Los trabajadores que realicen su trabajo en régimen de turnos, percibirán por ese concepto 120 euros mensuales a partir de 2022.

ARTÍCULO 56. PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que realicen trabajos comprendidos en la franja horaria de entre las 22:00 y las 07:00 horas de la mañana percibirán 120 euros mensuales a partir de 2022

ARTÍCULO 57. PLUS DE TRANSPORTE DE LARGO RECORRIDO

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, que desarrollen su jornada laboral en el extrarradio de la Ciudad (Príncipe, Depósito de vehículos, Guardería del Príncipe y Embolsamiento), un plus de transporte de 100 euros mensuales.

ARTÍCULO 58. QUEBRANTO DE MONEDA

El personal que de forma habitual realice operaciones con dinero, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 75 euros mensuales a partir del año 2022

ARTÍCULO 59. PLUS OPERARIO DE GRÚA

El personal operario de grúa percibirá la cantidad de 120 euros mensuales. Este plus desaparecerá cuando se aparezca la figura del operador de grúa.

ARTÍCULO 60. PLUS DE JORNADA PARTIDA

Todos los trabajadores que realicen sus funciones en régimen de jornada partida, percibirán por este concepto un plus de 139,38 mensuales

ARTÍCULO 61. PLUS DE LIMPIEZA

Todos los trabajadores que realicen tareas de aseo, adecentamiento y limpieza de instalaciones y dependencias de la empresa, percibirán por este concepto un plus de 69,69 euros mensuales. Límite de 60 como alternativa

ARTÍCULO 62. PLUS DE PLENA DISPONIBILIDAD

En atención a la disponibilidad horaria, o al posible incremento de su jornada laboral, se establece un plus de plena disponibilidad por importe de 300 mensuales a partir de 2022, que se hará efectivo a los trabajadores que reuniendo esas condiciones, apruebe el Consejo de Administración previa propuesta de la Gerencia. Los trabajadores que cobren este plus podrán realizar horas extraordinarias.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

ARTÍCULO 64. PLUS DE COMPENSACIÓN

Los trabajadores percibirán la cantidad de 78,982 euros mensuales a partir de 2021, al objeto de compensarles por la no reducción horaria en tiempo estival y fiestas patronales

ARTÍCULO 65. PLUS DE FESTIVOS

El trabajo de los días festivos incluidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Ceuta,será recompensado de las siguientes maneras:

-abonando un día, más el 100% de recargo junto a la mensualidad correspondiente

ARTÍCULO 66. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Cada trabajador percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad compuesta, cada una, por el salario base, antigüedad, residencia y pluses, que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Además, se percibirá anualmente una tercera paga extraordinaria del 20% del salario base abonable el día 15 de marzo.

ARTÍCULO 67. PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Se abonará un complemento anual de 100 euros, abonable en enero del año siguiente a los trabajadores que no hayan causado baja médica laboral.

CSIF propone este plus, indicando que es como un incentivo para que no haya un nivel de absentismo

ARTÍCULO 68. PLUS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

Se creará un plus de puesto de trabajo para que aquel personal de la empresa que realice sus actividades en un único turno de mañana de 120 euros mensuales **a partir de 2022**

ARTÍCULO 69. PLUS DE MANEJO DE TERMINALES INFORMÁTICOS.

Se creará un plus de puesto de trabajo para aquel personal de la empresa que en su actividad laboral implique manejo de cualquier terminal informático o dispositivo electrónico que facilite la empresa para trabajo, de 120 euros mensuales a partir de 2022

ARTÍCULO 70. PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Se creará un plus de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que realizan trabajos de toxicidad y peligrosidad (Centros de Menores, Depósito de vehículos, Parkings. O.R.A., Notificaciones, Guardia y Custodia de Edificios Públicos, embolsamiento, servicio de grúa, parque móvil, mantenimiento) de 100 euros mensuales a partir de 2022

ARTÍCULO 71. PLUS DE PENOSIDAD

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Se abonará un plus de penosidad de 120 euros mensuales a partir de 2022 cuando el trabajador realice un trabajo en circunstancias excepcionales que impliquen un esfuerzo constante, dificultoso o afectivo. Es decir, cuando en el trabajo hay riesgo bien por exposición al frío, ruido o vibraciones o por exceso de carga física o mental. Para aplicación de este plus será necesario de un estudio por parte de riesgos laborales de la empresa y el comité de seguridad

ARTÍCULO 72. PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

Se creará un plus de puesto de trabajo abonable mensualmente para los trabajadores pertenecientes al servicio de emergencias 1-1-2 con 120 euros a partir de enero de 2022

ARTÍCULO 73. PLUS DE SUPERVISIÓN O MANDO DE TRABAJADORES

Complemento para trabajadores que realicen tareas de especial mando, supervisión y/o coordinación de puestos de trabajadores

- 0 a 10 trabajadores----------30 euros
- 11 a 20 trabajadores ----------40 euros
- 21 a 50 trabajadores ----------60 euros
- 101 a 200 trabajadores -------150 euros
- 201 a 300 trabajadores -------150 euros
- 201 a 300 trabajadores --------200 euros

ARTÍCULO 74.- REGIMEN DE COBRO.

Ningún trabajador podrá percibir retribuciones distintas a las señaladas en este Convenio.

En ningún caso y bajo ningún concepto se percibirá cualquier tipo de remuneración mediante uso de libramientos o recibos, debiéndose incluir los pagos en nómina.

Las nóminas serán abonadas preferentemente, los días 28 de cada mes. En caso de que coincidan con festivo o fin de semana, se abonará el día inmediatamente anterior.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 75.- FALTAS Y SANCIONES.

1. La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

2. La valoración de faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Sociedad, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 76. - GRADUACIÓN DE FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.
Esta calificación de las faltas será valorada en comisión paritaria y el dictamen de dicha comisión será vinculantes a todas las partes de dicha comisión
Aprobado por unanimidad

ARTÍCULO 77.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, debiendo acusarse recibo o firmar el enterado de la comunicación.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

3. En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Esta calificación de las faltas será valorada en Comisión Paritaria y el dictamen de dicha comisión será vinculantes a todas las partes de dicha comisión

ARTÍCULO 78.- FALTAS LEVES.

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificado como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia de trabajo, cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se apruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de ausencia.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación anterior a treinta minutos, siempre que de estas

ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.

8. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

10. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

11. Reunirse dos o más controladores en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de sus inmediatos superiores.

ARTÍCULO 79. - FALTAS GRAVES.

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo cometidas en el período de un mes o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes, sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida, las modificaciones de los datos de familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa en asuntos de retenciones fiscales u otras

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

obligaciones empresariales, La mala fe en estos actos, determinará la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera de sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuere reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo, o del mismo derivase, perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podrá ser calificado como muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público y que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez, el consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigido por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa, o trabajadores, en cuyo caso, se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicios, forma de efectuarlos, o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos, u otras medidas administrativas, que sean de aplicación al trabajo que se realiza, y en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. Falta de aseo/limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

21. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

22. La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

ARTÍCULO 80. - FALTAS MUY GRAVES.

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones comerciales o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obras, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como los demás trabajadores y el público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto y a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

ARTÍCULO 81. - CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados A y B.
Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Despido disciplinario.

ARTÍCULO 82.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: INFORMACIÓN DE DECISIONES DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados de las decisiones que adopte el Consejo de Administración que afecten a los trabajadores de la empresa incluidos en este convenio.

SEGUNDA: REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO.

De cada una de las áreas de trabajo en las que se divide la empresa se elaborará un procedimiento de trabajo y un reglamento de funcionamiento y organización.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: DEL PUESTO DE ENCARGADO GENERAL DE SERVICIOS.

El puesto de Encargado General de Servicios, encuadrado dentro del Grupo profesional I, se declara puesto de trabajo a extinguir.

SEGUNDA: CATEGORÍA OPERADOR GRÚA.

En el momento en que la empresa AMGEVICESA pueda asumir presupuestariamente la contratación de la nueva categoría profesional de Operador de Grúa, las funciones que le correspondan a éste desaparecerán de las funciones del Conductor.

DISPOSICIÓN FINAL.

En el caso de que se acuerde un convenio colectivo único para todas las empresas municipales por parte de la mesa negociadora de la Ciudad Autónoma de Ceuta el presente convenio colectivo podrá ser denunciado a fin de adherirse al mismo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Santiago Mulero Estremera | ***Mario Pérez Sánchez***

Presidente Comité Empresa | *Vicepresidente Comité Empresa*

Juan Antonio Gil Gordo | ***Mohsin Mohamed Mohamed***

Secretario Comité Empresa | *Delegado Comité Empresa*

Irene Ruiz Rodríguez | ***Abdelkamil Mohamed Mohamed***

Delegado Comité Empresa | *Delegado Comité Empresa*

Javier Castro Matres | ***Raúl Casanova Leal***

Delegado Comité Empresa | *Delegado Comité Empresa*

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

Ángel Nieto Miaja

Delegado Comité Empresa

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA

BORRADOR ÚNICO COMITÉ DE EMPRESA CONVENIO COLECTIVO AMGEVICESA