

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

7240 Resolución por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector Remolcadores de Tráfico Interior del Puerto de Cartagena y Escombreras.

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo del Sector Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0131/2021; denominado Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras; código de convenio n.º 30002095011996; ámbito Sector; suscrito con fecha 14/06/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de noviembre de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo sectorial para los tripulantes y empresas de Remolcadores de Tráfico Interior en el Puerto de Cartagena

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la representación de los trabajadores, y la Representación Empresarial (ASEAM), siendo de aplicación para los Tripulantes y Empresas de Remolcadores de Tráfico Interior en el Puerto de Cartagena.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito personal y territorial

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo y obliga a todas las empresas y sus tripulantes, que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dedican a la actividad de remolque de buques en Tráfico Interior de Puertos, en sus centros de trabajo del Puerto de Cartagena, entendiéndose como tal las dársenas de Cartagena y Escombreras y la llamada Zona II del Puerto.

Artículo 2.º- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día uno de enero de 2020, y finalizará el día treinta y uno de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos, si no se denuncia por cualquiera de las dos partes con la antelación mínima de tres meses a su finalización.

Vencido el convenio, las partes se comprometen en el plazo de un mes a constituir la mesa negociadora, estando vigente en todos sus términos, hasta que no se firme otro que lo sustituya.

Artículo 3.º- Entrada en vigor y efectos económicos

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el presente Convenio surtirá todos los efectos pactados a partir del primero de enero de 2020, en los términos que a continuación se detallan:

Para el año 2020:

Para el año 2020, las tablas salariales serán las que figuran con carácter general en este Convenio y en el anexo I, consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, cuantificándose en un 3%, a excepción del Plus de Actividad Especial que se incrementara en un 3,25%, abonándose los atrasos pertinentes desde el 1/01/2020, hasta la firma de este documento, los cuales serán abonados a la mayor brevedad posible, en torno a 1 mes una vez firmado el acuerdo de convenio.

Para el resto de los años: 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027

Para el año 2021, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,75% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 100 € mes.

Para el año 2022, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,50% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 50 € mes.

Creación de un concepto denominado "Compensación tripulación" de 50 euros mes, según condiciones establecidas en la Disposición Adicional Cuarta.

Para el año 2023, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,75% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 50 € mes.

Incremento del concepto denominado "Compensación tripulación" en 50 euros mes, según condiciones establecidas en la Disposición Adicional Cuarta.

Para el año 2024, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,25% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 50 € mes.

Para el año 2025, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,50% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 50 € mes.

Para el año 2026, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,75% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Plus de Actividad especial, incremento lineal de 50 € mes.

Para el año 2027, Se establece que las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, más un 0,25% aclarándose que no se aplicarán IPCs negativos.

Artículo 4.º- Unidad de flota

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, en cada una de las Empresas del ámbito territorial del mismo, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente la facultad de las Direcciones de las Empresas, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el Puerto de Cartagena.

Artículo 5.º- Condiciones más beneficiosas

Las normas establecidas en este Convenio tendrán el carácter de mínimas y los pactos y condiciones laborales que viniesen disfrutando los trabajadores a título individual por cualquier norma jurídica subsistirán en sus propios términos, excepto lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo nº 29 del presente Convenio.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria

Al objeto de resolver cuantas dudas e interpretaciones puedan surgir como consecuencia de la aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por las mismas personas que los son de la Comisión Negociadora, en la actualidad o quienes les sucedan, siendo obligatoria la reunión de ésta a

requerimiento de cualquiera de las partes sin que pueda exceder de un plazo de quince días desde la convocatoria, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Para los casos en que se produzcan o surjan problemas en la interpretación de este Convenio, se establece una Comisión Paritaria, compuesta por un máximo de tres miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este Convenio.

b) Las dudas sobre la interpretación de este Convenio, serán resueltas por dicha Comisión Paritaria, mediante las oportunas consultas efectuadas por los medios habituales. El plazo para la convocatoria y celebración de la reunión no será superior a quince días desde su convocatoria.

c) Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria, serán vinculantes para todas las partes afectadas por el convenio.

d) En caso de que surjan discrepancia la comisión paritaria, ambas partes acuerdan acogerse al III acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III).

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7.º- Plantilla

Las Empresas dispondrán de una plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades. De esta forma cada buque tendrá una tripulación operativa compuesta por un profesional de puente, uno de máquinas y otro de cubierta con titulaciones suficientes, responsables de las funciones que se dicten acorde a su titulación.

Las Empresas redactarán las funciones de cada uno de ellos.

Artículo 8.º- Cuadro indicador

En todos los remolcadores deberá figurar en sitio visible el cuadro indicador de tripulación mínima del buque. Todos los remolcadores deberán comenzar cualquier clase de servicio con los tripulantes que figuran en el cuadro totalmente cubierto.

Artículo 9.º- Trabajos de inferior o de superior categoría

Se estará a lo dispuesto a la normativa de legal aplicación.

Artículo 10.º- Trabajos sucios, penosos y/ o peligrosos

La realización por parte del trabajador de aquellos trabajos que se consideran sucios o penosos o peligrosos y durante el tiempo que los mismos duren, tendrá una incidencia en cuanto a su duración de un 50% sobre el salario base diario pactado.

No se entenderá cuanto antecede, la actividad ordinaria y diaria que constituye el remolque portuario en el ámbito del presente Convenio

Artículo 11.º- Sanidad a bordo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.º- Licencias y excedencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13.º- Jornada laboral, plus de actividad especial

Se define la jornada laboral, equivalente a 40 horas a la semana con cómputo anual de 1.820 horas.

La jornada de trabajo Pactado en el presente Convenio será de 1.820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Las partes convienen que los turnos de trabajo se realizarán mediante guardias de 24 horas, librándose a continuación 48 horas consecutivas, comenzando cada una de las guardias a las 7 horas. Dichos turnos incluyen la realización de la jornada de trabajo de 40 horas semanales (en cómputo anual), hasta las 80 horas de presencia mensuales a excepción del período de vacaciones. Se pacta igualmente que, por las horas de presencia ya referidas, para atender situaciones de espera, etc., la Empresa abonará a cada trabajador en doce mensualidades las cantidades que como Plus de Actividad Especial.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla, remolques de buques de cualquier tipo y carga que transportan y así como tener que distinguir entre trabajo efectivo realizado, tiempo de presencia por razones de espera (incluidos descanso con total disponibilidad para el servicio) expectativas, desplazamientos, averías, en la Empresa, y la necesidad de combinar el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia necesario por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, etc., y al objeto de establecer una mayor claridad sobre las expectativas de retribución sobre las horas de presencia realizadas, se conviene entre las partes, que la empresa abonara a los tripulantes, siempre y cuando se mantengan las condiciones organizativas y el número de tripulantes que así se especifica según el anexo nº 2 del presente convenio, así como las condiciones que se expresan en los párrafos siguientes de este artículo, el Plus de Actividad Especial siguiente, según las respectivas categorías profesionales, para el año 2020.

- Patrón Mayor de Cabotaje/ Patrón de Altura 1.010,83 euros
- Patrón de Cabotaje/Patrón de Litoral 722,86 euros
- Mecánico Naval Mayor/Mecánico Mayor Naval 965,23 euros
- Mecánico Naval de 1.ª Clase/Mecánico Naval 630,05 euros
- Mecamar / Marinero de Pte. y Máquinas 712,34 euros

No obstante lo anterior, siempre y cuando se mantengan las condiciones organizativas y el número de tripulantes, los tripulantes que dejaron de percibir como consecuencia de la firma del Convenio del año 1995, los conceptos que hasta el 31 de Diciembre de 1994 venían percibiendo dichos trabajadores, denominados: "horas de presencia", "horas estructurales" así como el "Plus vinculación" que en aquella fecha venían percibiendo, sólo y exclusivamente estos trabajadores, percibirán en lugar de las cantidades anteriores, como Plus de Actividad Especial, otras cantidades especificadas como "Ad Personam" que tendrán los valores personales que se pacten con las personas afectadas, denominándose para estos trabajadores "Plus de Actividad Especial Ad Personam" a título individual y específico.

En contraprestación a este Plus de Actividad Especial, además de lo expuesto en los párrafos segundo y tercero de este artículo, los tripulantes efectuarán sin compensación adicional alguna por parte de la Empresa, durante su actividad al servicio de la misma, independientemente del día de la semana y hora del mismo que sea, incluidos festivos, que por el cuadrante organizativo que se une a este convenio (Anexo n.º 2) les corresponda realizar su actividad a bordo, todos los servicios de remolque, así como los trabajos propios del remolcador, prolongaciones de jornada con un máximo de una hora a partir de la hora establecida para el cambio de turno, debido al propio desarrollo de la actividad de la Empresa, trabajos

de mantenimiento de los remolcadores, así como cualquier otro trabajo o servicio inherente al trabajador, que le sea solicitado por la Empresa.

Al margen de lo descrito anteriormente, las Empresas tienen la facultad para organizar otro tipo de régimen a turnos que mejor convenga al desarrollo normal del trabajo en el puerto, informando previamente a los representantes de los trabajadores, mediante convocatoria de la Comisión Paritaria.

Se aclara expresamente que la fijación del concepto Plus de Actividad especial, es consecuencia del pacto alcanzado entre la Representación de los trabajadores y la Empresa, y que este se fija en una cantidad bruta mensual, independientemente de las horas de presencia realizadas y el valor hora establecido en Convenio.

Artículo 14.º- Vacaciones

Todos los tripulantes afectos a este Convenio disfrutarán de su período de vacaciones de 30 días naturales al año, continuados, sin posibilidad de fraccionamiento, o su parte proporcional a los días desde su alta en la Empresa, sustituyéndose a las diversas tripulaciones sucesivamente, por una tripulación operativa.

Para racionalizar el disfrute de vacaciones, se publicará un cuadrante de turnos de vacaciones, que lo confeccionará la representación de los trabajadores de acuerdo con la Dirección de la Empresa, con dos meses de antelación al inicio de las mismas. Para el año 2020 quedaron fijadas el 1 de mayo de 2020. Cada año variará el mes de disfrute, mediante la rotación de dicho cuadrante, que estará comprendido preferentemente durante los meses de mayo a diciembre, ambos inclusive.

Capítulo III

Garantías sindicales

Artículo 15.º- Garantías sindicales

En cuanto a las garantías y derechos de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV

Otras condiciones laborales

Artículo 16.º- Equipamiento

La Empresa facilitará a todo el personal el equipo indispensable para la vida a bordo.

Artículo 17.º- Mejora en caso de enfermedad o accidente

Durante la incapacidad laboral transitoria de los trabajadores, éstos percibirán el 100% del salario y demás emolumentos pactados, siempre y cuando los quince primeros días de baja no signifiquen desembolso alguno, por motivo de la sustitución de dicha baja, para la Empresa.

Artículo 18.º- Seguro complementario

Actualizar los valores actuales en un 3%, se aclara expresamente, que en las actuales pólizas ya está cubierta la contingencia de fallecimiento por accidente de circulación.

Se formalizará un seguro colectivo de vida a favor de todo su personal, cuya garantía de cobertura se recoge a continuación:

A) En caso de muerte, pago a los beneficiarios, cualquiera que fuese la causa de ésta la cantidad de 30.900,00 euros, si el fallecimiento se produjese antes de cesar en la Empresa el trabajador y antes de alcanzar la edad de 65 años.

B) En caso de Incapacidad Permanente Total Absoluta o de Gran Invalidez, cualquiera que fuese la causa de tal circunstancia, 30.900,00 euros.

C) Si el fallecimiento del asegurado proviene como consecuencia de accidente laboral, y antes de cumplir la edad de 65 años, tanto en el trabajo, como fuera de él, se abonará a los beneficiarios, ampliándose la cantidad descrita en el apartado A) de este artículo hasta la cantidad de 51.500,00 euros.

D) Las cantidades fijadas como capitales garantizados en los supuestos recogidos en los apartados anteriores serán entregados al propio trabajador, y en caso de muerte a los beneficiarios designados por éste, y en su defecto, y este orden, al cónyuge viudo, a los descendientes, ascendientes o herederos.

E) La prima resultante por la contratación del seguro antedicho será satisfecha por la Empresa.

F) De la póliza de aseguramiento de las contingencias anteriormente expresadas se hará entrega a cada uno de los trabajadores asegurados y en plazo no superior a quince días.

G) Los valores de la garantía no serán objeto de revisión anual.

Estas garantías se considerarán válidas siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la Compañía Aseguradora.

La percepción de cualquiera de estas indemnizaciones será incompatible con la percepción correspondiente por "liquidación por cese" (Artículo nº 21)

Artículo 19.º- Jubilación obligatoria

Se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Artículo 20.º- Salidas a la mar

Los tripulantes de los remolcadores que realicen servicios de cualquier naturaleza fuera de la línea de practicaje percibirán un complemento salarial consistente en:

A) Salidas a la mar por un período inferior a DOCE horas; el 6% del Salario Base pactado en Convenio.

B) Salidas a la mar por períodos superiores a DOCE horas; el 12% del Salario base pactado en este Convenio.

Artículo 21.º- Liquidación por cese

Cuando el trabajador 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, así como cuantas cantidades que como liquidación le pudieran corresponder legalmente.

Además, la Empresa abonará a los trabajadores y que acrediten una antigüedad mínima de quince años, una vez solicitada a la Dirección su baja voluntaria, las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

- a) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 55 y el día de cumplimiento de la edad de 60 años ambos inclusive, la cantidad de 15.000,00 euros.
- b) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre el día siguiente del cumplimiento de 60 y el día de cumplimiento de la edad de 63 años inclusive, la cantidad 12.286,96 euros.
- c) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre el día siguiente del cumplimiento de 63 y el día de cumplimiento de la edad de 65 años inclusive, la cantidad de 11.954,34 euros.
- d) Que de la misma forma el trabajador que cumpla 25 años de servicio en la Empresa recibirá 2.656,53 euros.
- f) Las cantidades anteriormente mencionadas, serán objeto de actualización anual.

Capítulo V

Condiciones económicas

Las retribuciones serán las que figuran con carácter general en el Anexo n.º 1 del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces al año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la Empresa durante dicho tiempo).

Artículo 22.º- Salario base

Se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas extraordinarias

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, el Salario Base es el resultado de refundir en un concepto único los anteriores pluses de embarque, plus convenio y salario base anterior, conceptos que se venían percibiendo hasta la fecha del (31-12-1994), y que dejaron de percibirse a la firma del Convenio del año 1995.

Artículo 23.º- Plus complemento

Se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas Extraordinarias.

Artículo 24.º- Horas extraordinarias

A los solos efectos de cuantificar las posibles horas extraordinarias que se pudieran realizar fuera de las condiciones de trabajos y turnos estipulados en este Convenio, se abonarán con arreglo a la tabla especificada en el Anexo n.º 1 de este convenio.

Artículo 25.º- Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, que se generan, la de junio, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, y la de diciembre, desde el 1 de julio y hasta el 31 de diciembre, componiéndose las mismas de Salario Base, Plus Complemento y del Plus de Actividad Especial.

Artículo 26.º- Manutención

Por cada comida principal, estando embarcado, las empresas abonaran una cantidad a los trabajadores como concepto indemnizatorio para sufragar dicha manutención.

Artículo 27.- Maniobras en otros puertos y varadas

Maniobras en puertos de distinta base (Alicante, Garrucha, Carboneras, etc.)

Cuando por necesidades de la empresa, se requiera para realizar servicios en otros puertos fuera del ámbito territorial del presente Convenio Colectivo, como pueden ser a título enunciativo los Puertos Alicante, Garrucha, Carboneras, etc.), los trabajadores que realicen dichos servicios percibirán cada uno de ellos, y duración del tiempo fuera del ámbito territorial del presente Convenio, la cantidad equivalente a una maniobra del 5.º en Cartagena y que se cuantifica en 150,23 euros.

Salvo casos excepcionales, la empresa, avituallara o adelantara (con posterior justificación) el importe de los gastos necesarios.

Varadas

Cuando por necesidades de la empresa, se requiera el desplazamiento al lugar donde se este realizando una varada de alguno de los remolcadores adscritos al puerto de Cartagena, los trabajadores que realicen dichos servicios percibirán cada uno de ellos 300 euros día. Igualmente, serán a cargo de la empresa los gastos de manutención y alojamiento, debidamente justificados.

Salvo casos excepcionales, la empresa, avituallara o adelantara (con posterior justificación) el importe de los gastos necesarios.

Artículo 28.º- Ropa de trabajo

La Empresa entregará a todo su personal las prendas de trabajo necesarias para cada uno de sus tripulantes, siendo obligatorio el uso de las mismas.

En caso de abonar indemnizaciones económicas, por este concepto, las cantidades que se abonarán serán las especificadas en el Anexo n.º 1 del presente Convenio, quedando en este caso la Empresa exonerada de la entrega de ropa de trabajo.

Artículo 29.º- Otros pluses como garantía "ad personam"

Las partes en su deseo de adaptarse a una retribución por puesto de trabajo y función suprimieron el concepto de antigüedad mediante la firma del anterior convenio del sector del año 1995, quedando suprimido dicho concepto de complemento de antigüedad.

No obstante, para el personal fijo anterior al año 1994, que, en el día de hoy, esté en plantilla, y que así se haya pactado expresamente con dichos trabajadores, lo percibirán como complemento "Ad Personam", en las condiciones, porcentajes y plazos marcados por la ley, de norma legal correspondiente.

Así mismo y durante la vigencia del presente Convenio, y siempre y cuando se mantengan las actuales condiciones de trabajo se abonará un "Plus vinculación" como garantía "Ad Personam" con quienes y en las cantidades que así se han pactado.

Artículo 30.- Renuncia a premios y/o remuneraciones o compensaciones derivadas de auxilio y/o salvamento

Los tripulantes percibirán por este concepto la cantidad de 142,95 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.

Si algún trabajador adscrito a la Empresa tuviese pactado cualquier tipo de acuerdo, ya sea en su contrato de trabajo como cualquier otro tipo de pacto, éste quedará derogado a la firma del presente Convenio, siéndole de aplicación únicamente lo dispuesto en este artículo.

En el caso de remolques en la mar, se estará a lo dispuesto en el artículo n.º 20 del presente convenio.

Artículo 31.º- Vinculación a la totalidad

Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio, constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas, con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad, ya que todas cuantas condiciones económicas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva en cómputo anual, sean cuales sean las actividades y horas que se realicen, dentro del cuadrante organizativo que se adjunta como Anexo n.º 2.

Si la Autoridad laboral competente, no aprobase las normas de este Convenio y este hecho desvirtuará el contenido de este a juicio de las partes, quedará sin efecto la totalidad del convenio que deberá ser considerado de nuevo por la comisión negociadora.

Artículo 32.º

La representación Empresarial firmante del presente Convenio del Sector hace constar que por ésta y con libertad de criterio, sin perjuicio de que en su caso se consideren las situaciones personales y laborales de los hijos de los trabajadores fijos en plantilla, el que puedan tener prioridad, en las mismas condiciones, titulaciones y aptitudes, que los que no lo son, para cubrir las vacantes que se puedan producir.

Artículo 33.- Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con esta finalidad se negociara con la Representación Legal de los Trabajadores, acciones como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

No se admitirán en seno de la empresa, que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La empresa adopta el compromiso de desarrollar normas/código de conducta, para la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 34º.- Medidas de igualdad

Las empresa adopta la decisión de desarrollar la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007, el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto 713/2020 de 28 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se recoge en el presente convenio, el principio de que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación en el ámbito laboral de esta empresa, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

A modo indicativo, dichas medidas a desarrollar podrán contemplar, entre otras, las materias del acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo, las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá la superación del déficit de presencia de mujeres.

Formación en la empresa: En las acciones formativas a desarrollar por la empresa garantizará el respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, velando por la aplicación de la igualdad retributiva.

Tiempo de trabajo: Se facilitarán las medidas de flexibilización que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 35.- Formación

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

A) Obligatorios mantenimiento de títulos, 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, durante el tiempo que dure el curso, el tripulante percibirá salario profesional.

Los asistentes al curso justificaran la asistencia expedida por la Escuela, para tener derecho a la retribución.

B) Cursos de perfeccionamiento a petición de la Empresa y de interés para el personal. El tripulante percibirá salario profesional

Además del salario, y exclusivamente para los cursos de este apartado, la empresa abonará por la duración de este, la cantidad de 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 trabajadores/as, por necesidad de esta y sin interés para la persona, éste se encontrará en "Comisión de Servicio" durante la total duración de este.

La comisión de servicio significa que se encuentra formándose, con todos los derechos y garantías del convenio y la legislación vigente.

C) Curso de interés exclusivo de los tripulantes, en estos casos, y previa autorización de la Dirección, todos los gastos que supongan, serán por cuenta de este, no pudiendo afectar al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En este caso, se requiere una antigüedad mínima de 1,5 años en la empresa.

Disposición adicional primera

En cuanto a clasificación profesional y Faltas y Sanciones, se estará a lo estipulado en la reglamentación vigente, y en especial a la Resolución de (11 de octubre de 2012) de la Dirección General de Trabajo (BOE n.º 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, y prorrogado por otros 5 años hasta 30 de mayo de 2022, tras acuerdo suscrito por la patronal ANARE y por UGT y CCOO en representación de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda

A la vista de los Acuerdos alcanzados en el presente convenio y con relación al articulado de este, las partes se comprometen expresamente a mantener la paz social, así como, a no interponer demanda de ningún tipo durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición adicional tercera

En lo no regulado expresamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el conjunto de la legislación vigente.

Disposición adicional cuarta

Ante la petición por parte de los trabajadores, de la incorporación de una nueva tripulación, ambas partes acuerdan que se el conjunto de las maniobras realizadas por el personal de RECASA Cartagena, supera las 3.400 en un año, se incorporará esa nueva tripulación.

Hacer constar, que si posteriormente, crecieran las unidades tripuladas en el puerto de Cartagena, esta nueva tripulación, formaría parte de la dotación necesaria.

En contraprestación, a partir del año 2022, y durante el tiempo en que no crezcan las tripulaciones en la base, se compensara a los actuales tripulantes con las cantidades indicadas en el artículo 3 del presente convenio.

Disposición adicional quinta

Se aclara expresamente que los valores económicos incluidos en el presente texto se aplican a partir de 1 de enero de 2020 y contienen la subida salarial pactada para ese año.

Disposición adicional sexta

En cumplimiento de lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, ambas partes acuerdan acogerse al III acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III).

ANEXO N.º 1**(Valor en euros): AÑO - 2020**

Categoría	Salario base	Plus complemento	Horas extras	Ropa de trabajo
Capitán M. Mercante	1.765,90	441,49	16,98	549,84
Of. Máquinas 1.ª Clase	1.672,35	418,11	16,08	549,84
Patrón Mayor Cabotaje	1.438,62	359,69	13,83	451,04
Patrón de Cabotaje	1.417,10	354,30	13,63	451,04
Mecánico Naval Mayor	1.429,00	357,24	13,75	451,04
Mecánico Naval de 1.ª Clase	1.384,67	346,17	13,32	451,04
Mecánico Naval de 2.ª Clase	1.349,90	337,45	12,98	451,04
Motorista Naval	1.262,40	315,59	12,14	416,67
Mecamar/Mar. Pte y Máq	1.227,62	306,87	11,80	401,64
Engrasador	1.242,02	310,49	11,94	401,64
Mozo	1.198,83	299,73	11,53	401,64

ANEXO N.º 1**(Valor en euros): AÑO - 2021**

Categoría	Salario base	Plus complemento	Horas extras	Ropa de trabajo
Capitán M. Mercante	1.779,14	444,80	17,11	553,96
Of. Máquinas 1.ª Clase	1.684,89	421,24	16,20	553,96
Patrón Mayor Cabotaje	1.449,40	362,39	13,94	454,42
Patrón de Cabotaje	1.427,72	356,96	13,73	454,42
Mecánico Naval Mayor	1.439,72	359,92	13,85	454,42
Mecánico Naval de 1.ª Clase	1.395,05	348,76	13,42	454,42
Mecánico Naval de 2.ª Clase	1.360,03	339,98	13,08	454,42
Motorista Naval	1.271,87	317,96	12,23	419,80
Mecamar/Mar. Pte y Máq	1.236,83	309,17	11,89	404,65
Engrasador	1.251,33	312,82	12,03	404,65
Mozo	1.207,83	301,98	11,62	404,65

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

6421 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, de conformidad con lo establecido 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio con número de expediente 30/01/0211/2025; denominado Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras; código de convenio nº 30002095011996; ámbito Sector; suscrito con fecha 29/05/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, lunes, 15 de diciembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Acuerdo del convenio colectivo de Remolcadores de Cartagena,
S.A., Por el que se aprueba la incorporación del anexo II relativo al
conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no
discriminación de las personas LGTBI**

ANEXO II

Capítulo I

**La igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Remolcadores
de Cartagena, S.A.**

Cláusula Primera.- Declaración de principios.

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Remolcadores de Cartagena 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 de Cartagena, 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 de Cartagena 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 de Cartagena 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 de Cartagena 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 de Cartagena 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 el pasado día 27 de marzo de 2025 en el seno de la Comisión Negociadora ("CN") del vigente Convenio Colectivo. En concreto:

En representación de la Empresa:

D. José Blas Isaac Ponce

D. Alfonso Garrido Ramirez

D. Juan Carlos Pérez Fernández

En representación de las personas trabajadoras:

D. Ramón Acosta Vivancos (Representante de las personas trabajadoras CC.OO.)

D. Domingo Navarro Morales (Representante de las personas trabajadoras C.G.T.)

D. Tomas Román Marín (Representante de las personas trabajadoras C.G.T.)

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

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

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 periodos de prestación de servicios en Remolcadores de Cartagena en aquello que corresponda.

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

Quinta.3.^a- 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 de Cartagena, 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 de Cartagena.

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 de Cartagena 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 de Cartagena 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 de Cartagena 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 de Cartagena 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. 1.^a- 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. 2.^a- 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. 6 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.