

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PROVINCIAL DE INFORMATICA DE CADIZ, S.A. (EPICSA). 200512007.

Código de convenio: 1101402.

Capítulo I. Ámbito de Aplicación.

Artículo 1. Ámbito Personal y Territorial.

Este Convenio afecta a todo el personal fijo de plantilla de EPICSA., así como al personal que durante su vigencia, alcance la cualidad de tal.

Igualmente afectará el presente Convenio, al personal eventual, así como al contratado por tiempo cierto, si bien con las salvedades y matizaciones que se contienen en la ley o que se recojan en el articulado de este Convenio o en sus contratos individuales.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de Enero de 2.005 al 31 de Diciembre de 2.007 y podría ser prorrogado según la legislación vigente. El contenido económico del mismo, en materia de retribuciones, tendrá efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2.005.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o a cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Gerencia de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que correspondan a los Delegados de Personal en cuanto a las funciones de asesoramiento, orientación y racionalización del trabajo, de conformidad con la normativa que le sea de aplicación.

Capítulo III. Definición de puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías.

Artículo 5. Definición de puestos de trabajo y grupos profesionales.

Los puestos de trabajo de EPICSA están distribuidos en los siguientes grupos profesionales:

G. PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO
1	Director Técnico
2	Jefe de explotación
	Técnico de sistemas
	Analista jefe de proyectos
3	Analista prog. Aplicaciones
	Gestor administrativo
4	Programador aplicaciones
	Monitor de ofimática
5	Jefe de sala
6	Operador de consola
	Supervisor de grabación
	Administrativo
7	Grabador de datos
	Auxiliar administrativo
8	Auxiliar de corte

Artículo 6. Categorías.

El objeto de las categorías es premiar la responsabilidad, la experiencia en el puesto de trabajo y motivar la adaptación al cambio tecnológico.

Los grupos profesionales 1 y 3 no tienen categorías dentro del grupo.

Para los restantes grupos profesionales se distinguirán dos categorías para cada uno de ellos, A y B., excepción hecha por el grupo cuatro que se divide en A, B y C.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 7. Sueldos.

Se fijan para cada uno de los grupos profesionales y categorías, los sueldos que se describan en el ANEXO I

Artículo 8. Antigüedad.

Se fijan para cada uno de los grupos profesionales y categorías, los valores que se especifican en el ANEXO I.



La fecha de inicio para el cómputo de antigüedad será la de la incorporación del trabajador a la empresa, sea cual fuere su situación contractual. No obstante se computará como antigüedad el tiempo trabajado para la administración y empresas públicas.

Artículo 9. Complemento de grupo.

Se fijan para cada uno de los grupos profesionales y categorías, los complementos que se describen en el ANEXO I.

Artículo 10. Pago de salarios.

La liquidación de los salarios, se efectuará el último día de cada mes o el anterior si es festivo.

En el recibo de pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados por el trabajador.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias durante el año serán dos y el importe de las mismas consistirá en una mensualidad del salario base, más antigüedad, mas 264,95 euros.

Se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla

prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devengue.

Se abonarán las dos pagas extraordinarias m los meses de Junio y de Diciembre de manera conjunta con la nómina haciendo coincidir el abono de la de Diciembre con la fecha en que se pague en Diputación, salvo en caso de baja en plantilla, en el que se incluirán en la liquidación, la parte devengada de la paga extraordinaria correspondiente.

La Empresa aportará la cantidad de 849,57 euros por empleado, que se abonarán en el mes de Marzo. Esta cantidad se consolida para años sucesivos y se prorratea desde el 01-04-AA al 31-03-AA.

El personal con licencias especiales de estudios, percibirá el valor de las pagas extraordinarias que se devenguen mientras permanezcan en la citada situación.

El personal que hubiese causado baja por pase a invalidez provisional o fallecimiento, percibirá íntegro el valor de la primera gratificación extraordinaria tras su baja.

Artículo 12. Horas extraordinarias.





1. Se establece como principio general, que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales, para conseguir el óptimo reconocimiento durante la jornada ordinaria e trabajo. Por tanto, los trabajadores no deberán realizar horas; extraordinarias y la gerencia se compromete a no solicitarlas, salvo cuando su realización no signifique un quebranto importante del proceso de trabajo de la Empresa.

Como consecuencia de esto, la empresa realizará los máximos esfuerzos para tender a la eliminación de las hojas extraordinarias.

De todas formas la realización de horas extraordinarias no deberá suponer:

A. Que un reducido grupo de la plantilla, obtenga dichos ingresos muy superiores al resto.

B. Que determinados trabajadores vean apreciablemente reducido el tiempo de descanso necesario para su vida familiar o de relación.

C. Que las horas extraordinarias supongan un incremento permanente de la capacidad de producción de la plantilla, necesarios en la empresa.

2. Como resumen del punto 1 de este artículo, se entiende que las horas extraordinarias se realicen tan solo en casos excepcionales, en este sentido se regularán por las siguientes normas:

A. Horas extraordinarias habituales: supresión.

B. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas en materias primas: realización.

C. Horas extraordinarias por pedidos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

3. De cualquier forma, la realización de horas extraordinarias, estará de acuerdo con lo establecido a tal efecto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a norma de rango superior.

4. Se establece la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso siguiendo la siguiente proporción:

Por una hora ordinaria	1, 75 horas
Por una hora festiva-nocturna	2,00 horas





Por una horade Formación a cargo de la Empresa	1,00 hora
--	-----------

Artículo 13. Plus de dedicación especial

Para ciertos puestos de responsabilidad y por la especial dedicación que necesitan, se establece el siguiente plus mensual:

Grupo profesional 1 y 2	564,35 euros
Grupo profesional 3 y 4	503,23 euros
Grupo profesional 5 y 6	429,23 euros
Grupo profesional 7 y 8	359,18 euros

Entendiéndose que si se observase en algún momento falta *de* responsabilidad o dedicación en alguna persona, este plus podría ser eliminado por la gerencia, previo informe del jefe respectivo.

Artículo 14. Gastos de viaje, dietas y comidas.

Todo trabajador que por necesidades de) servicio, haya de efectuar comidas fuera de su domicilio habitual dentro de la provincia, tendrá derecho a percibir una dieta cuyo importe por comida será de 15,00 euros.

Si necesitase pernoctar recibirá un complemento cuyo importe por comida será de 42,07 euros.

Los gastos por comisión de servicios desempeñados fuera de la provincia, serán abonados íntegramente previa justificación de los mismos, teniendo como límite la cantidad establecida en la legislación vigente sobre la materia.

Todo esto se refiere a casos de desplazamiento dentro del territorio nacional.

Artículo 15. Gastos de desplazamiento

Cuando el trabajador haya de realizar desplazamiento por necesidades del servicio, EPICSA deberá poner a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, utilizará el transporte público que hubiera.

En caso de utilización de vehículo propio, ateniéndose a las normas dictadas para ello, se le abonará la cuantía por kilómetro que está establecida por ley.

Se abonará en concepto de desgaste de vehículo de uso particular 1,20 euros/100km.

Artículo 16. Natalidad y nupcialidad.

El trabajador en concepto de premio de natalidad percibirá la cantidad de 150,25 euros por cada hijo. Asimismo percibirá la misma cantidad por adopción.

El trabajador en concepto de premio de nupcialidad percibirá la cantidad de 150,25 euros.

Artículo 17. Hijos disminuidos físicos y mentales.

EPICSA abonará por este concepto una gratificación mensual a quienes tengan un hijo disminuido físico o mental de acuerdo a las cuantías que se fijan a continuación:

72,12 euros	mensuales para minusvalías de 33 al 50%
90,15 euros	mensuales para minusvalías del 51 al 75 %
120,20 euros	mensuales para minusvalías 76 al 100%

Artículo 18. Plus de operadores y jefes de sala.

El operador y jefe de sala mientras se mantenga la situación especial en que se encuentran, motivadas por las copias de seguridad y arranque del sistema percibirán por dicho concepto la cantidad de 163,67 euros mensuales.

Este plus le será abonado a todo aquel que por necesidades del servicio desempeñe estas funciones, pertenezca o no a las categorías anteriormente señaladas.

Artículo 19. Ayuda escolar.

Los trabajadores de EPICSA percibirán una ayuda por cada hijo en edad escolar y que se encuentre matriculado en cualquiera de las materias que se relacionan:

Guardería infantil y educación preescolar	198,33 euros anuales
EGB, 1º y 2º de ESO	158,67 euros anuales
3º y 4º de ESO, Bachiller, BUP, COU, y FP	238,00 euros anuales
Estudios universitarios	450,76 euros anuales

Estas cantidades se abonarán una sola vez y aparecerán reflejadas en la Nómina del mes de Agosto.

En el supuesto de que ambos cónyuges estuviesen al servicio de EPICSA, solo



percibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 20. Premio de vinculación.

Al cumplir 20 años de antigüedad, se percibirá la cantidad de 601,01 euros brutos en concepto de premio.

Al cumplir 30 años de antigüedad se percibirá la cantidad de 901,52 euros brutos en concepto de premio.

Al cumplir 35 años de antigüedad se percibirá la cantidad de 960,00 euros brutos en concepto de premio.

Los trabajadores y trabajadoras de EPICSA percibirán a la Jubilación, prejubilación o fallecimiento, una cantidad en metálico de 3.005,06 euros.

En el supuesto de fallecimiento el cónyuge o pareja de hecho cuando así lo haya expresado documentalmente el trabajador o en su defecto los hijos huérfanos sometidos a patria potestad percibirán la cantidad de 3.005,06 euros sin perjuicio de las cantidades que pudieran corresponderle legalmente por otros conceptos.

Artículo 21. Indemnización por accidente.

Se creará un nuevo concepto retributivo de indemnización por accidente con vehículo propio, como consecuencia de viajes efectuados por razones del servicio, con un límite de 4.808,10 euros.

Artículo 22. Medidas contra el absentismo.

Se instituye como medida contra el absentismo la siguiente norma:

1. De la subida retributiva que experimentan los distintos grupos, se destinará un porcentaje para descontar la falta de asistencia al trabajo. Para ello se aplicará la siguiente tabla:

Año 2005	90,15 euros
Año 2006	90,15 euros
Año 2.007	90,15 euros

Los descuentos con cargo a las citadas cantidades serán:

1º día de ausencia	25%
2º día de ausencia	50%
3º día de ausencia	75%
4º día de ausencia	100%





Situaciones excluidas de estos cargos.

1. Accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencia por maternidad, fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica (con o sin internamiento del cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado de consanguinidad (padres e hijos), vacaciones reglamentarias, días de libre disposición, permiso por boda del empleado/a, nacimiento de hijos, cursos de formación y aquellos deberes que sean considerados inexcusables, por el tiempo imprescindible.

2. De la subida retributiva que experimentan los distintos grupos, se procederá a hacer un descuento anual, si el número de días de absentismo llegase a ser igual o mayor de 25 días, descontándose en la norma de Diciembre las siguientes cantidades:

Año 2.005	120,20 euros
Año 2.006	120,20 euros
Año 2.007	120,20 euros

El cómputo para este año será hasta Diciembre a contar desde el día de la firma de este Convenio Colectivo. En lo sucesivo se irá computando de Enero a Diciembre.

Artículo 23. Revisión salarial.

EPICSA aplicará la cláusula de revisión salarial en la misma cuantía y forma que se apruebe tanto por el Gobierno Central por el Autonómico.

Artículo 24. Asistencia medica.

Se establece un fondo social de asistencia médica para las mismas especialidades y en la misma cuantía que para la Excm. Diputación de Cádiz.

La empresa facilitará asistencia médica externa que pueda agilizar la curación y posterior incorporación al trabajo a los empleados de EPICSA, que estén de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, o estén pendiente de atención especializada y esta situación se prolongue más de un mes.

Para facilitar esta asistencia será necesaria la autorización de la empresa con el Vº Bº de un facultativo.

Capítulo V. Ingresos, vacantes. Ascensos, movilidad del personal.

Artículo 25. Ingresos.

EPICSA realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de

ingreso que considere oportunas y clasificará al personal, con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

La adscripción a los puestos de trabajo se realizará valorando principalmente:

- Experiencia profesional en el puesto.
- Conocimientos técnicos.
- Aptitud personal y psicológica para el puesto.

En los casos de trabajos propios de carácter temporal que no pueda cubrir la plantilla existente, se utilizará en lo posible la contratación temporal de trabajadores, directamente por la empresa.

No se podrá cubrir ningún puesto de superior grupo profesional o categoría, sin antes haber dado al personal de EPICSA las oportunidades para acceder a dicho puesto.

Artículo 26. Normas para las pruebas de ingreso y pruebas de aptitud.

1. El tribunal calificador estará constituido por:

- El Gerente de EPICSA o persona en que delegue.
- Un técnico de EPICSA.
- Los Delegados de Personal.

2. El anuncio de convocatoria de Prueba de Ingreso o Prueba de Aptitud para la provisión de plazas vacantes fijará los requisitos que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se vaya a seguir en cada caso.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de una Prueba de Ingreso o prueba de aptitud, implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Las bases generales de convocatoria para las Pruebas de Ingreso y Pruebas de Aptitud serán publicadas por la empresa, una vez conocidas por los Delegados de Personal

Desde el anuncio de convocatoria, hasta la iniciación de la celebración de los exámenes, deberá transcurrir un plazo de un mes como mínimo, sin perjuicio de que en caso de urgencia, dichos plazos, puedan acortarse.



Artículo 27. Funciones de categoría superior.

Sólo podrán ejercer con carácter transitorio funciones de categoría superior, cuando así lo autorice la Gerencia de EPICSA. En este caso se abonarán mensualmente las diferencias económicas existentes durante el tiempo en que dicha situación permanezca.

Si la situación se prolongase por un periodo de tiempo superior al de prueba establecido para la plaza a cubrir, se le considerarán al suplente, méritos para acceder a tal plaza en caso de vacante.

Sólo se considerarán los periodos de suplencia iguales o superiores a una semana.

Capítulo VI. Jornada de trabajo y vacaciones.

Artículo 28. Jornada.

La Jornada y el calendario laboral para el personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se establezca para la Excm. Diputación Provincial de Cádiz.

Artículo 29. Vacaciones anuales reglamentarias.

La licencia anual reglamentaria será de un mes natural o 25 días laborables, y se disfrutarán preferentemente en los meses de Julio a Septiembre.

Artículo 30. Días de libre disposición.

Se establecen ocho días de libre disposición que se disfrutarán, salvadas en todo caso las necesidades del servicio, de acuerdo con los siguientes criterios.

-No podrán unirse a ningún periodo vacaciones ni a otros días de que se disponga.

-Solo podrá trasladarse su disfrute hasta el quince de Enero del siguiente año natural.

Salvo cuando quede suficientemente acreditado e informado que la circunstancia no es imputable a la persona afectada.

-No podrán disfrutarse más de cuatro días hábiles continuados.

El personal contratado temporal disfrutará la parte proporcional a la vigencia de su contrato con independencia de si el mismo coincide con este periodo vacacional.

En caso de que, por necesidades del servicio se haya establecido turnos para el disfrute de estos días, si coinciden dichos periodos con el disfrute de las





vacaciones anuales se acumularán a estas.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, podrán establecerse turnos para el disfrute de los días de libre disposición, haciéndolos coincidir preferentemente con las fiestas de Navidad, Semana Santa y, en su caso, vacaciones anuales. Deberán solicitarse con dos meses de antelación.

Corresponderá a los responsables de las distintas Áreas establecer los turnos que permitan el mantenimiento de la actividad previo acuerdo con la Representación del personal.

Artículo 31. Licencias retribuidas.

Se concederán por las causas que se indican, los días de permiso que a continuación se señalan:

-Por contraer matrimonio, 17 días naturales posteriores a la boda.

-Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, 1 día que será el de la celebración de la boda.

-Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, del cónyuge y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos), y hasta segundo grado de afinidad (padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos), 5 días naturales en la localidad y 7 fuera de la provincia o en localidades a más de 100 kilómetros del centro de trabajo.

-Por nacimiento de un hijo, 3 días laborables; en caso de complicación se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

-Estudios académicos, 1 día por examen.

-Preparación al parto: Se concederá el tiempo necesario para asistencia a los cursos de preparación al parto.

-Alumbramiento: o adopción ampliable en 4 semanas, además de lo regulado en la legislación vigente.

-Lactancia: la mujer trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada de hora y media para lactancia durante los doce meses siguientes a su incorporación al trabajo.

Esta hora y media podrá ser disfrutada de forma continua o en dos periodos de 45 minutos cada uno, a la entrada o a la salida del trabajo.

-Por traslado de su domicilio habitual, 2 días naturales en la localidad y 4 días naturales si el traslado se produce fuera de la localidad..



-Por el tiempo preciso en los casos necesarios de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador en la empresa el volante justificativo de haber asistido a la consulta del especialista, en el cual deberá figurar la hora de consulta, fecha y especialidad, debidamente autenticado por la fuma y el número de facultativo.

La licencia para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal así como la de maternidad y lactancia se concederán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las licencias concedidas no se acumularán cuando los hechos que las originan coincidan en un mismo día.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos con un mínimo de un año en la plantilla, podrán solicitar permiso sin sueldo por un máximo de un mes, una vez al año. A la vista de los motivos, la gerencia podrá conceder estos permisos no retribuidos, con carácter de excepción.

El trabajador que tenga a su cuidado directo, algún menor de 6 años o disminuido físico o psíquico, y siempre que la empresa lo facilite el servicio correspondiente de guardería, tendrá derecho a una disminución de la jornada de hasta un tercio de la misma, con el descuento proporcional de su retribución.

Cuando el trabajador estuviese casado, este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges, debiendo justificarlo previamente.

Artículo 33. Excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador y a instancias de este, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de un año en la empresa.

La petición de excedencia deberá ser resuelta por la gerencia en el plazo máximo de un mes. Durante el periodo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho tiempo a los efectos de antigüedad.

La excedencia podrá ser hasta de un año prorrogable hasta cuatro más si el trabajador lo solicitase con un mes de antelación y la empresa estará obligada a reservar los puestos de trabajo durante el primer año. Las vacantes producidas por estos a tal efecto, deberán ser cubiertas por sustitutos, debiendo imponer a

tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir el excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Artículo 34. Excedencia especial.

Son situaciones de excedencia especial del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:

A. Nombramiento por Decreto o elección para cargo político o de representación sindical, cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

B. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional

C. Prestación del Servicio Militar.

D. En caso de maternidad, dos años de excedencia.

E. En caso de cuidados familiares.

El personal que se encuentre en situación de excedencia especial, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal periodo retribución alguna, excepto la regulada en el artículo 10, relacionada con el Servicio Militar.

Los excedentes especiales se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de 30 días, una vez, desaparecida la causa que motivó tal situación salvo cuando se trate del Servicio Militar, en que el plazo sería de 60 días hábiles.

Capítulo VII. Formación del personal.

Artículo 35. Formación del personal.

Se considera un deber primordial atender a la formación y al perfeccionamiento del personal con la doble finalidad siguiente:

1. Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de los recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo con vistas a conseguir una mayor eficiencia.

2. Obtener una formación humana mediante la creación de una expectativa de autorrealización y cauce lograrla dentro de la empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción de los niveles, personal, cultural y social de los trabajadores.



El personal debe admitir la realización de un esfuerzo intelectual y continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser:

- Cursos de perfeccionamiento: proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo, formación teórica, práctica o ambas, con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad y oficio.
- Cursos de promoción: proporcionan a los asistentes, formación teórica, práctica o ambas, para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

La formación podrá desarrollarse fuera de la empresa mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por entidades de garantías probadas. El trabajador, previa autorización de la gerencia, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de su jornada laboral, sin merma alguna de sus retribuciones.

Una vez aprobada la realización de los cursos, la asistencia a los mismos, será obligatoria para el personal afectado.

Artículo 36. Ayuda de estudios a trabajadores.

Se establece con carácter general para todo el personal, una ayuda de estudios, consistente en el 50% del importe total de gastos de matriculación y libros de texto exclusivamente. Los estudios deberán estar relacionados con la función que se ejerza y/o la actividad de la empresa debiendo justificarse documentalmente los gastos.

Capítulo VIII. Previsión social.

Artículo 37. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

Se elevará hasta el 100 por 100 la prestación de la Seguridad Social sin que en ningún caso supere las percepciones reales en activo siguientes:

- Sueldo.
- Antigüedad.
- Gratificaciones fijas.

La duración de la prestación será la misma que la reglamentaria de la Seguridad Social, salvo en caso de baja en plantilla por cualquier causa, incluida la de terminación de contrato, en el supuesto de eventuales, en cuyo caso, el





complemento a cargo de la empresa, cesará cuando tales eventos se produzcan.

El personal afectado por este Convenio está obligado salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la empresa, dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido.

Artículo 38. Seguro de vida.

Se establecerá un seguro para todos los trabajadores, que cubrirá las siguientes contingencias y capítulos:

Incapacidad permanente total para la profesión habitual	9.015,18 euros
Invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajos y gran invalidez	9.015,18 euros
Muerte por accidente, sea o no de trabajo	18.030,36 euros
Muerte del trabajador	9.015,18 euros

Artículo 39. Anticipo reintegrable.

Se establece una bolsa de Treinta y un Mil Doscientos Cuarenta y Dos con Cincuenta y un euros para la concesión a los trabajadores a los que afecta este Convenio, de anticipos reintegrables de hasta 3.000,00 euros.

La devolución de estos anticipos por parte de los trabajadores, se realizará en un plazo de 12, 24 o 36 mensualidades.

Estos anticipos reintegrables podrán ser cancelados, devolviéndose de una sola vez las mensualidades que quedaran pendientes.

Para la concesión de un nuevo anticipo, será necesaria la cancelación del anterior.

Para el caso de los trabajadores que no estén fijos en plantilla, se establece:

a) Se podrán considerar las peticiones de los trabajadores no fijos, cualquiera que sea la forma en que se encuentren vinculados con EPICSA, cuando la cantidad solicitada, por el tiempo restante en la prestación del servicio y por las circunstancias personales no suponga riesgo para la recuperación de la cantidad concedida.

b) Si se estima pertinente, se podrán requerir las garantías adicionales que se consideren necesarias.

Igualmente los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo sobre la mensualidad de hasta un 50%, de la misma.

Capítulo IX. Representación de los trabajadores en la empresa.



Artículo 40. Derechos sindicales.

EPICSA respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a una central sindical puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjuicio de la actividad normal de la empresa.

No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Competencias de los delegados de personal.

Las competencias de los delegados de personal serán las que fija el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 74 y la ley 32/1.984 de 2 de Agosto.

Artículo 42. Garantías de los delegados de personal.

Los Delegados de Personal, no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del silo siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Poseerán prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de traslados a otros centros.

No podrán ser discriminados en su proporción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de los centros de trabajo, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

Dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de EPICSA, previo aviso a EPICSA por el órgano representante de los trabajadores.

Artículo 43. Cuotas sindicales.

EPICSA habilitará los medios necesarios para que puedan ser reducidas de la nómina, las cuotas mensuales de los afiliados a las distintas centrales sindicales





que así lo solicite. El importe de dichas cuotas será remitido a la sección sindical correspondiente.

Artículo 44. Asamblea de personal.

El personal tendrá derecho a 20 horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas, siempre que estas sean convocadas por los delegados de personal o por el 33% de la plantilla.

Capítulo X. Varios.

Artículo 45. Sumisión a la totalidad.

Se conviene expresamente que el contenido del presente Convenio colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que si la autoridad desvirtuase fundamentalmente su contenido, a juicio de cualquiera de las partes, quedará el mismo ineficaz y a discusión de la comisión deliberadora.

Artículo 46. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Las normas de funcionamiento serán las siguientes:

-La Comisión, que será convocada por el Secretario, se reunirá en la segunda quincena de cada mes, salvo convocatoria urgente convocada por cualquiera de las partes, por causas que afecten a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

-La reunión que será convocada por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

-Serán vocales de la misma, un representante de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Funciones de la Comisión Paritaria:

A. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o venga establecido en su texto.

D. Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.



Las funciones sobre las actividades de esta Comisión Paritaria., no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudiendo producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha comisión emita dictamen de las partes discrepantes.

De no alcanzarse acuerdo, la Comisión levantará el Acta correspondiente, dando traslado la misma, junto con la información de que se disponga al árbitro cuya designación corresponderá a la propia Comisión Paritaria. Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantiza en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y obligado cumplimiento.

Anexo 1.

PUESTO	TRABAJO CATEGORIA	MENSUAL SUELDO	TRIENIO	COMP. GRUPO
1	-	2.860,79	45,13	940,97
2	A	2.546,73	43,13	940,97
2	B	2.248,86	43,13	940,97
3	-	2.140,84	43,13	940,97
4	A	1.894,88	36,13	940,97
4	B	1.713,85	36,13	940,97
4	C	1.533,19	36,13	940,97
5	A	1.596,95	27,08	940,97
5	B	1.495,35	27,08	940,97
6	A	1.397,13	27,08	940,97
6	B	1.298,90	27,08	940,97
7	A	1.180,29	18,06	940,97
7	B	1.065,56	18,06	940,97
8	A	953,56	18,06	940,97
8	B	837,92	18,06	940,97

Anexo 2.





Con motivo del cambio en el artículo 8 del presente Convenio, se regula el cobro de los trienios a reconocer, por tiempo trabajado en empresa pública., de la siguiente manera:

-Un trienio o fracción por año natural hasta alcanzar el tiempo total a reconocer.

La Empresa se compromete, previa negociación con los trabajadores, en un plazo no superior a seis meses, a realizar un nuevo diseño de la plantilla, en función de los actuales servicios que se prestan tanto a la Excma. Diputación Provincial en general, como a los distintos Ayuntamientos de la Provincia.

Para los años 2006 y 2007 se incrementan los conceptos retributivos en el mismo porcentaje que se aplique en la Excma. Diputación Provincial de Cádiz.

Así mismo se incrementará el COMPLEMENTO DE GRUPO en 55 euros mensuales para cada uno de los años a que afecta el presente convenio.

La modificación introducida en el Artículo 12 tendrá aplicación a partir de la firma del presente convenio.

