

Texto articulado del XII Convenio Colectivo para los años 2009-2010 Consortio Zona Franca de Cádiz.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto del presente Convenio.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Consortio de la Zona Franca de Cádiz y el personal que en ella presta sus servicios.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal.

Afectará el presente Convenio a todo el personal de la plantilla del Consortio de la Zona Franca de Cádiz, tanto a los que la integran en el momento de su entrada en vigor, como a los que ingresen en la misma durante la vigencia del Convenio, a excepción de los siguientes trabajadores:

- a) El personal que pueda contratarse bajo la modalidad de .contrato de alta dirección según el art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores desarrollado por R.D. 138 2/1985
- b) Al personal contratado para desempeñar funciones en el Gabinete del delegado, que se regirán por lo que disponga sus contratos individuales de trabajo, conforme a lo dispuesto en la cláusula final TERCERA.
- c) Igualmente quedará excluido del ámbito funcional de aplicación, el personal cuyo contrato de trabajo, de forma expresa, así lo determine.
- d) El personal de plantilla del CZFC, nombrado para desempeñar algún cargo fuera de convenio, siempre que lo proponga la Dirección y el empleado manifieste de manera expresa y por escrito su conformidad de quedar excluido de Convenio, comunicándolo al Comité de Empresa.

Al cese o renuncia del cargo o puesto, este personal regresará al convenio colectivo conservando la categoría y grupo profesional que ostentaba en el momento en que se produjo el cambio.

- a) Por razones de su cargo, se exceptúa expresamente de la aplicación de este convenio a la figura del Presidente del Comité Ejecutivo

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de exclusiva aplicación en el Consortio de la Zona Franca de Cádiz, así como en los posibles municipios del Territorio Nacional en los



que se pudiera ubicar dicho Consorcio.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2009.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento, aplicándose, en ese caso, todos los conceptos económicos del año anterior.

Independientemente de lo establecido en el apartado anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido mientras no se acuerde uno nuevo.

Artículo 5. Compensación y Absorción.

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Resoluciones de los Tribunales de Justicia, convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquiera otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios mínimos interprofesionales, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Artículo 6. Garantía Ad personam.

Se respetarán las situaciones personales legales que con carácter global, excedan lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 7. Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.

1.- Norma General

Con finalidad conciliadora y mediadora entre las partes del Convenio y para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, se crea una Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, integrada por igual número de representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores.

Esta Comisión, cuya composición no superará los cuatro miembros, deberá



constituirse dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

2.- Funciones

1. La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio, siendo trámite preceptivo previo para el acceso a la vía jurisdiccional.

2. De conciliación o arbitraje en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, les sean sometidos por las partes.

3. A los efectos de su resolución por la Autoridad competente y sobre las materias y con los fines mencionados en el párrafo anterior, podrá emitir informe tanto sobre cualquier cuestión ante ella planteada, como sobre otra que la Comisión entienda deba conocer.

3.- Acuerdos

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Paritaria tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio y serán vinculantes para ambas partes. Lo anterior, se entiende sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para recurrir las resoluciones e interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses ante la jurisdicción laboral competente.

Capítulo II. Plantilla e ingresos.

Artículo 8. Plantilla.

La plantilla de personal será aprobada por el Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, con arreglo a las necesidades a cubrir, a propuesta del Presidente del mismo, que requerirá informe previo del Comité de Empresa, el cual lo emitirá en un plazo máximo de siete días naturales a contar desde la fecha de su notificación.

Artículo 9. Ingresos.

a. Para cubrir una plaza en la plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, ya sea esta de nueva creación o plaza que quede vacante, se estará a lo dispuesto en la norma C.Z.F.C.1.

b. Para cubrir una plaza en la plantilla eventual del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración se prevea igual o superior a seis meses, se seguirá lo dispuesto en la norma C.Z.F.C.1.

c. Para cubrir plazas de la plantilla eventual del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, con duración inferior a seis meses, se informará previamente al Comité de Empresa indicando funciones y cometidos que justifiquen su contratación. Las personas así contratadas no podrán acceder a la plantilla fija del Consorcio sin que medie convocatoria de acuerdo a la norma C.Z.F.C.1.

d. El caso recogido en el apartado anterior (c), se adaptará en su momento al acuerdo que se llegue entre las partes en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y el reglamento que desarrolle los distintos casos de ingreso.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria suspenderá el cómputo del período de prueba.

Artículo 10. Ascensos.

1. El personal acogido al presente Convenio y perteneciente a la plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz podrá ascender o promocionar económicamente por alguno de los siguientes supuestos:

- Cobertura de vacante o puesto de nueva creación de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior y de conformidad con la norma C.Z.F.C.1.
- Por libre designación de la Dirección del Consorcio para ocupar un puesto de mando, responsabilidad o confianza.
- Por desarrollo, ampliación o crecimiento del puesto de trabajo que ocupe, justificándose documentalmente y siempre que este ascenso no implique ampliación de plantilla y / o convocatoria de plaza.

2. El trabajador no se consolidará en el puesto hasta que, transcurrido el período de prueba expuesto en el artículo anterior, lo supere satisfactoriamente.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

1.- Normas Generales.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección del Consorcio. Ambas partes reconocen que los principales factores que inciden sobre la productividad son, tanto la racionalización de su organización y mejoras tecnológicas, como la diligencia necesaria del personal en su puesto de trabajo dentro de un rendimiento normal, todo ello en un marco de buenas relaciones laborales.



Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, deberá prestar sus servicios donde, en caso de necesidad y a indicación de la jefatura, resulte preciso, respetando en cada caso las disposiciones legales al respecto.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, el Comité de Empresa tendrá la competencia que le reconoce el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, o las que durante la vigencia del presente convenio pudieran serle conferidas por la Ley.

2.- Clasificación según la función.

Los grupos y categorías profesionales, con sus respectivos niveles, se enumeran en el Anexo 1 del presente Convenio.

Las categorías del personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligatoriedad de tenerlas previstas si las necesidades del servicio y / o productivas no lo requieren.

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñen.

Si surgiera alguna especialidad no contemplada en este Convenio será objeto de asimilación hasta tanto no se incluya su definición específica.

Artículo 12. Movilidad Funcional.

Se entiende por movilidad funcional aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas, actividades o funciones más afines a su profesión u oficio, pero distintas a su puesto habitual de trabajo.

Su aplicación práctica debe estar presidida por los siguientes principios:

- Atender las necesidades de la empresa respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
- Se deberán llevar a cabo con criterios organizativos y productivos.
- Deberán servir para posibles ajustes transitorios o definitivos en la organización del trabajo, a través de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- Deberá responder a necesidades reales de la empresa para el cumplimiento de los programas de calidad, plazo y costes debidamente objetivados y no creados artificialmente.

La movilidad funcional por tanto, es un elemento más en la actuación de la empresa, que en unión de la polivalencia y disponibilidad deberá tender a mejorar





los objetivos productivos de la misma, con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización y de la formación de sus trabajadores.

Artículo 13. Polivalencia.

La necesidad de mejorar el grado de competitividad, así como la adaptación a una mejor prestación de servicios, nos exige una organización más flexible y eficaz. Esta organización debe incorporar como una variable más la figura de la polivalencia.

Los cambios tecnológicos en los medios de producción exigen variar en cierta medida y de forma progresiva la tradicional organización de grupos profesionales, adaptándolos a grupos de trabajos más orientados a funciones o tareas relacionadas con el servicio a prestar.

La polivalencia tiene como denominador común el incremento de la cualificación profesional. Esta mayor cualificación profesional permitirá dar respuesta a tareas más diversas y completas. Aunque ello puede no representar un cambio calificativo respecto a cada uno de los conocimientos de los que se compone la polivalencia, el dominar varias operaciones significa una mayor cualificación, contribuyendo a un más alto grado de realización profesional del trabajador, así como a una mayor integración del trabajo en equipo y capacidad de asumir los objetivos planificados al respecto.

El trabajador polivalente por lo tanto es aquél, que a través de la formación y práctica necesaria para cada caso, está cualificado para desempeñar trabajos diversos de características complementarias dentro de un mismo grupo de trabajo de características diversas.

La polivalencia se desarrollará en el área en la que se encuentre adscrito el trabajador, no pudiendo éste negarse a su realización en función de los criterios expuestos en el presente capítulo.

Capítulo IV. Jornada, disponibilidad, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Normas común para todo el personal incluido en el presente Convenio:

- Las jornadas de trabajo y sus correspondientes horarios de entrada y salida que se fijan en este artículo, se observarán por todo el personal con una estricta puntualidad.
- La incorporación y cese en el trabajo se harán en las horas que se señalan en el cuadro anexo para cada caso, entendiéndose que las horas a efectuar anualmente son efectivas de trabajo, estando obligado el personal a incorporarse



y permanecer en el puesto de trabajo durante el horario fijado.

- Las jornadas anuales de trabajo que se fijan en este Convenio, serán para todo el personal de 35 horas semanales en cómputo anual, equivalentes a 1.568 horas efectivas al año, conforme al calendario anual acordado, descrito en el Anexo 10. Se fijan como días festivos establecidos por convenio el 5 de enero, 24 y 31 de Diciembre computando como horas no efectivas de trabajo en el calendario anual.

- Cuando las horas teóricas para el año superen las horas efectivas de trabajo fijadas en Convenio (1568 horas), Empresa y Comité acordarán el disfrute de las horas que superen ese cómputo de la siguiente manera:

- En una jornada habitual de trabajo

- Mediante reducción de jornada bien en Carnavales, bien en Semana Santa o bien en Navidad, hasta agotar las horas que resten.

Siempre previo acuerdo con su jefe inmediato y siempre que esté el servicio cubierto.

Flexibilidad Horario a la entrada y a la salida.

Flexibilidad horaria a la entrada y salida, delimitada en 15 minutos anteriores y posteriores a la hora fijada de entrada y salida en Convenio según horario que a cada puesto le sea de aplicación, con un cómputo de 7 horas diarias.

- Se faculta a la Dirección del Consorcio, para que asigne, según las necesidades que demande el servicio de que se trate, la proporción de personas que debe existir adscritos a cada horario de los turnos rotativos.

- Durante los meses de julio y agosto o en parte de ellos así como las siguientes fechas significativas (Reyes, Carnaval, Semana Santa, Navidad), el personal que realice jornada partida podrá realizar jornada continuada, si las necesidades del servicio lo permitieran.

- Los días de ausencia al trabajo, así como los tiempos de retraso a la entrada y/o adelanto a la salida, que no sean debidamente justificados, serán proporcionalmente descontados, en relación con el importe total de las retribuciones correspondientes.

Dicho descuento se efectuará en la nómina correspondiente a la incidencia.

Esta penalización económica es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el empleado por faltas repetidas de asistencia y/o puntualidad.

Cuadro horario:



Las distintas jornadas de trabajo, los horarios correspondientes y el personal afectado a los mismos serán de conformidad a lo estipulado en el anexo nº 5.

En jornada continuada superior a 6 horas, se disfrutará de un período de descanso de 20 minutos, computándose dicho período como tiempo de trabajo efectivo. En cada área o departamento, este tiempo se coordinará de tal forma que el servicio esté cubierto en todo momento.

Artículo 15. Cambios de Turno.

Cuando el trabajador deba adaptar su horario a otro horario distinto dentro de su jornada normal de trabajo, percibirá el plus de cambio de turno, en las condiciones especificadas en el anexo nº 6.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural continuado, a disfrutar entre el primero de Junio y el treinta de Septiembre. Aquellas personas que las soliciten y les sean concedidas en cómputo inferior a un mes natural de calendario, se les computará como 22 días laborables.

A ser posible el personal deberá concretar antes del mes de Mayo la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las necesidades del servicio, y oída la representación laboral, se publique antes del 15 de Mayo la relación definitiva.

Por parte de la Dirección se establecerán los turnos rotativos anuales. No obstante el trabajador podrá solicitarlas fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas si las necesidades del servicio lo permiten.

Por necesidades del servicio la Dirección podrá, previo aviso con un mes de antelación, cambiar el disfrute de las vacaciones de algún trabajador, fuera de los meses establecidos, compensándole con un plus de 150 euros y dándole cuenta previa al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa procurará que la mayoría del personal pueda disfrutar las vacaciones durante el mes de Agosto.

Con carácter excepcional y debidamente justificado por su Director, el personal podrá disfrutar de sus vacaciones anuales hasta el 15 de enero del año siguiente al ejercicio correspondiente.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo y terminación de las mismas será dentro del año natural, excepto los afectados por I.L.T., antes del disfrute de las mismas, a los que se les permite tomarlas en el primer trimestre del año siguiente por la parte proporcional al





tiempo trabajado.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo de servicio prestado. Las vacaciones se abonarán de acuerdo con los jornales o sueldos de escala, más el complemento de antigüedad que en cada caso particular se disfrute a la fecha del devengo, así como el promedio de lo obtenido por el trabajador durante el año anterior en jornada normal y por devengos de periodicidad mensual, con la revalorización que en cada caso corresponda, efectuada de acuerdo con el convenio correspondiente al año del disfrute de las vacaciones y a la categoría que ostente en el momento del disfrute de las mismas.

Al personal que no haya consolidado un año de trabajo, se le aplicará el apartado anterior en proporción al tiempo que haya permanecido en el Consorcio.

Artículo 17. Licencias.

El trabajador, mediante la justificación adecuada tendrá derecho a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a. Matrimonio: Diecisiete días naturales.
- b. Nacimiento: Tres días naturales, o cuatro si acaece fuera del municipio.
- c. Enfermedad grave: Dos días naturales en los casos de enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dicho permiso podrá disfrutarse dentro de un mismo proceso bien al ingreso de dicho familiar o a la intervención quirúrgica del mismo, o de manera flexible durante su permanencia en el Hospital.
- d. Fallecimiento: Dos días naturales en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad exceptuando cuando se tratase del cónyuge, siendo en este caso la licencia de cinco días. Cuando estos casos se produzcan en distinto municipio a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de dos días más.
- e. Traslado de domicilio: Dos días naturales.
- f. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año. Deberá aportarse la justificación del centro correspondiente.





g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse por ese concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador reciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

i. Hasta seis días laborables cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización y respetando la programación de trabajo en la Empresa.

j. Asimismo, el personal disfrutará de licencia con sueldo el día 5 de enero, 24 y 31 de diciembre

k. Todo el personal dispondrá del tiempo necesario para la asistencia o consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar el trabajador en la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta límite de 16 horas al año, extensible a las visitas médicas de los hijos hasta pediatría así como del padre o madre con necesidad de dependencia y acompañamiento demostrable oficialmente.

Las licencias de los apartados b., c. y d. Se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que resultase falsa. Al objeto de clasificar las licencias de estos apartados se matizan los criterios siguientes:

a. Si el hecho que motiva el permiso retribuido se produce en sábado, domingo o festivo, éste empezará a contabilizar para cómputo.

b. Igual criterio se seguirá cuando estando el productor de descanso, vacaciones, o en situación de enfermedad o accidente se produzca el hecho el día en que finaliza dicha situación o la víspera o antevíspera si el permiso fuera de dos o tres días.

c. Cuando el hecho se produzca estando el trabajador en el Consorcio, dicho día será computado entre los que para cada caso se conceden, otorgándole el tiempo





que dentro de su jornada, le quedase por efectuar.

d. Las licencias del apartado I. Se solicitarán sin previa justificación.

e. Las licencias se abonarán en una cuantía igual a la suma de los conceptos del trabajador correspondientes al salario base y antigüedad, correspondientes a la categoría que se ostente en el momento del disfrute de las mismas.

Todas las licencias recogidas en este artículo afectarán en igual medida a las parejas de hecho.

Todas las licencias recogidas en este artículo, salvo urgencias de última hora, deberán ser solicitadas con antelación al disfrute de las mismas y bajo la autorización del superior inmediato, debiendo quedar documentalmente registradas en el área de Recursos Humanos.

Artículo 18. Licencia sin sueldo y excedencias.

A) Licencias sin sueldo:

El personal que haya cumplido al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

B) Excedencias:

1.-Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por aceptar esa vacante, o bien esperar a que se produzca una de su misma categoría.





2.-Excedencia forzosa:

Que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo Público y Sindical y por cumplir condena penitenciaria que imposibilite la asistencia al trabajo, siempre que el delito no afecte a temas relacionados con el Consorcio, o dañen su imagen.

Además se concederá al personal con problemas relacionados con Violencia de Género, teniendo en cuenta la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, cuando éste le imposibilite la asistencia al trabajo, según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (Excedencias).

El trabajador deberá comunicar a la Dirección su cese en el cargo, motivo de la excedencia, dentro de los quince días inmediatos al cese, a efectos de que si procediese pueda cursarse el oportuno preaviso de extinción del contrato de interinidad a quien, en su caso, lo ostentase.

En el plazo de un mes a partir del mencionado cese, el interesado deberá solicitar por escrito a la Dirección su reingreso, entendiéndose, caso de no hacerlo, como renuncia tácita a su derecho y procediéndose, en consecuencia, a su baja definitiva en la Empresa.

3.-Excedencia especial:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con cinco años, al menos, de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Se concederá a criterio de la Dirección de la Empresa, que podrá, si las necesidades del servicio lo aconsejan, suplirlo por un contrato de interinidad.

Dicha excedencia especial dará derecho a la conservación de la categoría, grupo profesional e incorporación inmediata, debiendo comunicar a la Dirección de la Empresa su intención de reincorporación, al menos, con treinta días de antelación a la fecha de la misma.

4.-Excedencia para prestar servicios en Sociedades del CZFC.

A propuesta de la Dirección, previa información al Comité de Empresa, y con la aceptación expresa del trabajador se podrá acordar este tipo de excedencia, cuya duración no podrá ser inferior a un año.

Dicha excedencia dará derecho a la conservación de la categoría, grupo profesional e incorporación inmediata, debiendo comunicarlo cualquiera de las dos partes con, al menos, treinta días de antelación.





En este caso el trabajador, conservará como mínimo todos los derechos recogidos en el presente Convenio.

El trabajador excedente que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por aceptar esa vacante manteniendo todas las condiciones económicas anteriores, o bien esperar a que se produzca una de su misma categoría.

Capítulo V. Salario y otras formas de retribuciones.

Artículo 19. Salario Base.

Los salarios base por jornada completa del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán desde primero de Enero al 31 de Diciembre del mismo año, los que figuran en el Anexo núm. 2 de este Convenio.

Artículo 20. Antigüedad.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a percepciones económicas por antigüedad en función del tiempo de permanencia en la empresa y por la cuantía del 1% del salario base por cada trienio.

No se devengarán más trienios a partir del noveno. Los trienios se devengarán en el mes de su vencimiento.

Todo aquel personal con fecha de ingreso en la empresa, como empleado fijo de la misma, anterior al 31 de Diciembre de 1.994 percibirá un complemento compensatorio en las condiciones estipuladas en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 21. Complemento Personal.

Es un plus individual asignado a todas aquellas personas que al pasar a la nueva situación y en cómputo anual, las sumas de sus nuevas retribuciones sean inferiores a las que oficialmente estaban percibiendo con anterioridad como emolumentos fijos.

Al ser un complemento individual, su cuantificación será personal e intransferible, en función de los criterios recogidos en el párrafo anterior.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias.

Consistirá cada una en 30 días de jornal o un sueldo base de las escalas definidas en los niveles de este Convenio, más los complementos que por antigüedad y compensación de la misma en cada caso particular disfruten.





Se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por trimestres naturales del año.

Se abonarán en las fechas de 31 de enero, 30 de Junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre.

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

La cuantificación y realización de las horas extraordinarias en sus valores tipos serán únicas y fijas para todo el personal de la empresa según su nivel y categoría experimentando los incrementos correspondientes por la antigüedad, que en cada particular corresponda.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a. Horas extraordinarias de realización obligatoria:

Las que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b. Horas extraordinarias estructurales:

Tendrán esta consideración las horas extraordinarias exigidas en períodos punta, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, no pudiendo negarse el trabajador a la realización de las mismas

c. Horas extraordinarias de libre aceptación:

Tendrán esta consideración las horas extraordinarias que se soliciten por otros motivos no contemplados en los apartados anteriores.

Se acuerda que tendrán la consideración de horas extraordinarias:

- La realización de trabajos efectuados fuera de los horarios no recogidos en el anexo HORARIOS en el concepto de disponibilidad, y una vez agotada la jornada máxima legal o la disponibilidad mensual.
- Los trabajos efectuados en el período nocturno y concretamente desde las 23 a las 07 horas.
- La realización en domingos y festivos.

Las horas extraordinarias se compensarán:

1. Por cada hora realizada en las condiciones del apartado a) se acumularán dos, una se descansará y la otra se retribuirá en la cuantía reflejada por categoría y





grupos profesionales en el anexo nº 4 y bajo la denominación de .Productividad. Si las horas acumulables por descanso, no fueran utilizadas en el trimestre siguiente, por causa ajena al trabajador, estas serán abonadas con el mismo valor hora que las retribuidas.

2. Económicamente las de los apartados b) y c) y en la cuantía reflejada por categorías y grupos profesionales en el anexo nº 4 y bajo la denominación de .Horas Extras. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre este tema, de acuerdo con las disposiciones legales al respecto.

Artículo 24. Sábados.

Para todo el personal cuando las necesidades del servicio lo requieran, se trabajará los sábados en el horario requerido y se percibirá un complemento equivalente a un jornal o sueldo/día escala por tres horas y media o fracción.

Artículo 25. Plus de transporte.

En concepto de indemnización por gastos de transporte hasta el centro de trabajo, el personal percibirá por día de asistencia al trabajo y sin distinción de categorías un complemento de 3,55 euros/día de asistencia al trabajo.

Artículo 26. Plus de distancia.

Para el personal que reside en una localidad distinta al centro de trabajo, tendrá derecho a percibir, sin perjuicio de lo anterior, una cantidad igual al importe de un billete de ida y vuelta del servicio público regular por carretera con un tope máximo de 2,81 euros/ día de asistencia al trabajo.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Todo trabajo realizado entre las 23 y las 07 horas, tendrá una retribución complementaria del 25% sobre el salario base de la persona que corresponda.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior o igual a cuatro horas, se abonará el plus únicamente sobre el tiempo trabajado, y si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda jornada.

Artículo 28. Plus de Turnicidad.

Este complemento regula el trabajo a turnos y el trabajo nocturno, conforme a la descripción del presente artículo.

a. Los puestos afectados por el presente Convenio, que por necesidades del servicio deban desempeñarse en turnos rotativos de mañana y tarde o de mañana y turno partido, llevarán implícito, mientras que se den tales circunstancias un plus llamado de turnicidad, el cual consistirá en 90,25 € por 11



meses al año.

b. Estas retribuciones se harán efectivas cuando se den las circunstancias descritas en el presente artículo, por necesidades del puesto desempeñado, dejando de percibirlo aquel personal que desempeña el mismo una vez que la necesidad cese o bien desempeñe otro puesto de trabajo que no cumpla tales requisitos.

La empresa se reservará el derecho a modificar esta situación si las necesidades del puesto con respecto a la evolución del mismo lo requieren.

Artículo 29. Plus de cambio de horario.

Se establece un plus de 9,49 euros/día, para todas aquellas personas comprendidas en el artículo 15, que deban cambiar de jornada diaria de trabajo por necesidades del servicio, en las condiciones que en los mismos se especifican y de conformidad con el anexo nº 6.

El personal deberá ser avisado en la jornada anterior al día de la realización del cambio de turno. Cuando sea avisado en el mismo día este plus será incrementado en un 50%.

Artículo 30. Plus de Conducción.

Para todo empleado que la tarea de Conducir vehículos no esté incluida en sus funciones habituales, se creará un plus que consistirá en una retribución de 16,91 € día para aquella persona que por necesidades del servicio tenga que desplazarse fuera del término municipal en el cual desempeñe su puesto de trabajo, utilizando uno de los vehículos oficiales de la empresa, debiendo ser utilizado por la misma persona en un trayecto de ida y vuelta.

Artículo 31. Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y altura.

Para el personal que desempeñe funciones específicas en zonas de trabajo donde previamente se haya declarado la tarea como excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa y/o de altura se fija un complemento de 5,18 euros/día, independientemente del tiempo empleado en esta circunstancia.

Este complemento se incrementará en un 50% cuando se de en un mismo trabajo, dos o más circunstancias de las comentadas en el párrafo anterior.

Igualmente este complemento no se podrá percibir más de una vez al día.

Se creará una normativa, como anexo nº 7, en donde se especificarán las circunstancias concretas para la regulación y percepción del plus.

Artículo 32. Recursos preventivos.

Conforme a la Ley de PRL 31/95 de 8 de noviembre y la posterior Ley 54/2003, que reforma el marco normativo, se introduce con carácter general los recursos preventivos en los centros de trabajo, como ayuda para el cumplimiento de las funciones a los coordinadores y/o encargados de PRL en la empresa.

Por lo que es obligatoria la existencia de recursos preventivos en las áreas de trabajo que se estipulen conforme a la legislación vigente.

Los criterios para su designación por parte de la empresa deben estar acorde con dicha legislación en relación a Perfil profesional, Medios necesarios, Nº de recursos preventivos, Permanencia, Objetivo, Sanciones e Infracción.

El personal que desempeñe funciones específicas y que según la citada ley de PRL, y tras la correspondiente formación, deban realizar los denominados Recursos Preventivos, cuando realicen trabajos que precisen la asistencia de este servicio, se compensará con un complemento consistente en 7,89 € por día, independientemente del tiempo empleado en esa circunstancia o el número de veces que suceda en un mismo día.

Artículo 33. Complemento Resto (Antigüedad).

Las personas dadas de alta como empleados fijos del Consorcio al 31 de Diciembre de 1.994 tendrán un complemento de compensación por antigüedad equivalente a las diferencias entre las percepciones dejadas de percibir, por el cambio en el % de la antigüedad y/o las que realmente percibían con el antiguo modelo, así como las que se dejarían de percibir en un futuro, adjuntándose en el Anexo 8 el listado de las personas afectadas.

Estas cantidades se han perfeccionado a lo largo de los años 1.995, 1.996 y 1.997.

Artículo 34. Complemento de puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que, previa valoración por parte de la Dirección y por necesidades del Consorcio, siempre con carácter voluntario, deban realizar de forma habitual una mayor dedicación, siempre dentro de sus funciones, percibirán un complemento retributivo por niveles según se especifica en el anexo 4.

Los puestos afectados por este complemento se decidirán y revisarán con carácter anual en el mes de diciembre de cada año.

Las personas afectadas por este complemento, deberán realizar como mínimo el horario establecido para la jornada partida (9 a 14 y de 17 a 19) según se estipula en el anexo horarios. Este complemento estará vinculado al puesto, no a la persona.

El complemento de puesto cubrirá un margen de jornada entre las 8 de la



mañana y las 8 de la tarde, de lunes a viernes y siempre dentro de la legalidad vigente.

Las horas efectuadas fuera de este horario se regularizarán de conformidad con el actual convenio colectivo.

Aquellos trabajadores que dejen de percibir este complemento, volverán automáticamente a su horario habitual (de 8 a 15).

De las personas afectadas por este complemento, se dará información al Comité de Empresa.

Las personas afectadas por este complemento podrán realizar, siempre que las necesidades del área o departamento asignado lo permitan, jornada continuada de 8 a 15 horas en Navidad, Reyes, Carnaval y Semana Santa.

Artículo 35. Complemento de Dedicación Plena.

Las personas afectadas por este convenio y que se encuentran en puesto de trabajo con carácter de gestión, mando, jefatura y/o confianza y que por necesidades del Consorcio deban realizar de forma habitual una mayor dedicación, ampliando su jornada habitual (de 8 a 15 horas, de lunes a viernes excepto festivos) sin horario definido, percibirán un complemento retributivo por dicha dedicación, pudiendo disponer de descanso aquellas horas que excedan de las jornadas máximas legales, el computo horario para dicho complemento empezará a contabilizarse siempre a partir de las 15 horas una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo

Cuando se realicen viajes oficiales por necesidades de la empresa, se computarán para dicho complemento 4 horas efectivas de trabajo de lunes a viernes y 8 horas efectivas de trabajo los festivos.

La cuantía de retribución de este complemento constará de dos partes, una consistente en el compromiso de una mayor dedicación cuando la empresa así lo necesite y por las que se compensaría por niveles, con la cuantía mínima de la escala del anexo 4º, y otra que está en consonancia con las horas efectivas de trabajo efectuadas.

Este complemento será incompatible con el de cambio de turno, turno de noche y complemento de puesto.

De las personas afectadas se deberá realizar un informe anual, con el número de horas, horarios, días efectuados, así como trabajos y motivos que indujeron a los mismos.

De las personas afectadas por este complemento se dará información al Comité

de Empresa.

Artículo 36. Sustitución y trabajos de superior e inferior categoría.

1) En los trabajos de superior e inferior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

2) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses ininterrumpidos o seis meses alternos, a lo largo de un período de doce meses, puede reclamar ante la Dirección del Consorcio la clasificación profesional adecuada.

3) Al personal que le sea ordenado la realización de trabajos de superior categoría a la que tenga atribuida, por un período superior a 14 días, y en ésta no se contemple la suplencia de la misma, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la que circunstancialmente quede adscrita.

Artículo 37. Dietas, gastos de locomoción y comidas.

1) Dietas de viaje:

1. Cuando por motivo de la distancia y/o el asunto a tratar, se alargue la jornada laboral más allá del horario establecido fuera de la localidad y ámbito territorial de influencia inmediata del Consorcio, sin poder regresar al puesto de trabajo habitual o al domicilio del afectado se abonará una dieta de 20,57 euros/día para suplir gastos de comida y gastos menores del afectado.

2. Cuando por motivo de la distancia y/o el asunto a tratar transcurra una noche o más seguidas sin poder regresar al puesto de trabajo habitual o al domicilio del afectado se abonará una dieta de 41,18 euros/día para suplir gastos de comida y gastos menores del afectado.

3. Los gastos de alojamiento serán contratados directamente por el Consorcio y comprenderá la estancia y el desayuno.

2) Gastos de locomoción:

1. El personal que en comisión de servicio previamente autorizado, se desplace de la localidad donde tiene establecida la residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, el avión o el barco.

2. En el caso de que el interesado, debidamente autorizado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a percibir 0,22 euros por kilómetro recorrido.

3) Comidas:



1. El personal que por necesidades del servicio, justificado por el Director de Área o Jefe de Departamento correspondiente, deba prolongar o cambiar su jornada de trabajo, coincidiendo este cambio con la hora de comida, tendrá derecho a que el Consorcio le facilite la misma o le compense económicamente con una media dieta de 9,98 euros.
2. El personal que por necesidades del servicio, justificado por el Director de Área o Jefe de Departamento correspondiente, deba prolongar su jornada de trabajo después de las 22 horas, tendrá derecho a que el Consorcio le facilite la cena, antes de la citada hora, o le compense económicamente, con una media dieta de 9,98 euros.
3. Durante el tiempo empleado en la comida no se devengará tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo VI. Obras sociales y previsión.

Artículo 38. Indemnización complementaria en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

El Consorcio de la Zona Franca de Cádiz complementará a los trabajadores afectados por el presente Convenio que se encuentren en situación de Incapacidad Transitoria (I.T.), ya sea derivada de enfermedad común, accidente no laboral, riesgo de embarazo, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la cuantía que se determina en el párrafo tercero del presente artículo.

Este complemento tiene por objeto ayudar económicamente a los trabajadores en situación de I.T., dependiendo de la clase de baja concedida por los organismos de la Seguridad Social y de las percepciones económicas reales del trabajador cuando se encontraba en activo.

La cuantía del complemento será igual a la diferencia existente, o que pudiera existir, entre el importe de las prestaciones concedidas por Incapacidad Transitoria y el 100% de los conceptos fijos del trabajador correspondientes al salario base y antigüedad que sirvieron de base en el mes anterior al de la baja para el cálculo de la misma.

Dado que en la prestación diaria de la Seguridad Social o Mutua Patronal está incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, el complemento y la prestación de la Seguridad Social por dichas pagas no se regularizarán en la fecha de la I.T. sino en la del devengo de las citadas pagas.

Los complementos antes citados se empezarán a devengar a partir de la baja por I.T. y se mantendrán mientras el trabajador se encuentre en situación de baja y pertenezca a la plantilla del Consorcio.





Artículo 39. Plus de Asistencia y Puntualidad (fijo y variable).

Tiene por objeto incentivar la asistencia y/o puntualidad del trabajador, sin perjuicio la responsabilidad que se haya de imputar a los trabajadores por las faltas de asistencia y puntualidad. Se perderá el derecho al percibo del plus fijo en los siguientes supuestos:

Hasta dos días de no asistencia o entradas tarde o salidas anteriores al horario habitual de trabajo al mes 41,68 euros/mes.

Hasta tres días de no asistencia o entradas tarde o salidas anteriores al horario habitual de trabajo al mes 31,68 euros/mes

Hasta cuatro días de no asistencia o entradas tarde o salidas anteriores al horario habitual de trabajo al mes 21,73 euros/mes

Con cinco o más días de no asistencia o entradas tarde o salidas anteriores al horario habitual de trabajo al mes se pierde la totalidad del plus. 0 euros/mes.

A partir de la pérdida total o parcial del plus durante dos meses en el mismo año, se estará a lo dispuesto en régimen disciplinario correspondiente.

Al ser éste un concepto variable, el inicio y final del período mensual se marca entre los días 16 y 15 inclusive del siguiente mes, de forma que pueda facilitarse su cálculo e inclusión en la nómina del mes afectado.

A efectos de este artículo no se consideran ausencias los conceptos de:

- Vacaciones.
- Asuntos Propios.
- I.T por accidente laboral.
- Asuntos sindicales.

Plus de asistencia mediante un variable consiste en un máximo del 37,5 % con respecto al plus de asistencia fijo. Para la obtención de dicho variable deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Deben cumplirse las condiciones para cobrar el importe fijo en su totalidad, tres llegadas tardes se considera que el plus de asistencia fijo no se ha cumplido.

2. Dicho 37,5% adicional se cobra siempre que el trabajador acredite el 100% de las horas efectivas de trabajo mensuales establecidas en el calendario laboral, computándose dichas horas en horario habitual (ej. de 8 a 15 horas), estando exenta las horas extras, dedicación plena, etc.



3. Como lo que se pretende es reducir el absentismo, los asuntos propios, vacaciones entran dentro del cálculo y asuntos sindicales es decir, dichas ausencias no restarán las horas efectivas de trabajo pero si lo harán el resto de ausencias.

4. En caso de que sólo se acrediten el 95% de las horas efectivas de trabajo mensuales sólo se pagará como importe variable un 10% del plus de asistencia variable.

5. Si se acreditan menos del 95% no se devengará importe variable alguno.

Artículo 40. Formación Profesional.

Cómo es evidente en los últimos años se ha producido un notable cambio social, el cual afecta al entorno empresarial ya que éste mismo es uno de los agentes del cambio.

La influencia más notoria de éste proceso es el paso en poco tiempo de un periodo en el cual primaba la repetición y un escaso desarrollo a una época de creatividad e innovación dónde la calidad y la rapidez de evolución son garantías de éxito para las Organizaciones empresariales.

Todo ello unido al aumento de competitividad nos lleva a demandar por parte de las Organizaciones empresariales que los recursos humanos existentes en éstas sean competentes para poder hacer frente a la dinámica actual del mercado, pero además esto supone el desarrollar una estrategia de anticipación o de actualización constante, en su defecto, y aquí es dónde está la importancia de la FORMACION y el PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Para ello los objetivos o metas hacia los que se dirige la formación son tres:

1. Capacitar al personal en el mejor desarrollo de su función actual.
2. Prepararles para realizar nuevas funciones.
3. Contribuir a su desarrollo integral, (personal y profesional).

Estos objetivos han de estar en consonancia con la planificación estratégica de la empresa. Además la planificación formativa debe ir encuadrada en la elaboración de un plan de carreras general y un sistema de evaluación del desempeño, donde no sólo sepamos la trayectoria a medio plazo de los puestos existentes, la formación necesaria para realizar los itinerarios que en él se describan, sino el verdadero desempeño de las funciones del personal que ocupa en cada momento la RPT (relación de puestos de trabajo), existente en la empresa.

El personal de la plantilla del Consorcio deberá dentro del Plan de formación

acordado acreditar las horas de formación obligatorias al año, las cuales siempre que no sea por parte de la empresa la no posibilidad de llevarlas a cabo, influirán en la posibilidad de promoción interna de cada empleado/a.

En base a esta nueva realidad desde el CZFC, se apuesta por:

- a. Una gestión integral desde el área de RRHH, en relación a la planificación, puesta en marcha y evaluación del proceso formativo.
- b. Elaboración del Plan de formación interna y seguimiento del mismo para la profesionalización de la plantilla sin límite de cuantía, siendo evaluado por la Comisión creada para la realización de dicho Plan. Según lo establecido en la NORMA C.Z.F.C.3.
- c. Adaptación a las nuevas tecnologías formativas y utilización de los medios didácticos y herramientas necesarias para el óptimo desarrollo del plan de formación interna
- d. Ampliar y desarrollar la colaboración con otras instituciones y/u organismos en aquellos programas que complementen iniciativas de formación acordes con nuestras necesidades.

Artículo 41. Otras Ayudas Sociales.

La Dirección del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz se compromete a estudiar peticiones razonadas del Comité de Empresa, con objeto de colaborar en el cumplimiento de sus labores sociales, así como, de posibles acuerdos a que pueda llegar éste, en fechas tradicionales, con determinados suministradores de bienes de ocio y/o consumo que repercutan en beneficio de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 42. Vestuarios.

El Consorcio dotará anualmente a todo su personal de prendas de trabajo, así como botas de agua, calzado de seguridad, guantes y/o trajes de agua en los sectores que lo necesiten.

Las clases de prendas, su número, período de duración, etc. vienen especificadas en anexo nº 9.

Las fechas de la entrega de estas prendas, deberán coincidir con los períodos invierno/verano.

Artículo 43. Préstamos.

El Consorcio de la Zona Franca de Cádiz tiene constituido un fondo de 30.050,61 euros para la concesión de préstamos a todo el personal sujeto a este Convenio.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Préstamos serán nombrados por el Comité de Empresa.

El Comité de préstamos actuará de conformidad con la norma C.Z.F.C.2.

Artículo 44. Jubilaciones.

Se establecen dos tipos de jubilaciones para el personal acogido a este Convenio:

1. Forzosa: Con carácter general, la jubilación forzosa por edad se producirá al cumplirse los 65 años de edad, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores respecto al período de carencia, en la forma y condiciones que establezca la legislación aplicable.

2. Voluntaria: Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse a partir de los 60 años en las condiciones y garantías que establezca la normativa vigente.

Artículo 45. Premio a la antigüedad.

Tendrán derecho a percibir este premio por una sola vez, los trabajadores que cumplan en activo los 10, 15 y 25 años de antigüedad respectivamente.

Consistirá este premio en una gratificación económica consistente en:

- | | |
|-----------------|-----------|
| • A los 10 años | 250 euros |
| • A los 15 años | 375 euros |
| • A los 25 años | 500 euros |

Artículo 46. Ayuda Escolar.

El Consorcio de la Zona Franca de Cádiz destinará, en concepto de ayuda escolar para los hijos o hijas de los trabajadores fijos o con contrato de un año o superior, para cada curso académico la cantidad que por nivel viene especificada en el apartado 2 de éste artículo.

La citada ayuda se repartirá entre los trabajadores de la Entidad, con arreglo a las siguientes reglas:

1. Tendrán derecho a la misma los trabajadores del Consorcio que tengan hijos en edad escolar, convivan con ellos y a sus expensas, sean menores de 25 años y cursen estudios con validez académica oficialmente reconocida por el Estado o por la Comunidad Autónoma de Andalucía, debiendo acreditar la efectiva realización de los mismos.



Es incompatible recibir más de una ayuda escolar por el mismo hijo durante el curso.

2. Se establece como cantidad a percibir por cada nivel y estudiante, las siguientes cantidades:

NIVEL		AYUDA
1	Primer Ciclo (0 a 3 años)	129 euros
2	Educación Infantil (4 y 5 años)	129 euros
3	Educación Primaria (6 a 11 años)	160 euros
4	1º y 2º ESO (12 y 13 años)	160 euros
5	3º y 4º ESO (14 y 15 años)	258 euros
6	Bachillerato y Formación Profesional	258 euros
7	Estudios Universitarios de grado medio	387 euros
8	Estudios Universitarios de grado superior	438 euros

Cuando los Estudios Universitarios sean realizados en la Universidad de Cádiz, pero en distinto municipio del domicilio habitual, se incrementará en 98 euros.

Cuando sean realizados fuera de la Universidad de Cádiz, por no existir en ésta Centro Oficial que los imparta, se incrementará en 191 euros.

Quienes se hayan matriculado de asignaturas sueltas percibirán la parte proporcional en función del número total de asignaturas.

3. La ayuda escolar a que se refiere este artículo se atenderá a las siguientes condiciones limitativas:

a) No tendrán derecho a la ayuda quienes perteneciendo a los niveles 4 y siguientes repitan más de una vez el mismo curso.

b) Elegido en un concreto nivel, rama, especialidad o carrera podrá pasarse a otra rama, especialidad o carrera del mismo nivel, pero a efectos del apartado a), les serán computables los cursos que para la anterior se le hubiere concedido ayuda. De igual suerte, a quienes sin concluir los estudios de un nivel, pasen a otro superior, mediante cursos de adaptación oficialmente reconocidos, se les computarán, a dicho efecto, como prestada la ayuda por los cursos del nuevo nivel convalidados por la adaptación.

4 Las solicitudes de ayuda escolar se presentarán antes del 15 de Octubre de cada año, en el modelo oficial que se cursará al efecto, haciendo constar los beneficiarios para quienes se solicitan y estudios que van a realizar en el curso de que se trate. A dicha solicitud deberán acompañarse los justificantes necesarios que demuestren la realización de los estudios enumerados. Las cantidades asignadas como ayuda a los beneficiarios se harán efectivas en un solo pago, que se procurará coincidan con el mes académico en que se ocasionen los gastos.



Esta ayuda y su correspondiente regulación se hacen extensiva, a partir del nivel 6, a los trabajadores acogidos a este convenio y que soliciten la citada ayuda bien por estar dentro de un proceso de estudios o por cursar los mismos de acuerdo con los niveles establecidos.

Artículo 47. Jornadas reducidas.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional periodificada del salario anual correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges, conservándoles el derecho de volver a realizar la jornada completa cuando lo solicite.

Artículo 48. Asistencia Social.

El Consorcio garantizará la gestión de una adecuada Asistencia Social a sus empleados, para lo que se creará una comisión integrada con igual número de representantes de la Dirección del Consorcio y del Comité de Empresa, y cuyos objetivos serán los siguientes:

1. Estudiar las causas que puedan incidir en el índice de absentismo por los conceptos de faltas, retrasos y permisos especiales, así como por enfermedad.
2. Prestar asistencia social a enfermos y accidentados, incidiendo específicamente en los casos de larga duración. Esta asistencia consistirá:
 - Asesoramiento sobre los diversos tipos de incapacidades por situaciones que puedan darse en caso de enfermedad y/o accidente, así como sobre el proceso a seguir para la obtención de cualquier tipo de incapacidad.
 - Realizar gestiones ante organismos oficiales y/o privados en caso de enfermedad y/o accidente a instancias del trabajador afectado y previo análisis del problema planteado.
3. Asesorar a los trabajadores sobre el modo de realizar gestiones ante organismos públicos y privados.
4. Estudiar las posibles inadaptaciones de algunos trabajadores al puesto de trabajo y sus soluciones.
5. Estas funciones se podrán ir ampliando a tenor de las necesidades y del resultado de las actuales.
6. Póliza Colectiva de Seguro de vida:



La empresa contratará Póliza de Seguro Colectivo para todos los empleados de la misma, cubriendo las siguientes contingencias y capitales:

Contingencias:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Incapacidad Permanente Absoluta, para todo trabajo derivado de contingencias comunes o profesionales.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de contingencias comunes o profesionales.

Capitales (Contingencias apartado a, b y c):

- | | |
|---|----------|
| • Para trabajadores que no hayan cumplido 55 años | 48.000 € |
| • Para trabajadores con más de 55 años | 24.000 € |

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la Empresa, siendo responsable la empresa aseguradora y subsidiariamente la Empresa, del pago del capital asegurado.

7. Ayuda por fallecimiento, para todos los empleados del Consorcio con contrato de al menos un año o bien con una antigüedad de un año o superior, consistente en una mensualidad y media de su salario base.

8. Estudio de la posibilidad de préstamo excepcional a los empleados del CZFC, ante situaciones especiales, por parte de la Dirección de la Empresa, acordando su cuantía y forma de devolución una vez analizado cada caso en particular.

Artículo 49. Salud Laboral.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnicas preventivos en favor de la salud de los trabajadores conforme a lo expuesto en el art. 19 del ET. Además tales acciones habrán de orientarse a garantizar el cumplimiento de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Plan de Pensiones o Jubilación.

Se encargará en el plazo máximo de tres meses un estudio del tipo del plan a contratar (pensiones o jubilación), condiciones, cantidad mínima a aportar por la empresa (siendo la cuantía mínima acordada de 30 euros) y su revalorización anual según IPC. Una vez acordado se añadirá como anexo al Convenio y sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2007.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 51. Faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión y como consecuencia de su trabajo podrán ser:

- Leves
- Graves.
- Muy graves.

A) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documento de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes, de las instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad y Salud en el trabajo establecidas cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
11. El ejercicio de actividades, profesiones públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
12. La utilización, aprobación o difusión de datos o noticias relativas a temas que pudieran perjudicar los intereses del Consorcio de la Zona Franca.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

C) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo.

7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

8. La percepción de dádivas de usuarios o personas ajenas a la Empresa por razón del Servicio.

Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponer en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno o dos años.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a un año.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 53. Procedimiento sancionador.

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo.

2. Las faltas leves, así como cualquier amonestación por escrito a cualquier trabajador, serán notificadas a los representantes de los trabajadores.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por



cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

4. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

5. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o al consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo VIII. Relaciones sindicales.

Artículo 54. Comité de Empresa. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos y garantías siguientes:

1. Dispondrán del tiempo mínimo e imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cubrir esta finalidad serán retribuidas y su número mensual estará limitado a 25, no computándose para este efecto las horas empleadas por los miembros de la Comisión Negociadora.

- Para la utilización de estas horas, bastará una comunicación, con la posible antelación al Jefe de Servicio. Los Jefes de los Servicios y los propios trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso que de este derecho se observase, con el objeto de que se puedan adoptar las medidas oportunas.

- Este derecho se extenderá a poder comunicarse directamente con sus representados, durante la jornada laboral, previa autorización de la Dirección y sin que su ejercicio pudiera interrumpir la prestación laboral. Si las necesidades del servicio impidieran esta intervención, se fijará el momento adecuado en el plazo de cuarenta y ocho horas.

2. Se podrán celebrar tres asambleas al año, en tiempo de trabajo, con sus representados, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

3. Podrán expresar con libertad sus opiniones a través de publicaciones sobre las materias que les competen e insertarlas en los tablones de anuncios específicos, previo envío de copias del mismo a la Dirección.



4. Tendrán a su disposición un local adecuado para el desarrollo de sus actividades.

5. No serán despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, cuando el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

6. Deberá abrir serles expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves y en él será oído aparte del interesado, el Comité de Empresa.

7. Permanecerán en la Empresa con prioridad respecto a los demás trabajadores, en el caso de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas.

Artículo 55. Secciones Sindicales.

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar las relaciones entre los trabajadores y la Dirección, todo ello sin perjuicio de las atribuciones conferidas, por la Ley y por este Convenio al Comité de Empresa; en este sentido podrán formarse Secciones Sindicales constituidas por los afiliados a la Central de que se trate la Empresa.

La constitución de las diferentes Secciones Sindicales, estará a lo dispuesto según la normativa vigente, contemplando las siguientes facultades:

a. Celebrar asambleas con sus afiliados en los locales del Consorcio, una de dichas Asambleas será en horas de trabajo y las demás fuera de ellas, debiendo en ambos casos notificarlo a la Dirección del Consorcio.

b. La Empresa facilitará tabloneros de anuncios y un local con el equipamiento adecuado para las actividades del Sindicato. El número de afiliados al Sindicato, antes indicado, deberá ser acreditado ante la Dirección de modo fehaciente.

c. Podrá un solo miembro de la Sección Sindical, utilizar el mismo número de horas que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 56. Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, ostentarán la representación de la Sección y del Sindicato a todos los efectos, y deberán ser trabajadores en activo del respectivo Centro y preferentemente miembro del Comité de Empresa. En este supuesto, podrán acumular, a su crédito de horas mensuales necesarias para la defensa de los intereses que represente, hasta un máximo del 50% de las que correspondan, durante ese período, a los restantes miembros del Comité pertenecientes a su





Central, previo consentimiento formal de cada uno de ellos.

Las competencias de los Delegados Sindicales serán:

1. Representar y defender los intereses de la Central a la que pertenezca y de sus afiliados en el Centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.
2. Asistir a las reuniones de los Comité de Empresa, de Seguridad y Salud y de Préstamos con voz y sin voto.
3. Poseer la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación de guardar idéntico sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
4. Ser oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general y a los afiliados del Sindicato, en particular.
5. Ser, asimismo, informados y oídos por la Dirección de la Empresa con carácter previo:
 - a. Acerca de despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b. En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, movilidad de personal cuando revista carácter colectivo y, sobre todo, proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de aquellos.
 - c. En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
 - d. El Delegado Sindical podrá comunicarse con los afiliados al Sindicato dentro de la jornada laboral siempre que ello no suponga una alteración sustancial en el ritmo normal de trabajo.
 - e. En caso de enfermedad o vacaciones del Delegado Sindical podrá otro miembro de la Sección Sindical asumir las facultades de éste para lo cual la Sección Sindical lo comunicará a la Empresa.

Artículo 57. Recaudación de Cuotas Sindicales.

El descuento de la cuota Sindical se hará efectivo en la Empresa, con la colaboración de la misma, mediante el descuento de su importe en la nómina mensual de los afiliados.

Para ello, será necesario que el trabajador interesado remita al mismo un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al



que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 58. Garantía de Empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa garantizará el mantenimiento del empleo fijo existente al 31/12/2004 así como la no externalización de ningún tipo de servicio que se preste por personal con categorías recogidas en Convenio.

Disposiciones finales.

PRIMERA.- Vinculación a la totalidad.

Se conviene expresamente que el contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que si la Jurisdicción Competente anulase o modificase sustancialmente alguna de sus cláusulas y ello desvirtuase fundamentalmente su contenido a juicio de cualquiera de las partes, quedará el mismo ineficaz y deberá volver de nuevo su texto a la consideración y discusión de los firmantes.

SEGUNDA.- Normativa aplicable.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, El Estatuto del Empleado Público (ley 7/2007 de 12 de abril) y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias en vigor

TERCERA.- Clausula empleados de Gabinete del DEE.

Como quiera que nos encontremos con un ente de derecho administrativo, sometido al real Decreto - Ley de 11 de junio de 1929 de Bases de Puertos, Zonas y Depósitos Francos por la que se autoriza la creación de la Zona Franca de Cádiz y Estatutos y Reglamento del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz aprobados por orden del Ministerio de Economía y Hacienda de 25 de Junio de 1998, la contratación que se realiza con el/ la trabajador/a, ambas partes reconocen que tiene por objeto cubrir puestos de confianza afecto al Gabinete del Delegado del Estado para la Zona Franca de Cádiz y , por ello el presente contrato queda condicionado a la amortización de la plaza que se pueda producir una vez cesado o dimitido el Delegado del Estado que firma el presente. Es decir, el/la trabajado/a ostentará la condición de indefinido, que no de fijo de plantilla, al que se refieren las sentencias del Tribunal Supremo reunido en sala general de 20/01/1998 (RJ1000) y de 21/01/1998 (RJ1138) y, por ello una vez se produzca el cese o dimisión del Señor Delegado del estado, se procederá a la amortización de la plaza, teniendo derecho el/la trabajador/a a una indemnización equivalente a veinte días de salarios por año de servicios con el máximo de doce mensualidades,

no pudiendo adquirir en ningún caso la condición de fijo de plantilla.

El desarrollo de sus funciones se limitará a las propias del Gabinete del DEE. En ningún caso asumirán funciones de administración o gestión que por su naturaleza puedan ser desarrolladas por los empleados de la estructura profesional de la empresa, o que puedan implicar aumento de plantilla, para lo que se aplicaría la norma CZFC1 de este Convenio.

Disposiciones transitorias.

PRIMERA.-

Con el objeto de respetar unas situaciones personales en las que no corresponde la categoría profesional con el nivel retributivo que se determina en el anexo nº 2 de este Convenio, debido a situaciones concretas anteriores, se redacta esta cláusula.

Las personas afectadas, las categorías que les corresponden y los niveles económicos que disfrutaban son los siguientes:

Categorías ad personam	Nivel económico	Ocupantes	Convenio de extinción
A1	DIRECTOR GENERAL	FELIX TABOADA CORZO	convenio 2004-2005
A1	DIRECTOR GENERAL	FRANCISCO CANO RIVERO	convenio 2004-2005
D1	RESPONSABLE CONTROLADOR	ANTONIO SIBÓN	convenio 2004-2005
D1	RESPONSABLE CONTROLADOR	MIGUEL ANGEL MUÑOZ GALINDO	convenio 2004-2005
D1	RESPONSABLE CONTROLADOR	JESÚS GALVÁN	convenio 2004-2005
D1	RESPONSABLE CONTROLADOR	FELIPE GLEZ. DE LA TORRE GUIRAO	convenio 2004-2005
D2	CONTROLADOR	ANTONIO MACIAS	convenio 2004-2005
D2	CONTROLADOR	PASCUAL CALCIZ	convenio 2004-2005
D2	CONTROLADOR	FRANCISCO AIBAR CALVO	convenio 2004-2005
D2	CONTROLADOR	FCO. JAVIER PECCI LARA	convenio 2004-2005
D2	CONTROLADOR	FRANCISCO FEDRIANI GARCI	convenio 2004-2005
D2	.CONTROLADOR	ANA HERMO LÓPEZ	convenio 2004-2005
D2	.CONTROLADOR	ANTONIO PAVÓN MÉNDEZ	convenio 2004-2005
D2	OFICIAL 1ª DE OFICIO	NICOLAS BARRIOS DELGADO	convenio 2007-2008
D2	OFICIAL 1ª DE OFICIO	FRANCISCO ENDRINA ARAGÓN	convenio 2007-2008

Estas situaciones especiales no se podrán adquirir nuevamente y desaparecerán a medida que se vaya extinguiendo la relación laboral de cada afectado.

SEGUNDA.-

El presente convenio se verá afectado económicamente para el año 2009 con un incremento del 2% según IPC en todos los conceptos salariales y extrasalariales, con carácter retroactivo desde el 01/01/2009.

Para el año 2010 se verá afectado con un incremento del 0,3% según IPC, con revisión salarial en diciembre de 2010.

TERCERA.-

Entre las partes del presente convenio, se nombrará una comisión integrada por igual número de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, más dos observadores expertos en Recursos Humanos elegidos uno por cada parte.

El objeto de esta comisión será el establecimiento de los criterios previos de estudio y fijación del procedimiento a seguir, para la realización de la nueva catalogación de los puestos de la RPT, (Relación de Puestos de Trabajo) la DPT (Descripción de Puestos de Trabajo) y la VPT (Valoración de Puestos de Trabajo), que se llevará a cabo, en el supuesto de la existencia de acuerdo entre las partes, durante la vigencia de este convenio.

Disposiciones adicionales.

PRIMERA.-

Los firmantes de este acuerdo se comprometen a poner los medios necesarios, incidiendo en la totalidad de la plantilla, para que a través de la formación y mejora de métodos puedan ser competitivos y consolidar la viabilidad del Consorcio, con recursos propios.

Definición de categorías.

- Descripción de Grupos profesionales y Categorías:

II. Mandos Intermedios, (Formación 1, 2 y 3)

Se incluyen en este grupo profesional aquellos/as trabajadores /as que bajo la dependencia de la Dirección desarrollan o supervisan actividades y funciones que requieren un alto grado de gestión y exigencia en los factores iniciativa, autonomía y responsabilidad.



Su ámbito funcional es la gestión, coordinación, supervisión y ejecución de actividades de alto contenido técnico y/o gestión de equipos de trabajo técnico.

III. Puestos de Especial Cualificación y Titulados, (Formación 1 y 2).

Se incluyen en este grupo profesional aquellos/as trabajadores /as que bajo la dependencia de su superior inmediato desarrollan o supervisan actividades y funciones cuya complejidad supone el conocimiento teórico de los principios y formas de hacer de una función técnica especializada, con un alto nivel de complejidad, responsabilidad y autonomía dentro del proceso establecido.

Su ámbito funcional es la ejecución, asesoramiento, supervisión y seguimiento de actividades de alto contenido técnico.

IV. Técnicos Auxiliares, Administrativos y Recepción, (Formación 3 y 4).

Se incluyen en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que desarrollan y realizan el seguimiento de actividades y funciones técnicas auxiliares que impliquen el trabajo con equipos y técnicas específicas; así como aquellos que desarrollan y realizan el seguimiento de actividades y funciones de soporte administrativo, procesos de gestión, aplicaciones corporativas, funciones de apoyo etc.

Su ámbito funcional es la realización, el seguimiento y la responsabilidad de funciones y actividades de contenido técnico auxiliar o en su caso de actividades de soporte administrativo y procesos de gestión del Consorcio o en su caso la realización, seguimiento y responsabilidad de funciones y actividades de manipulación de materiales o documentación, conducción de vehículos, utilización de maquinaria o equipamiento de reprografía, telefonía, recepción, control de acceso a personas y /o materiales o cualquier otra naturaleza similar.

V. Personal de apoyo, (Formación 4 y 5).

Se incluyen en este grupo profesional aquellos/as empleados /as que desarrollan o realizan el seguimiento de actividades o funciones de apoyo en administración, logística, mantenimiento, vigilancia, almacenaje o cualquier otra de naturaleza similar, siguiendo pautas, instrucciones o normas de funcionamiento.

Su ámbito funcional es la realización, seguimiento y responsabilidad de funciones y actividades de manipulación de materiales o documentación, conducción de vehículos, utilización de maquinaria o equipamiento de reprografía, telefonía, recepción, vigilancia y control de acceso a personas y /o materiales o cualquier otra naturaleza similar.

- Niveles Formativos:



FORMACIÓN1 (Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente)

FORMACIÓN 2 (Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, FP Tercer Grado o equivalente)

FORMACIÓN 3 (Título de BUP, FP segundo grado o equivalente)

FORMACIÓN 4 (Título de Graduado Escolar, FP primer grado o equivalente)

FORMACIÓN 5 (Certificado de Escolaridad)

- Descripción de Categorías Profesionales

II. Mandos Intermedios.

La persona designada para Gestionar, Supervisar, Coordinar, los objetivos y personal adscrito a su departamento como mando intermedio y responsable del mismo, bajo la dependencia directa de su superior inmediato.

A. Responsable con Mando o Jefatura.

Aquella persona sobre la cual recaen las funciones de responsabilidad del departamento con mando o jefatura, sobre equipos de trabajo y toma de decisiones con autonomía suficiente y bajo la supervisión de la Dirección de área.

B. Responsable de Gestión y Equipo del Dpto.

Aquella persona sobre la cual recaen las funciones de responsabilidad del departamento destacando la gestión de los equipos de trabajo y toma de decisiones con autonomía suficiente y bajo la supervisión de su superior inmediato.

C. Responsable de Coordinar Funciones y Equipo del Dpto.

Aquella persona sobre la cual recae las funciones de responsabilidad del departamento destacando la coordinación de los equipos de trabajo, la distribución de funciones y la toma de decisiones con autonomía suficiente y bajo la supervisión de su superior inmediato.

III. Puestos de Especial Cualificación y Titulados.

La persona designada para Desarrollar, Supervisar, Ejecutar, las actividades y funciones de complejidad técnica especializada con autonomía dentro del proceso establecido y, bajo la dependencia directa de su superior inmediato.

La Diferencia entre los niveles A, B, C, se referirán al perfil del puesto a desempeñar en cuanto a formación específica.



A. Puestos de especial Cualificación (Titulación y/o formación complementaria específica)

B. Titulados Superiores (Licenciado o equivalente)

C. Titulados Medios (Diplomado o equivalente)

IV. Técnicos Auxiliares y, Administrativos y Recepción

La persona designada para Desarrollar y ejecutar, actividades y funciones de técnicas auxiliares y/o de carácter administrativo, bajo la dependencia directa de su superior inmediato.

A. Técnicos Auxiliares (Personal con formación específica para el desempeño del puesto de trabajo no necesariamente de carácter Universitario.)

B. Administrativos (Personal con formación a nivel administrativo específica con mayor grado de responsabilidad sobre los procesos de gestión por el propio perfil del puesto.)

C. Administrativos (Personal con formación a nivel administrativo con responsabilidad sobre los procesos de gestión interna.)

D. Personal de Recepción, (Personal con la formación necesaria para llevar a cabo la realización y el seguimiento de funciones y actividades de manipulación de materiales o documentación, conducción de vehículos, utilización de maquinaria o equipamiento de reprografía, telefonía, recepción, vigilancia y control de acceso a personas y /o materiales o cualquier otra naturaleza similar.)

V. Personal de apoyo.

La persona designada para Desarrollar y ejecutar, actividades y funciones de apoyo, bajo la dependencia directa de su superior inmediato.

A. Personal de apoyo, (Personal con formación específica necesaria para servir de apoyo a los diferentes departamentos en tareas relacionadas con los mismos)

B. Personal de apoyo, (Personal con formación básica que sirve de apoyo a los diferentes departamentos en tareas relacionadas con los mismos)

VI. Grupo a extinguir

D1. Jefe de Equipo

D2. Oficial 1º de Oficio

OBSERVACIONES: Procedimiento para la aplicación de la nueva estructura





categorial.

1. Ningún empleado/a cotizará por un grupo inferior al que le pertenezca según la categoría que tienen reconocida.

2. Las categorías actuales dejan de ser operativas e inaplicables para el personal de nueva incorporación y para aquellos que se recojan dentro de la nueva organización de la Entidad y que son asimilables sin que ello suponga detrimento alguno de sus condiciones actuales, para el resto se les respetará las actuales, las cuales serán a extinguir.

3. Todos los puestos de nuevo acceso tendrán un periodo de prueba o consolidación de 6 meses, durante el cual el empleado/a que acceda al mismo puede cesar al no cubrir los objetivos marcados por la Entidad, sin que ello suponga la consolidación de la categoría y por tanto lo que retributivamente ello implica.

Norma c.z.f.c.1 sobre el ingreso de personal y provisión de plazas vacantes.

PRIMERA.- Objeto.

Las presentes bases tienen por objeto regular las convocatorias y formas de acceso de plazas vacantes y de personal de nuevo ingreso, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo de la Zona Franca de Cádiz.

SEGUNDA.- Competencia.

La Dirección de la Empresa determinará las necesidades de provisión de plazas vacantes y/o de ingreso de nuevo personal, de conformidad con sus competencias Estatutarias y Reglamentarias legalmente establecidas.

TERCERA.- Convocatorias.

Al objeto de promover el desarrollo de la plantilla del CZFC, todas las plazas en primer lugar estarán sujetas a convocatoria interna.

A las convocatorias podrá concurrir cualquier persona que cumpla las condiciones de la convocatoria, establecidas por la Dirección de la Empresa.

Todas las convocatorias se publicarán por la Dirección de la Empresa, al menos, en los tablones de anuncio del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz y en ellas se determinarán las condiciones de la misma, teniéndose que reflejar necesariamente:

- Definición del puesto de trabajo.





- Requisitos para ser candidato.
- Composición del Tribunal que calificará las pruebas.
- Forma, lugar y plazo de presentación de solicitudes y admisión de candidatos así como plazo para las reclamaciones y su resolución. Como mínimo deberá transcurrir el plazo de una semana entre la publicación de la convocatoria y la realización de las pruebas.
- Determinación de las pruebas a realizar en la convocatoria.
- Lugar, fecha y hora de la realización de las pruebas.
- Forma genérica de calificación de las pruebas y su valoración, así como la valoración de la antigüedad del personal del Consorcio de la Zona Franca, que se presente a dicha convocatoria
- Forma de aplicación de lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores cuando proceda.

CUARTA.- Tribunal.

El Tribunal de cada convocatoria vigilará y garantizará el correcto desarrollo de las pruebas a realizar y calificará los resultados de las mismas, determinando la aptitud del candidato o candidatos más óptimos que ocuparán la plaza o plazas convocadas, o por el contrario declarará desierta la convocatoria cuando a su juicio ningún candidato esté en condiciones óptimas para ocupar la plaza o plazas convocadas.

Cada Tribunal estará compuesto por un mínimo de tres y un máximo de cuatro personas, designadas todas por la Dirección de la Empresa, a excepción de uno de ellos que será designado por el Comité de Empresa del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

Todos los miembros del Tribunal actuarán de conformidad con lo establecido en estas bases y en las bases de la convocatoria correspondiente, votando libremente todas las cuestiones que se planteen según su mejor saber y entender.

Las decisiones se adoptarán por mayoría absoluta de los miembros del Tribunal.

Todos los miembros del Tribunal pertenecerán a los órganos de dirección del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz o a la plantilla fija del mismo.

De forma excepcional y por razones técnicas, la Dirección de la Empresa podrá designar a un sólo miembro por Tribunal, que no pertenezca ni a los órganos de dirección ni a la plantilla fija del Consorcio.





Cuando así suceda este miembro del Tribunal no podrá ni presidirlo ni ser su secretario.

En todo caso el Tribunal podrá estar asesorado técnicamente por aquellos profesionales o empresas especializadas que designe para cada caso la Dirección de la Empresa, sin que ello suponga que éstos formen parte del Tribunal.

El Tribunal estará presidido por la persona de entre sus miembros que designe la Dirección de la Empresa.

El Presidente del Tribunal moderará sus debates y tendrá voto de calidad en caso de empate. Igualmente se designará por la Dirección de la Empresa un Secretario de Tribunal que redactará el acta de sus sesiones que será firmada por todos los miembros del Tribunal, así como por los observadores y asesores asistentes.

Asimismo, tanto el Comité de Empresa como la o las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, podrán cada uno de ellos designar un representante que asista como observador a la realización de las pruebas y deliberaciones del Tribunal, con derecho a voz y sin derecho a voto. Los observadores deberán pertenecer a la plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

QUINTA.- Requisitos de los candidatos.

A las convocatorias podrá acceder cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la edad para trabajar y que acredite previamente tener la formación específica que requiera el puesto de trabajo convocado.

En toda convocatoria se podrá exigir que los aspirantes estén en posesión del permiso de conducción correspondiente a la o a las categorías de los vehículos que deban utilizar para desempeñar el puesto de trabajo que se convoca.

En cualquier caso todos los aspirantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en cada convocatoria para ser admitidos como candidatos.

Los empleados pertenecientes a la plantilla del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, que hayan sido sancionados por falta laboral leve en el último año anterior contado a partir de la fecha de convocatoria, o por falta laboral grave o muy grave en los últimos cinco años anteriores contados a partir de la fecha de la convocatoria, no podrán acceder a dicha convocatoria.

A los empleados pertenecientes a la plantilla del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, que tengan dos años de antigüedad en la empresa, se les concederán 0,2 puntos por año completo de servicio, con un máximo de tres puntos. Para que se contabilice dicha puntuación será necesario superar las pruebas de acceso.

Para aquellas personas cuyo puesto de trabajo corresponda a una categoría profesional del grupo de Dirección, la Empresa podrá exigir formación específica de conformidad con el puesto de trabajo convocado, siempre que así lo estime oportuno, rechazando al personal que efectúe la solicitud a la convocatoria sin estar en posesión del título de formación exigido. Para aquellas personas cuyo puesto de trabajo corresponda a cualquier categoría profesional del resto de los grupos profesionales, se requerirá formación específica para acceder a la convocatoria, o su equivalencia, siendo necesario demostrar en la misma, mediante la realización de las pruebas, que se poseen las aptitudes profesionales necesarias para el desempeño del puesto convocado.

SEXTA.- Pruebas.

En cada convocatoria se determinarán por la Dirección de la Empresa las pruebas a realizar, comprendiendo las mismas en todo caso:

1. Cuando se estime por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, en las convocatorias, se realizará una prueba psicológica de la personalidad de los candidatos.
2. En toda convocatoria cuyo puesto de trabajo corresponda a los grupos profesionales existentes en la clasificación de las categorías profesionales del presente Convenio, se le realizarán las pruebas que para cada caso determine la Dirección de la Empresa de conformidad con la formación y titulación profesional exigida para cada puesto de trabajo convocado, así como las funciones a desempeñar en el Consorcio. En estas convocatorias la Dirección de la Empresa podrá optar por calificar el resultado una vez realizadas todas las pruebas, o por el contrario hacer pruebas eliminatorias no admitiendo la continuación de la realización de las mismas cuando el Tribunal considere, tras la realización de una prueba concreta, que el candidato no la ha superado satisfactoriamente.
3. En toda convocatoria la Dirección de la Empresa podrá determinar la realización de una entrevista personal del Tribunal con los candidatos, teniéndose en cuenta su resultado en la calificación final.
4. En toda convocatoria se podrá exigir que los candidatos dominen al nivel que se determine, una lengua extranjera cuando ésta se deba utilizar en el desempeño del puesto de trabajo convocado.

SÉPTIMA.- Periodos de prueba.

En todas las convocatorias, la Dirección de la Empresa podrá optar por aplicar directamente los períodos de pruebas que establece el vigente Convenio o, por el contrario, establecer un período de prueba de más duración mediante la firma de un contrato temporal por un período de seis meses. Para esta última opción y en el caso de que el trabajador contratado temporalmente no pasase a formar parte



de la plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, la Dirección de la Empresa, si lo estimase oportuno, volverá a convocar la plaza.

El periodo de prueba no se exigirá en el caso de que el candidato pertenezca a la plantilla del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

OCTAVA.- Revisión.

Las presentes bases se revisarán cada vez que se produzca una negociación colectiva del Convenio Colectivo para adaptarlo al resultado del nuevo Convenio Colectivo acordado.

Las presentes bases han sido elaboradas y aceptadas por la Empresa y por la Representación de los Trabajadores y en prueba de conformidad de ambas partes la firman en Cádiz a 14 de enero de 2008, publicándose en esta misma fecha en los tablones de anuncios del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

Norma c.z.f.c.2 sobre los estatutos de la comisión de préstamos del consorcio de la zona franca de Cádiz.

PRIMERO.-

Este Estatuto tiene como objeto regular la composición y funcionamiento de la Comisión de Préstamos del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

SEGUNDO.-

- La Comisión de Préstamos estará constituida de la forma siguiente:
 - 2 miembros designados por el Comité de Empresa del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.
 - 2 miembros designados por la Sección Sindical mayoritaria en el Consorcio de Zona Franca de Cádiz.
 - 2 miembros designados por la Dirección del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

TERCERO.-

Los nombramientos a que se refiere el apartado anterior deberán recaer en todo caso sobre personas pertenecientes a la plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

CUARTO.-

Las personas que forman parte del Comité de Préstamos no tendrán facultad de



delegar a otra para que le sustituya.

QUINTO.-

Los miembros del Comité de Préstamos serán elegidos por un período de tiempo de dos años, pudiéndose prorrogar los nombramientos por períodos iguales de tiempo.

SEXTO.-

Para el caso de que el Órgano representado decidiese el cese de uno o sus dos miembros en el Comité de Préstamos durante su período de mandato, deberá comunicarlo por escrito al interesado, designando a su vez a la persona que le sustituya, y teniendo efectos de cese y nuevo nombramiento en la fecha de la notificación del cese.

SÉPTIMO.-

La dimisión voluntaria de un miembro del Comité de Préstamos deberá ser comunicada por escrito al órgano que lo designó, teniendo que producirse un nuevo nombramiento en el plazo de tiempo máximo de siete días hábiles contados desde la fecha de la notificación de la dimisión, y surtiendo efectos la dimisión y el nuevo nombramiento en el momento en que se produzca éste último.

OCTAVO.-

Una vez efectuados los nombramientos de los miembros del Comité de Préstamos, se reunirá de forma inmediata y nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario por un mandato de dos años.

NOVENO.-

El Comité de Préstamos se reunirá al menos una vez cada tres meses a instancia de su Presidente y cuantas veces sea solicitado por un tercio de sus miembros.

DÉCIMO.-

El Comité de Préstamos en cada sesión debatirá las distintas solicitudes de préstamos, adoptando acuerdos por mayoría absoluta de los asistentes. Una vez adoptados los acuerdos se elevarán a la Presidencia del Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz para que ordene los mandamientos de pago correspondientes.

La Presidencia del Comité Ejecutivo podrá devolver al Comité de Préstamos los acuerdos adoptados por éste, para su aclaración o corrección cuando considere que estos adolecen de algún defecto. En caso de discrepancia se resolverá definitivamente en el Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.



DÉCIMO-PRIMERO.-

El Comité de Préstamos se constituirá válidamente con la presencia al menos de cuatro de sus miembros.

DÉCIMO-SEGUNDO.-

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros asistentes y en caso de empate resolverá el voto de calidad del Presidente del Comité de Préstamos.

DÉCIMO-TERCERO.-

El Presidente del Comité de Préstamos, además de convocar sus sesiones y ejercer el voto de calidad en caso de empate, dirigirá el debate del mismo y someterá a votación los puntos que se traten.

DÉCIMO-CUARTO.-

El Secretario del Comité de Préstamos levantará acta de los acuerdos adoptados y sustituirá al Presidente en su ausencia.

DÉCIMO-QUINTO.-

El Comité de Préstamos actuará sometiéndose a estos Estatutos y a las bases para la adjudicación de Préstamos establecidas.

DÉCIMO-SEXTO.-

El Comité de Préstamos publicará al menos una vez cada tres meses, en los tablones de anuncios del Consorcio, el estado de cuentas de los fondos destinados a préstamos, indicando de forma expresa la disponibilidad de fondos para otorgar nuevos préstamos.

Dicho anuncio deberá estar expuesto en los tablones de anuncio al menos durante un período de quince días.

Bases para la adjudicación de préstamos al personal de plantilla del consorcio de la zona franca de Cádiz.

PRIMERA.-

Estas bases tienen por objeto regular la concesión de préstamos al personal de plantilla del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

SEGUNDA.-





El Comité de Préstamos actuará y resolverá de conformidad con sus Estatutos y las presentes bases, en todo momento.

TERCERA.-

Sin perjuicio de la negociación colectiva, los fondos disponibles para esta finalidad serán determinados por el Comité Ejecutivo del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

CUARTA.-

Para conceder préstamos se establece como principio general la existencia de una necesidad extraordinaria y/o apremiante de atender por parte del solicitante a un gasto por los conceptos que más adelante se definirán.

QUINTA.-

Para el caso de que concurren dos o más solicitantes de préstamos, y no existan en ese momento fondos disponibles para satisfacer todas las solicitudes, se establece el siguiente orden de prioridad:

1. A la vista de todas las solicitudes y las justificaciones presentadas, el Comité de Préstamos las clasificará de mayor a menor, dando prioridad a aquellos motivos de solicitud que según su mejor criterio y de conformidad con los usos sociales, son más apremiantes o urgentes de atender. En tal sentido se establecen como criterios prioritarios:

- El elevado número de cargas familiares que soporta el solicitante.
- Desprotección social del gasto que provoca la solicitud.
- Peligrosidad para la integridad física y/o moral del solicitante.
- Cualquier otro que se alegue y que sea reconocido de forma general por los usos sociales.

2. Prioridad del solicitante que obtenga en cómputo global menos ingresos que el resto de los solicitantes. Para ello se computarán no sólo los ingresos que obtenga por todos los conceptos el solicitante, sino también los ingresos que obtengan todos los familiares del mismo que convivan en el hogar familiar (esposa, hijos, etc.)

3. Prioridad del solicitante que no disfrute en ese momento de un préstamo, de conformidad con estas bases, sobre los que ya disfruten de uno. En ningún caso se otorgará préstamo al solicitante que en ese momento disfrute de dos.

SEXTA.-



Se otorgarán préstamos por los conceptos que a continuación se determinan:

- a. Para la adquisición de primera vivienda.
- b. Para la adquisición de una nueva vivienda sustituyéndola por la antigua, debido a que ésta última se encuentra en estado ruinoso o en condiciones de inhabitabilidad.
- c. Para la adquisición de una nueva vivienda sustituyéndola por la antigua, adecuándola al número de personas que componen la unidad familiar del solicitante.
- d. Cuando un solicitante, que en su día no pudo disfrutar del préstamo de vivienda en alguno de los tres supuestos anteriores, debido a causas que no se lo puedan imputar, y lo haga para el levantamiento de parte o toda la hipoteca que pesa sobre su vivienda, siempre y cuando al adquirir ésta, lo hizo por alguno de los conceptos que se definen en los apartados A), B), y C). Se le concederá el préstamo en las mismas condiciones y limitaciones de cuantía de préstamos que para lo establecido en los tres apartados anteriores.
- e. Los préstamos de vivienda se otorgarán exclusivamente cuando se cumplan alguna de las cuatro condiciones establecidas anteriormente, y en ningún caso se otorgarán para la adquisición de segunda vivienda o a aquel que ya posea más de una.
- f. Para afrontar gastos médicos de enfermedad y/o invalidez del solicitante o familiares a su cargo, no cubiertos por la Seguridad Social.
- g. Para afrontar gastos de desplazamiento y/o habitación debido a enfermedad o defunción de un familiar del solicitante que se encuentre a su cargo, y la enfermedad o defunción se haya producido fuera de la localidad del domicilio del solicitante.
- h. Para afrontar gastos por defunción de un familiar a cargo del solicitante, siempre y cuando no estén éstos cubiertos por seguro alguno.
- i. Para afrontar gastos por la celebración de matrimonio del solicitante o de sus hijos.
- j. Para afrontar gastos de reparación por avería en los vehículos turismo propiedad del solicitante, siempre que los gastos no estén cubiertos por seguro alguno.
- k. Para afrontar gastos de estudios de los hijos del solicitante por realizarlos fuera de la provincia de Cádiz, siempre que no disfrute de beca y sea imposible realizar dichos estudios en la provincia de Cádiz por carecer del Centro de Enseñanza. En





todo caso los estudios deben tener carácter oficial e impartirse en centro público.

l. Para afrontar gastos de ajuar del hogar siempre que sean artículos de primera necesidad según los usos sociales.

m. Para la adquisición del primer vehículo turismo del solicitante.

SÉPTIMA.-

Los préstamos se otorgarán por el valor real del gasto que se debe afrontar y en todo caso por una cuantía máxima que se expresa en la tabla anexa a estas bases, por lo que en el caso de que el gasto real sobrepase la cantidad máxima establecida, solamente se entregará como préstamo esta cantidad.

Para el caso de que el solicitante realice una petición de préstamo por causa no prevista en estas bases, dicha solicitud será estudiada por la Comisión de Préstamos y atendiendo a los principios generales que se establecen en estas bases, efectuará un informe favorable o desfavorable.

Si el informe es favorable se actuará de conformidad con lo establecido en el artículo diez de los Estatutos de la Comisión de Préstamos. En el presente caso la cantidad máxima a otorgar en préstamo no podrá sobrepasar los 3005,06 euros y el número de mensualidades para su devolución se determinará, según la cantidad otorgada, de conformidad con la tabla anexa a estas bases. En todo caso la cantidad a prestar para cada caso será determinada por el Comité de Préstamos, teniendo en cuenta las normas de estas bases. Si el Comité de préstamos rechaza la solicitud, esta resolución será firme y definitiva.

OCTAVA.-

Los solicitantes están obligados a aportar todos los justificantes que acredite la veracidad de su solicitud.

NOVENA.-

La Comisión de Préstamos queda facultada en todo momento, incluso una vez otorgado el préstamo, para efectuar todas las comprobaciones que crea necesarias, estando obligado el solicitante a facilitarle esta misión durante toda la vigencia del préstamo.

DÉCIMA.-

Aportar datos falsos o incompletos a la Comisión de Préstamos, o la ocultación de los mismos, siendo descubiertos una vez otorgado el préstamo, origina la obligación de devolver el préstamo con un interés del diecisiete por ciento anual sobre la cantidad prestada, hasta su total devolución. Una vez que la Comisión de



Préstamos haya aprobado esta situación, se lo comunicará al interesado y a la Empresa para que se proceda de forma inmediata a descontar los intereses correspondientes en la nómina del trabajador.

DÉCIMO-PRIMERA.-

Todos los préstamos se descontarán mensualmente de la nómina del trabajador sin aplicarse interés alguno a excepción de lo previsto en la base Décima, en los plazos máximos de tiempo que se expresan en la tabla anexa a estas bases. El trabajador podrá pedir voluntariamente que se le descuente el préstamo en un plazo de tiempo inferior.

DÉCIMO-SEGUNDA.-

Los solicitantes deberán presentar su petición por escrito dirigida al Comité de Préstamos y en ella manifestarán expresamente someterse al Estatuto y Bases establecidos para otorgar los Préstamos, sometiéndose a los mismos y poniendo su fecha y su firma.

DÉCIMO-TERCERA.-

Todas las cuestiones e incidentes relacionados con los préstamos serán debatidos por el Comité de Préstamos que emitirá informe que se elevará a la Presidencia del Comité Ejecutivo para que resuelva definitivamente.

Disposición transitoria.

Todos los préstamos concedidos según la normativa anterior a estas bases seguirán rigiéndose por la misma hasta su total devolución. Los presentes Estatutos de la Comisión de Préstamos y Bases para la Adjudicación de los mismos entran en vigor en la fecha de su firma por la Empresa y el Comité de Empresa, por lo que todas las solicitudes de préstamos, que realice el personal de plantilla fija del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz, a partir de ese momento, se registrarán por las presentes normas.

Tabla anexa.

Tipo	Cantidad máxima (euros)	Plazo máximo
A	3005,06	42 meses
B	3005,06	42 meses
C	3005,06	42 meses
D	3005,06	42 meses
E	2103,54	35 meses
F	901,52	20 meses
G	601,01	18 meses
H	901,52	20 meses
I	901,52	20 meses
J	601,01	18 meses



K	1202,02	25 meses
L	1202,02	25 meses
M	1202,02	25 meses

Los presentes estatutos, bases y tabla anexa han sido elaboradas y aceptadas por la Empresa y la Representación de los trabajadores y en prueba de conformidad ambas partes firman, en Cádiz a 6 de mayo de 2005, publicándose en esta misma fecha en los tablones de anuncios del Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.

Norma c.z.f.c.3. Consorcio de la zona franca de Cádiz.

Plan General de Formación.

Para llevar adelante los objetivos generales expresados en el artículo 40 del Convenio en vigor, el Área de Recursos Humanos diseñará y elaborará, en colaboración con los responsables de las demás áreas, un plan general que satisfaga las necesidades de formación detectadas.

Dicho plan ha de cumplimentarse con el denominado Plan de carreras general, junto con el de sucesiones, en el cual se ha de contemplar las trayectorias formativas que se han de seguir para llegar a los diferentes puestos, bien como un valor más ante un ascenso, o bien para el reciclaje del personal en puestos a extinguir y cobertura de plazas por jubilación.

Se nombrará una Comisión de formación integrada por representantes nombrados por la

Dirección del Consorcio y por el Comité de Empresa, desarrollando las siguientes competencias:

1. Establecer las acciones que permitan detectar las necesidades de formación a corto y medio plazo, estimulando e incentivando la participación de los trabajadores en los procesos de formación.
2. Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas.
3. Proponer las modificaciones y adaptaciones que se consideren adecuadas a fin de que la Dirección del Consorcio pueda tenerlas en cuenta en futuros planes de formación.
4. Clarificar en función de los objetivos de la empresa las trayectorias a seguir dentro del plan de carreras general y establecer un sistema de comunicación efectivo.

La comisión de formación estará formada por cinco miembros, tres nombrados

por la Dirección y dos por el Comité de Empresa.

Tipos de formación y forma de asistencia a los mismos

Los cursos de formación y la asistencia a los mismos se registrarán por los siguientes criterios generales:

A) Formación para el perfeccionamiento.

Es aquella formación que se imparte para mejorar los conocimientos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo. Este tipo de formación podrá impartirse dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de la empresa. La asistencia a estos cursos de las personas asignadas es obligatoria.

B) Formación continua en función de la evolución.

Es aquella formación que está orientada, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la nueva adaptación persona puesto, que permita compatibilizar la situación actual con la previsible evolución de profesiones y puestos u oficios. Este tipo de formación entra dentro de una fase preventiva anticipándose a las posibles consecuencias derivadas por procesos de innovación tecnológicas y/o por nuevas formas de organización de trabajo. Este tipo de formación se impartirá en función de la programación específica externa. La asistencia a estos cursos es libre.

C) Formación para la promoción.

Es aquella formación orientada a ocupar posibles vacantes o puestos de nueva creación que existan o puedan existir en la plantilla. Este tipo de formación se impartirá fuera de la jornada laboral. La asistencia a estos cursos no será obligatoria. Esta debe estar contemplada dentro de un plan de carreras general.

D) Formación para la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

Es aquella formación orientada hacia empleados de este Consorcio que sus puestos actuales de trabajo se encuentran en situación de extinción, pero pueden a través de la formación adaptarse a otros puestos de trabajo similares pero con perspectivas de continuidad. Este tipo de formación por sus especiales características se adaptará a la conveniencia del momento pudiéndose impartir en el horario y lugar más idóneo a los intereses del Consorcio. La asistencia a estos cursos será obligatoria.

Clasificación general.

LA FORMACIÓN NO SERÁ COMPENSADA CON DINERO COMO VALOR AÑADIDO QUE

ES, SOLO PODRIA UTILIZARSE SI LA FORMACIÓN ES OBLIGATORIA CONTEMPLAR ALGUN DESCANSO, YA QUE ES UNA INVERSIÓN QUE LA EMPRESA HACE EN EL/LA EMPLEADO/A. TENIENDO EN CUENTA QUE EL MAYOR ACTIVO QUE PUEDE TENER UNA PERSONA HOY ES SU NIVEL DE EMPLEABILIDAD.

ACTA FINAL.

ANEXO 1 Grupos profesionales y Categorías:

II. Mandos Intermedios.

A. Responsable con Mando o Jefatura

B. Responsable de Gestión y Equipo del Dpto.

C. Responsable de Coordinar Funciones y Equipo del Dpto.

III. Puestos de Especial Cualificación y Titulados.

A. Puestos de especial Cualificación

B. Titulados Superiores

C. Titulados Medios

IV. Técnicos, Administrativos y Recepción.

A. Técnicos Auxiliares

B. Administrativos A con formación específica

C. Administrativos B base

D. Recepcionista

V. Personal de apoyo.

B. Personal de apoyo con formación específica

C. Personal de apoyo base

VI. Grupo a extinguir

D1. Jefe de Equipo

D2. Oficial 1º de Oficio

ANEXO 2 Sueldos Escala año 2009

MANDOS INTERMEDIOS

Euros mes/día		
2A	Responsable con mando o jefatura	2.287,57
2B	Responsable de Gestión o Equipo del Dpto.	1.854,98
2C	Responsable de Coordinar Funciones y Equipo del Dpto	1.854,98

PUESTOS DE ESPECIAL CUALIFICACIÓN Y TITULADOS

3A	Técnico de especial cualificación	1.727,18
3B	Titulado superior	1.727,18
3C	Titulado Medio	1.727,18

TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y RECEPCIÓN

4A	Técnico Auxiliar	1.596,60
4B	Administrativo A con formación específica	1.596,60
4C	Administrativo B, base	1.457,87
4D	Recepcionista	1.302,69

PERSONAL DE APOYO

5A	Personal de apoyo con formación específica	42,98
5B	Personal de apoyo base	32,32

GRUPO VI (a extinguir)

D1	Jefe de Equipo	1.620,95
D2	Oficial 1ª de Oficio	48,08

ANEXO 3 Antigüedad escala año 2009 (trienios) - Euros mes/día.

Grupos Profesionales	Nivel	uno	dos	tres	cuatro	cinco	seis	siete	ocho	nueve
Mandos Intermedios	2A	22,88	45,75	68,63	91,50	114,38	137,25	160,13	183,01	205,88
	2B	18,55	37,10	55,65	74,20	92,75	111,30	129,85	148,40	166,95
	2C	18,55	37,10	55,65	74,20	92,75	111,30	129,85	148,40	166,95
Puestos Especial Cualificación y Titulados	3A	17,27	34,54	51,82	69,09	86,36	103,63	120,90	138,17	155,45
	3B	17,27	34,54	51,82	69,09	86,36	103,63	120,90	138,17	155,45
	3C	17,27	34,54	51,82	69,09	86,36	103,63	120,90	138,17	155,45
Técnico Administrativos Recepción	4A	15,97	31,93	47,90	63,86	79,83	95,80	111,76	127,73	143,69
	4B	15,97	31,93	47,90	63,86	79,83	95,80	111,76	127,73	143,69
	4C	14,58	29,16	43,74	58,31	72,89	87,47	102,05	116,63	131,21
	4D	13,03	26,05	39,08	52,11	65,13	78,16	91,19	104,22	117,24
Personal de Apoyo	5A	0,43	0,86	1,29	1,72	2,15	2,58	3,01	3,44	3,87
	5B	0,32	0,65	0,97	1,29	1,62	1,94	2,26	2,59	2,91
Grupo VI	D1	16,21	32,42	48,63	64,84	81,05	97,26	113,47	129,68	145,89
	D2	0,48	0,96	1,44	1,92	2,40	2,88	3,37	3,85	4,33



ANEXO 4 Horas Extras, Productividad, Jornales, Complemento Puesto y Dedicación Plena.

Grupo Profesional	Nivel	Horas extras	Jornales sábado	Horas Productividad	Complemento de puesto	Dedicación Plena mínimo	Dedicación Plena máximo
Mandos	2A	19,72	76,02	9,86	544,17	181,38	575,88
Intermedios	2B	17,06	61,83	8,52	444,53	148,17	489,37
	2C	17,06	61,83	8,52	444,53	148,17	489,37
Puestos Especial Cualificación y Titulados	3A	16,99	57,57	8,49	413,88	137,95	477,75
	3B	16,99	57,57	8,49	413,88	137,95	477,75
	3C	16,99	57,57	8,49	413,88	137,95	477,75
Técnico Administrativos Recepción	4A	15,79	53,21	7,90	383,22	127,74	443,45
	4B	15,79	53,21	7,90	383,22	127,74	443,45
	4C	14,57	48,61	7,28	352,57	117,52	408,91
	4D	13,36	43,41	6,68	314,23	104,74	371,92
Personal de Apoyo	5A	13,36	42,98	6,68	314,23	104,74	371,92
	5B	9,89	32,32	4,95	237,59	104,74	371,92
Grupo VI	D1	15,49	54,04	7,74	390,89	130,29	441,87
	D2	14,57	48,08	7,28	352,57	117,52	408,91

ANEXO 5 Horarios

CUADRO DE HORARIOS

Personal afectado	Jornada de trabajo	Horarios
Oficinas y Talleres	Horario continuado de lunes a viernes	De 08:00 a 15:00 h.
	Dos turnos rotativos de lunes a jueves	1º Grupo de 08:00 h. a 15:00 h. 2º Grupo de 08:00 h. a 12:00 h. y de 17:00 h. a 20:00 h.
Recepcionistas	Horario continuado los viernes y durante los meses de julio y agosto, excepto necesidades del servicio	De 08:00 h. a 15:00 h.

ANEXO 6 Incidencias en jornada normal.

TIPO INCIDENCIAS EN LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO.

Horario Estipulado	Horario Realizado	Calificación
8 - 15 horas	8 - 12 y 17 - 20	Cambio turno
8 - 12 y 17 - 20	8 a 15	Cambio turno

ANEXO 7 Pluses.

NORMATIVA DE APLICACIÓN PARA PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y ALTURA.

CIRCUNSTANCIA	TOXICIDAD	PENOSIDAD	PELIGROSIDAD	ALTURA
Trabajos a realizar en pozo de bombeo	X	X		
Trabajos a realizar en techos Naves			X	X

ANEXO 8 Complemento antigüedad 96.

NOMBRE	1er. Complemento	2º Complemento
Aibar Calvo, Diego	68,72	71,44
Aibar Calvo, Francisco	49,02	94,30
Álvarez Mateos, Diego	64,98	74,27
Calciz Cebrero, Pascual	68,72	86,32
Cano Rivero, Francisco	22,39	141,05
Deusto Muñoz, Laura	16,34	102,53
Endrina Aragón, Francisco	51,54	97,53
Falcón Montero, Jesús	00,00	85,29
Fedriani Garci, Francisco José	68,72	86,55
Fernández Vega, José M ^a	131,60	74,92
Galván Pérez, Jesús	75,41	94,65
Gómez García, Juan José	85,91	68,66
Gómez Venegas, M ^a Manuela	56,53	106,37
Glez. de la Torre Guirao, Felipe	85,91	72,46
Macías Segura, Antonio	51,54	92,50
Medina Villalba, Manuel	80,22	101,02
Moreno Rubio, Francisco	51,54	59,94
Muñoz Boó, M ^a Carmen	56,53	81,70
Muñoz Galindo, Miguel Ángel	75,41	72,25
Pavón Méndez, Ramón	56,56	107,11
Pavón del Valle, Antonio	68,72	76,74
Pecci Lara, Francisco Javier	51,54	98,25
Pérez Cortés, M ^a Isabel	94,21	95,31
Piñero Parra, Francisco	56,53	110,00
Rodríguez Tey, Manuel Francisco	40,11	104,32
Sibón Pereira, Antonio	68,72	86,08
Taboada Corzo, Félix	00,00	151,74
Toledo Bastón, Ramón	18,13	107,19
Valderrama Jiménez, Carlos	60,17	115,26
Vinuesa Villanueva, Pilar	16,34	97,81
TOTALES	1.692,06	2.813,56

ANEXO 9 Normativa vestuario.

PERSONAL SUBALTERNO.

PRENDA	PRIMERA ENTREGA	ENTREGA SUCESIVAS
Pantalón Invierno	2 Unidades	2 Unidad cada año
Pantalón Verano	2 Unidades	2 Unidad cada año
Camisa Invierno	3 Unidades	2 Unidades cada año
Camisa Verano	3 Unidades	2 Unidades cada año
Corbatas	2 Unidades	1 Unidad cada año
Par Calcetines Invierno	2 Unidades	1 Unidad cada año
Par Calcetines Verano	2 Unidades	1 Unidad cada año
Jersey	2 Unidades	1 Unidad cada año
Cinturón	1 Unidades	1 Unidad cada 3 años
Chaqueta	1 Unidades	1 Unidad cada 2 años
Par de zapatos	1 Unidades	1 Unidad cada año

PERSONAL DE TALLERES.

PRENDA	PRIMERA ENTREGA	ENTREGA SUCESIVAS
Chaquetilla trabajos	2 Unidades	1 Unidad cada año
Pantalón trabajo	3 Unidades	2 Unidades cada año
Camisa verano	3 Unidades	2 Unidades cada año
Camisa invierno	3 Unidades	2 Unidades cada año
Chaquetón reversible o jersey	1 Unidad	2 Unidades cada año
Bota de trabajo	2 Unidades	1 Unidad cada año
Toallas	2 Unidades	2 Unidad cada año
Chaquetón Invierno	1 Unidad	1 Unidad cada dos años

PERSONAL VIGILANCIA DE OBRA.

PRENDA	PRIMERA ENTREGA	ENTREGA SUCESIVAS
Casco	2 Unidades	1 Unidad cada año
Chaleco reflectante	2 Unidades	1 Unidad cada año
Botas	2 Unidades	1 Unidad cada año
Par calcetines	2 Unidades	2 Unidades cada año
Chaquetón desmontable	1 Unidad	1 Unidad cada año
Pantalón verano	2 Unidades	2 Unidades cada año
Pantalón invierno	2 Unidades	2 Unidades cada año
Jersey	1 Unidad	1 Unidad cada año
Guante poliamida	2 Unidades	2 Unidades cada año

ANEXO 10.- CALENDARIO LABORAL 2009.



ENERO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
			7	8	9	10
5	6	7	8	9	10	11
0	0	7	7	7	0	0
12	13	14	15	16	17	18
7	7	7	7	7	0	0
19	20	21	22	23	24	25
7	7	7	7	7	0	0
26	27	28	29	30	31	
7	7	7	7	7	0	

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
						1
						0
2	3	4	5	6	7	8
7	7	7	7	7	0	0
9	10	11	12	13	14	15
7	7	7	7	7	0	0
16	17	18	19	20	21	22
7	7	7	7	7	0	0
23	24	25	26	27	28	
0	7	7	7	7	0	

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
						1
						0
2	3	4	5	6	7	8
7	7	7	7	7	0	0
9	10	11	12	13	14	15
7	7	7	7	7	0	0
16	17	18	19	20	21	22
7	7	7	7	7	0	0
23	24	25	26	27	28	29
7	7	7	7	7	0	0
30	31					
7	7					

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
			7	7	7	0
6	7	8	9	10	11	12
7	7	7	0	0	0	0
13	14	15	16	17	18	19
7	7	7	7	7	0	0
20	21	22	23	24	25	26
7	7	7	7	7	0	0
27	28	29	30			
7	7	7	7			

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
				0	0	0
4	5	6	7	8	9	10
7	7	7	7	7	0	0
11	12	13	14	15	16	17
7	7	7	7	7	0	0
18	19	20	21	22	23	24
7	7	7	7	7	0	0
25	26	27	28	29	30	31
7	7	7	7	7	0	0

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
7	7	7	7	7	0	0
8	9	10	11	12	13	14
7	7	7	7	7	0	0
15	16	17	18	19	20	21
7	7	7	7	7	0	0
22	23	24	25	26	27	28
7	7	7	7	7	0	0
29	30					
7	7					

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		7	7	7	0	0
6	7	8	9	10	11	12
7	7	7	7	7	0	0
13	14	15	16	17	18	19
7	7	7	7	7	0	0
20	21	22	23	24	25	26
7	7	7	7	7	0	0
27	28	29	30	31		
7	7	7	7	7		

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
					0	0
3	4	5	6	7	8	9
7	7	7	7	7	0	0
10	11	12	13	14	15	16
7	7	7	7	7	0	0
17	18	19	20	21	22	23
7	7	7	7	7	0	0
24	25	26	27	28	29	30
7	7	7	7	7		
31						
7						

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		7	7	7	0	0
7	8	9	10	11	12	13
7	7	7	7	7	0	0
14	15	16	17	18	19	20
7	7	7	7	7	0	0
21	22	23	24	25	26	27
7	7	7	7	7	0	0
28	29	30				
7	7	7				

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
			7	7	0	0
5	6	7	8	9	10	11
7	7	0	7	7	0	0
12	13	14	15	16	17	18
0	7	7	7	7	0	0
19	20	21	22	23	24	25
7	7	7	7	7	0	0
26	27	28	29	30	31	
7	7	7	7	7	0	

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
						0
2	3	4	5	6	7	8
0	7	7	7	7	0	0
9	10	11	12	13	14	15
7	7	7	7	7	0	0
16	17	18	19	20	21	22
7	7	7	7	7	0	0
23	24	25	26	27	28	29
7	7	7	7	7	0	0
30						
7						

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
			7	7	7	0
7	8	9	10	11	12	13
0	0	7	7	7	0	0
14	15	16	17	18	19	20
7	7	7	7	7	0	0
21	22	23	24	25	26	27
7	7	7	0	0	0	0
28	29	30	31			
7	7	7	0			





ANEXO 10.- CALENDARIO LABORAL 2010

ENERO

L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	0
4	5	6	7	8	9	10	
7	0	0	7	7	0	0	21
11	12	13	14	15	16	17	
7	7	7	7	7	0	0	35
18	19	20	21	22	23	24	
7	7	7	7	7	0	0	35
25	26	27	28	29	30	31	
7	7	7	7	7	0	0	35

126

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D	
							0
1	2	3	4	5	6	7	
7	7	7	7	7	0	0	35
8	9	10	11	12	13	14	
7	7	7	7	7	0	0	35
15	16	17	18	19	20	21	
0	7	7	7	7	0	0	28
22	23	24	25	26	27	28	
7	7	7	7	7	0	0	35

133





MARZO

L	M	X	J	V	S	D	
							0
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	28
15	16	17	18	19	20	21	35
22	23	24	25	26	27	28	35
29	30	31					35
							21
							154

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	0
5	6	7	8	9	10	11	35
12	13	14	15	16	17	18	35
19	20	21	22	23	24	25	35
26	27	28	29	30			35
							140

MAYO

L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	0
3	4	5	6	7	8	9	35
10	11	12	13	14	15	16	35
17	18	19	20	21	22	23	35
24	25	26	27	28	29	30	35
31							7
							147

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	28
7	8	9	10	11	12	13	35
14	15	16	17	18	19	20	35
21	22	23	24	25	26	27	35
28	29	30					21
							154

JULIO

L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	14
5	6	7	8	9	10	11	35
12	13	14	15	16	17	18	35
19	20	21	22	23	24	25	35
26	27	28	29	30	31		35
							154

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D	
						1	0
2	3	4	5	6	7	8	35
9	10	11	12	13	14	15	35
16	17	18	19	20	21	22	28
23	24	25	26	27	28	29	35
30	31						14
							147

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	21
6	7	8	9	10	11	12	35
13	14	15	16	17	18	19	35
20	21	22	23	24	25	26	35
27	28	29	30				28
							154

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	7
4	5	6	7	8	9	10	28
11	12	13	14	15	16	17	28
18	19	20	21	22	23	24	35
25	26	27	28	29	30	31	35
							133

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D	
							0
1	2	3	4	5	6	7	28
8	9	10	11	12	13	14	35
15	16	17	18	19	20	21	35
22	23	24	25	26	27	28	35
29	30						14
							147

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	21
6	7	8	9	10	11	12	21
13	14	15	16	17	18	19	35
20	21	22	23	24	25	26	28
27	28	29	30	31			28
							133

