

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 13 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Agencia Pública Puertos de Andalucía.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la Agencia Pública Puertos de Andalucía, de fecha 4 de octubre de 2019, por el que se modifican determinados artículos del citado convenio (cod. 71000472011994), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de noviembre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

ANEXO I AL ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA TEXTO ACORDADO (4 de octubre de 2019)

Sin perjuicio de lo regulado en la vigente legislación y de lo acordado en los respectivos contratos de trabajo, las relaciones laborales de las personas al servicio de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (APPA) se rigen por lo establecido en el Convenio Colectivo de la entidad, como establece el art. 27, sobre Personal, de los vigentes Estatutos aprobados por Decreto 501/2019, de 26 de junio.

El V Convenio Colectivo de APPA en vigor, fue aprobado e inscrito el 31/10/2007 en el Libro de Registros de Convenios de ámbito interprovincial, siendo publicado su texto en el BOJA 233 de 27/11/2007.

Las partes legitimadas para la negociación colectiva en APPA son, de una parte la representación empresarial designada por la Dirección General de la entidad, que es la competente estatutariamente como jefatura superior de personal, y de otra la representación de las personas trabajadoras por el Comité Intercentros, conforme a lo regulado en el art. 80.6.g) del propio Convenio Colectivo.

Con carácter previo a este proceso de modificación del VCC, las representaciones empresariales y de los trabajadores consensuaron sus posiciones respecto de algunas de las materias objeto de la presente negociación; concretamente mediante acta de reunión de 14.11.2018 se trataron los aspectos: a) trabajadores en excedencia y convocatorias internas de promoción, b) movilidad entre entidades públicas, c) horarios continuo y partido en Servicios Centrales, d) reconocimiento de periodos de antigüedad por servicios previos en otras administraciones públicas. Los aspectos relativos a Jefaturas de Área y

Jubilación obligatoria no habían sido objeto de debate previo por las partes, siendo en este proceso cuando han sido abordados por la Comisión.

Del mismo modo, previamente al proceso negociador, de manera preceptiva por mandato legal contenido en el art. 24 de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, la Dirección de la Agencia solicitó el informe previo al proceso negociador, el cual fue emitido el 12.9.2019 por las Secretarías Generales de Regeneración, Racionalización y Transparencia y la de Administración Pública, con carácter favorable a las materias objeto de la presente negociación, siendo no obstante desfavorable para cuestiones como «movilidad entre trabajadores de APPA y Red Logística» y «reconocimiento de periodos de antigüedad por servicios anteriores en otras administraciones públicas», que no han sido objeto de tratamiento en este proceso.

La Comisión Negociadora tras un proceso llevado a efecto según lo previsto en el Título III del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, han acordado introducir las siguientes modificaciones en el Texto Articulado del V Convenio Colectivo (VCC).

Primero. Puestos de Jefatura de Área. El art. 2.b) del VCC establece que las personas con contrato laboral común que desempeñen sus funciones en puestos de Direcciones de Área (en la terminología actual en la entidad: Jefaturas de Área) y por el tiempo que desarrollen esas funciones de confianza estarán excluidas del ámbito de aplicación del Convenio. En el informe previo se considera que la integración de los puestos de Jefatura de Área en el ámbito del Convenio es una cuestión meramente organizativa que no conlleva incidencia económica ni repercusión alguna en la masa salarial, debiendo quedar claramente reflejado en el texto articulado que el complemento económico de destino de estos puestos no tendrá carácter consolidable y figurará asociado a los puestos, percibiéndose mientras las personas los ocupen y desempeñen las funciones inherentes a los mismos. En consecuencia, por una parte procede, y se acuerda:

a) Modificar el art. 2.b) del texto articulado dejando sin efecto la exclusión contenida en el mismo, sustituyéndose su redacción original por la expresión: «esta exclusión quedó sin efecto por acuerdo de las partes en la negociación de la modificación del Convenio de 4.10.2019».

b) Modificar el art. 19 del texto articulado que quedará redactado como sigue:

«Artículo 19. Relación y definiciones de Puestos de Destino:

1. Jefe(a) de Área. Personal con titulación académica universitaria, complementada con formación y/o experiencia en su sector profesional que, bajo la dependencia y dando cuenta de su gestión a su Dirección de División, y asumiendo los objetivos y responsabilidades de su Área, desempeña funciones de planificación, supervisión, coordinación y gestión de las unidades organizativas que estén adscritas a ella, así como tareas técnicas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia en autonomía e iniciativa.»

2 a 9. Se numeran consecutivamente los ocho destinos preexistentes desde: 2. Jefe(a) de Departamento o de Zona Portuaria hasta 9. Conductor(a), permaneciendo invariable su redacción previa.

c) Incluir en las tablas salariales, en el cuadro correspondiente a los complementos económicos de los puestos de Destino, la línea correspondiente a este puesto con las siguientes cuantías para el año 2019.

Puesto	Bruto mes/año de enero a junio 2019	Bruto mes/año de julio a diciembre 2019
Jefe(a) de Área	1.572,11 € / 18.865,32 €	1.575,95 € / 18.911,40 €

Segundo. Acceso a los procesos de cobertura de puestos que se convoquen y pueda suponer la promoción de categoría por las personas trabajadoras que estén en situación de excedencia. El art. 21.3) del VCC establece que se facilitará la promoción interna,

siempre que se cumplan las condiciones objetivas de formación y capacitación que se definan para los puestos a cubrir. Por otra parte, el art. 21.9) establece que ante la convocatoria de un proceso de cobertura de puestos definidos en la Plantilla Ideal, se siga la siguiente secuencia: «1.º Convocatoria de reingreso de trabajadores en excedencia, 2.º Convocatoria interna de traslado voluntario de centro de trabajo, 3.º Convocatoria interna de promoción, 4.º Selección externa en el caso de que queden desiertas las fases anteriores». Finalmente, el art. 23 sobre promoción establece: «Resuelta la fase de traslado las vacantes que restan se ofertarán en promoción a ascenso. Están facultados para participar los trabajadores fijos de plantilla de la Empresa que ocupen plaza en categorías inferiores a la ofertada (...)», por lo que en este apartado se excluye al personal en excedencia a poder participar en los procesos de cobertura de puestos si no tienen la categoría de la plaza convocada, pues solo se está permitiendo el acceso a las personas en alta en la Agencia en el momento de la convocatoria. No se debe olvidar que la excedencia es una situación de suspensión temporal de la relación laboral, que por lo tanto no está extinguida, debiendo extenderse el derecho y la posibilidad a la promoción profesional a las personas que estén en dicha situación en los procesos que se convoquen.

En el informe previo se considera procedente la modificación propuesta, siempre que se den dos condiciones: a) existencia de plazas vacantes de personal laboral fijo dotadas presupuestariamente, b) que el personal en excedencia cuente con un derecho preferente de reingreso, circunstancias que deberían quedar expresamente recogidas en el Convenio. En consecuencia, procede y se acuerda:

a) Modificar el art. 23.1) del texto articulado que quedará redactado como sigue:

«Artículo 23. Promoción.

1. Resuelta la fase de traslado, las vacantes que restan se ofertarán en promoción a ascenso. Estarán facultadas para participar las personas trabajadoras fijas de la plantilla de la Agencia que ocupen plazas en categorías inferiores a la ofertada, así como las personas con relación laboral por tiempo indefinido con la Agencia que se encuentren en el momento de la convocatoria en situación de excedencia con derecho preferente al reingreso, contemplándose, de entre el conjunto de baremos y puntuaciones por diferentes méritos y pruebas que se establezcan en el proceso de cobertura, un criterio de mayor bonificación a los participantes de categoría inmediatamente inferior a la que haya que cubrir respecto de los participantes de otras categorías inferiores o de diferente grupo profesional.»

b) Modificar el art. 21.9) del texto articulado que quedará redactado como sigue:

«Artículo 21.9) Cuando se produzca la vacante de una plaza dotada presupuestariamente prevista en la Plantilla Ideal, la Agencia deberá realizar el proceso de cobertura interna con el mismo nivel que la plaza tenga definida en dicha Plantilla, según la siguiente secuencia: 1.º Convocatoria de reingreso de trabajadores en excedencia, 2.º Convocatoria interna de traslado voluntario de centro de trabajo, 3.º Convocatoria interna de promoción a la que se podrán presentar también las personas trabajadoras en situación de excedencia con derecho preferente de reingreso, 4.º Selección externa, en caso de que queden desiertas las fases anteriores.»

c) Modificar el art. 54 del texto articulado, incluyendo un nuevo punto 3) que quedará redactado como sigue:

«Artículo 54.3) La concurrencia a un proceso de promoción desde la situación de excedencia, con derecho preferente de reingreso, y la adjudicación de la plaza supondrá la reincorporación inmediata de la persona a la Agencia a cubrir el puesto en cuestión.»

Tercero. Jornada y horario en el centro de trabajo de Servicios Centrales de Sevilla. La jornada está regulada en el Capítulo XI del VCC, que será de 35 horas semanales, de promedio, que a efectos de su realización podrán compensarse en cómputo anual. El art. 38 regula específicamente el horario de trabajo en el centro de Servicios Centrales,

estableciendo que en los periodos de «jornada partida» de cada año, se incluirá el trabajo en horario de mañana en horario flexible comprendido entre las 07:15 y las 16:00 horas y, al menos, una tarde a la semana (tarde obligatoria) en horario flexible comprendido entre las 16:00 y las 20:00 horas. Actualmente la oficina permanece abierta y susceptible de cómputo de jornada todas las tardes excepto miércoles y viernes, para aquellas personas que, de acuerdo con el horario flexible vigente, distribuyan su jornada semanal en base a dos o más tardes de trabajo en algunos periodos del año, o para aquellas otras que necesiten recuperar déficit de cómputo horario.

El informe previo se muestra favorable a la medida, siempre que no afecte negativamente a la prestación de servicios de la Agencia, a la atención a la ciudadanía y no suponga un mayor coste a la entidad.

La modificación a introducir, que tiene su fundamento en el refuerzo de las medidas vigentes en la entidad relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral consiste en suprimir el carácter obligatorio de esa tarde en cuestión, de manera que las personas que se acojan a esta opción puedan desempeñar sus funciones en horario continuo de mañana, en la horquilla horaria que en cada momento esté en vigor, con los periodos de flexibilidad de entrada/salida y presencia obligatoria que se determinen. Ello se articulará mediante una opción que cada persona deberá manifestar respecto de la siguiente anualidad: a) jornada (horario) intensivo todo el año, b) jornada (horario) partida e intensiva. En consecuencia, procede y se acuerda modificar el artículo 38 del VCC que quedará redactado como sigue:

«Artículo 38. Horarios en Servicios Centrales.

Los horarios de trabajo en Servicios Centrales podrán ser continuos o partidos, a elección de cada persona trabajadora adscrita a dicho centro de trabajo, a excepción, por razones de su servicio, de las personas que desempeñen puestos de secretaria(o) o en el Registro General.

A finales de cada año, respecto del siguiente, cada persona deberá manifestar su opción entre:

- a) Horario continuo de mañana, todo el año.
- b) Horario partido de mañana y tarde y continuo de mañana, según periodos.

En el caso de horario continuo de mañana todo el año, las posibles tardes opcionales en las que la persona decida trabajar el tiempo dedicado se integrará en su cómputo de trabajo efectivo, pero no devengará el Plus de Jornada Partida, a excepción de determinadas situaciones (viaje de trabajo con horario de mañana y tarde y circunstancias puntuales del servicio que requerirán autorización previa de la Dirección de dependencia y conformidad de la Secretaría General).

En el caso de horario partido se aplicarán las reglas y criterios que se vienen aplicando en años precedentes (Circulares de Horario de Trabajo y Apertura de Oficina).

La opción de horario elegido solo podrá modificarse durante el año en casos excepcionales y justificados».

Procede también la modificación del art. 79 sobre Complementos y Pluses, concretamente su punto 11.º sobre Plus de Jornada Partida, incluyendo un apartado 2.º que quedará redactado como sigue:

Artículo 79.11) Plus de Jornada Partida.

1. La actual redacción del único párrafo actual: «Este concepto retribuirá (...) mínimo de dos horas.»

2. En relación con lo previsto en el artículo 38 sobre Horario en Servicios Centrales, este plus no será devengado en aquellas jornadas partidas que voluntariamente realicen las personas que opten por el horario continuo todo el año, con excepción de las situaciones previstas en dicho precepto.

Cuarto. Jubilación. La disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018 ha modificado la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015) por la que, desde el 1 de enero de 2019, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación, siempre que se cumplan dos requisitos: a) la persona trabajadora deberá tener cumplidos los requisitos legales para acceder a la pensión ordinaria de jubilación contributiva en cuantía del 100%, b) la medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales por tiempo indefinido, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo. Anteriormente se consideraban nulas las cláusulas de convenios colectivos que pudieran establecer la jubilación forzosa de las personas trabajadoras.

El informe previo es favorable al establecimiento de este tipo de cláusula en el VCC, con el matiz de que en el ámbito del sector público existen normas específicas que regulan el acceso al empleo público y a la reposición de efectivos, que son de obligado cumplimiento para cualquier entidad pública. Sin perjuicio de ello el informe expresa que es una medida que favorece el rejuvenecimiento de la plantilla, sin menoscabo del 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

En el VCC las previsiones al respecto de la jubilación son:

a) Art. 95.1). La Agencia complementará con la cantidad del 1% del salario bruto del trabajador que se adhiera al Plan de Pensiones del que APPA sea promotora, la cantidad equivalente al 1% que aquel aporte a su cargo para dicho fin.

Aunque el Plan de Pensiones que se promovió en su día continua activo, solo se alimenta por las aportaciones a cargo de las personas adheridas, dado que la aportación empresarial en el sector público quedó suspendida hace años por disposición legal.

b) Art. 101. Anticipación de la edad de jubilación y fomento de empleo.

Lo previsto en este artículo en relación con el R.D. 1194/1985 por el que los trabajadores podían anticipar su jubilación a los 64 años, a condición de que la empresa celebrase una nueva contratación laboral simultánea al cese, hoy por hoy no es posible por la derogación producida por la Ley 27/2011 de Reforma de las Pensiones.

La vigente legislación sobre Jubilación establece, en relación con la edad ordinaria de retiro, que su fijación dependerá de dos parámetros: a) edad cronológica, b) cotizaciones acreditadas en la vida laboral, estándose en la actualidad en un proceso transitorio de incremento de la edad desde los 65 a los 67 años, que culminará en 2027. En cuanto a la cuantía de la pensión también estamos en un periodo transitorio que contempla, para obtener el 100%, las siguientes fases:

1.ª de 2013 a 2019: de 35 años y 6 meses cotización.

2.ª de 2020 a 2022: de 36 años.

3.ª de 2023 a 2026: de 36 años y 6 meses.

4.ª a partir de 2027: de 37 años.

En consecuencia se acuerda modificar el texto del VCC introduciendo un nuevo artículo en el Capítulo XXI sobre Política de Empleo, que quedará redactado como sigue: «Artículo 101 bis. Jubilación.

1. La relación laboral de las personas trabajadoras de la Agencia quedará extinguida por jubilación obligatoria, cuando aquellas alcancen la edad legal establecida en la legislación y reúnan los requisitos establecidos para acceder a la pensión pública ordinaria contributiva de la Seguridad Social, en cuantía del 100%.

En el caso de que la persona trabajadora no desee acceder a la situación de jubilación, prefiriendo prolongar su vida laboral, podrá hacerlo bien por cuenta propia o ajena en otra entidad, quedando extinguida su relación laboral con la Agencia con ocasión del cumplimiento de los requisitos objetivos exigidos por la legislación para el acceso obligatorio a la jubilación objeto del presente acuerdo.

La extinción de la relación laboral, en todo caso y a criterio de la Dirección de la Agencia, se producirá como máximo, y en función de la evolución del proceso de

autorización y cobertura que se aplique, hasta un año después del cumplimiento de los requisitos objetivos exigidos para el acceso a la jubilación descritos en el primer párrafo, considerando en todo caso lo previsto en el punto 6 al respecto de las solicitudes que se reciban de prolongación de la actividad laboral.

2. Las personas trabajadoras que vayan a alcanzar la edad de 65 años, o hayan cumplido ya esa edad antes de la entrada en vigor de este artículo, estarán obligadas a presentar a la Agencia con carácter inmediato un original actualizado de su Informe de Vida Laboral emitido por la Seguridad Social, concretamente la página del mismo en que se cuantifica el periodo total de cotización acumulado en años, meses y días. Este documento se presentará a requerimiento de la Agencia de cara a la planificación que se expone en el punto 6 siguiente.

3. Conforme a la vigente legislación la tabla de edades y periodos de cotización es:

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 años o más menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 años o más menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

4. Lo previsto en el presente artículo no será de aplicación en el caso de que la persona acceda a la jubilación de manera voluntaria, bien por cumplimiento de la edad legal o de manera anticipada; por tanto no será exigible la cobertura de puestos que viene requerida por la legislación en el caso de las jubilaciones voluntarias.

5. Las extinciones de relaciones laborales por jubilación obligatoria estarán vinculadas a objetivos de política de empleo en los que concurren la mejora en la estabilidad del mismo, o la contratación de nuevas personas trabajadoras para el relevo generacional, que se materializarán teniendo en cuenta las circunstancias y disposiciones normativas sobre cobertura de puestos de trabajo y reposición de efectivos en el Sector Público a las que está sometida esta Agencia.

6. Anualmente, en el segundo semestre, se hará la identificación de los puestos de trabajo que puedan quedar vacantes durante el siguiente ejercicio por esta contingencia de manera obligatoria, a la vista de los Informes de Vida Laboral que habrán de presentar las personas concernidas durante el primer semestre del año. A la vista de los puestos en cuestión se planificará el modo de cobertura, a lo largo del ejercicio siguiente, en función de las necesidades de recursos humanos de la entidad, actuándose en consecuencia a los requisitos normativos a cumplir, la autorización a obtener y el proceso selectivo adecuado, teniéndose en cuenta los plazos de tiempo que requiera todo el proceso desde la solicitud de autorización hasta la cobertura efectiva. La planificación y estrategia de cobertura a seguir anualmente será objeto de consulta e informe por parte de la Representación de las personas trabajadoras. En el caso de que se produzca una solicitud de prolongación de la vida laboral en la Agencia, se procederá a convocatoria de la CIV, en cuyo seno se debatirá, analizará y estudiará dicha petición, pudiéndose autorizar dicha prolongación como máximo hasta un año después del cumplimiento de los requisitos. La cobertura de puestos no tiene por qué suponer necesariamente la de los puestos concretos que queden vacantes por jubilación en cada periodo, sino que responderá al análisis de necesidad, oportunidad y prioridad que se establezca en cada ejercicio.»