



RESOLUCIÓN POR LA QUE SE APRUEBA EL ACUERDO DE EMPRESA DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA

Javier Jiménez Maroto, Secretario de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y en lo acordado en el punto 24 de la reunión celebrada los días 31 de enero y 1 de febrero de 2023, una vez analizada la documentación pertinente,

RESUELVE

APROBAR el Acuerdo de Empresa de la Autoridad Portuaria de Málaga.

En Madrid, a 10 de junio de 2024

Firmado
digitalmente por
JIMENEZ MAROTO
JAVIER - DNI
05308397C
Fecha: 2024.06.10
10:23:29 +02'00'

Javier Jiménez Maroto

BORRADOR ACUERDO DE EMPRESA
DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA
POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DEL
III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y
AUTORIDADES PORTUARIAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1º.- **Ámbito Funcional, Personal y Territorial***

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 48.3 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y en el artículo 4º del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, (Resolución de 13 de junio de 2.019, de la Dirección General de Trabajo, B.O.E. nº 143 de 15 de junio de 2.019 y Resolución de 28 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 13 de junio de 2019, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, B.O.E. nº163, de 9 de julio de 2019). en adelante III C.C. P.E.-AA.PP., el presente Acuerdo de Empresa complementa la regulación de las relaciones laborales de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del citado III C.C. P.E.-AA.PP., que prestan sus servicios en el Organismo Público Autoridad Portuaria de Málaga, en adelante APM.

*Artículo 2º.- **Ámbito Temporal y Denuncia.***

El presente Acuerdo de Empresa tendrá aplicación, a efectos económicos, desde el 1 de julio de 2.023 y hasta la finalización de la vigencia del III C.C. P.E.-AA.PP.; excepto en aquellos conceptos en que el mencionado III Convenio, y/o este mismo Acuerdo de Empresa de ámbito local, establezcan fechas diferentes.

Habrá prórroga automática de este Acuerdo de Empresa, durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la Representación de cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso superior

a un mes, e inferior a tres meses, respecto de la fecha en que finalice el mismo.

En cualquier caso, la firma de un nuevo Convenio Colectivo en el ámbito de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias obligaría automáticamente a la negociación de un nuevo Acuerdo de Empresa local.

En las circunstancias del párrafo anterior, o en el caso de ser denunciado este Acuerdo de Empresa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado y anexos del presente Acuerdo de Empresa, salvo que el Convenio de ámbito superior lo derogue expresamente de forma total o parcial.

Artículo 3º.- Las Partes.

Se entiende como parte empresarial, a tenor de del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, a la Autoridad Portuaria de Málaga, con el propio origen, naturaleza y demás características definidas en la Sección 2ª del Capítulo 1 del Título I del mencionado Real Decreto Legislativo.

La parte social está integrada por la Representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos firmantes del presente Acuerdo de Empresa, en proporción a la representatividad que ostenta de acuerdo con el resultado de las últimas Elecciones Sindicales.

Artículo 4º.- Naturaleza, Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo de Empresa forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Acuerdo de Empresa con vinculación a la totalidad del mismo, en condiciones homogéneas de trabajo.

Las condiciones económicas pactadas en este Acuerdo de Empresa, como ampliación de las pactadas en el III C.C. P.E.-AA.PP., forman un todo y son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por

imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio o pacto, contrato individual; (salvo lo dispuesto en el artículo siguiente).

Las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este Acuerdo de Empresa, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del mismo. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Artículo 5º.- Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Durante la vigencia del presente Acuerdo de Empresa, se constituirá una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que deberá formalizarse en el plazo de los quince días siguientes a la firma del mismo.

La Comisión, que será paritaria, intentando la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Estará formada por ocho miembros designados entre las partes firmantes. De ellos cuatro representarán a la APM

y cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa y garantizará la presencia de los sindicatos firmantes del presente acuerdo.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

La condición de miembro de la Comisión es personal e intransferible. Las variaciones de los miembros de la Comisión que puedan producirse se comunicarán, obligada y simultáneamente al efectuarse el relevo, a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

La sede administrativa de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Acuerdo de Empresa a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en la sede de la APM con domicilio en Muelle de Cánovas s/n, 29001-Málaga.

La Secretaría de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, que no tendrá voz ni voto y residirá en la APM, tendrá las siguientes funciones:

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión, así como las citaciones a las partes.

- b) Moderar las reuniones de la Comisión.
- c) Recibir los actos de comunicación de los miembros de comisión, sean notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- d) Redactar las actas de las sesiones para ser signadas por al menos un representante de cada parte y por la persona que ejerza la Secretaría.
- e) Expedir certificados de los acuerdos adoptados.
- f) Custodia y archivo de la documentación que por parte de los integrantes se haga llegar a la Comisión.
- g) Transmitir a las Partes, dentro del plazo de 24 horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos etc., sean remitidos a la sede de la Comisión, por correo electrónico, entendiéndose éste como medio de comunicación válido y en aras de la celeridad en las comunicaciones, sin perjuicio del uso de otros medios de comunicación escritos.
- h) Todas aquellas otras que sean inherentes a su condición de Secretario/a y la Comisión le atribuya.

La Comisión deberá reunirse, para tratar asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario, cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de la APM o 3 miembros de la representación sindical.

Las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter motivadamente ordinario o extraordinario.

Las convocatorias de la Comisión de Vigilancia e Interpretación en las que se incluyan puntos del orden del día, relativos a conflictos colectivos o huelgas, tendrán el carácter de extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya motivadamente el carácter ordinario.

En las convocatorias ordinarias, la Comisión deberá resolver, los asuntos que se le planteen, en el plazo de 15 días naturales y en las extraordinarias, en el término de 3 días hábiles desde la recepción de la convocatoria.

Para proceder a la convocatoria de la Comisión de Vigilancia e Interpretación habrá que comunicarlo a la Secretaría de la Comisión, con 3 días hábiles de antelación, a la fecha de la reunión, haciendo constar el Orden

del Día y el carácter de la reunión y remitiendo a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de la reunión. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a las demás partes.

Se acuerda el uso del correo electrónico como medio de comunicación válido a los efectos de solicitudes, peticiones y convocatorias de la comisión.

De las reuniones de la Comisión se levantará acta sucinta en la que se reflejarán, los asistentes, las circunstancias de tiempo y lugar, los acuerdos que se alcancen y cualquier opinión razonada que alguno de los integrantes desee hacer figurar.

Las actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros.

Para su validez, las actas deberán ser aprobadas por la Comisión. Dicha aprobación, se efectuará con carácter ordinario en la misma reunión, y con carácter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión.

Una vez aprobadas las actas, éstas tendrán carácter vinculante.

Competencias de la Comisión de Vigilancia e Interpretación:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Acuerdo de Empresa y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Entender en materia de Conflicto Colectivo, derivados de la aplicación y/o interpretación del presente Acuerdo de Empresa, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el III C.C. P.E.-AA.PP., y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga sin perjuicio de las atribuciones legales recogidas para las Centrales Sindicales.
- Entender de conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Cualquier otra atribución que expresamente le venga dada por el presente Acuerdo de Empresa.

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión, ésta podrá convocar Comisiones de Trabajo, cuyas propuestas habrán de ser aprobadas por la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Para la válida constitución de la Comisión de Vigilancia e Interpretación y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89º.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de los integrantes de la Comisión, las diferencias existentes en su seno podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación de la Comisión Paritaria del III C.C. P.E.-AA.PP.. De mantenerse el desacuerdo, la parte social o el sindicato, o la parte empresarial afectada adoptará las medidas que considere oportunas para la defensa de sus intereses.

Así mismo las partes se comprometen a poner en marcha todos los mecanismos de solución de conflictos pactados en el III C.C. P.E.-AA.PP., y se vinculan expresamente al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, salvo que la cuestión sometida al mismo tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable.

A los efectos del presente artículo, la Comisión podrá interpretar también el carácter de conflictos colectivos sobre aquellos que, siendo promovidos por una persona trabajadora a título individual, su solución sea extensible o generalizable a un colectivo de personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 6º.- Tipos de Contrato y Contratación Temporal.

Se estará sujeto a lo dispuesto en la vigente normativa legal, así como en el III C.C. P.E.-AA.PP.

Ninguna persona trabajadora, podrá ser discriminada por el tipo de contrato que tenga, estando obligada la APM a respetar los mismos requisitos para su contratación y mantenerles las mismas condiciones salariales y demás condiciones recogidas en el Plan de Igualdad de la APMA. Con carácter general no se celebrarán contratos de puesta a disposición concertados con Empresas de Trabajo Temporal.

El tipo de contrato habitual será el de fijo a tiempo completo.

Los contratos temporales o a tiempo parcial solo podrán hacerse por circunstancias especiales de trabajo y en relación con tareas donde puntualmente se requiera un incremento de recursos humanos para atender las necesidades del servicio en gestión directa de la APM, siempre que haya dotación presupuestaria legalmente establecida, y serán cubiertos preferentemente con personal procedente de la correspondiente Bolsa de Trabajo, y con carácter previo a su contratación deberá informarse al Comité de Empresa.

Los contratos temporales se regirán por las normas generales que regulen cada modalidad de contratación y por lo recogido en el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Artículo 7º.- Jornada y Horario de Trabajo.

La jornada de trabajo general será la recogida en el Artículo 18 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. A estos efectos se considerarán los permisos retribuidos regulados como trabajo efectivo.

La jornada semanal será como máximo de treinta y siete horas y media

de trabajo efectivo, con los horarios que para el personal de cada servicio se relacionan en el Anexo II, y todo ello en tanto no sean establecidas formalmente por el Organismo Público Puertos del Estado las directrices para la aplicación en el sistema portuario estatal español de la jornada semanal de 35 horas de trabajo efectivo, en cuyo caso en la APM se establecerá sin efectos retroactivos de ninguna clase dicha jornada semanal de 35 horas, siempre de conformidad con el tenor de las directrices en cuestión.

En los contratos temporales de duración menor de dos meses, la jornada laboral que conste en el contrato de trabajo, se podrá adecuar a las necesidades reales de la contratación en cuanto al horario de prestación del trabajo, sin que ello pueda suponer incumplimiento de lo regulado en el párrafo anterior, ni de lo dispuesto en este Acuerdo de Empresa respecto a procedimientos y compensación.

Todas las personas trabajadoras del Servicio de Policía Portuaria que estén adscritos al cuadrante que figura en el Anexo II, cuando les corresponda el turno de noche según cuadrante, descansarán una de las seis noches que se regulan en el mencionado cuadrante horario.

Cuando se trabaje en horario continuo se establece la posibilidad, a iniciativa de la persona trabajadora, de flexibilizar el horario de trabajo, a la entrada o salida de su horario habitual. Para efectuar esta opción deberá concretarse por escrito y contar con la aceptación de la Dirección, fijándose así mismo la recuperación de dicho margen.

Cuando excepcionalmente y/o por razones técnicas u organizativas se trabaje en sábado, domingo o día festivo, se percibirá un plus igual para todas las categorías profesionales en la cuantía que se indica en el artículo 21 del III C.C. P.E.-AA.PP., y se generará una jornada de descanso.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación al personal sujeto a turnos en modalidad A) y B), al tener incluidos los domingos y festivos en el mismo, ya que en el cuadrante se incluye también el descanso semanal, por lo que solo tendrá derecho al percibo de la cantidad económica que se indica en el artículo 64 del III C.C. P.E.-AA.PP. Esta cantidad económica, también se percibirá cuando el trabajo se preste entre las 0:00 horas y 24:00 horas del sábado, domingo o festivo.

Artículo 8º Trabajo no presencial.

El trabajo en modalidad no presencial queda regulado según lo recogido en la Resolución de la Presidencia de la APM de fecha 19 de enero de 2023 por la que se aprueba la jornada de trabajo no presencial en el Organismo Público APM, sin perjuicio de una posterior regulación siguiendo las directrices marcadas o guías generales propuestas desde el Organismo Público Puertos del Estado y previa negociación con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 9º.- Vacaciones.

Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas, que tendrán la duración de un mes natural, sin que en ningún caso pueda ser inferior a veintidós días hábiles; todo ello sin perjuicio de los días adicionales por cumplimiento de años de servicio activo, recogido en el III convenio colectivo de P.E. y AAPP. que se detalla en párrafos posteriores.

Los días ordinarios de vacaciones se incrementarán por el cumplimiento de servicio activo de acuerdo con la siguiente escala:

- Aquella persona trabajadora que haya cumplido 15 años de servicio activo dispondrá de un día más de vacaciones resultando un total de 23 días hábiles en cómputo anual.
- Cuando persona trabajadora cumpla 20 años de servicio activo dispondrá de dos días más de vacaciones resultando un total de 24 días hábiles en cómputo anual.
- Cuando persona trabajadora cumpla 25 años de servicio activo dispondrá de tres días más de vacaciones resultando un total de 25 días hábiles en cómputo anual.
- La persona trabajadora que cumpla 30 o más años de servicio activo dispondrá de cuatro días más de vacaciones resultando un total de 26 días hábiles en cómputo anual.

Las personas trabajadoras podrán distribuir estos días adicionales a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio que habrán de estar suficientemente motivadas en el acto administrativo denegando el periodo vacacional solicitado por la persona trabajadora.

A estos efectos la relación de características que debe tener la resolución de denegación de permiso por necesidades del servicio, a título orientativo y no excluyente, son:

- .- Sometimiento al Principio de Legalidad
- .- Acreditación de causa suficiente.
- .- Congruente con los motivos de Denegación.
- .- Motivada.
- .- Que no produzca agravio con otros compañeros adscritos al mismo entorno de tareas en la APM.
- .- No vulneración con principios de Conciliación de vida laboral y personal.
- .- Sometida al Principio de Proporcionalidad.
- .- Que no haya alternativa viable dentro del personal del servicio.
- .- Aplicada de forma excepcional.

El período vacacional queda establecido, con carácter general, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

En principio el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida. No obstante, cuando se fraccionen se hará a petición del interesado.

Una vez comenzado su disfrute, las vacaciones se interrumpirán en caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de I.T.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, teniendo derecho el personal de nuevo ingreso a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en dicho período. Excepcionalmente, al personal afectado por Incapacidad Temporal antes de la iniciación de sus vacaciones le será de aplicación lo recogido en el artículo 23 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Sólo al personal que durante el año no haya disfrutado las vacaciones por suspensión o extinción de su contrato de trabajo, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado. El citado abono solo será posible en casos de rescisión o finalización de contrato, ya que el III Convenio Colectivo no permite abonar las vacaciones no disfrutadas en otros supuestos

Excepcionalmente, cuando una persona trabajadora no haya podido disfrutar de la totalidad de las vacaciones por razones de servicio, podrá disfrutarlas hasta el treinta y uno de enero del año siguiente.

La persona trabajadora podrá, excepcionalmente, y respetando las necesidades del servicio, solicitar el disfrute de sus vacaciones entre el 01 de octubre y el 31 de mayo.

Las personas trabajadoras afectadas por este Acuerdo de Empresa deberán concretar por escrito, durante el mes de noviembre del año anterior al de su disfrute, el período de vacaciones que desea para que, una vez planificadas las necesidades de los servicios y oída la Representación de los trabajadores, se elabore y publique cada año, en los correspondientes tablones de anuncios, el calendario vacacional, respetando el criterio de rotación anual. Las personas trabajadoras conocerán la planificación de las vacaciones tres meses antes, como mínimo, a la del comienzo de sus vacaciones salvo excepciones debidamente justificadas.

Las vacaciones se abonarán conforme al promedio de la totalidad de los emolumentos fijos o programados en el régimen de organización, obtenidos por la persona trabajadora durante los últimos doce meses anteriores al comienzo del disfrute de las vacaciones anuales, con la revalorización que en cada caso corresponda, efectuada de acuerdo con los Convenios Colectivos al año de disfrute de las mismas y a la categoría que ostente en el momento de disfrute de las vacaciones.

Artículo 10º.- Licencias sin retribución.

Las personas trabajadoras que hayan cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días, ni superior a seis 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 seis meses cada dos años.

A estos efectos la relación de características que debe tener la resolución de denegación de permiso por necesidades del servicio, a título orientativo y no excluyente, son:

- .- Sometimiento al Principio de Legalidad
- .- Acreditación de causa suficiente.
- .- Congruente con los motivos de Denegación.
- .- Motivada.
- .- Que no produzca agravio con otros compañeros adscritos al mismo entorno de tareas en la APM.

- No vulneración con principios de Conciliación de vida laboral y personal.
- Sometida al Principio de Proporcionalidad.
- Que no haya alternativa viable dentro del personal del servicio.
- Aplicada de forma excepcional.

Esta licencia no será motivo de suspensión del contrato, salvo que durante la aplicación de la misma se produzca nueva alta en cotización a la Seguridad Social.

Artículo 11º.- Permisos retribuidos.

Serán los establecidos en el artículo 25º del III C.C. P.E.-AA.PP., y en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuando alguno de los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre o cualquier festivo nacional, autonómico o local de la ciudad de Málaga coincidan en sábado, domingo o descanso programado en las jornadas laborales, se disfrutará de un día más de libre disposición por cada día en que concurra esta circunstancia, a añadir a los del artículo 25º apartado f) del III C.C. P.E.-AA.PP.. En todo caso, estos días tendrán la consideración de festivo que se establece, a efectos económicos y de compensación de descansos, en el artículo 8º de este Acuerdo de Empresa.

La utilización y disfrute de dichos días no puede quedar sometida a “concesión” sino que sólo en el caso de necesidades del servicio entendido en el sentido de excepcionalidad puede negarse el permiso solicitado por la persona trabajadora.

La negativa a dicho disfrute constituirá la excepcionalidad y la causa deberá estar debidamente justificada y señalada su denegación.

Las personas trabajadoras adscritas al servicio de Policía Portuaria podrá utilizar hasta 6 días al año en calidad de permisos por Asuntos Particulares (remunerados), con una norma general de utilización de dichos permisos de un/a policía portuario/a por Grupo de Servicio, pudiendo simultanear dicha circunstancia en caso de ser posible a la vista de las necesidades del servicio valoradas por el Jefe de la División de Seguridad y Protección de la APM o quién coyunturalmente le sustituya a aquel en sus funciones, hasta un máximo de tres policías portuarios/as por Grupo de Servicio.

Las mismas premisas serán de aplicación al disfrute de días adicionales de libre disposición en relación a las predicciones de cumplimiento de Trienios regulados en el apartado f) del artículo 25 del III C.C. P.E.-AA.PP.

A estos efectos la relación de características que debe tener la resolución de denegación de permiso por necesidades del servicio es:

- .- Sometimiento al Principio de Legalidad
- .- Acreditación de causa suficiente.
- .- Congruente con los motivos de Denegación.
- .- Motivada.
- .- Que no produzca agravio con otros compañeros adscritos al mismo entorno de tareas en la APM.
- .- No vulneración con principios de Conciliación de vida laboral y personal.
- .- Sometida al Principio de Proporcionalidad.
- .- Que no haya alternativa viable dentro del personal del servicio.
- .- Aplicada de forma excepcional.

Las solicitudes de permisos de las personas trabajadoras adscritas a la Policía Portuaria deberán realizarse con una antelación mínima de 9 días naturales. La denegación deberá ser motivada, en los términos indicados, y emitida por escrito y dirigida al trabajador por el Jefe de la División de Seguridad y Protección de la APM.

CAPÍTULO IV

JUBILACIONES

Artículo 12º.- Jubilaciones.

El capítulo referente a los distintos tipos de jubilaciones se encuentra regulado en el III C.C.P.E.-AA.PP., procediéndose en la APM en consecuencia con lo allí estipulado.

No obstante, para una mejor concreción de las posibilidades previstas, se prevén las siguientes consideraciones:

La jornada que la persona trabajadora jubilada parcialmente debe realizar anualmente, en el porcentaje que corresponda de la jornada anual establecida en este Acuerdo de Empresa en cada momento, se podrá prestar preferentemente, previo acuerdo entre la persona trabajadora y la APM, de forma continuada e inmediata al pase a la nueva situación. En cualquier caso, la forma de realizar la jornada correspondiente al nuevo contrato, será pactada a su inicio entre la APM y la persona trabajadora.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 13º.- Otras Actividades.

Al objeto de respetar las recomendaciones del la O.I.T. en cuanto al deterioro de la salud que puede ocasionar el trabajo a turnos y contemplando, al mismo tiempo, la necesidad de que los servicios se presten en las mejores condiciones, las personas trabajadoras podrán pasar a desempeñar una actividad diferente a la suya habitual.

1.- Serán causas determinantes para la aplicación de un cambio de funciones por motivos de salud las siguientes:

- Determinación de edades en relación a la actividad profesional.
- Disminución de aptitudes psicofísicas para el desempeño de la profesión o actividad habitual.
- Situaciones especiales en relación a la actividad.

2.- Esta situación permanecerá hasta la edad de jubilación, salvo que las causas que la motivasen fuesen transitorias y desapareciesen con el tiempo, lo que conllevaría a que la persona trabajadora retornase a su función habitual.

3.- La detección de la necesidad de aplicar este cambio de funciones por motivos de salud, así como la adscripción a la nueva, se realizará de manera objetiva, con la persona trabajadora y consensuado con los representantes de las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad y procurando en la medida de lo posible que ésta nueva situación no suponga merma alguna de las retribuciones la persona trabajadora.

4.- Las partes iniciarán los contactos oportunos con sus respectivas representaciones a nivel estatal, para que las personas trabajadoras sujetas a turnos se les pueda aplicar un coeficiente reductor para los cálculos de su jubilación, que mitigue la penosidad del trabajo a turnos y objetive profesionalmente su actividad.

Artículo 14º.- Defensa Jurídica.

El Organismo Público se compromete a prestar defensa jurídica a todas las personas trabajadoras de la A.P.M. que a título individual o de forma colectiva pudieran verse implicados por el desempeño de sus funciones en procedimientos judiciales en su contra.

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a personas, animales o cosas por prestación de servicios, por parte de las personas trabajadoras, serán abonadas por la APM cuando exceda o no estén cubiertas por el Seguro de Responsabilidad Civil.

El pago de las indemnizaciones por la APM se efectuará sin perjuicio de que el Organismo Público pueda exigir a las personas trabajadoras a su servicio que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia grave, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del/a interesado/a, del Comité de Empresa y del Sindicato correspondiente en caso de estar afiliado/a. Será de aplicación el régimen de responsabilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, regulado en el Título X de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

Artículo 15º.- Préstamos reintegrables.

La APM podrá conceder a las personas trabajadoras préstamos de los descritos en el presente artículo, siempre que exista dotación presupuestaria suficiente acordada en el Plan de Empresa.

A) Anticipos para necesidades urgentes.

La APM podrá conceder a las personas trabajadoras anticipos para atender necesidades urgentes de índole personal o familiar, que no admitan demora, y siempre que exista para tal fin presupuesto disponible de la APM, respetándose en todo caso el orden de petición, en cuantía de hasta 10.000.- euros reintegrables en un plazo máximo de 72 meses a descontar, en la proporción que resulte, de su nómina de haberes mensuales.

Dichos anticipos, no devengaran interés alguno durante los primeros 24 meses, y a partir del 25 mes devengaran el interés legal que este establecido en ese momento, sobre el capital restante.

La APM contratará un Seguro que cubra posibles contingencias por fallecimiento de la persona trabajadora que aún tenga pendiente de amortizar algún préstamo o anticipo concedido por la A.P. Málaga. La cuantía correspondiente a la póliza de seguro será asumida por la APM.

Las solicitudes de anticipos se formalizarán por escrito, sin necesidad de su motivación concediéndose en su caso, en base al orden de solicitud.

B) Préstamos para viviendas.

La APM podrá conceder a las personas trabajadoras préstamos para la aportación inicial adquisitiva de viviendas o para la reparación de las mismas, si existiera crédito correspondiente en su presupuesto, en una cuantía de hasta 24.000.- euros para la adquisición de vivienda previa justificación de dicha adquisición y de hasta 10.000.- euros para la reparación de vivienda sin necesidad de justificación.

No se concederá ningún préstamo sin la previa amortización del anterior, salvo que teniendo concedido uno para reparación de vivienda se solicite otro para adquisición, o viceversa, pero en estos casos la suma de los dos préstamos no podrá superar la cantidad máxima de 25.000.- euros.

En ambos casos serán reintegrables en un plazo máximo de 120 meses y no devengaran interés alguno durante los primeros 24 meses, y a partir del 25 mes devengaran el interés legal que este establecido en ese momento, sobre el capital restante.

Los plazos de reintegro de estos préstamos se ajustarán en función de los meses que le resten a las personas trabajadoras hasta la jubilación obligatoria por edad, en los casos en que el período sea inferior a los 120 meses.

Las cantidades amortizadas de ambas modalidades de préstamo serán reintegradas en el presupuesto destinado a tal fin.

En cualquier caso, la persona trabajadora podrá optar entre cancelar totalmente el saldo en el mismo momento en que cause baja en la APM por cualquier causa o acordar un plan de pagos con la A.P.M. facilitando los datos bancarios para que se pueda proceder al cobro de las cuotas que se acuerden.

La APM contratará un Seguro que cubra posibles contingencias por fallecimiento de la persona trabajadora que aún tenga pendiente de amortizar algún préstamo o anticipo concedido por la A.P. Málaga. La cuantía correspondiente a la póliza de seguro será asumida por la APM.

Las solicitudes de préstamos se formalizarán por escrito, sin necesidad de su motivación si a criterio del/a solicitante así le interesa, salvo en relación con los préstamos para adquisición de viviendas en cuyo caso será imprescindible acreditar documentalmente dicha situación, así como aquella otra que le sea requerida, y se analizarán todas las solicitudes en cuestión en la Comisión de Recursos Humanos, concediéndose en su caso, en base al orden de solicitud.

Según el presupuesto disponible, el Organismo Público reservará 6.000 euros para casos de urgente necesidad con el fin de que a ninguna persona trabajadora se le desestime su petición en casos especiales por falta de fondos.

Artículo 16º.- Dotación de Instalaciones y facilidades de comedor.

La adecuación de horarios y sistemas de trabajo necesarios para hacer frente a la demanda de prestación de servicios portuarios hace preciso dotar a las personas trabajadoras de los máximos mecanismos para facilitar su tarea y, por ende, hacerla mucho más efectiva. Por ello la APM procurará proveer de Instalaciones de office/comedor con todos los elementos necesarios para las personas trabajadoras que por motivos de la realización de sus funciones se vean obligados a comer entre su jornada laboral.

CAPÍTULO VII

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17º.- Definición de complementos retributivos.

La modalidad funcional y la consecución de objetivos mediante el aumento de la productividad forman parte de la estructura que integra el sistema de relaciones laborales de la APM. Es por ello que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 63 y siguientes del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, se establecen los complementos salariales que a continuación se desarrollan, todos ellos enmarcados en el objetivo de conseguir una mejor eficacia en la gestión de la APM a través de un mayor aprovechamiento de la capacidad productiva.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

A.- Complementos de puestos de trabajo:

Son los que deben percibir las personas trabajadoras por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

- 1.- Plus de Turnicidad.
- 2.- Plus de Nocturnidad.
- 3.- Plus de Jornada Partida.
- 4.- Plus de Sábados, Domingos y Festivos.

Los pluses de Turnicidad, Nocturnidad, Jornada Partida y Plus de Sábados, Domingos y Festivos se regulan por lo estipulado en el III C.C. P.E.-AA.PP..

B.- Complementos por calidad y/o cantidad de trabajo:

Son los que perciben las personas trabajadoras por razón de la actividad y dedicación extraordinaria, mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño y la consecución de objetivos o resultados asignados.

- 1.- Plus de Irregularidad Horaria.
- 2.- Plus de Cambio de Turno.
- 3.- Plus de Retén
- 4.- Plus de Flexibilidad Horaria.
- 5.- Plus de Especial Responsabilidad y Dedicación (GII-BII).
- 6.- Plus de Especial Rendimiento en el Trabajo.
- 7.- Plus de Productividad.

La asignación de los pluses por calidad y/o cantidad de trabajo, a excepción del de Productividad, se realizará por el Organismo Público, previo informe de la Comisión de Recursos Humanos. El número de personas asignadas se mantendrá mientras se continúen dando los motivos que la generaron, la persona trabajadora siga ejerciendo la actividad en cuestión con la calidad y/o cantidad de trabajo necesarios y, en todo caso, requiriéndose para ello el mutuo acuerdo entre la APM y la persona trabajadora, con la conformidad de la Comisión de Recursos Humanos.

Las personas trabajadoras que no deseen su adscripción a las condiciones referenciadas en los apartados de los pluses por calidad y/o cantidad de trabajo, en un plazo de diez días a contar desde la firma del presente Acuerdo de Empresa, deberá explicitar tal negativa en el escrito dirigido a la APM. En aquellos supuestos en que la persona trabajadora esté ausente del centro de trabajo a la fecha a la firma del Acuerdo de Empresa, el plazo se iniciará a partir del primer día de presencia efectiva.

Supuesto que una persona trabajadora, explicitase su no adscripción, quedará excluido de las condiciones económicas previstas en el presente Acuerdo de Empresa para los pluses de calidad y/o cantidad de trabajo, y por lo tanto sujeto exclusivamente al resto de las condiciones del mismo.

Con un preaviso de dos meses a la finalización del año natural, la persona trabajadora podrá modificar su situación respecto a la adscripción o su negativa a los pluses por calidad y/o cantidad de trabajo.

Artículo 18º.- Irregularidad Horaria.

Aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias inherentes al desempeño de sus puestos de trabajo, su prestación laboral requiera someterse a total disponibilidad a las necesidades del servicio, sin sujeción al horario regular, percibirán este plus en las cuantías fijadas en el III C.C. P.E. y AA.PP.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la comunicación en la variación de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras, se les hará con una antelación mínima de 24 horas. En todo caso, dicha comunicación se realizará durante su jornada laboral. Si esa modificación fuese motivada por una interrupción para almuerzo y dicha interrupción fuese inferior a las dos horas, el Organismo Público facilitará la comida a las personas trabajadoras de forma gratuita.

Con carácter general, las personas trabajadoras sometidas a irregularidad horaria no tendrán más de una interrupción en su jornada de trabajo, salvo que por motivos excepcionales así se requiera. Cuando esta circunstancia se pueda prever y se produjera con carácter frecuente se requerirá la aceptación de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Concretamente en la APM Se incluyen en el derecho a la percepción de este plus, en la actualidad y a criterio de la presidencia de la entidad, las personas trabajadoras adscritas a los siguientes ocupaciones: servicios operativos, técnicos de señales marítimas, oficiales y vigilantes de obras, personal de soporte y determinados administrativos generales. Igualmente, siempre que las necesidades organizativas lo requieran y a criterio de la presidencia, se podrá ampliar la mencionada situación actual.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de turnicidad, jornada partida, cambio de turno, jornada especial, retén, y especial responsabilidad y dedicación.

Artículo 19º.- Cambio de Turno.

La compensación por cambio de turno está dirigida a todas las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en régimen de turnos, de conformidad con el artículo 64 del III C.C. P.E.-AA.PP., y tiene como objeto compensar económicamente el efectivo cambio de turno por necesidades del servicio.

La permanencia en el turno al que se cambie, que tendrá como duración máxima la de la semana natural en la que se realice o mantenimiento del grupo al que se cambia, no generará derecho de devengo de este plus. Será de pago único cada vez que se cambie del turno, no considerándose cambio la vuelta a su cuadrante.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la APM comunicará con una antelación mínima de 24 horas, el cambio de turno a la persona trabajadora afectada. En todo caso, dicha comunicación se realizará durante su jornada laboral.

Los cambios de turno se realizarán de forma rotativa entre todas las personas trabajadoras de los diferentes Departamentos y/o Servicios, y el número total de cambios realizados por una persona trabajadora, no superará los 12 al año, ni 7 días consecutivos en cada cambio. En ningún caso los cambios de turno supondrán trabajar más de 44 festivos ni 66 nocturnos en cómputo anual.

Cuando estos cambios se realicen en día de descanso de la persona trabajadora, además tendrá derecho obligatoriamente a disfrutar de un día de descanso por día trabajado.

Las cuantías económicas, en sus dos modalidades, serán las fijadas en el Anexo I.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de jornada partida, irregularidad horaria, jornada especial, retén, y especial responsabilidad y dedicación.

Artículo 20º.- Retén.

Dado el carácter de servicio público que presta la APM y a fin de garantizar el correcto funcionamiento de sus instalaciones, se establece un sistema de disponibilidad a través de un retén, por el cual personal cualificado debe acudir al trabajo a requerimiento del Organismo Público mediante llamada del Centro de Control o persona autorizada, a cualquier hora fuera del horario normal que se establece para su Servicio, para atender emergencias o averías que se produzcan en las instalaciones del puerto, e intentar minimizar los posibles impactos negativos sobre la seguridad de las personas, las instalaciones, el medio ambiente o la producción.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el personal adscrito al Sistema de Retén dispondrá de los mismos límites máximos horarios y condiciones que se regulan al respecto dentro del sistema de horarios establecido en este Acuerdo de Empresa.

Corresponde al Organismo Público, determinar las especialidades y puestos integrantes del retén y el número mínimo de personas necesarias para cubrirlos en cada especialidad, previo informe de los representantes legales de las personas trabajadoras. El Organismo Público realizará las acciones formativas necesarias para garantizar el correcto funcionamiento del retén, y garantiza que las intervenciones del personal de retén se atenderán a lo contenido en el Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantía de Seguridad en Centrales Eléctricas y Centros de Transformación, al vigente Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión, y en general, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus distintos Reglamentos.

El Organismo Público establecerá un plan de retenes anual, en el cual se contemplarán los ciclos de retén correspondientes, donde quedarán definidas las personas trabajadoras de retén, así como el período de actuación de los mismos. El Organismo Público facilitará una copia de este plan a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Se acuerda que durante la vigencia de este Acuerdo de Empresa, y dado que en la actualidad y por necesidades no permanentes del Organismo

Público, se va a realizar una jornada con horario de mañana y tarde en los Servicios Operativos, se configura ese retén, que estará compuesto por una persona trabajadora para el retén de los Servicios Integrales y otra para el retén del Servicio Electrotécnico; necesitándose un mínimo de 4 personas trabajadoras adscritas por cada especialidad.

Si el número de personas adscritas al retén fuera inferior al mínimo que se establece, la Dirección del Organismo Público y los representantes legales de las personas trabajadoras se reunirán para acordar la solución aplicable, sobre la base de la cobertura preferente del servicio con personal propio.

Régimen de funcionamiento. -

Mientras permanezca en situación de retén la persona trabajadora asignada trabaja a jornada normal en horario de tarde, y deberá estar localizable fuera del horario ordinario establecido en este Acuerdo de Empresa para su Servicio, disponiendo para ello de los medios técnicos que le proporcionará la Empresa. En caso de llamada deberá presentarse en el lugar requerido lo antes posible. El tiempo estimado máximo es de 45 minutos a partir de la llamada.

La situación de retén se establece por periodos semanales ininterrumpidos de lunes a lunes, desde la finalización de la jornada laboral del Servicio hasta el inicio de la siguiente, en régimen de funcionamiento de 10 y 24 horas continuadas, comprendiendo por tanto en el caso de los Servicios Operativos desde el final de la jornada de tarde del lunes hasta el inicio de la jornada normal de trabajo en la mañana del lunes siguiente. El servicio se organizará de forma rotativa por semanas completas entre las personas trabajadoras que formen el calendario de retenes.

Como mínimo, la frecuencia de rotación se dará en el transcurso de tres semanas (una de servicio de retén y dos libres de él), procurando en lo posible espaciar este período de rotación, salvo en casos excepcionales o de fuerza mayor motivados por enfermedad, permisos o vacaciones reglamentarias.

Cualquier circunstancia justificada que altere la disponibilidad de las personas trabajadoras durante su semana de Retén, deberá ser comunicada de inmediato al Jefe de los Servicios Operativos.

Si por cualquier circunstancia una persona trabajadora sujeta a este sistema de retén no pudiera efectuar su semana, pasará a ocupar su turno la persona trabajadora siguiente según el orden rotativo establecido, manteniéndose a su vez el sustituto en calidad de Retén en la semana que le corresponda, salvo que se determine otra circunstancia.

Cuando dos personas trabajadoras se pongan de acuerdo para permutar la semana de retén, deberán solicitar previamente la autorización del Jefe de los Servicios Operativos o superior jerárquico.

En ningún caso, salvo causas muy excepcionales, una persona trabajadora podrá permanecer de Retén más de dos semanas consecutivas.

La ausencia injustificada de las personas trabajadoras de Retén cuando haya sido requerido supondrá la deducción del doble de la parte proporcional de un día de la prestación semanal. Si la ausencia se produjese por segunda vez en la misma semana o por primera vez si esto ocurriese en sábado, domingo o festivo, la falta de asistencia le supondrá la deducción de la mitad de la prestación semanal, con independencia de las facultades del Organismo Público que se encuentran regulada en el capítulo IX del III C.C. P.E.-AA.PP..

Dado que el hecho de estar incluido en el Sistema de Retén no exime a la persona trabajadora de efectuar su jornada normal u ordinaria de trabajo, se establece que:

En cualquier circunstancia de intervención que implique superar la duración de la jornada ordinaria, propia del respectivo horario, la reincorporación al trabajo no se efectuará antes de transcurrido un período mínimo de doce horas.

En situaciones extraordinarias el Organismo Público podrá requerir a la persona trabajadora que tenga el derecho de descanso mínimo de 12 horas, a que se incorpore al trabajo después de un período mínimo de 8 horas, contabilizándose como extraordinarias las restantes, según se establece en el vigente III C.C. P.E.-AA.PP..

No deberá disponerse de la persona trabajadora que esté en su semana de Retén para efectuar otro tipo de trabajos, fuera del habitual de su jornada normal de actividad.

Régimen Económico.-

Plus de pertenencia al Retén.-

En atención a la disponibilidad para realizar las tareas propias del retén, se establecen unas cuantías económicas por día que figuran en el Anexo I. Dichos valores están calculados para veinticuatro horas de retén en los días festivos, y para el cómputo horario que completa la jornada laboral ordinaria hasta totalizar las 24 horas en los días laborables.

Al estar el retén constituido por días laborables y festivos se establece que los días de retén considerados como festivos son única y exclusivamente los que coinciden con sábados, domingos y fiestas intersemanales.

Cuando medie causa justificada y no se cubra el periodo completo de una semana, se abonarán los días de retén que se hayan efectuados. Idéntico criterio se seguirá respecto a la persona trabajadora designado para suplir las ausencias de los titulares.

La percepción de este plus es incompatible, durante los días de su aplicación, con los pluses de jornada partida, irregularidad horaria, cambio de turno, jornada especial y especial responsabilidad y dedicación.

Plus llamada.-

Cuando una persona trabajadora en situación de retén sea llamada y se desplace a la instalación para la que haya sido requerido, percibirá la cantidad que figura en el Anexo I en concepto de plus llamada.

Esta compensación retribuye la atención al requerimiento de trabajo fuera de la jornada laboral propia por una única incidencia o necesidad inesperada y determinada para incorporarse al puesto de trabajo, el tiempo de desplazamiento con medios propios, las tres primeras horas de intervención, y el regreso al domicilio.

En los desplazamientos para atender una llamada, fuera de los horarios del transporte público, se podrán abonar los gastos según los criterios que establezca la Comisión de Recursos Humanos.

El número de horas trabajadas tras una segunda llamada y posterior, se acumularán a los efectos de determinar el exceso sobre las tres horas incluidas del plus de llamada.

A partir de la tercera hora de intervención se abonarán a valor hora extraordinaria según el artículo 22º del III C.C. P.E.-AA.PP.. Si estas horas de intervención se encuentran comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, se abonará el incremento establecido de nocturnidad por cada hora trabajada.

Cuando sea requerida la presencia del integrante del Retén en sábado, domingo o en festivos, se generará un día adicional de descanso y el derecho al percibo del plus que se establece en el artículo 21º del III C.C. P.E.-AA.PP..

Este plus podrá compensar la realización de aquellos trabajos que tengan que realizarse por los Servicios Operativos, y sean programables con una anticipación mayor de 24 horas.

La percepción de este plus es incompatible, el día de su aplicación, con los pluses de jornada partida, irregularidad horaria, cambio de turno, jornada especial y especial responsabilidad y dedicación.

Artículo 21º.- Flexibilidad Horaria.

El objetivo de este plus es compensar a aquel personal que realice efectivamente trabajos fuera de su horario habitual.

La flexibilidad horaria se entiende como la realización de trabajo fuera del horario establecido por circunstancias diversas y urgentes. En ningún caso podrán realizarse más de dos horas diarias por la misma persona trabajadora, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la comunicación en la variación de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras, se les hará con una

antelación mínima de 24 horas. En todo caso, dicha comunicación se realizará durante su jornada laboral.

Cuando la persona trabajadora realice flexibilidad horaria, percibirá la retribución fijada en el Anexo I y generará una hora de descanso por cada hora trabajada. Las horas de descanso acumuladas, se disfrutarán cuando el servicio lo permita.

La percepción de este plus es incompatible con los pluses de retén, horas extraordinarias y especial responsabilidad y dedicación.

Artículo 22º.- Especial Responsabilidad y Dedicación. (GII-BII)

El objetivo de este plus será compensar, en las cuantías fijadas en el III C.C. P.E.-AA.PP., a aquellas personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de gestión, mando, confianza y/o jefatura y siempre que no deban realizarse en régimen de turnicidad, lleven implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como una disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio, siendo fijadas estas circunstancias y su correspondiente jornada laboral por el Organismo Público.

Esta disponibilidad podrá implicar la prolongación de la jornada habitual, siendo compensado el exceso de jornada de común acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. También implica la utilización personal de medios técnicos que le proporcionará el Organismo Público, para atender el servicio sin sujeción al horario regular.

En cuanto a su asignación se estará a lo estipulado en los artículos 67º del III C.C. P.E.-AA.PP., y 17º.- Definición de complementos retributivos de este Acuerdo de Empresa.

Este plus es incompatible con los pluses de turnicidad, jornada partida, irregularidad horaria, cambio de turno, jornada especial, retén y flexibilidad horaria.

Artículo 23º.- Especial Rendimiento.

Se pretende conseguir con este plus la compensación de todas aquellas actuaciones que favorezcan el aumento de la productividad del Puerto, tales como:

a.- Especial desempeño y rendimiento en tareas realizadas por efectivos de la organización, ya sea en grupo o de forma individual, rendimientos

especiales realizados por un grupo o equipo de trabajo, o consecución de objetivos asignados a Departamentos o Servicios: La determinación del grado de cumplimiento de objetivos, requerimientos, méritos y trabajos especiales marcados por la Presidencia de la APM, se establecerán mediante un sistema de evaluación, siendo esta competente para fijar las cuantías a percibir, previo informe de la Comisión de Recursos Humanos.

b.- Realización de trabajos en días especiales.

1.- La persona trabajadora que por necesidades organizativa de la APM trabaje en los días 24 y/o 31 de diciembre, entre las 22:00 y las 07:00 horas, percibirá la cantidad fijada en el Anexo I.

2.- La persona trabajadora que por necesidades organizativa de la APM trabaje en los días 25 de diciembre y/o 1 de Enero, entre las 07:00 y las 14:00 horas, percibirá la cantidad resultante del valor doble del festivo que se regula en el artículo 21º del III C.C. P.E.-AA.PP.

Se procurará que el máximo de las personas trabajadoras disfruten de descanso esos días.

c.- Plus Anual. Al finalizar el ejercicio presupuestario, se cuantificará el gasto total de la masa salarial en el subtotal de Productividad. En el supuesto de que existiera un remanente económico entre la cantidad autorizada y la realmente dispuesta, se abonará a las personas trabajadoras sujetas a este Acuerdo de Empresa un plus en relación directa con los días de alta en Seguridad Social.

Artículo 24º.- Complemento de Productividad.

La APM y los Representantes legales de las personas trabajadoras, deseando mejorar la calidad en la prestación del Servicio Portuario, mediante el establecimiento de un adecuado sistema de incentivos, y para remunerar la disponibilidad a realizar trabajos fuera del horario establecido, flexibilizando su jornada laboral en las condiciones que se han regulado en los artículos anteriores, así como por la mayor dedicación global e individualizable de todas las personas trabajadoras de la APM, a través de la adaptación permanente a la evolución de los distintos puestos de trabajo; y en el objetivo de retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñan los puestos de

trabajo, ya que todo ello redundará en mejorar el resultado del mismo, y favorecen la situación competitiva de la APM; se establece en contraprestación por los conceptos mencionados, un plus de productividad, en la cuantía indicada en el Anexo I.

El plus de productividad será percibido por todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Acuerdo de Empresa, y se abonará mensualmente, incluso en vacaciones, incapacidad temporal y permisos retribuidos, siendo excluido de las pagas extraordinarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En cumplimiento del acuerdo suscrito por el Organismo Público y la Representación de las personas trabajadoras con fecha 31 de julio de 1.998, se reconoce a cada uno de los trabajadores integrados en los colectivos afectados por el procedimiento de referencia a un descanso compensatorio por cada una de las fiestas nacionales y locales, excepto aquellas que coincidan con el periodo vacacional, licencias o transcurran durante un periodo de incapacidad temporal del trabajador.

Como máximo, el 50% de estos días será disfrutado en domingo o festivo adscribiéndose voluntariamente a las personas trabajadoras a este tipo de descanso, respetándose los servicios mínimos fijados por la Dirección del Puerto para el Servicio. Estos descansos en domingos y festivos llevarán implícita la aplicación de un cambio de turno y su correspondiente compensación económica recogida en el Convenio vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Atendiendo a lo establecido en el artículo 58 del III C.C. P.E.-AA.PP. y el acta de cierre de la mesa negociadora de fecha 23 de abril de 2019, la APM entregará en el mes de diciembre de cada año, a cada una de las personas trabajadoras, un lote de productos navideños, cuyo valor no podrá ser inferior al del ejercicio anterior ni podrá exceder del importe máximo de la dotación presupuestaria autorizada por la CECIR, u órgano competente, para la cesta de Navidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Pasa a formar parte de este Acuerdo de Empresa el acuerdo firmado entre la APM y la Representación Legal de las personas trabajadoras de fecha 22/04/2021 sobre Servicios Operativos en la APM, que se adjunta como Anexo 3.

Igualmente formarán parte del presente Acuerdo de Empresa, por lo que se adjuntan como anexos, los siguientes acuerdos firmados entre la APM y la RLT, referentes a la aplicación de masas adicionales autorizadas provenientes de la aplicación del III C.C. P.E.-AA.PP.:

- Acuerdo sobre distribución de masas adicionales 2019-2020 del personal sujeto a Convenio Colectivo (20 octubre 2022)
- Acuerdo sobre distribución de masas adicionales 2021 del personal sujeto a Convenio Colectivo (20 julio 2023)
- Disfrute de Asuntos propios por la Policía Portuaria (03 de abril de 2018)

De igual modo, se irán incorporando al presente Acuerdo de Empresa los futuros acuerdos económicos que se firmen para la distribución de masas adicionales futuras.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del presente Acuerdo de Empresa el mismo entrará en vigor al día siguiente de la firma de este Acuerdo de Empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La Mesa Negociadora del presente Acuerdo de Empresa, encomienda a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo, las revisiones de aquellos complementos retributivos que se indican en el Capítulo VII y que tienen un ámbito local de negociación.

Los trámites de esta revisión se iniciarán a instancia de cualquiera de las partes, y las negociaciones quedarán supeditadas, a la finalización de las

establecidas en el ámbito superior de negociación entre la Representación de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y las Representaciones sindicales del conjunto de puertos de titularidad estatal, y la fijación por tanto de las cantidades asignadas a la Masa Salarial de la APM, en concepto de porcentaje adicional para productividad según el artículo 48º del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

A la vista de la creciente actividad dedicada al uso ciudadano en el interior del recinto portuario, lo que provoca multitud de actuaciones del personal adscrito al Servicio de la Policía Portuaria realizando funciones de apoyo a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en materia de seguridad ciudadana, altercados, etc., y dado que mientras se produce la actuación de dichas Fuerzas nuestro personal ha de hacerse cargo, en la medida que habilitan sus competencias legales como policía administrativa, de las situaciones citadas, la APM se compromete a iniciar tantas acciones como sean necesarias, encaminadas a promover convenios de colaboración con las distintas Administraciones que otorguen a la Policía Portuaria las suficientes garantías jurídicas ante eventuales problemas que puedan surgir en el devenir de las acciones.

Igualmente, la APM se compromete a formar suficientemente las personas trabajadoras para que las acciones que han de acometer sean realizadas con el perfecto conocimiento que las mismas requieran, tanto en el orden de actuaciones físicas como de conocimientos jurídicos suficientes.

Todo ello sin perjuicio de una posterior regulación en el conjunto del Sistema Portuario Estatal una vez se apruebe y entre en vigor el Reglamento de Explotación y Policía que regula el TRLPEMM.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Dado que la actual redacción del artículo 9 del III CC así lo permite, cuando una persona trabajadora venga realizando las funciones de una ocupación clasificada en una banda superior percibirá por este trabajo concreto y por cada jornada laboral que realice el salario correspondiente al nivel de la banda superior que se corresponda.

Además, dada la aplicación que se viene efectuando de la movilidad funcional que se establece en el artículo 9º del III C.C. P.E.-AA.PP., las partes firmantes del presente Acuerdo de Empresa se comprometen a negociar, en un plazo de 3 meses, un procedimiento de cobertura de las mismas, tomando como referencia la “Guía General para la Aplicación del artículo 9 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias – Coberturas de Superior Categoría” negociada en el ámbito estatal

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Para todo lo no previsto en el presente Acuerdo de Empresa, será de aplicación el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y en su defecto el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Por el carácter de organismo público de la APM, el contenido económico y las actualizaciones recogidas en este Acuerdo de Empresa quedarán supeditadas a la normativa presupuestaria, requiriéndose para su validez la autorización previa de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) u órgano de la administración competente, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada anualmente.

Asimismo, las cantidades adicionales para desarrollo y productividad estarán supeditadas a las recibidas anualmente por la comunicación efectuada por el Organismo Público Puertos del Estado.

En ningún caso los compromisos adquiridos en este Acuerdo de Empresa justificaran un exceso del gasto o deslizamiento respecto de la masa máxima autorizada recibida anualmente, debiendo, en su caso, regularizar los importes acordados para ajustarlos a la normativa presupuestaria y autorizaciones recibidas.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

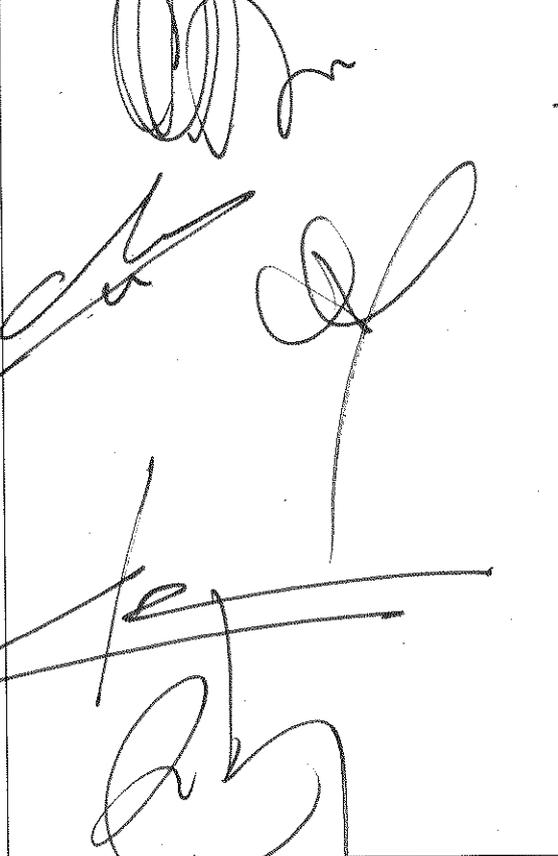
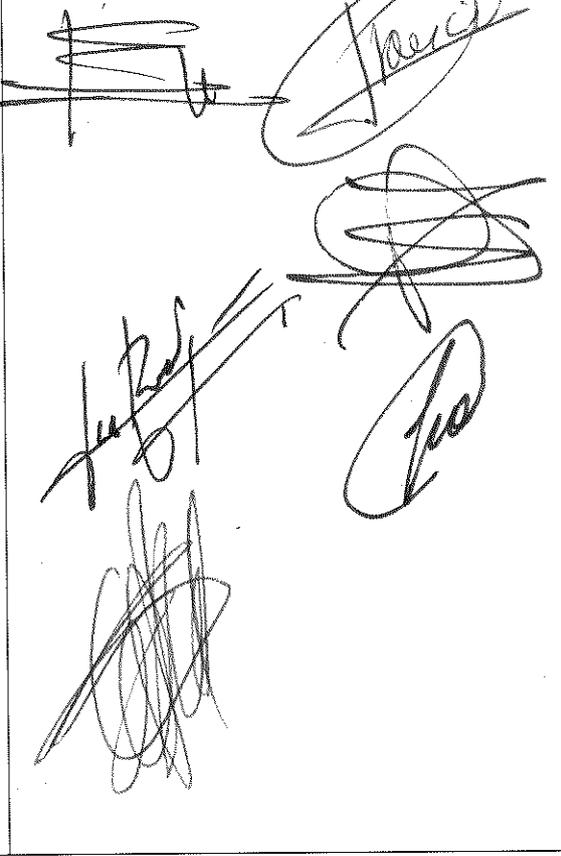
Al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el dialogo y el acuerdo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, la APM reconoce a las Representaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo de Empresa como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales.

Por ello, se continuará fomentando, tal y como se viene procediendo, la necesidad de diálogo permanente entre ambas partes, elevando las cotas de participación sindical, mediante el mantenimiento de las Comisiones Paritarias creadas al amparo del Acuerdo de Empresa anterior y con las competencias y funciones que para cada una de ellas se establecieron.

- Comisión mixta Permanente: 18 miembros.
- Comisión Técnica de Policía Portuaria: 8 miembros.
- Comisión Técnica de Servicios Operativos: 8 miembros.
- Comisión de Recursos Humanos: 8 miembros.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo de Empresa, quedan derogados y sustituidos todos los Pactos y Acuerdos Colectivos, Convenios Colectivos y Acuerdos Locales suscritos con anterioridad. Se mantendrán en vigor todos aquellos otros que no contradigan lo pactado en el presente Acuerdo de Empresa.

Por la Autoridad Portuaria	Por el Comité de Empresa
	



ANEXO I

COMPLEMENTOS POR CALIDAD Y/O CANTIDAD DE TRABAJO

AÑO 2.021

PLUS POR CAMBIO DE TURNO

28,12.-

PLUS POR CAMBIO DE TURNO EN DÍA DE DESCANSO

59,14.-

PLUS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

NIVEL	Euro/hora
GIII – B I	9,96.-
GIII – B II	9,69.-
GIII – B III	9,34.-

PLUS POR TRABAJO EN DÍAS ESPECIALES

110,91.-

Los pluses enumerados con anterioridad se verán incrementados con las cantidades autorizadas como masa salarial destinada a la productividad correspondientes a los ejercicios 2022 en adelante, hasta la finalización de la vigencia del III Convenio y posibles prórrogas posteriores, año a año con el porcentaje proporcional al incremento de masa con respecto del ejercicio anterior.



PLUS DE PRODUCTIVIDAD (AÑO 2021)

154,49.-

AÑO 2.022

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

154,49.-

AÑO 2.023

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

195,09.-

PLUS DE PERTENENCIA AL RETEN

DÍA LABORABLE	21,70
DÍA FESTIVO	65,11

PLUS DE LLAMADA

46,46



ANEXO II

HORARIOS

ADMINISTRACIÓN

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 07:30 a 15:00 horas.

Jornada Partida

Lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas.

Lunes a jueves de 16:00 a 18:30 horas.

SEGURIDAD Y POLICÍA PORTUARIA

Oficina Responsable Policía Portuaria:

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 07:00 a 14:30 horas.

Jornada Continuada - Dos Turnos C).-

Lunes a viernes de 06:45 a 14:15 horas.

Lunes a viernes de 13:45 a 21:15 horas.

Mediciones:

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 06:45 a 14:15 horas.

Centro Control:

Jornada Continuada – Tres Turnos A).- (Cuadrante)

Lunes a domingo de 06:45 a 14:15 horas.

Lunes a domingo de 13:45 a 22:15 horas.

Lunes a domingo de 21:45 a 07:15 horas.

Control Zona Portuaria:

Jornada Continuada – Tres Turnos A).- (Cuadrante)

Lunes a domingo de 06:45 a 14:15 horas.

Lunes a domingo de 13:45 a 22:15 horas.

Lunes a domingo de 21:45 a 07:15 horas.

Estación Marítima Tráfico Regular:

Jornada Continuada - Dos Turnos B).- (Cuadrante)

Lunes a domingo de 06:30 a 14:30 horas.

Lunes a domingo de 15:00 a 23:00 horas.

SERVICIOS OPERATIVOS

Electrotécnico e Integrales:

Jornada Continuada - Dos Turnos C.-

Lunes a viernes de 07:00 a 14:30 horas.

Lunes a viernes de 14:00 a 21:30 horas

Sistemas de Ayudas a la Navegación:

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 07:30 a 15:00 horas.

Control de Obras:

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 07:00 a 14:30 horas.

Almacenes:

Jornada Continuada

Lunes a viernes de 07:00 a 14:30 horas.

ANEXO III

REGLAMENTO DE REGULACIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA.

Antecedentes.

En el Art. 14º del III Convenio Colectivo de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado se regula lo siguiente:

"Bolsa de Trabajo. Los Organismos Públicos podrán constituir una bolsa de trabajo, a fin de satisfacer necesidades puntuales de plantilla que se produzcan periódicamente. La duración de esta bolsa no excederá de 24 meses".

1º.- Definición.

Para formar parte como integrante de la Bolsa de Trabajo serán requisitos necesarios haber expresado su voluntad de formar parte de esta en la solicitud del proceso selectivo del que dicha Bolsa traiga causa, y haber sido admitido en los listados definitivos de dicho proceso de acceso.

En el supuesto de que en la convocatoria de los procesos de acceso a la condición de persona trabajadora fija en las distintas categorías de cada Grupo profesional se establezca la creación de Bolsa de Trabajo, y una vez finalizado éste, quedará constituida la Bolsa de Trabajo con las personas que haya, en el caso de concurso-oposición, aprobado y, según el orden de las puntuaciones, y en el caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los referidos concursos y que, sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes Órdenes de convocatoria.

El número de personas que en cada caso constituirán la Bolsa será el determinado por resolución de la Presidencia de la A.P.M.A.

2º.- Requisitos Concurso Acceso.

Podrán formular solicitudes de acceso a la Bolsa de Trabajo, con incorporación definitiva a la misma tras el proceso de selección y evaluación de las candidaturas conforme a los perfiles que se establecen, aquellas personas que reúnan las características y/o requisitos de formación o calificación profesional y experiencia laboral que se establecen en dichos perfiles y en las convocatorias de admisión de candidaturas que en cada momento se puedan realizar.

3º.- Procedimiento de selección para causar alta en la bolsa.

Recibidas las solicitudes tras la correspondiente convocatoria, y con independencia de la constatación a nivel documental de que se cumplan los requisitos establecidos en la misma, los aspirantes deberán superar una serie de pruebas de carácter teórico, y/o práctico y/o físico, antes de la valoración de méritos alegados (formación y experiencia laboral) a los efectos de quedar integrados en las listas definitivas de admitidos.

Quedará excluido automáticamente el aspirante que no esté presente en el momento de ser llamado a realizar las pruebas convocadas.

A efectos de conformar el listado definitivo de inscritos en la bolsa de trabajo, la puntuación final, ordenada de mayor a menor, determinará el número de orden obtenido.

Las personas seleccionadas deberán reunir en todo caso los requisitos establecidos en el vigente Convenio Colectivo y en la Relación de Puestos de Trabajo, y suscribirán los contratos laborales temporales para la modalidad de contratación que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral vigente, los cuales se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

4º.- Procedimiento de llamamiento para contratación.

El orden para efectuar los llamamientos será el resultante de las valoraciones anteriores, dando comienzo por quien ocupe el primer lugar.

El llamamiento sucesivo en el orden de inscripción en el listado de la bolsa de trabajo será independiente de la duración del contrato de trabajo, así como haber sido llamado a contratación en otras ocasiones.

Siempre tendrá preferencia el orden de puntuación entre los candidatos que no estén trabajando en el momento del llamamiento. En todo caso, el llamamiento se producirá utilizando un medio de comunicación con la suficiente agilidad; a estos efectos se consideran como válidos y más eficaces el correo electrónico, el teléfono fijo y móvil (mediante llamada o SMS).

La imposibilidad de comunicación o respuesta del aspirante por medio de teléfono móvil/fijo o correo electrónico en un plazo máximo de 2 días hábiles conllevará el llamamiento del siguiente aspirante.

La solicitud de inscripción en la bolsa de trabajo implica la aceptación de considerar adecuados los llamamientos para oferta de empleo temporal de la bolsa de trabajo mediante llamada telefónica que previa advertencia podrá ser grabada a efectos de acreditar el llamamiento y la aceptación o rechazo de la oferta, así como el envío de correo electrónico/SMS.

5º.- Baja en la contratación / Baja en la Bolsa de Trabajo.

Una vez se produzca el llamamiento, y la aceptación de la oferta de trabajo temporal formulada por la Empresa, la incorporación será obligatoria en los términos y plazos que se indiquen al candidato.

Supondrá el pase del candidato al último lugar de la bolsa de trabajo, en el supuesto de la no incorporación al puesto en el plazo indicado (excepto por motivos de salud debidamente acreditados y justificados), o el rechazo a una oferta de duración mayor de dos meses de contrato, o dos ofertas consecutivas de contrato inferior a dos meses de duración.

De igual manera se producirá la baja definitiva en la bolsa de trabajo si se rechazan tres ofertas para incorporarse a un contrato de trabajo de duración mayor a dos meses, o cuatro contratos de duración inferior a dos meses. Se

considera que hay rechazo de oferta si no se produce la incorporación en el plazo estipulado en el apartado anterior de 2 días hábiles.

La persona que renuncie voluntariamente a seguir prestando servicios durante la vigencia de su contrato causará baja definitiva en la Bolsa de Trabajo.

Con independencia de lo que pudiera resultar, en su caso, por la vía disciplinaria, o con relación a la ejecución del periodo de prueba previsto en el contrato de trabajo, si se constatará la no adecuación de una persona trabajadora al puesto de trabajo, o la no superación del periodo de prueba, lo que se pondrá de manifiesto mediante informe del Jefe de Servicio, causará baja definitiva en la Bolsa. Dicho informe que deberá ser motivado será puesto en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. Mensualmente, se informará igualmente a los Representantes de las personas trabajadoras, de las bajas producidas en la Bolsa de Trabajo.

6º.- Suspensión en la Bolsa de Trabajo.

Podrán solicitar la suspensión temporalmente por escrito, los/as candidatos/as que se encuentren en los siguientes supuestos:

- Enfermedad debidamente justificada por informe médico.
- Embarazadas a partir del 6º mes de gestación.
- Maternidad o paternidad.

Para restablecer la situación de suspensión, habrá que dirigir un escrito a la División de Recursos Humanos, donde se especifique que han finalizado las causas que daban derecho a la suspensión temporal en la Bolsa de Trabajo.

7º.- Normas Generales.

La publicación de la presente Regulación, o cualquier otra documentación o aviso de interés para el desarrollo de la Bolsa de Trabajo, se expondrá en el tablón de anuncios de la A.P.M.A. Los listados o relaciones provisionales y/o definitivas, que pudieran contener datos de carácter personal estarán en poder y para su consulta en la División de Recursos Humanos.

En aquellas categorías profesionales en las que no exista bolsa por no haberse convocado las mismas en anteriores Ofertas de Empleo, la selección del personal, ante la inexistencia de Bolsa de Trabajo, se realizará a través de oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo.

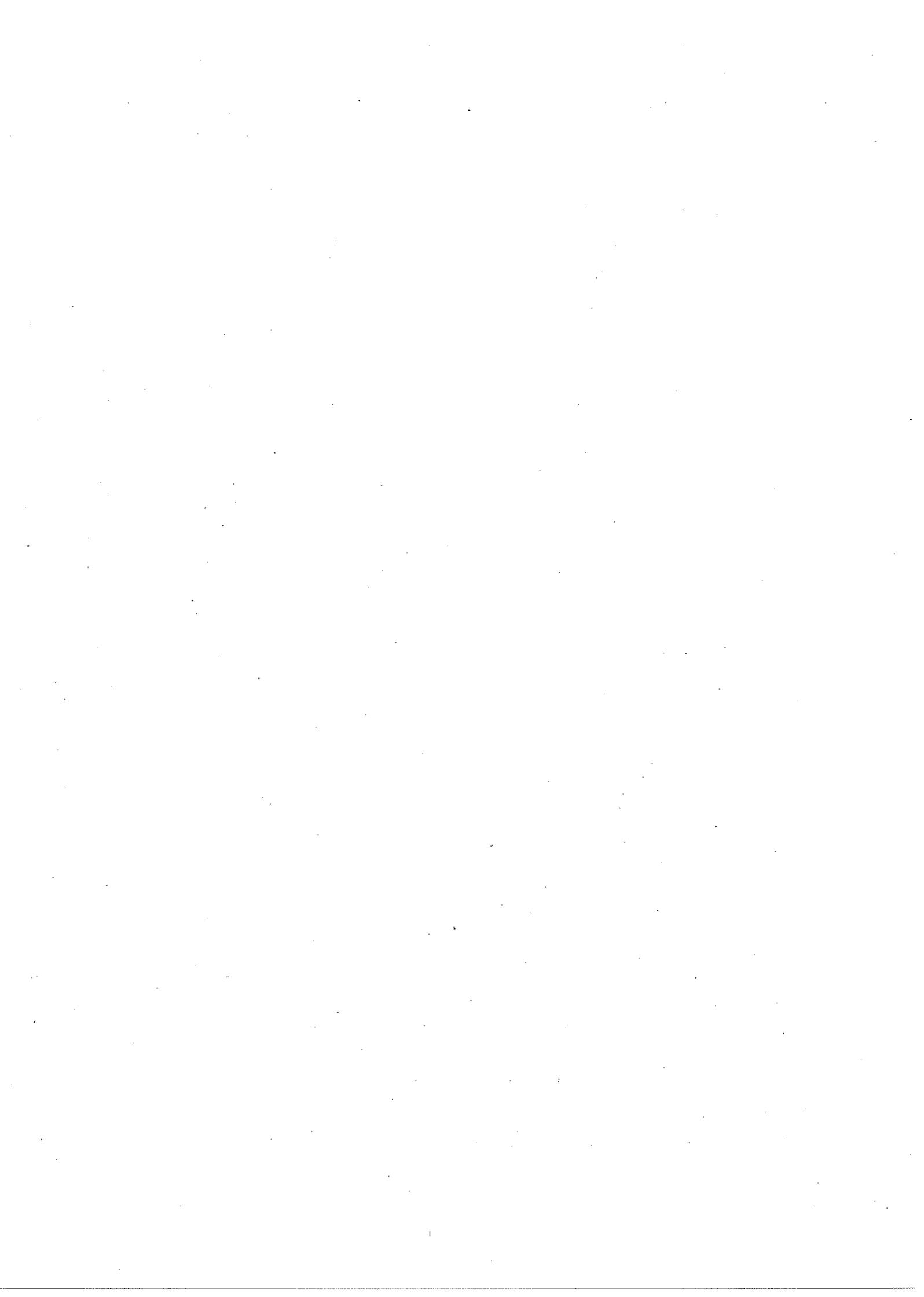
Los contratos que se celebren para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcial o anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente, se podrán celebrar con las personas trabajadoras que se hallen inscritas como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, siguiendo el régimen previsto en dicha normativa.

La participación en la Bolsa de Trabajo implica la íntegra aceptación de esta Regulación.

La Comisión Local de Competencias será el órgano competente para la aclaración de cualquier duda de interpretación que pueda surgir en la aplicación del presente Reglamento.

8º.- Vigencia.

La duración de la Bolsa no excederá de 24 meses. Excepcionalmente y hasta la constitución de una nueva Bolsa, se podrá prorrogar por un periodo máximo de 6 meses.





Anexo IV

acuerdos firmados entre la APM y la RLT



ACUERDO SOBRE DISTRIBUCION DE MASAS ADICIONALES 2019-2020 DEL PERSONAL SUJETO A CONVENIO COLECTIVO

ANTECEDENTES

Primero. - En fecha 25 de enero de 2022 el Presidente de Puertos del Estado comunicó a la Presidencia de la Autoridad Portuaria de Málaga la "dotación adicional" a la masa salarial autorizada para el personal sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias para el ejercicio 2019.

En la citada comunicación se informaba de la asignación de 10.519,69 € para Desarrollo Profesional y de 16.629,00 € para Productividad.

En una nueva comunicación de fecha 13 de junio de 2022, complementaria a la anterior, el Presidente de Puertos del Estado, trasladó a la Presidencia de la Autoridad Portuaria de Málaga una "dotación adicional" a la masa salarial autorizada para el personal sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, para el ejercicio 2019, por importe de 16.849,21 €. En esta comunicación se informaban los importes finales de masa disponibles correspondientes al año 2019 para el personal sujeto a convenio colectivo, en cuanto al remanente que quedaba por distribuir.

Por último, mediante un oficio fechado el 22/07/2022, el Presidente de Puertos del Estado comunica a la Autoridad Portuaria de Málaga la dotación adicional a la masa salarial autorizada para el personal sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias para el ejercicio 2020, en concreto, 31.227,21 € para Desarrollo y 31.858,06 € para Productividad.

Segundo. - En los citados oficios de Puertos del Estado se establece que en la distribución de las masas adicionales han de respetarse los acuerdos alcanzados con la representación social, en particular, lo recogido en el acta de cierre de 23 de abril de 2019. Así mismo, en su caso, deben ser aplicadas, en primer lugar, a aquellas diferencias que hayan sido identificadas por los órganos de control, y aquellas otras incluidas en un plan de actuación, sin perjuicio de la corrección de cualquier otra desviación distinta en el capítulo de productividad.

Tercero. - En las reuniones de los Planes de Empresa 2020-2021, por parte de Puertos del Estado se comunicó a la representación de la Autoridad Portuaria de Málaga un deslizamiento en el capítulo de Productividad del personal sujeto a convenio de 25.119,40 € en el año 2019 y 10.784,46 € en el año 2020.

ACUERDOS

Considerando que las dotaciones adicionales de referencia autorizan una reversión de los ahorros producidos en el Sistema Portuario Estatal, como consecuencia de la materialización de ahorros en el periodo de vigencia del convenio colectivo y que, según se ha informado por Puertos del Estado, estas dotaciones adicionales quedan incorporadas a futuro a la masa salarial del personal sujeto al convenio

colectivo, se alcanzan entre la Autoridad Portuaria de Málaga y la representación social de los trabajadores de dicha Autoridad Portuaria de Málaga los siguientes acuerdos:

Primero.- La cantidad adicional reseñada para Productividad para el año 2019, exceptuada la valoración de la representación social, asciende a 32.174,23 €, se integra en la masa salarial y se consolida para ejercicios futuros con homogeneización a los efectivos fijos, distribuyéndose en concepto de Productividad Adicional de manera igualitaria entre el personal fijo de la APM, según cuadro Anexo, al considerarse que todos los integrantes de la plantilla han participado en la consecución de los buenos resultados globales de gestión del Organismo durante un periodo de tiempo que en su mayoría ha estado protagonizado por una severa crisis socioeconómica mundial derivada de la pandemia producida por el COVID-19, que ha requerido el mayor esfuerzo para mantener y optimizar en la medida de lo posible los cauces del comercio abiertos a través del transporte marítimo, garantizando así los suministros tanto a la Ciudad de Melilla como a las principales explotaciones ganaderas evitando el desabastecimiento de productos cárnicos en los lineales durante gran parte del año 2020 y 2021; habiendo sido posible todo ello en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Málaga gracias al trabajo conjunto y coordinado de todos sus empleados públicos que en tan complejas circunstancias han venido acreditando su capacidad de adaptación ante las necesidades del servicio y su compromiso con la salvaguarda de los intereses públicos que son responsabilidad de la Autoridad Portuaria de Málaga.

El mismo criterio que el descrito en el párrafo anterior se aplicará al reparto de la cantidad adicional reseñada para productividad para el año 2020, que asciende a 31.858,06 €, según oficio de fecha 22/07/2022.

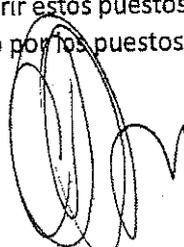
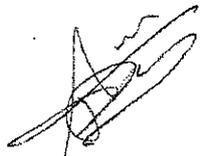
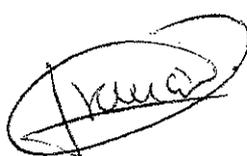
De recibirse formalmente cualquier oficio que Puertos del Estado dirija a la Autoridad Portuaria de Málaga, en relación con la masa adicional de 2019, de cuyo contenido, en su caso, se concluya un incremento de las cantidades disponibles en este concepto, se procederá a su distribución con los mismos criterios antes citados.

Segundo.- Con cargo a la cantidad adicional disponible para Desarrollo General, comunicada en el primer oficio de fecha 25/01/2022, se convocará mediante un concurso de promoción interna entre el personal fijo del Organismo, los dos puestos más antiguos que vienen siendo ocupados mediante movilidad funcional y abono de diferencias por trabajos de superior categoría, en concreto, un puesto de Técnico de Operaciones y Servicios Portuarios y un puesto de Técnico de Oficina de Secretaría General, ambos con el nivel salarial 5. Estas modificaciones surtirán efectos económicos a partir de la publicación de la resolución definitiva de los procesos selectivos que se han de convocar.

La cantidad reseñada para Desarrollo con cargo al año 2020, comunicada en el oficio de fecha 22/07/2022, se aplicará de la siguiente forma:

1ª.- El nivel retributivo mínimo del personal fijo del Organismo será el del Grupo III-Banda II-Nivel 3, realizándose las actuaciones pertinentes, respetando los Procedimientos de Gestión por Competencias establecidos en el III Convenio Colectivo.

2ª.- Debido a la existencia de puestos vacantes en la estructura del Servicio de Policía Portuaria, producidos entre los años 2017 y 2018, y que vienen siendo atendidos mediante movilidad funcional y abono de diferencias por trabajos de superior categoría, para cumplir con las obligaciones que el Artículo 296 de la L.P.E.M.M. encomienda al Consejo de Administración de la APM, a través del personal adscrito al Servicio de Policía, se considera imprescindible cubrir estos puestos, comenzando por el puesto de Jefe de Servicio de Policía Portuaria (2-2-3) y continuando por los puestos de Jefes de Equipo.





ANEXO

MASA ADICIONAL 2019-2020

PRODUCTIVIDAD ADICIONAL 2019 - 2020

		2019	2020	2021	2022	Total
25.01.2022	Productividad adicional 2019	15.325,02	14.530,39	14.530,39	12.941,13	57.326,93
13.06.2022	Productividad adicional final 2019	16.849,21	15.975,55	15.975,55	14.228,22	63.028,53
22.07.2022	Productividad adicional 2020	-	31.858,06	31.858,06	28.373,58	92.089,70
	Deslizamiento Productividad 2019	-25.119,40	-	-	-	- 25.119,40
	Deslizamiento Productividad 2020	-	-10.784,46	-	-	- 10.784,46
		7.054,83	51.579,54	62.364,00	55.542,93	176.541,30 €

Efectivos fijos a 31 de diciembre año anterior: 135 128 128 114

DESARROLLO ADICIONAL 2019 - 2020

		2019	2020
25.01.2022	Desarrollo 2019	6.012,35 €	
22.07.2022	Desarrollo 2020		31.227,21 €

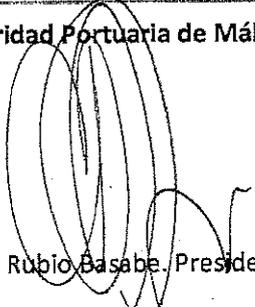
Efectivos fijos a 31 de diciembre año anterior: 135 128



3º.- En caso de quedar remante en la aplicación de lo establecido en el apartado 2º anterior, se procederá a analizar los siguientes puestos a cubrir de conformidad con la dinámica de actuación señalada en el Apartado Segundo de este Acuerdo, relativo a los puestos que vienen siendo ocupados mediante movilidad funcional en esta Autoridad Portuaria de Málaga.

Todo lo cual se suscribe entre las partes, por duplicado, en Málaga, a 20 de octubre de 2022.

Por la Autoridad Portuaria de Málaga,



Fdo.: Carlos Rubio Basabe. Presidente

Por el Comité de Empresa,



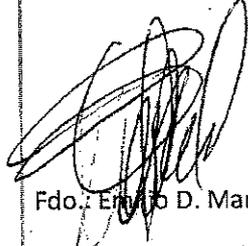
Fdo.: Francisco J. Fdez-Centurión España (CC.OO.)



Puerto de Málaga
Autoridad Portuaria de Málaga



Fdo.: Justiniano Sen Rodríguez (U.G.T.)



Fdo.: Emilio D. Martínez Lobera (U.S.O.)



Fdo.: Juan D. González Brecia (C.S.I.F.)



ACUERDO SOBRE DISTRIBUCION DE MASAS ADICIONALES 2021 DEL PERSONAL SUJETO A CONVENIO COLECTIVO

ANTECEDENTES

Primero. - En fecha 16 de enero de 2023 el Presidente de Puertos del Estado comunicó a la Presidencia de la Autoridad Portuaria de Málaga la dotación adicional a la masa salarial autorizada para el personal sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias para el ejercicio 2021.

En la citada comunicación se informaba de la asignación de 32.271,59 € para el capítulo de Productividad.

Segundo. - En el citado oficio de Puertos del Estado se establece que en la distribución de las masas adicionales han de respetarse los acuerdos alcanzados con la representación social, y para el capítulo de productividad deben ser aplicadas, en su caso y en la parte que le corresponda, en primer lugar a absorber aquellas diferencias que ya hayan sido identificadas por los órganos de control, y/o aquellas otras incluidas, si así ha sido determinado en un Plan de actuación voluntario realizado por la propia Autoridad Portuaria, sin perjuicio de la corrección de cualquiera otra desviación distinta del capítulo de Productividad.

Tercero. - En la reunión del Plan de Empresa 2022, por parte de Puertos del Estado se comunicó a la representación de la Autoridad Portuaria de Málaga el seguimiento del gasto de masa salarial, sin que se informara sobre deslizamiento alguno en el capítulo de Productividad del personal sujeto a convenio de en el año 2021.

ACUERDOS

Considerando que las dotaciones adicionales de referencia autorizan una reversión de los ahorros producidos en el Sistema Portuario Estatal, como consecuencia de la materialización de ahorros en el periodo de vigencia del convenio colectivo y que, según se ha informado por Puertos del Estado, estas dotaciones adicionales quedan incorporadas a futuro a la masa salarial del personal sujeto al convenio colectivo, se alcanza entre la Autoridad Portuaria de Málaga y la representación social de los trabajadores de dicha Autoridad Portuaria de Málaga el siguiente acuerdo:

Con cargo a la cantidad autorizada de la masa adicional para el ejercicio 2021 en el capítulo Productividad se incrementará el importe del Plus de Productividad del Acuerdo de Empresa, actualmente establecido en 133,48€ mensuales (129,21€, más 4,27€ a cuenta). Los integrantes de

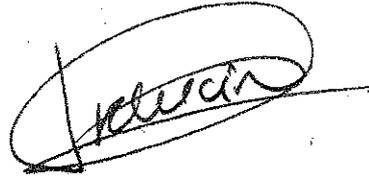
la plantilla sujetos a convenio colectivo comenzarían a devengar el citado incremento con efectos desde el 01 de enero de 2021, consolidándose en 2022, y complementado desde el 01 de enero de 2023 con la masa salarial para productividad de los años 2019 y 2020 incorporada al ejercicio 2023, quedando consolidado a futuro en las nóminas de los trabajadores/as sujetos/as a convenio colectivo.

Todo lo cual se suscribe entre las partes, por duplicado, en Málaga, a 20 de julio de 2023.

Por la Autoridad Portuaria de Málaga,

Fdo.: Carlos Rubio Basabe. Presidente

Por el Comité de Empresa,



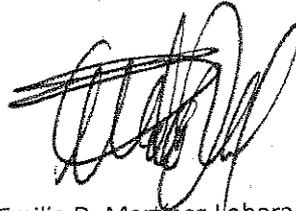
Fdo.: Francisco J. Fdez-Centurión España (CC.OO.)

P.O.



SONIA JIMENEZ BAEZA

Fdo.: Justiniano Sen Rodríguez (U.G.T.)



Fdo.: Emilio D. Martínez Lobera (U.S.O.)



Fdo.: Juan D. González Brexia (C.S.I.F.)



ANEXO

MASA ADICIONAL 2021

PRODUCTIVIDAD ADICIONAL 2019 - 2020

	2019	2020	2021	2022	2023	Total 2023
Productividad adic 2019	15.325,02				12.827,61	
Productividad adic final 2019	16.849,21				14.103,41	
Productividad adic 2020		31.858,06			28.124,69	
Productividad adic 2021			32.271,59	28.741,88	28.489,76	
Deslizamiento Product. 2021			0,00	0,00	0,00	
			32.271,59	28.741,88	83.545,48	144.558,95

Efectivos fijos a 31 diciembre del año anterior:

135

128

128

114

113

	2021	2022	2023
Incremento P.Prod.	21,01	21,01	61,61
P.Prod.	129,21	129,21	129,21
A/cta P.Prod	4,27	4,27	4,27
PLUS PRODUCTIVIDAD	154,49	154,49	195,09

P.O.

SOLEDAD JUÁREZ BAEZA



ACUERDO DE MANTENIMIENTO, COBERTURA Y CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS OPERATIVOS DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA

Tras las reuniones mantenidas los días 12 de febrero y 2 de marzo de 2020, así como tras el análisis efectuado por la Comisión Técnica de Servicios Operativos el 6 de marzo de 2020, se reúnen las partes firmantes del presente, con el objeto de dejar constancia por escrito de los acuerdos alcanzados con respecto al mantenimiento de los Servicios Operativos en la Autoridad Portuaria de Málaga, adquiriendo ambas partes el compromiso firme de que el presente acuerdo será incluido como anexo en el Acuerdo de Empresa previsto en el Artículo 4 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (IIICCPDEAAPP).

CLAUSULAS

1º) Mantenimiento de los Servicios Operativos de la Autoridad Portuaria de Málaga.

Se constata la necesidad de mantener la prestación de los Servicios que actualmente se prestan en régimen de gestión directa a través del personal propio adscrito a los Servicios Operativos, manteniendo sus funciones actuales y el número de efectivos suficiente para poder llevarlas a cabo con garantías de eficiencia y rentabilidad. Asimismo, se conviene el mantenimiento de las dos modalidades: Servicio Electrotécnico (Eléctrico) y Servicio de Integrales (Talleres), y su composición actual, es decir, un encargado para cada servicio y los oficiales necesarios.

2º) Mantenimiento constante del número de efectivos de cada servicio.

Se establece, como número de efectivos para cada uno de los servicios un mínimo de siete (7), lo que supone una plantilla mínima de catorce (14) efectivos.

La Autoridad Portuaria se compromete a mantener el número de efectivos indicado constantemente, reponiendo a la mayor brevedad las bajas producidas por cualquier causa; enfermedad, jubilación, etc., una vez se disponga de las preceptivas autorizaciones y de acuerdo con la normativa laboral y presupuestaria.

3º) Creación de puestos fijos de la oferta de empleo público del año 2019.

Se acuerda que, de las plazas autorizadas correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2019, se procede desde el momento de la firma a iniciar los trámites para la celebración de una convocatoria mediante concurso oposición encaminado a la cobertura de dos (2) plazas fijas sujetas a convenio-colectivo y con la categoría de oficial de mantenimiento y encuadrados en el nivel retributivo G3-B2-N3.

Ello sin perjuicio de futuras negociaciones y acuerdos que pudieran alcanzarse de cara a utilizar plazas similares de autorizaciones posteriores para el mismo fin.

4º) Creación de bolsa temporal de empleo.

Se concluye la necesidad de crear, dentro del proceso de cobertura de plazas indicada en la cláusula tercera, una bolsa temporal de empleo, en las condiciones que establece IIICCPDEAAPP con el fin de cubrir temporalmente las bajas que pudieran ocasionarse.



5º) Realización de contratos para cubrir las vacantes temporales de trabajadores con reserva de plaza.

Habiendo actualmente trabajadores en situación de incapacidad laboral, cuyo periodo se prevé de larga duración, se establece la opción de realizar contratos de interinidad por el periodo de tiempo en que dichos trabajadores se mantengan en la citada situación, así como se continuará utilizando esta modalidad de contratos en lo sucesivo.

Existiendo igualmente la opción de realizar tres contratos de interinidad en sustitución de los tres trabajadores que actualmente se encuentran en situación de "liberados sindicales", una vez que se obtengan las autorizaciones pertinentes se realizarán los contratos citados, de los que dos de los mismos serán ocupados por oficiales de mantenimiento con la categoría profesional y nivel retributivo 3-2-3.

6º) Relación de trabajos a desempeñar por el personal de los Servicios Operativos

Se mantienen las funciones que hasta el momento vienen desempeñando en la actualidad los dos servicios que componen los citados Servicios Operativos, que se relacionan en Anexo conforme están contempladas en la definición de puestos del Catálogo de Ocupaciones del IICCPDEAAPP.

7º) Prestaciones generales.

- Se continuará prestando un servicio continuado los siete días de la semana en un horario irregular para suministro de agua y pasarelas, siempre que exista una demanda efectiva de servicio por terceros o causa justificada a requerimiento del Responsable de Mantenimiento.
- Se seguirá contando con un Retén de dos personas (una por cada especialidad) para atender averías y emergencias entre la finalización de la jornada habitual y el comienzo al día siguiente, así como las 24 horas en fines de semana y festivos; quedando cubierta la prestación de servicios, así como la atención de averías y emergencias las 24 horas del día los 365 días del año.
- Cualquier intervención de las que actualmente se realizan relacionadas en el anexo se llevará a cabo por los Servicios Operativos prioritariamente. Para la intervención puntual de un tercero, ante la imposibilidad de realizar dicho trabajo con personal propio, se dispondrá del informe justificado de los Responsables del servicio; informe que será remitido a la Representación Legal de los Trabajadores, preferiblemente con anterioridad a la actuación y, en todo caso, a la mayor brevedad.

Todo lo cual se suscribe entre las partes, por duplicado, en Málaga, a 22 de abril de 2021.

Por la Autoridad Portuaria de Málaga

Carlos Rubio Basabe
Presidente

Autoridad Portuaria de Málaga

Por el Comité de Empresa

Francisco J. Fdez-Centurión España
Presidente Comité de Empresa
Autoridad Portuaria de Málaga



ANEXO

RELACIÓN DE FUNCIONES QUE VIENEN SIENDO DESEMPEÑADAS POR LOS SERVICIOS OPERATIVOS DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA.

SERVICIO DE TALLERES:

- Instalaciones de Climatización: Reparaciones o trabajos de mantenimiento de aparatos de climatización en despachos, garitas,
- Instalaciones de Fontanería: Reparaciones de instalaciones de saneamiento y abastecimiento en aseos de edificios, redes de distribución y de riego, determinados controles de agua de consumo en depósitos, lectura de contadores, suministro de agua a embarcaciones
- Carpintería de madera: Reparaciones en mobiliarios y bricolaje (estanterías, percheros, sillas, mesas, cuadros, etc...)
- Carpintería de aluminio: Reparaciones en ventanas, puertas, persianas.
- Mecánica de automóviles; Mantenimiento y reparación de automóviles, motocicletas, camiones (bombillas, filtros, ruedas, etc...)
- Trabajos de mantenimiento en áreas de señalización y balizamiento en viales y de colocación de defensas en diques
- Trabajos de calderería industrial realizando trabajos de corte, deformación de chapa metálica, soldadura en taller y en instalaciones portuarias.
- Colaboración en colocación de barreras de protección operaciones de protección de contaminación marítima
- Mantenimiento mecánico de equipos y herramientas (toritos, pasarelas, grupos electrógenos, báscula, etc...)
- Asistencia en operaciones de explotación y protección portuaria para el tema de reposición de vallado fijo, móvil, diversos cerramientos.
- Traslados de distintos elementos dentro del recinto portuario, montajes y desmontajes de módulos de ornamentación, expositores, etc...

SERVICIO ELECTRICO

- Manejo y colocación de las pasarelas (Fingers) para el embarque y desembarque de los Ferris tanto de Trasmediterranea como los de Balearia, así como su mantenimiento.
- Reparación de instalaciones eléctricas de todo tipo (EXCEPTUANDO MEDIA TENSIÓN). Desde sustitución de protecciones, tendido de líneas nuevas, etc.
- Registro de canalizaciones.
- Instalación, alimentación y limpieza de cámaras para el CCTV.
- Inspección de cuadros, instalación de alumbrado, etc.
- Reparación y registro de canalizaciones de telefonía y red de datos. Comprobación de las direcciones IP correctas de cada instalación, búsqueda de pasos válidos para dar continuidad en la comunicación en las terminales de cruceros, estación marítima del muelle 3, edificio de la APM, edificio del IEP, Guardia Civil, Policía Nacional, etc.
- Segregación de circuitos tanto eléctricos como de datos.
- Averías telefónicas.
- Atención al IEP.
- Reparaciones de material de comunicación (convertidores, latiguillos fibra, latiguillos UTP, etc.).



- Instalaciones de cierta envergadura en lo referente a tendido de líneas, derivaciones a torretas u otros elementos que precisen alimentación eléctrica.
- Reparación de instalaciones interiores de iluminación de todos los edificios.
- Colocación de interruptores horarios, detectores de presencia, etc., para las instalaciones de alumbrado tanto interior como exterior.
- Colocación, reparación y configuración de tiempos de respuestas de las barreras para el acceso a las diferentes zonas portuarias.
- Colocación y reparación de las puertas de acceso a los diferentes muelles.
- Mantenimiento y reparación de las barreras y puertas automáticas.
- Desvío de instalaciones existentes.
- Sustitución de mecanismos en las dependencias de los edificios de recinto portuario.
- Instalación de iluminación ornamental.
- Mantenimiento y reposición de alumbrado del Puerto de Málaga.
- Asistencia para la conexión eléctrica de los barcos que pueden solicitarlo.
- Asistencia para las conexiones necesarias solicitadas por eventos que se realizan dentro del recinto portuario.
- Supervisión de trabajos realizados por empresas externas (Cobra, Endesa, etc.).



Puerto de Málaga

Autoridad Portuaria de Málaga

DISFRUTE DE ASUNTOS PROPIOS POLICIA PORTUARIA

El artículo 24 del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, establece en su apartado h) como permiso retribuido "...hasta 6 días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio."...

Adicionalmente, el EBEP establece igualmente como permiso retribuido el disfrute de días adicionales a los indicados en función de la antigüedad de cada trabajador.

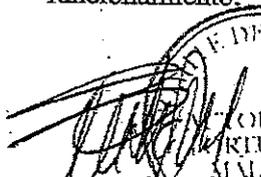
Actualmente el servicio de la Policía Portuaria de esta Autoridad Portuaria viene teniendo dificultades a la hora de disfrutar de dichos días, dadas las necesidades del servicio dentro de una plantilla que se está viendo reducida constantemente por la jubilación de sus componentes con una tasa de reposición totalmente inexistente.

La situación descrita supone, entre otros efectos, que los trabajadores vengam acumulando días por disfrutar sin que puedan hacerlo, no pudiendo acceder a la conciliación laboral, personal y familiar en determinados momentos.

En aras de buscar una solución que garantice el disfrute de al menos una parte de los días en cuestión, y sin que pueda suponer la pérdida del derecho a disfrutar de todos los días previstos en las normas antes citadas, por la presente se acuerda que dentro de los días por asuntos propios que corresponden anualmente a cada trabajador, dos de ellos tendrán un tratamiento especial, garantizándose su disfrute asegurando que se tomen las medidas necesarias para que queden cubiertas las necesidades del Servicio, con el siguiente criterio:

Un máximo de dos trabajadores por grupo simultáneamente, fuera del periodo general de vacaciones (establecido en el II Convenio colectivo citado entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive) y siempre que se notifique con una antelación mínima de 9 días naturales.

Ambas partes acuerdan dejar abierta la posibilidad de incrementar anualmente este número de días, en función de los efectos que para el servicio tenga su puesta en funcionamiento.


AUTORIDAD PORTUARIA DE MÁLAGA
Emilio Daniel Martínez Lobera
Presidente Comité de Empresa

En Málaga, 3 de abril de 2018


José Moyano Retanero
Director



S/REF.

N/REF.

FECHA. Málaga, 11 de mayo de 2021

D. Francisco J. Fernandez-Centurión España
Presidente del Comité de Empresa
Autoridad Portuaria

ASUNTO: Disfrute de asuntos propios por el personal adscrito al servicio de Policía Portuaria.

En relación con su escrito de fecha 28 de abril de 2021 donde se solicita, en base al acuerdo suscrito el 3 de abril de 2018, el incremento de dos días adicionales a los que desde esa fecha viene disfrutando el personal adscrito al servicio de Policía Portuaria fuera del periodo general de vacaciones.

Una vez analizada su propuesta con el Departamento de Explotación y con el responsable de la Policía Portuaria, teniéndose en cuenta el contexto de déficit de personal general en la plantilla de la Autoridad Portuaria y que afecta especialmente a la Policía Portuaria, procede actualizar el acuerdo de 3 de abril de 2018 manteniendo la totalidad del contenido del mismo, a excepción del número de días con tratamiento especial que pasarán a ser tres desde la presente.



José Moyano Batanero



S/REF.

N/REF.

FECHA. Málaga, 11 de mayo de 2021

D. Francisco J. Fernandez-Centurión España
Presidente del Comité de Empresa
Autoridad Portuaria

ASUNTO: Disfrute de asuntos propios por el personal adscrito al servicio de Policía Portuaria.

En relación con su escrito de fecha 28 de abril de 2021 donde se solicita, en base al acuerdo suscrito el 3 de abril de 2018, el incremento de dos días adicionales a los que desde esa fecha viene disfrutando el personal adscrito al servicio de Policía Portuaria fuera del periodo general de vacaciones.

Una vez analizada su propuesta con el Departamento de Explotación y con el responsable de la Policía Portuaria, teniéndose en cuenta el contexto de déficit de personal general en la plantilla de la Autoridad Portuaria y que afecta especialmente a la Policía Portuaria, procede actualizar el acuerdo de 3 de abril de 2018 manteniendo la totalidad del contenido del mismo, a excepción del número de días con tratamiento especial que pasarán a ser tres desde la presente.



José Moyado Retanero



JUSTIFICANTE DE REGISTRO EN OFICINA DE REGISTRO

Oficina: Registro General de la Autoridad Portuaria de Málaga - O00003656
 Fecha y hora de registro en: 13/05/2021 09:14:47 (Horario peninsular)
 Fecha presentación: 13/05/2021 09:13:41 (Horario peninsular)
 Número de registro: O00003656s2100000677
 Tipo de documentación física: Documentación adjunta en soporte PAPEL (u otros soportes)
 Enviado por SIR: No

Interesado

Identificación:	Razón Social	PRESIDENTE DEL COMITE DE EMPRESA APM
País:	Municipio:	
Provincia:	Dirección:	
Código Postal:	Teléfono:	
Canal Notif:	Correo	
	Observaciones:	

Información del registro

Tipo Asiento: Salida
 Resumen/Asunto: DISFRUTE DE ASUNTOS PROPIOS POR EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE POLICIA PORTUARIA
 Unidad de tramitación origen/Centro directivo: Autoridad Portuaria de Málaga - EA0001312 / Autoridad Portuaria de Málaga
 Ref. Externa:
 Nº. Expediente:

El registro realizado está amparado en el Artículo 16 de la Ley 39/2015.

De acuerdo con el art. 31.2b de la Ley 39/15, a los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil. Podrán consultar el estado de su registro en Carpeta ciudadana. <https://sede.administracion.gob.es/carpeta/>

Este justificante se ha emitido antes de enviar el registro a destino, pudiendo no haberse completado con la totalidad de los datos del asiento registral. No obstante tiene plena validez respecto a la fecha en la que se ha presentado. El código CSV le permitirá posteriormente acceder al justificante definitivo.

<u>ÁMBITO-PREFIJO</u>	<u>CSV</u>	<u>FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO</u>
GEISER	GEISER-c48a-3209-c0f7-4d2a-91fa-82a3-f8fc-cbd0	13/05/2021 09:14:47 (Horario peninsular)
<u>Nº REGISTRO</u>	<u>DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN</u>	<u>VALIDEZ DEL DOCUMENTO</u>
O00003656s2100000677	https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida	Original

