

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

- 2025/15471 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución de 15/12/2025 por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo para el personal de flota de Remolcadores Boluda, SA, en el puerto de València. Código: 46000432011982.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa convenio colectivo para el personal de flota de Remolcadores Boluda SA., en el puerto de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 10 de diciembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, si bien se deja constancia que no se desarrollan, sin perjuicio de la negociación colectiva, los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, de conformidad con los establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 15 de diciembre de 2025.— La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.



CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE REMOLCADORES BOLUDA, S.A., EN EL PUERTO DE VALENCIA

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la representación de las personas trabajadoras, a través del Comité de Empresa, y la representación legal de la Empresa, siendo de aplicación al personal de flota, embarcado en los buques que la empresa dispone en el puerto de Valencia.

Por la representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa, compuesto por:

Roberto Gimenez Lluch, Sindicato CGT
Eduardo J. Tobio Garcia, Sindicato CC.OO.
Miguel A. Perez Aguilar, Sindicato CGT
Manuel Hernandez Moreno, Sindicato UGT
Carlos Suarez Font, Sindicato UGT

Por la representación de la empresa

Jose Manuel Ricart Mompo
Alfonso Garrido Ramirez
Juan Carlos Perez Fernandez

CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio afecta al personal de flota que presta sus servicios para la empresa REMOLCADORES BOLUDA, SA, en el Puerto de Valencia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio regirá en el Puerto de Valencia, de la ciudad de Valencia.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio será de SEIS AÑOS.

El presente Convenio se iniciará el uno de enero del 2025 y alcanzará hasta el 31 de diciembre del 2030, prorrogándose de año en año, siempre que no se denuncie por cualquiera de las partes con la antelación mínima de tres meses a la finalización de este, en cuyo caso, se mantendrá vigente hasta la firma de uno nuevo.

ARTÍCULO 4.- UNIDAD DE FLOTA.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de las tripulaciones, se ratifica el principio de unidad de flota, entendiéndose como tal, la facultad de la Dirección de la Empresa, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el centro de trabajo, considerando al personal de flota en situación de enrole múltiple.

CAPÍTULO II ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS ECONÓMICOS.

ARTÍCULO 5.- ENTRADA EN VIGOR.

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de la de su publicación en el Boletín Oficial de esta Provincia, el presente Convenio, surtirá todos los efectos pactados y especialmente los efectos económicos a partir del primero de enero de 2025, con las excepciones que en cada concepto retributivo se especifican en el presente Convenio.

Este Convenio se aplicará en tanto no concorra en el tiempo con otro nacional en la actividad de tráfico interior de puerto, en cuyo caso, regirá aquel que, en su conjunto y cómputo anual, resulte más favorable para el personal.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene fuerza normativa, por lo que no podrá ninguna de las partes firmantes modificar ninguna de las cláusulas con independencia de las demás sino que deberá ser considerado en su totalidad, y caso de modificarse, deberá procederse a nueva negociación para reconsiderar de nuevo su articulado ya que cuantas condiciones económicas y normativas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva y normativa durante la vigencia del mismo.

“En el caso de que en sede judicial sea anulado algún precepto de este convenio, las partes volverán a reunirse para negociar tanto el precepto en cuestión como, en conjunto, el resto de su contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas”.

CAPÍTULO III SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 7.- INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2025, los salarios serán los reflejados en las tablas salariales anexas.

Las condiciones económicas durante los años 2026 a 2030, ambos inclusive serán las resultantes del incremento del IPC real del año anterior, más un 0,50%, garantizándose en todo caso la no aplicación de IPC's negativos, es decir como mínimo, crecerá en el 0,50% de mejora establecido.

ARTÍCULO 8.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre empresa y su personal, que en su conjunto y cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

ARTÍCULO 9.- RETRIBUCIONES.

La estructura salarial, a partir de la firma del presente Convenio estará constituida exclusivamente por los siguientes conceptos, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo I del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional en caso de no estar de alta en la Empresa durante dicho tiempo).

- Salario Base: Que se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas pagas extraordinarias.
- Plus Convenio: En el que se integran los antiguos Plus Convenio y Plus Embarque, y para cuya determinación, se ha tenido en cuenta que, por las características de la actividad, la jornada pactada se presta en régimen de turnos, imponiendo la necesidad de realización de horas de mera presencia y de trabajos nocturnos y en festivo. Se abonará en catorce (14) pagas, incluidas las pagas extraordinarias.
- Complemento Estructural por presencia que se abona adicionalmente, en concepto de mejor compensación de tales horas impuestas por la propia estructura del sistema de trabajo en el mar y cuya retribución ya se ha tenido en cuenta. Se abonará en 12 mensualidades:
- Plus de Mando y Plus de Mantenimiento, según se trate de tripulantes de Puente y Máquina o de tripulantes de Cubierta, que se abona por la realización de tales funciones, comprendiendo el de mantenimiento, la realización de estas tanto en cubierta, puente y máquinas como en interiores. Se percibirá en 12 mensualidades. Las obligaciones entre otras, de acuerdo con las diferentes categorías profesionales, se adjuntan al presente Convenio en el artículo número 40.
- Complemento de Manutención, en concepto de indemnización por los gastos ocasionados al personal que por estar adscritos al régimen de turnos según el adjunto Anexo II del presente Convenio, así como que por cualquier motivo tuvieran que alargar su jornada, y en consecuencia se les impide realizar su comida en casa.

Con la finalidad de facilitar su cuantificación, se establece un valor global y único para el mismo de 382,21 euros al mes, abonándose 12 mensualidades, sea cual fuere el número generado.

- Plus Mejora de Convenio, se mantiene este concepto, como mejora y al objeto de converger en la equidad de la estructura salarial, concepto que no será compensable ni absorbible, y que se seguirá abonando al personal que actualmente lo percibe.
- Plus de Productividad, se establece una compensación por todos y cada uno de los servicios que realicen los remolcadores en las maniobras de atraque y desataque de buques en el puerto de Valencia de acuerdo con la siguiente escala y forma de pago

Patrones/as	0,32 euros por servicio de remolque
Mecánicos/as	0,32 euros por servicio de remolque
Marineros/as	0,16 euros por servicio de remolque

El conjunto de los servicios realizados en el año natural, se computarán globalmente y se abonarán en la nómina correspondiente al mes de marzo del año siguiente.

Este concepto se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada categoría profesional durante el año natural.

ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, verano y navidad, el 15 de junio y el 15 de diciembre, por el importe del Salario Profesional, es decir, Salario Base y Plus Convenio, o en su caso la parte proporcional, estas pagas, tienen la consideración de semestral, siendo generadas la de junio, del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Así mismo, se abonará en cada una de las dos Pagas extraordinarias, un Plus Salarial, o en su caso la parte proporcional correspondiente, cuya cuantía viene especificada en el Anexo I, según la categoría profesional correspondiente.

CAPITULO IV INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 11.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa entregará a todo su personal, durante el período comprendido entre los meses de enero a mayo de cada año, de la vigencia de este Convenio, las prendas de trabajo necesarias para cada uno de los profesionales embarcados, siendo su uso obligatorio en todo momento, observándose el mantenimiento adecuado de la misma. Anualmente la Empresa proveerá según el sistema de puntos y el catálogo de prendas que se pone a disposición de todas las personas trabajadoras.

A los solos efectos de mantener el baremo económico de este concepto, las indemnizaciones anuales por el mismo son las que se fijan en el Anexo III del presente Convenio, sin perjuicio de que dicha cantidad no se abonará si se entregaran las prendas de trabajo.

ARTÍCULO 12. ALARGUES DE LA TRIPULACIÓN DEL 5º REMOLCADOR.

Cuando se dé, el caso, de que los turnos de 8 horas del cuadrante del Anexo II, se alarguen a partir de las 13 horas por necesidades del servicio, la Empresa se encargará de proporcionar al personal la comida, en el local que se le indique por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 13.- COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO

Cuando el personal tenga que realizar su trabajo fuera del ámbito territorial del presente Convenio, además de los complementos Salariales pactados que aquellos perciban, la Empresa correrá con todos los gastos de manutención y alojamiento, que preferentemente en su caso será en las “Casas del Mar”, o en su defecto establecimientos similares.

Así mismo, en el caso de que estuviesen por tiempo de un día o más de un día, percibirán la cantidad a tanto alzado de 84,30 euros por día de trabajo.

No obstante, en el caso de que se diese el caso de que la realización de su trabajo fuera de su ámbito territorial fuera navegando a bordo de un remolcador, no percibirá dicha cantidad, percibiendo en este caso la cantidad correspondiente a “salidas a la mar”.

ARTÍCULO 14.- RENUNCIA A PREMIOS Y/O REMUNERACIONES O COMPENSACIONES DERIVADAS DE AUXILIO O SALVAMENTO.

Las tripulaciones percibirán por este concepto la cantidad de 181,77 euros brutos por mes, o en su caso la parte proporcional correspondiente.

Con el percibo de dicha cantidad, las tripulaciones afectas a este Convenio se dan por totalmente compensadas en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, comprometiéndose a no reclamar ninguna cantidad, así como a no interponer ninguna demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación a lo regulado en la Ley 14/ 2014 de 24 de julio de Navegación Marítima, y en el Convenio Internacional sobre Salvamento Marítimo suscrito en Londres el 28 de abril de 1989 así como cualquier normativa que regule esta materia, la complemente o sustituya en un futuro.

ARTÍCULO 15.- PERDIDA DE EQUIPAJE.

En el caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, la empresa armadora abonará la cantidad de 1.009,51 euros por tripulante afectado/a.

ARTÍCULO 16.- FORMA DE PAGO.

Los ingresos mensuales se efectuarán en las correspondientes ctas/ctes. o libretas de ahorro, en la ciudad de Valencia, que cada tripulante presente a la empresa, los ingresos se efectuarán dentro de los cinco (5) últimos días del mes sin ningún tipo de gastos relacionados a transferencias o a cualquier abono bancario. A estos efectos se cerrará nómina el 20 de cada mes y se entregará fotocopia.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSO SEMANAL.

ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO.

Jornada semanal equivalente a 37 horas con cómputo anual de 1.650 horas.

ARTÍCULO 18.- ORGANIZACIÓN DE LOS TURNOS DE TRABAJO.

La organización de los turnos de trabajo, con objeto de adecuarse a las directrices de la Autoridad Portuaria de Valencia, será la que se detalla en el Anexo II del presente convenio, dentro de los cuales, está previsto junto a la jornada normal el tiempo de presencia.

Según organización descrita en el Anexo II, la jornada del turno de 8 horas se iniciará a las 5 horas, la de los turnos de 12 horas comenzará a las 08 horas y la de los turnos de 24 horas, comenzarán a las 07 horas. Los turnos durante el fin de semana que se realizarán en guardias de 24 horas, dos turnos entrarán a las 08 horas y otros dos a las 07 horas.

Cada Remolcador deberá tener una dotación compuesta por los siguientes tripulantes:

- 1).- Un/a Profesional de Puente.
- 2).- Un/a Profesional de Máquinas.
- 3).- Un/a Profesional de Cubierta.

Cada Profesional se hará responsable y trabajará en su Departamento. En caso de ausencia, enfermedad o accidente de un/a tripulante, la persona responsable de base designará entre el personal que tenga localizado al personal que deberá suplirle de inmediato, y que deberá acatar dicha orden, sin perjuicio de que con posterioridad dicha suplencia sea asumida voluntariamente por personal libre de servicio. En todo caso si la baja durara más de 20 días se contratará a un interino para cubrirla.

El turno de 8 horas deberá estar en disponibilidad al finalizar el mismo de prolongar su jornada si ello fuere necesario. En este caso, la persona responsable de base deberá avisar a las personas afectadas antes de las 15 horas de dicho día. El personal correspondiente, tendrá la obligación de estar localizado a la espera de dicha llamada. En ningún caso, la ampliación de la jornada rebasará las 22 horas del día correspondiente. Cuando en la realización de dicha jornada, se entienda por parte del/la persona responsable de base que no es necesaria la utilización del quinto remolcador, a partir de las

12 horas de cada día de lunes a viernes ambos inclusive, la tripulación correspondiente dejará de prestar dicho servicio a las 12 horas.

Compensar con un mínimo de 5 horas, al personal que tenga que cubrir el 5º remolcador en horario hasta las 22 horas, y con 8 horas mínimo, cubrimiento en jornada de noche y fin de semana, este concepto, tanto en el incremento del valor de la hora como el bloque mínimo, operará, a partir de la firma del convenio.

Igualmente, en caso de activarse una tripulación en previsión de la puesta en servicio del 5.º remolcador, y finalmente no resultar necesaria su intervención, la tripulación afectada percibirá el importe equivalente a dos horas extraordinarias. La activación implicará una obligación de disponibilidad de hasta un máximo de cinco horas.

Si durante dicho período máximo de cuatro horas no se confirma que es preciso que la tripulación acuda a la base de remolcadores para prestar servicio, la activación se considerará desactivada, abonándose el importe señalado de dos horas extraordinarias.

Quien efectúe las salidas fuera del recinto portuario ("salidas a la mar") percibirán las siguientes cantidades:

- Si la duración es superior a doce horas, se le abonará una cantidad equivalente al 12% de su Salario Base por día, y si fuera igual o inferior a 12 horas se le abonará una cantidad equivalente al 6% de su Salario Base. Si tal salida se efectuara estando la persona disfrutando de su día libre percibirá, además de las cantidades señaladas, una compensación equivalente al valor de 4 (cuatro) horas extras.

En caso de que el tráfico en el Puerto de Valencia variase, las partes, Dirección de la Empresa y Comité de Empresa, articularían los nuevos turnos y tripulaciones de los posibles nuevos remolcadores, respetándose lo estipulado en el presente Convenio.

ARTÍCULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el caso de que haya que realizar horas extraordinarias, entendiendo como tales las que superen tanto a las ordinarias como a las de presencia, previstas en las Tablas del Anexo II del presente Convenio, se abonaran en la cuantía prevista en el Anexo I del presente Convenio.

Los turnos no se podrán modificar, anticipar ni alargar más de lo establecido, excepto en caso de fuerza mayor o de enganche en maniobra, en cuyo caso se abonará por tiempo transcurrido, al precio del valor de la hora extra.

En el supuesto de necesitar cubrir la ausencia de una persona en las siguientes fechas, 1 y 6 de enero, 25 de diciembre y las noches del 24 y 31 de diciembre, el valor de las horas extras para estas fechas concretas se establece en:

Patrones/as	48,42€
-------------	--------

Mecánicos/as	47,86 €
Marineros/as	41,13€

- Contaminación marina e incendios, los trabajos realizados en dicha actividad, se abonarán según los valores actualmente pactados en el Convenio por hora extraordinaria, según cada categoría profesional a las que se les incrementará 12,11 euros por hora. La formación obligatoria será a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 20.- DESCANSO SEMANAL.

El Descanso semanal será el fijado en el Anexo II, del presente convenio.

Si en los días de cuatro remolcadores, hiciera falta por necesidades del trabajo uno más, este quinto remolcador se tripularía preferentemente, con personal voluntario que reclutaría el/la persona responsable de base, abonándose 8 horas a tenor de lo previsto en el Anexo I, aunque la maniobra durase menos de dicho tiempo. En caso contrario se abonará lo realizado.

Si no hubiese personal voluntario suficiente, en su caso y si la Empresa lo considera necesario, se recurrirá a nuevas contrataciones, -

CAPITULO VI VACACIONES

ARTÍCULO 21.- DURACIÓN E IMPORTE.

Todo el personal de la empresa disfrutará de un periodo de vacaciones de (30) treinta días naturales al año, o su parte proporcional a los días de alta en la Empresa, cuyo disfrute será obligatorio sin que pueda ser sustituido por su compensación en metálico ni de ninguna otra forma.

En virtud del acuerdo de fecha (22-4-1998), en el año 2025 y sucesivos afectos a este Convenio, el personal correspondiente a la plantilla fija actual según convenio disfrutará de sus vacaciones dentro del periodo de junio a septiembre del correspondiente año, según el correspondiente cuadrante organizativo según Anexo II, que se adjuntan, de tal forma que con su rotación quedará cubierta la asignación de vacaciones en los años sucesivos.

En el caso de que tuviese lugar un aumento de tripulaciones a las existentes actualmente, y fuera necesario su contratación, el periodo vacacional y disfrute de las mismas, se pactará obligatoriamente en dicho contrato dentro del periodo comprendido entre la 2^a quincena de junio y la 1^a quincena de septiembre.

CAPITULO VII

AYUDAS Y MEJORAS.

ARTÍCULO 22.- MEJORA EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

En caso de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa complementará hasta el 100% el salario diario o mensual, según sea con relación a la base tarifada, o con la base de accidentes en el segundo caso, de la persona desde el séptimo día de baja en caso de enfermedad, y desde el primer día de baja en caso de accidente laboral, inclusive.

ARTÍCULO 23.- LIQUIDACIÓN POR CESE.

Cuando la persona trabajadora cause baja voluntaria en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

Además, la Empresa abonará al personal que acrediten una antigüedad mínima de 15 años, una vez comunicado como mínimo con quince días de antelación a la Dirección de la Empresa su baja, las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

- Trabajadores/as cuya edad está comprendida entre 55 y el día de cumplimiento de los 60 años, la cantidad de 37.410,70 euros.
- Trabajadores/as cuya edad está comprendida entre el día siguiente al cumplimiento 60 y el día de cumplimiento de los 63 años, la cantidad de 25.839,33 euros.
- Trabajadores/as cuya edad está comprendida entre el día siguiente al cumplimiento 63 y el día de cumplimiento de los 65 años, la cantidad de 22.460,81 euros.

De la misma forma el personal que cumpla 25 años de servicio en la empresa recibirá la cantidad de 6.264,79 euros.

ARTÍCULO 24.- SEGURO COMPLEMENTARIO.

La Empresa mantendrá los siguientes seguros a favor de todo su personal con las siguientes garantías de cobertura:

SEGURO DE ACCIDENTE: Aparte del Seguro Obligatorio de accidentes y como complemento de este, la Empresa establece a favor de personas trabajadoras, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta, mientras la persona esté vinculada a la Empresa, tanto en la situación de embarcado/a, como en la de desembarcado/a, con arreglo a los capitales asegurados siguientes:

Por muerte.....	36.060 euros
Por incapacidad laboral absoluta.....	36.060 euros
Por incapacidad laboral parcial.....	36.060 euros

SEGURO DE VIDA: Para el personal afectados por el Convenio, con un capital asegurado de Quince mil diez euros siempre y cuando cada una de las personas trabajadoras afectadas cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora.

Se facilitará copia actualizada de la Póliza a todo el personal.

ARTÍCULO 25.- AYUDA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.

La Empresa pondrá a disposición del personal hasta un máximo de 22.932,04 anuales, con el fin de conceder a su personal créditos/préstamos para la adquisición de viviendas.

La cuantía de los préstamos, para cada persona será de 3.822,00 euros, y deberá ser reintegrada a la Empresa en un plazo no inferior a dos años ni superior a cuatro años,

Para optar a dichos préstamos, las personas trabajadoras deberán tener como mínimo dos (2) años en la Empresa.

Cuando la persona trabajadora desee un préstamo para la adquisición de vivienda y reúna las condiciones de antigüedad, podrá solicitarlo a la Empresa mediante escrito.

Se tendrá en cuenta para la devolución de dicho préstamo el interés mínimo que marca el Ministerio de Hacienda del Capital invertido como préstamo, al igual que dejar claro el sistema de devolución de dicho capital y siempre siguiendo un orden para cada persona que quiera optar a dichos préstamos.

ARTÍCULO 26.- GRATIFICACIÓN NUPCIALIDAD O PAREJA DE HECHO.

La Empresa gratificará con la cantidad de 345,92 euros a todo/a tripulante con antigüedad superior a un año y que contraiga matrimonio o tramite el registro de pareja de hecho en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho. Para percibir dicho premio, deberá aportar fotocopia del Libro de Familia, o documento en el que figura dicha inscripción.

ARTÍCULO 27. - PREMIO POR NATALIDAD.

Todo/a persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa superior a un año percibirá la cantidad de 345,92 euros por nacimiento o adopción de cada hijo/a, será requisito para poner percibir este abono, presentar a la Empresa fotocopia del documento acreditativo pertinente.

CAPITULO VIII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 28.- LICENCIAS.

La concesión de toda clase de licencias corresponde al Armador o Empresario, la persona solicitante, deberá presentar la oportuna instancia y la empresa armadora o Empresario, adoptará la resolución sobre la misma dentro de los 15 días siguientes al recibo de la solicitud.

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán de ser concedidos por la Empresa en el momento que se soliciten. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen debidamente la causa alegada al formular la petición.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta de la persona solicitante, a excepción de los ocasionados en el supuesto de que el/la Trabajador/a en Comisión de Servicio se encuentre fuera del ámbito territorial del presente Convenio, qué correrá a cuenta de la Empresa.

Apartado A).- Licencia de Índole Familiar.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos y con el siguiente número de días.

CAUSA	DÍAS
1.- Por matrimonio	20 días
2.- Por muerte de cónyuge o pareja de hecho	6 días
3.- Por cambio de domicilio	3 días
4.- Por matrimonio de hijos/as y hermanos/as	El día de la boda
5.- Por muerte de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	4 días
6.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y de cualquier otra persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que precise su cuidado efectivo.	

No obstante, estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que pudieran concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa concederá los días necesarios. Los días que excedan de los que marca este artículo, no están sujetos a percepción salarial.

Ninguna de las Licencias descritas en este apartado será acumulada a vacaciones a excepción de la de matrimonio que si podrá acumularse.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, igualmente, en el caso de que, para hacer uso de un permiso, haya necesidad de desplazamiento, a las licencias arriba indicadas, se sumaran los días previstos para este extremo en el Estatuto de los Trabajadores.

Quien disfrute las licencias previstas en este apartado, percibirán su salario profesional diario, en función de los días de licencia.

Apartado B).- Licencias para asistir a cursos y/o exámenes relacionados con la profesión y obtener nombramientos o títulos superiores.

1º.- Cursos de carácter obligado, complementario de títulos profesionales.

Cursos de obligado cumplimiento: la empresa concederá permiso para la asistencia a todos aquellos que sean impuestos al personal con carácter obligatorio y decretados por el Ministerio de Fomento, así como por la Dirección General de la Marina Mercante u otro organismo competente, como son los cursillos de contra incendio y salvamento en la mar, etc...

Caso de que no exista posibilidad de efectuar dichos cursos a través del Instituto Social de la Marina, la empresa abonará en concepto de dietas de alimentación y alojamiento la cantidad de 46,72 euros/diarios durante el tiempo que dure el curso, Kilometraje a 0,25€ hasta un máximo de 70€, todo ello siempre que sea fuera de Valencia, más el importe de la matrícula curso. En cualquier caso, las personas justificarán la solicitud de dichos cursos en el ISM, la asistencia a los cursos, así como la matrícula. El personal se compromete a solicitar dichos cursos al ISM con al menos cinco meses de antelación antes de que caduquen, en caso de no solicitar dichos cursos por parte de la persona trabajadora en ese tiempo, la empresa no tendrá la obligación de correr con los gastos de dichos cursos.

2º.- Cursos de perfeccionamiento a petición de la Empresa y de interés para el personal.

Además del salario, y exclusivamente para los cursillos del apartado D, la empresa abonará mensualmente 250,50 euros en concepto de dietas de cursillo cuando éste, se realice en Centro que esté a una distancia superior a 25 Km. de su residencia durante el cursillo.

Los gastos de Matrícula correrán por cuenta de la empresa, previa justificación de la persona.

En el caso de que la empresa exija la realización del cursillo a alguno/a de sus personas trabajadoras, por necesidad de la misma y sin interés para la persona, éste se encontrará en “Comisión de Servicio” durante la total duración del mismo.

Apartado C).- Licencias para asuntos propios.

Personas trabajadoras embarcados podrán solicitar licencias por necesidades de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un periodo de hasta 6 meses, que podrán concederse por la Empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Dará lugar a esta situación cualquiera de las causas siguientes:

Nombramiento para cargos Políticos, Sindicales de Ámbito Provincial o superiores, electivos o por designación.

En los casos de cargos Políticos o Sindicales la Excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente computándose el tiempo de excedencia como en activo a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro los 30 días siguientes al cese en su cargo Político o Sindical, caso de no ejercer dicha petición, dentro plazo de los 30 días perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

CAPITULO IX ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 30.- PLANTILLAS:

La Empresa redactará cada año a su inicio el escalafón de su personal, por grupos profesionales, categorías y especialidades, en el que se consignará: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento y de ingreso en la Empresa, categoría profesional asignada, antigüedad en dicha categoría, cargo o plaza y título profesional, caso de que lo posea y la tripulación a la que pertenece.

En la primera decena del mes de febrero de cada año, este escalafón será dado a conocer, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a fin de que, quien no estuviese conforme pueda en el plazo de treinta días, formular reclamación, la que deberá ser resuelta por la Empresa en plazo de un mes a contar desde su recibo.

A todos los efectos de destino o ascenso, en igualdad de condiciones, la Empresa atenderá la antigüedad en la misma.

ARTÍCULO 31.- ENROLES Y DESENROLES.

Los enroles y desenroles del personal, en los remolcadores, los efectuará la Empresa, quedando las libretas en poder de cada uno exclusivamente, siendo esta Documentación personal e intransferible, con la obligación de llevarla en el momento del servicio. No llevarla en el momento de servicio será falta grave.

ARTÍCULO 32.- PERIODO DE PRUEBA.

Toda admisión de Personal para las actividades comprendidas en este Convenio, se consideran provisionales durante un periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el/la Tripulante se dedique, que no podrá ser superior a lo que se establece en la escala siguiente:

- a) Titulados/as: 3 meses.
- b) Maestranzas y subalternos/as: 45 días.

Durante dicho periodo, que deberá pactarse por escrito, ambas partes podrán rescindir unilateralmente el contrato, comunicándolo a la otra parte con ocho (8) días de antelación como mínimo.

Concluido, a satisfacción de ambas partes, el periodo de prueba, el/la tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo de la Empresa en su caso.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del contrato en periodo de prueba, en cualquiera de los casos entregará, previa solicitud por parte de la persona trabajadora, la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado. (El Certificado de Empresa de las Cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social).

La situación de I.T. (Incapacidad Transitoria) durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 33.- PUESTOS EN TIERRA.

La Empresa dará trato preferente a los Tripulante fijos de su flota sobre los trabajadores ajenos a ella al objeto de ocupar plazas en tierra, siempre que los Tripulantes reúnan las condiciones exigibles por la Empresa para ocupar las plazas. Dentro de estos tripulantes, se atenderá con prioridad a los que acrediten un estado de salud que aconseje su desembarque.

En dicha preferencia de trato se incluye la espera para los casos en que el Tripulante se halle embarcado.

Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras de este hecho.

ARTÍCULO 34. - ACONDICIONAMIENTO.

En cada remolcador se acondicionará su habitabilidad en lo referente a servicio de camarote, menaje y sala de descanso.

X.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 35.- DERECHO DE REUNIÓN.

El personal podrá ejercer su derecho a reunirse en Asamblea, previa convocatoria en forma, a bordo de un Remolcador o en otro lugar del centro de trabajo que señale la Empresa.

La reunión no entorpecerá las guardias y turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad de los Remolcadores y sus dotaciones.

La Empresa no podrá interrumpir o suspender la Asamblea ya iniciada, salvo en los casos previstos en la Ley.

ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIA SINDICAL.

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 37.- PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

La Representación legal de las personas trabajadoras o Cargos de Relevancia superior de las Centrales Sindicales de implantación Nacional y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos de remolcadores, manteniendo su vinculación como Trabajadores/as en activo de la empresa les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTÍCULO 38.- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Dispondrán de un crédito de veinticuatro horas mensuales cada uno de ellos y se abonarán como de presencia efectiva con la totalidad de devengos que habrían percibido de haber prestado su actividad laboral.

El crédito de horas reservado a la representación legal de las personas trabajadoras se podrá acumular en el Delegado/a Sindical, dejando un crédito mínimo de cuatro horas mensuales a cada uno de ellos.

Sin rebasar el máximo de horas retribuidas a la representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán ser consumidas a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades, así como a las reuniones a que fueran convocados por su Central Sindical, Federación o Sindicato.

No se computarán dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Representantes Legales de Las Personas Trabajadoras como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

ARTÍCULO 39.- COMISIÓN PARITARIA.

a) Para los casos en que se produzcan o surjan problemas en la interpretación de este Convenio que puedan afectar a la totalidad de las personas, se establecerá una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de cada parte del Comité Negociador de este Convenio.

b) Cualquier persona estará en su Derecho a denunciar por escrito a la Empresa, por conducto directo de la persona responsable de la navegación, o éste, por medio de un R.L.P.T., como representantes legales de las personas Trabajadoras y ante la Empresa, cualquier anomalía en el cumplimiento o interpretación del Convenio, comprometiéndose la Empresa a contestar por escrito dentro de tres días hábiles a partir de que ésta hubiera recibido la denuncia en sus oficinas.

c) Las dudas sobre la interpretación de este Convenio, serán resueltas por dicha Comisión Paritaria, mediante las oportunas consultas efectuadas por los medios habituales. De no poderse resolver estas dudas de la forma mencionada, se reunirán personalmente los miembros de la Comisión Paritaria, pasando a la situación de Comisión de servicios a efectos de Negociación de Convenio, durante los días que dure la reunión.

El plazo para celebrar la antedicha reunión no será superior a quince días desde su convocatoria.

En caso de que surjan discrepancias la comisión paritaria acudirá al Tribunal de Arbitraje Laboral en virtud del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. Las partes acuerdan que el arbitraje será voluntario.

ARTÍCULO 40.- FUNCIONES DEL PATRÓN/A, MECÁNICO NAVAL/A Y MARINERO/A.

Funciones del Patrón: (Patrón de Altura/Patrón Mayor de Cabotaje, o Patrón de Litoral/Patrón de Cabotaje)

1º.- El Patrón/a será el responsable ante la empresa armadora del buen funcionamiento y mantenimiento del remolcador.

Debiendo entregar al terminar su guardia, la hoja de los trabajos realizados, tanto de remolques como de los acaecimientos del remolcador, los trabajos realizados de mantenimiento a bordo, “el parte del día “que le entrega el mecánico.

2º.- Llevará relación diaria de las maniobras de remolque y relación diaria de los trabajos de mantenimiento realizados a bordo, estos partes serán entregados por la persona responsable de la navegación saliente al patrón entrante, firmando ambos en dicho parte.

3º.- Confeccionará los partes de anomalías y/o averías, que comunicará en el menor tiempo posible a la Dirección de la Empresa e informará de estas anomalías o averías al Patrón entrante, cuando éstas todavía no hayan sido subsanadas.

Funciones del mecánico/a naval del remolcador: (Mecánico Mayor Naval / Mecánico Naval Mayor, o Mecánico Naval /Mecánico Naval de 1^a)

1º.- Dirección y conducción de los equipos propulsores principales y demás auxiliares, tanto de máquina como de los equipos mecánicos de cubierta.

2º.- Responsable ante el Patrón del buen funcionamiento de todos los servicios de máquinas y de cubierta.

3º.- Responsable del pañol de máquinas, su cuidado, custodia y de la buena conservación de las herramientas pinturas y demás pertrechos que se encuentren en él depositados.

4º.- Informar el primer día de turno al Patrón, para que comunique al armador del estado de la maquinaria y de los consumos y existencias de a bordo.

5º.- Informará en cuanto se produzcan las incidencias, incluyendo las acciones realizadas para subsanar la avería, así como la necesidad de talleres o técnicos.

6º.- Realizará informes del mantenimiento realizado por la tripulación o los talleres en su ámbito de mando.

7º.- Tendrá conocimiento en todo momento del nivel de los consumos de máquinas del buque, controlando la existencia de combustible, aceites y agua, informando de dichas existencias al Patrón.

8º.- Será responsable de la seguridad en la cámara de máquinas y en las cercanías de los servicios de cubierta. Para ello, entre otras cosas cerrará, siempre que abandone el buque las tomas de mar para evitar posibles inundaciones.

9º.- Al entrar al turno, comprobará el estado de las tomas de mar, abriéndolas si es necesario. Comprobará igualmente el estado de las baterías eléctricas y botellas de aire, poniéndolas a cargar en caso de bajo nivel o baja presión.

10º.- Realizará los Bunkers de combustible, aceite, agua, espumógeno y detergente.

11º.- Informará del estado en que queda el buque, en el traslado de competencia al turno siguiente. Deberá estar informado del estado del buque por el turno anterior.

12º.- Entregará diariamente al Patrón, a la salida del turno de trabajo, el “parte del día”, indicando las incidencias de consumos, hora de puesta en marcha del motor, de parada del motor, consumo efectuado, y trabajos realizados durante el turno.

13º.- Cuando así lo prevea la Empresa, en las obras de reparación y mantenimiento del buque, estará presente con el personal que la ejecute, y participará con ellos en el trabajo.

14º.- Mantendrá en todo momento en buen orden de trabajo las manivelas y demás elementos de cierres estancos, controlando el buen estado de las gomas, evitando que sean pintadas.

Igualmente engrasará los elementos donde sea necesario y controlará el pintado de los auxiliares de cubierta y máquinas evitando que se pinte en zonas donde no se deba hacer, como engrasadoras, bisagras, ejes de giro, y demás partes móviles.

Funciones del/la Marinero/a (Marinero de Puente y Máquinas/Mecamar, o Marinero de Puente o Marinero de Máquinas).

1º.- Las funciones del profesional de cubierta, son las propias de su categoría, estando siempre a las órdenes del Patrón, obligándose a solicitar y éstos a dar ayuda a la restante tripulación en los momentos puntuales que puedan producirse.

2º.- La percepción del Plus de mantenimiento del personal de cubierta, se abonará mientras se mantengan las tripulaciones mínimas de un profesional de puente, uno de máquinas, y uno de cubierta, tal y como lo contempla el artículo número 18 del presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 41.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

El principio de igualdad de trato entre las mujeres y los hombres debe ser prioritario en las relaciones laborales de la empresa.

Como principio, debe suponer la ausencia de cualquier clase de discriminación directa o indirecta por razones de sexo, maternidad y/o estado civil, raza, diversidad funcional u orientación sexual.

La mujer tendrá acceso a todos los puestos de responsabilidad y le será reconocido el trabajo que desarrolle.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres se integra y habrá de observarse en la interpretación y aplicación de las normas del presente convenio, evitando cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

De acuerdo con lo previsto en el RD-Ley 6/2019 de igualdad laboral, se negoció y acordó un Plan de Igualdad con vigencia hasta el año 2026 que se encuentra registrado en el RegCon con el código 46104722112022

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, etc...

ARTÍCULO 42.- ACOSO SEXUAL

A estos efectos se entiende por:

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por Razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La empresa promoverá las acciones necesarias para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, a estos efectos, Boluda Corporación Marítima y la empresa Remolcadores Boluda en particular promueven la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro mediante el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, difundido entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Norma 1: El/la Tripulante o Tripulantes que resulten elegidos/as como representantes, ejercerán sus funciones Sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueron elegidos, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1) Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación Sindical.

2) Reunirse con el resto de las tripulaciones, para deliberar sobre temas de la actividad Sindical, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

3) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.

4) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia, que afecte al ejercicio libre de su función.

5) Interrumpir su actividad laboral a bordo cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inapelable para intentar solucionar cualquier problema que afecta a los intereses de las tripulaciones, previo aviso a la Dirección de la Empresa.

Norma 2. Derechos y funciones de la representación legal del personal:

1.- Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al desarrollo de la misma que se pueda hacer por cualquier norma posterior.

Se entregará a todas las tripulaciones, dos juegos de sábanas y mantas con su correspondiente almohada, siendo su obligación el cuidado de las mismas y la entrega a la dirección de la empresa para su lavado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones personales más beneficiosas que en cómputo anual pueda disfrutar cualquier persona, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Como consecuencia de ello, las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio tuvieran reconocido un derecho al disfrute de 35 días de vacaciones, mantendrán, “Ad Personam” su derecho a dicho disfrute.

Durante el año 2.025, y años posteriores afectos a este Convenio, el sistema de disfrute de las vacaciones por dicho personal se llevará a cabo como norma general, de forma continuada en el período que corresponda entre la 2^a quincena de junio y la 1^a quincena de septiembre, atendiéndose a lo estipulado en el artículo nº 19 del presente Convenio.

Las partes, con la finalidad de adaptarse a una retribución por puesto de trabajo y función, y en virtud de cuanto se acordó en la firma del Convenio Colectivo del año 1997 y desde el momento en que entró en vigor, ya quedaron suprimidos, manteniéndose suprimidos en el presente Convenio, los antiguos complementos de Antigüedad, Garantía Art. 43 de la Ordenanza, Plus de Disponibilidad, Complemento Global, Plus de Adaptación, Horas de Presencia, Garantía de Horas Extraordinarias al 100% y Diferencia de Horas estructurales, conceptos salariales todos ellos que desaparecieron con el referido Convenio del año 1997, sin perjuicio de la consolidación, como derecho adquirido o condición más beneficiosa para las personas trabajadoras de la plantilla actual, que tenían contrato en vigor a la firma del Convenio del año 1997, de los meros importes económicos que venían percibiendo por tales conceptos en el momento de la firma del Convenio del año 1997.-.

Con la finalidad de evitar diferencias de interpretación sobre la cuantificación de los importes de los conceptos salariales suprimidos desde el Convenio del año 1997, y cuya percepción se mantiene como condición más beneficiosa para las personas trabajadoras que venían disfrutándolas en el momento de su firma, en el Anexo III, se establece dicha cuantificación individualizada como “Plus ad Personam”, de carácter estrictamente personal, con cuya percepción quedan absorbidos todos los conceptos suprimidos en dicho Convenio del año 1997, incluido el de Antigüedad.

Así mismo, estas mismas personas, percibirán en cada una de las dos pagas extraordinarias a las que se refiere el artículo nº 8 del presente convenio, un “Plus Salarial Ad Person”, o en su caso la parte proporcional, cuya cuantificación individualizada, de carácter estrictamente personal, viene establecido del mismo modo en el Anexo III.

La cantidad reconocida como “Plus Ad Personam” a título individual a las personas trabajadoras relacionados en el Anexo III, se abonará ‘en doce pagas al año durante la vinculación laboral de los mismos a la Empresa, no pudiendo ser objeto de compensación o absorción.

En el hipotético caso de que desapareciese o se modificase el complemento estructural (art. 7 del presente Convenio) las cantidades transvasadas del Plus Ad Personam, (que se pactaron en el Convenio 2009-2012) a dicho complemento, éstas volverán al Plus Ad Personam.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

El presente Convenio tiene como normativa básica en su regulación de la clasificación profesional, y el régimen disciplinario, el Acuerdo del texto refundido de las normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las embarcaciones de tráfico interior de puertos, y en especial a la

Resolución de (11 de octubre de 2012) de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. nº 261) de (30/10/2012) o norma que la sustituya en el futuro, sobre el acuerdo de las Normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para un periodo de cinco años a partir del 30 de mayo de 2012, tras acuerdo suscrito por la patronal ANARE y por UGT y CCOO en representación de las personas trabajadoras, actualmente vigente, y prorrogado por otros 5 años ante la falta de denuncia por ninguna de las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Las partes, a través de su la representación legal del personal, se comprometen a negociar de buena fe al objeto de alcanzar un acuerdo para la implementación, si así fuera necesaria de nuevas unidades (tripulaciones y turnos), para atender las prestaciones que pudiese requerir la futura evolución del Puerto de Valencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

Protocolo de Alcohol y Drogas.- Ambas partes, conscientes de la importancia de la seguridad a bordo de los buques, y los riesgos que pudieran derivarse del consumo de sustancias que alteren las capacidades de las personas trabajadoras (entre otras, alcohol y drogas.....), acuerdan poner en marcha un protocolo para el control de consumo de alcohol y drogas customizada a la actividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Las partes acuerdan que una vez puesta en marcha la nueva terminal, y concretadas las necesidades que de ello se deriven, se reunirá la Comisión Paritaria que se podrá transformar en Comisión Negociadora si se hiciera necesario la variación de la actual estructura de tripulaciones, incluyendo el periodo de disfrute de vacaciones, evidentemente mediante acuerdo de las partes.

DISPOSICIÓN FINAL

Se entenderá por Comisión de Servicio los trámites y diligencias necesarios por incidentes a consecuencia de las maniobras.

En Comisión de servicio, los Tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo.

Si la Comisión de Servicio se realiza fuera del municipio de Valencia, éste percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Cuando la Comisión de Servicio se realizará dentro del municipio de Valencia, percibirá los gastos efectuados.

En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse, se abonarán previa justificación debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

ANEXO N°1 (AÑO 2025)

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (euros/mes)	PLUS CONVENIO (euros/mes)	COMP. ESTRUCT. (euros/mes)	PLUS ANDOMANT (euros/mes)	MANUTENCIÓN (euros/mes)
Patrón de Altura	1.616,25	882,00	984,83	124,29	382,21
Patrón de Litoral/Patrón de Cabotaje	1.586,21	865,35	954,88	122,01	382,21
Mecánico Mayor o Naval	1.599,02	872,72	969,89	123,00	382,21
Marinero de Puente o Marinero de Máquinas	1.383,34	754,81	757,63	106,41	382,21

CATEGORIAS PROFESIONALES HORAS EXTRAORD.

	PLUS SALARIAL PAGAS EXTRAS (euros)
Patrón de Altura	28,58
Patrón de Litoral/Patrón de Cabotaje	28,00
Mecánico Mayor o Naval	28,25
Marinero de Puente o Marinero de Máquinas	24,28

PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Patrones/as	0,32 euros por servicio de remolque
Mecánicos/as	0,32 euros por servicio de remolque
Marineros/as	0,16 euros por servicio de remolque



ANEXO II

TURNOS 2025

feb-25

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

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

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

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

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

ANEXO N° III

VALOR DE LA ROPA DE TRABAJO SEGÚN CATEGORIA PROFESIONAL

OFICIALES.....	365,43 euros
TITULADOS DE FORMACIÓN NAUTICO-PESQUERA.....	274,04 euros
MAESTRANZA.....	243,69 euros
SUBALTERNOS.....	226,56 euros

RELACIÓN DE PERSONAL QUE LE CORRESPONDE EL PLUS “AD PERSOM” SEGÚN DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cantidades 2025 en cómputo mensual, que se reconocen de forma personal, exclusiva, excluyente y única por la Empresa Remolcadores Boluda, S.A.

APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORÍA	Plus Ad Persom (euros mes)	Plus Salarial (euros Pagas Extras)	Vacaciones Nº días
BAYO PASTOR, MARCOS	MECANICO NAVAL MAYOR	861,48	113,78	35
CAPARROS HERRERA, MANUEL	PATRON DE ALTURA	847,61	112,54	35
PAREDES PEIRO, JAVIER	PATRON DE ALTURA	847,61	112,54	35
PEREZ AGUILAR, MIGUEL ANGEL	MARINERO CERT. COMP	1.178,75	142,09	35
TORRAT CASTILLA, EUGENIO	PATRON DE ALTURA	847,61	112,54	35
GARCIA TORNERO, JORGE MANUEL	MARINERO CERT. COMP	820,53	108,94	35

ANEXO N° IV RELACIÓN DE TRABAJADORES FIJOS EMBARCADOS.

Apellidos y Nombre	Categoría
ALCAZAR HERNANDEZ, JESUS	MECANICO NAVAL MAYOR
ALMENAR GOMEZ, RAMON	MECANICO NAVAL MAYOR
ANTELMO CASTRO, CARLOS ENRIQUE	MECANICO NAVAL MAYOR
BAYO CORTES, JORGE	MARINERO CERT. COMP
BAYO PASTOR, MARCOS	MECANICO NAVAL MAYOR
BELLIDO PEREZ, CARLOS	MARINERO CERT. COMP
BELLIDO PEREZ, JOSE RAMON	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
BEYTE LARA, JUAN CARLOS	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
BURRIEL CAÑADA, JUAN LUIS	MECANICO NAVAL MAYOR
CAPARROS HERRERA, MANUEL	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
CAVIEDES FERNANDEZ, MARINA REM	MARINERO CERT. COMP
COLL GARCIA, JOSE ANTONIO	MECANICO NAVAL MAYOR
CRESPO VIDAL, MANUEL	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
DIOP NDIAYE, ABDOU AZIZ	MECANICO NAVAL MAYOR
DOMINGO RAMOS, NEUS	MARINERO CERT. COMP
DONAIRE GARCIA, MOISES	MARINERO CERT. COMP

FERNANDEZ DIAZ, JESSICA	MECANICO NAVAL MAYOR
FERNANDEZ PASCUAL, MIGUEL ANGE	MECANICO NAVAL MAYOR
FONT GONZALEZ, ANTONIO	MARINERO CERT. COMP
GARCIA TORNERO, JORGE MANUEL	MARINERO CERT. COMP
GARZON MARTINEZ, JORGE	MECANICO NAVAL MAYOR
GARZON TORA, JUDITH	MARINERO CERT. COMP
GIMENEZ LLUCH, ROBERTO	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
GINESTAR SERRA, ALFREDO	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
GRACIA FERRANDIZ, JUAN	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
GUERRERO MUÑOZ, CARLOS	MARINERO CERT. COMP
HERNANDEZ MORENO, MANUEL	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
IGLESIAS NAPOLEON, ELOY	MECANICO NAVAL MAYOR
JORDANA CASTRO, MANUEL	MECANICO NAVAL MAYOR
LIJO IGLESIAS, JUAN JOSE	MARINERO CERT. COMP
LOPEZ BOURDONNAY, MIGUEL	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
LOPEZ HERMIDA, JOSE MARIA	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
LOPEZ LLAVES, PEDRO ANTONIO	MECANICO NAVAL MAYOR
LOPEZ RODRIGUEZ, NICOLAS DAVID	MECANICO NAVAL MAYOR
MARTI FLOS, FRANCISCO JAVIER	MARINERO CERT. COMP
MIRANDA GONZALEZ, SEVERIANO	PATRON DE CABOTAJE
MIRANDA SOLER, PABLO	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
NAVARRO GOMIS, JOSEP	MECANICO NAVAL MAYOR
PALOMAR TABLADA, CARLOTA	MARINERO CERT. COMP
PARDO MAUVIEL, RAFAEL	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
PAREDES PEIRO, JAVIER	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
PEÑALVER PONS, ABEL	MARINERO CERT. COMP
PEREZ AGUILAR, MIGUEL ANGEL	MARINERO CERT. COMP
PONS RIBES, JORGE	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
QUEREDA MARTINEZ, MARIA LUISA	MARINERO CERT. COMP
RAMA GALLARDO, CARLOS	MECANICO NAVAL MAYOR
RAMA GALLARDO, JOSE AURELIO	MECANICO NAVAL MAYOR
ROS GOMEZ, JOSE MARIA	MARINERO CERT. COMP
SANJOAQUIN GARCIA, MIGUEL	MARINERO CERT. COMP
SANTONJA RODADO, ANTONIO	MECANICO NAVAL MAYOR
SUAREZ FONT, CARLOS ENRIQUE	MARINERO CERT. COMP
TOBIO GARCIA, EDUARDO JOSE	PATRON MAYOR DE CABOTAJE
TOBIO GARCIA, SANTIAGO JOAQUIN	MARINERO CERT. COMP
TORRAT CASTILLA, EUGENIO	PATRON MAYOR DE CABOTAJE

ANEXO V CAPÍTULO I

LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN Remolcadores Boluda, S.A.

Cláusula Primera.- Declaración de principios.

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Remolcadores Boluda se encuentra el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo no solo en el respeto a la legalidad, sino en el respeto a los derechos humanos y fundamentales, los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Dicho principio obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de Remolcadores Boluda, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de toda discriminación en cualquiera de las fases de la relación laboral, ya sea desde el proceso de selección hasta la extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, Remolcadores Boluda tiene como objetivo principal fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo para todas las personas declarando tolerancia cero contra cualquier tipo de discriminación.

Así, de conformidad con lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en Remolcadores Boluda nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Cláusula Segunda.- Colectivo LGTBI.

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en España, se ha desarrollado un elenco normativo específico para determinados factores de discriminación que exigen una atención individualizada y específica.

Tal es el caso de lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, o, por cuanto ahora interesa, lo sucedido con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual y/o expresión de género; para cuya protección, el legislador español ha exigido la adopción de una serie de medidas que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Así, mediante la suscripción del presente Acuerdo, Remolcadores Boluda deja constancia de su compromiso con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI manifestando su tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.

Igualmente, el compromiso de Remolcadores Boluda con la diversidad y la inclusión se fortalece a través del conjunto de medidas aquí contemplado, considerado como la principal herramienta para integrar la perspectiva de las diversidades sexuales y de género en nuestra organización.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula Tercera.- Objeto

El objeto del presente Anexo es dar cumplimiento a lo previsto en: (i) la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (“Ley 4/2023”), (ii) el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (“RD 1026/2023”), y (iii) resto de normativa concordante, para lo cual se ha negociado y acordado entre las Partes un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa.

Cláusula Cuarta.- Determinación de las partes negociadoras

El presente acuerdo es el fruto del pacto alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora (“CN”) del vigente Convenio Colectivo.

Cláusula Quinta.- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.

Quinta.1ª.- Ámbito personal: Las medidas LGTBI serán de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de Remolcadores Boluda.

Asimismo, se reconoce el derecho de las personas puestas a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal (“ETT”) a que se les aplique las medidas de la empresa usuaria durante los períodos de prestación de servicios en Remolcadores Boluda en aquello que corresponda.

Quinta.2ª.- Ámbito territorial: Las medidas LGTBI serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Quinta.3ª.- Ámbito temporal: Las medidas LGTBI entrarán en vigor el día de su firma y su vigencia se mantendrá vinculada a la del presente Convenio colectivo de Remolcadores Boluda, sin perjuicio de las revisiones que en su caso fuesen necesarias.

CAPÍTULO III

CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Cláusula Sexta.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de Remolcadores Boluda.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo han acordado un conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa, organizadas en siete áreas de actuación diferenciadas, conforme exige lo dispuesto en el artículo 8.3 y el Anexo I del RD 1026/2024, y que son las que a continuación se indican.

A.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Remolcadores Boluda garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (“LGTBI”) prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género o características sexuales.
- La Empresa revisará y, en su caso ajustará la redacción de las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que figuren en el convenio colectivo y acuerdos de la Compañía, con objeto de crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Las meritadas cláusulas incluirán, además de la referencia expresa a la orientación e identidad sexual, la expresión de género o características sexuales.

Plazo: Desde la firma del acuerdo

B.- Acceso al empleo.

- La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI a través de la impartición de una acción formativa adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Plazo: 1 año

- Se revisará la política y procesos de selección que rigen en Remolcadores Boluda y, en su caso se introducirán los ajustes necesarios, a fin de garantizar que el proceso de selección se base en criterios claros, concretos y objetivos, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

Plazo: 1 año

C.- Clasificación y promoción profesional.

- La clasificación profesional regulada en el vigente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBI en igualdad de condiciones.

D.- Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral en los términos establecidos en el RD 1026/2024. Para ello:

- Revisará y corregirá, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar que es respetuoso con la diversidad.

Plazo: 1 año

- Impartirá acciones de formación a toda la plantilla (incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos) que, como mínimo contendrán lo siguiente:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Anexo;
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023;
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales recogido en el Anexo del presente Acuerdo;

Plazo: 1 año

E.- Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo. Protocolo para la prevención y actuación del acoso contra comportamientos LGTBIfóbicos.

El Boluda Corporación Marítima y la empresa Remolcadores Boluda en particular promueven la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

Para ello, se ha ampliado el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual incorporando la prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación, identidad sexual y/o expresión de género de Grupo Boluda.

Así, ambas partes acuerdan la aplicación a Remolcadores Boluda del protocolo de Boluda Corporación Marítima de prevención y actuación contra el acoso y violencia en el trabajo, adhiriéndose de mutuo acuerdo al mismo y dando cumplimiento con ello a lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y RD 1026/2024.

F- Permisos y beneficios sociales.

- La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos en la ley y la jurisprudencia y, por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- La Empresa garantizará a todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad el disfrute de los permisos previstos en su caso en el Convenio Colectivo, así como, la legislación laboral vigente, con especial atención a las personas trans.

Plazo: Desde la firma del presente acuerdo

G.- Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. De ahí que, lo previsto en el presente Convenio Colectivo deba entenderse referido no solo al acoso sexual, por razón de sexo y moral, sino también a cualquier tipo de acoso discriminatorio, incluido el LGTBIfóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.

Plazo: Desde la firma del presente acuerdo

CAPÍTULO IV SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS

Cláusula Séptima.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Séptima.1ª.- Seguimiento. Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo, el seguimiento del mismo se realizará a través de la comisión paritaria del convenio.

En todo caso, el seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el presente Acuerdo e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas.

Séptima.2ª.- Evaluación y seguimiento de las medidas. Las medidas acordadas en el presente Acuerdo serán evaluadas en el seno de la comisión paritaria establecida en el texto del convenio y, en todo caso, en el seno de la comisión negociadora cuando se inicie la negociación de próximo convenio colectivo.

Así, las medidas planificadas acordadas deberán revisarse llegado el momento y, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 1026/2024 en el seno de la comisión paritaria establecida en el texto del convenio por si se pusiera de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detectará como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Cláusula Octava.- Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

De conformidad con lo establecido en el art. 39 del presente Convenio Colectivo, en caso de discrepancias, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos estatales y autonómicos, conforme lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

