

CONVENIO COLECTIVO DE EPICSA EMPRESA PROVINCIAL DE INFORMATICA, S.A. CONVENIO COLECTIVO 2003/2004

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 2.003 al 31 de Diciembre de 2.004 y podrá ser prorrogado según la legislación vigente. El contenido económico del mismo, en materia de retribuciones, tendrá efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2.003. 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 OFIMATICA

5 JEFE DE SALA

6 OPERADOR DE CONSOLA

SUPERVISOR DE GRABACION

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 describen en el ANEXO 1.

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 1.

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, más 254.66 euros.

Se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Se abonarán los días 30 de Junio y 15 de Diciembre, 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 777,25 euros por empleado, que se abonarán en el mes de Marzo. Esta cantidad se consolida para años sucesivos y se prorratea por año natural.

El personal en servicio militar y 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 rendimiento durante la jornada ordinaria de 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 horas extraordinarias.

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

A. Que un reducido grupo de la plantilla, obtenga unos 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, necesario 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 períodos 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.

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:	542.43 euros
Grupo profesional 3 y 4:	483.69 euros
Grupo profesional 5 y 6:	412.56 euros
Grupo profesional 7 y 8:	345.23 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 del 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 12,02 euros.

Si necesitase pernoctar recibirá 00 complemento cuyo importe 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/100 km.

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 prestación de 72,12 euros mensuales a los trabajadores que tengan un hijo disminuido físico o mental.

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, motivada por las copias de seguridad y arranque del sistema percibirán por dicho concepto la cantidad de 148,24 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 000 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.

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 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 y franquicia a cargo del trabajador de 240,41 euros.

Artículo 22. Medidas contra el Absentismo

Se instituye como medida contra el absentismo la siguiente norma:

1º. De la subida retributiva que experimentan los distintos grupos, se destinará 00 porcentaje para descontar la falta de asistencia al trabajo. Para ello se aplicará la siguiente tabla:

Año 2.003:	90,15 euros
Año 2.004:	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 00 descuento anual, si el número de días de absentismo llegase a ser igualo mayor de 25 días, descontándose en la nómina de Diciembre las siguientes cantidades:

Año 2.003:	120,20 euros
------------	--------------

Año 2.004:	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 como por el Autonómico.

Artículo 24. Asistencia Médica

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 00 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 los 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 CATEGORÍAS, sin antes haber dado al personal de EPICSA las oportunidades para acceder a dicho puesto.

Artículo 26. Normas para Concursos-Oposición y Pruebas de Aptitud

1. El tribunal calificador estará constituido por:

- El Presidente del Consejo de Administración o persona en que delegue.
- El Gerente de EPICSA o persona en que delegue.
- Un técnico de EPICSA.
- Un Delegado de Personal.
- Un técnico nombrado por el Consejo de Administración.

2. El anuncio de convocatoria de Concurso-Oposición 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 00 Concurso- Oposición 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 los Concursos-Oposición y pruebas de aptitud serán publicadas por la empresa, una vez conocidas por el Delegado de Personal.

Desde el anuncio de convocatoria, hasta la iniciación de la celebración de los exámenes, deberá transcurrir 00 plazo de 00 mes como mínimo, sin perjuicio de que en caso de urgencia, dichos plazos puedan acortarse.

Artículo 27. Funciones de Categoría Superior

Sólo podrán ejercerse 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 período 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 períodos de suplencia iguales o superiores a una semana.

Capítulo VI. Jornada de Trabajo y Vacaciones



Artículo 28. Jornada

El número de horas de trabajo a la semana 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 Junio a Septiembre.

Artículo 30. Vacaciones de Navidad y Semana Santa

Con motivo de las fiestas de Navidad se establecen cuatro días laborables de vacaciones que se disfrutarán de forma continuada y en un solo período, comprendido entre el 24 de Diciembre y el 6 de Enero.

Durante la Semana Santa se disfrutarán cuatro días laborables de vacaciones. Cuando por necesidades del servicio, no puedan disfrutarse en los DÍAS de Semana Santa, se darán de acuerdo con las posibilidades del mismo.

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 mas 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:





1. La trabajadora tendrá derecho a un período de 16 semanas ininterrumpidas de licencia retribuida, en el supuesto de parto (gestación y lactancia), ampliables a 18 en el caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada excepto las seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre, para el cuidado del hijo en el caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar por que este disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

2. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la licencia tendrá una duración máxima de 8 semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años la duración máxima de la licencia será de 6 semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- 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 períodos 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 firma 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 no 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 período 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 período 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 4e 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 unos 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 para 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 ejerza 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 veinticinco mil doscientas cuarenta y dos con cincuenta y un euros como máximo para la concesión a los trabajadores fijos de plantilla a los que afecta este Convenio, de anticipos reintegrables de una cuantía igual a una o dos mensualidades de la totalidad de las retribuciones.

La devolución de estos anticipos por parte de los trabajadores, se realizará en un plazo máximo de 12 meses, cuando se trate de una mensualidad, siendo 24 meses cuando se trate de dos mensualidades de anticipo.

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

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 año 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 el representante legal 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 pudieran 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	CATEGORÍA	MENSUAL		
		SUELDO	TRIENIO	COMP. GRUPO
1	-	2.749,70	43,38	812,60
2	A	2.447,84	43,38	812,60
2	B	2.161,54	43,38	812,60



3	-	2.057,71	43,38	812,60
4	A	1.821,30	34,73	812,60
4	B	1.647,30	34,73	812,60
4	C	1.473,65	34,73	812,60
5	A	1.534,94	26,03	812,60
5	B	1.437,28	26,03	812,60
6	A	1.342,87	26,03	812,60
6	B	1.148,47	26,03	812,60
7	A	1.134,46	17,36	812,60
7	B	1.024,19	17,36	812,60
8	A	916,54	17,36	812,60
8	B	805,38	17,36	812,60

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 Excm. Diputación Provincial en general, como a los distintos Ayuntamientos de la Provincia.

Para el año 2004 se incrementan los conceptos retributivos en el mismo porcentaje que se aplique en la Excm. Diputación Provincial de Cádiz.

Asimismo se incrementará el COMPLEMENTO DE GRUPO en 56 euros.

La paga de Marzo para el año 2004 se incrementa en un 3%.