
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educació, Cultura, Universitats y Empleo

02850-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BOAT SERVICE, S.A., con código 12100901012019 y vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2030.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 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, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educació, Cultura, Universitats 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 Educació, Cultura, Universitats y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón de la Plana a 17 de junio de 2025
EL DIRECTOR TERRITORIAL, JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

BOAT SERVICE S. A. (Embarcados en el puerto de Castellón)

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la representación de las personas trabajadoras, 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 Castellón:

Por la representación legal de las personas trabajadoras:
Sergio Martinez Fernandez, Legal Representante de las Personas Trabajadoras, Sindicato CGT

Por la empresa:
Jose Javier Chiralt Monleón
Alfonso Garrido Ramirez
Juan carlos Perez Fernandez

I: AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo y afecta a los tripulantes de la Empresa Boat Service, S. A. en su centro de trabajo de Castellón.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio se iniciará el uno de enero del 2025 y alcanzará hasta el día treinta y uno de diciembre de 2030, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos, si no se denuncia por cualquiera de las dos partes con antelación mínima de tres meses a su finalización.

ARTICULO 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS ECONOMICOS.

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 Provincia, el presente convenio surtirá todos los efectos pactados a partir del primero de enero del 2025.

Para los años 2026 a 2030, se establece que los conceptos salariales, correspondientes a esos años, tendrán un aumento igual al índice de Precios al Consumo del año anterior, publicado por la Administración Pública Estatal más un 0,25%.

ARTÍCULO 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo por lo que no podrá ninguna de las partes firmantes modificar 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.

Mediante la firma de este convenio, y durante la vigencia de este, se mantendrán las condiciones en el redactadas.

Si la Autoridad Laboral competente, de este Convenio y este hecho desvirtuase el contenido no aprobase alguna de las normas de este a juicio de las partes firmantes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las comisiones negociadoras.

ARTÍCULO 5º- UNIDAD DE FLOTA.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente la facultad de la Dirección de la Empresa, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el puerto de Castellón.

II. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 6º.- RETRIBUCIONES.

Serán las que figuran con carácter general en el Anexo 1, del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la empresa durante dicho tiempo):

6º-1.-Retribuciones durante el año 2025 y posteriores

Son las que figuran en el Anexo 1, 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)

Las retribuciones brutas anuales que por cada categoría se perciben, se desglosan en los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base, se cobra por 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias.

- Manutención, se cobra por 12 mensualidades.
- Plus Actividad Especial, se cobra por 12 mensualidades.

6º-2. Otras retribuciones

- Ayuda a la bolsa de comida, se cobra por 12 mensualidades.
- Plus realización maniobra de 3º, si por cualquier motivo, el remolcador denominado 4º, es decir, el segundo de Boat, tuviera que realizar una maniobra como tercer remolcador, y ello, en el periodo comprendido entre el lunes a las 8 horas al viernes al mediodía, en este supuesto, se abonará por cada maniobra, el 16% del salario base.

ARTICULO 7º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, cada una de ellas con los valores establecidos en el (Anexo 1).

La paga de junio viene generada por el periodo de enero a junio del año correspondiente, y la de diciembre por el periodo correspondiente de julio a diciembre de cada año.

ARTICULO 8º.- RENUNCIA A PREMIOS Y/O REMUNERACIONES O COMPENSACIONES DERIVADAS DE AUXILIO Y/O SALVAMENTO

La cantidad mensual (12 veces al año) fija que reciban los tripulantes por este concepto será la que figura en el Anexo 1 de este Convenio.

Con el percibo de dicha cantidad, los tripulantes afectos a este Convenio se dan por totalmente compensados en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier 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 hecho en Londres el 28 de Abril de 1989 así como cualquier normativa que regule esta materia, la complemente o sustituya en un futuro a la legislación actual.

III. INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 9º.- ROPA DE TRABAJO.

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

IV. JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 10º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo en cómputo anual, será de 1826 horas de trabajo efectivo, estableciéndose un cuadrante organizativo mediante ciclos rotativos de 28 días seguidos de 28 días libres, estando comprendidos en los 28 días libres, los descansos semanales, festivos.

Debido a la uniformidad de las rotaciones, los tripulantes durante el mes de enero de cada año establecerán los cambios en las rotaciones necesarias (siempre respetando como mínimo la rotación 28/28) para garantizar que el periodo de las navidades sea disfrutado de descanso rotatoriamente entre

las tripulaciones, caso de no alcanzar acuerdo entre los tripulantes, se mantendrá el sistema de rotación indicado en el punto anterior.

Los veintiocho días de desembarque compensaran los días de descanso semanal y los festivos correspondientes.

Dentro del período de guardia, de cada 24 horas, existe una proporción de 8 horas de trabajo efectivo 4 horas de presencia y el resto de descanso, que se realizan a bordo del remolcador por así, ser aceptado y compensadas mediante el Plus de Actividad Especial.

La jornada de trabajo en cómputo global anual es de 1826 horas de trabajo efectivo, haciendo constar los firmantes que durante la vigencia de este acuerdo no se sobrepasarán en ningún caso, el número de 8 horas de trabajo efectivo como valor medio dentro de las 24 horas a bordo en cómputo anual.

No se computarán como trabajo efectivo, las horas de presencia a bordo, por razones de espera y expectativa de los servicios de guardia. No obstante, son compensadas económicamente la totalidad de las mismas mediante el Plus de Actividad Especial.

ARTÍCULO 11º.- PLUS DE ACTIVIDAD ESPECIAL.

Teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla en el puerto de Castellón, el conocimiento de los servicios, en numerosos casos con más de 24 horas de antelación, la posibilidad de no utilizar el buque como lugar de descanso de su jornada habitual de trabajo, y distinguir entre trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia necesario por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, averías, etc., el "Plus Actividad Especial" que recibe el trabajador, a título meramente enunciativo, y no excluyente, lo es en concepto de: horas de presencia que por razón de la actividad sea necesario realizar, así como reenganches, alargamientos de jornada, trabajos especiales, de mantenimiento en general, sucios, penosos y peligrosos, y cualquier actividad que el trabajador pueda realizar dentro o fuera del periodo de guardia.

V. VACACIONES

ARTÍCULO 12º.- VACACIONES Y DESCANSOS.

Todos los tripulantes de la Empresa disfrutarán de su período de vacaciones de 30 días naturales al año que se establecerán mediante cuadrante organizativo elaborado anualmente al efecto.

VI. AYUDAS Y MEJORAS

ARTICULO 13º.- MEJORA EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

A partir de la firma del este convenio colectivo, y para los nuevos casos de accidente y/o enfermedad de los tripulantes, la Empresa complementara las percepciones de los trabajadores en esta situación hasta alcanzar el 100% de la base de cotización a partir del día número 15 (quince) de la baja.

ARTICULO 14º.- SEGURO COMPLEMENTARIO.

La Empresa concertará 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 al mismo, la Empresa establece a favor de los trabajadores, siempre y cuando no hayan alcanzado los 65 años de edad, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta, mientras el trabajador esté vinculado a la Empresa, tanto en situación de embarcado como desembarcado, y

siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora, con arreglo a los capitales asegurados siguientes:

- Por muerte 30.050,61 euros.
- Por Incapacidad Permanente (Cualquier Grado) 36.060,73 euros.

La Empresa, contratará un SEGURO DE VIDA para todos los trabajadores afectados por el Convenio, con un capital asegurado de Quince mil euros (15.000€), 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 16).

ARTICULO 15º.- PREMIO NATALIDAD.

Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año percibirá la cantidad única y por una sola vez de 277,29 euros por nacimiento de cada hijo.

Sera requisito para recibir este abono, presentar a la Empresa fotocopia del documento acreditativo correspondiente.

ARTÍCULO 16º.- LIQUIDACION POR CESE.

1º.- 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.

2º.- La Empresa abonará a los trabajadores fijos y que acrediten una antigüedad mínima de 10 años, una vez solicitado a la Dirección su baja voluntaria las siguientes cantidades que a continuación se detallan

- Trabajadores cuya edad este comprendida entre 55 y el cumplimiento de los 58 años, la cantidad de 19.290,48 euros.
- Trabajadores cuya edad este comprendida entre 58 años y un día y el cumplimiento de los 60 años la cantidad de 15.432,38 euros.
- Trabajadores cuya edad esté comprendida entre los 60 años y un día y el cumplimiento de los 62 años, la cantidad de 11.574,30 euros.

ARTICULO 17.- SALIDAS A LA MAR.

Dada que la actividad de los Remolcadores es habitualmente el servicio de Trafico Interior de Puerto, tanto en la zona uno como en la zona dos del Puerto de Castellón, cuando excepcionalmente exista una necesidad a una salida a la mar, el personal se compromete a la realización de dichos trabajos y los tripulantes que salgan percibirán el 16% del salario Base por cada día (24 horas) de trabajo.

ARTÍCULO 18º.- DERECHOS, GARANTIAS SINDICALES Y LICENCIAS

Licencias:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) 6 días por muerte del cónyuge,

d) 4 días por muerte de padres, hijos (incluso políticos) o Hermanos.

e) Atendiendo a las características de embarque de los tripulantes, las partes acuerdan facilitar el permiso de 1 día para el bautizo, comunión y boda de hijos/as.

No obstante, cuando se dé casos de necesidad extrema justificada, y en relación al nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrán aumentar los días reglamentados en el Estatuto de los Trabajadores, a juicio del Jefe de Base en los días que crea oportuno. En ningún caso la licencia correspondiente excederá en su totalidad de siete días.

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.

ARTÍCULO 19.- COMISION PARITARIA.

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

b) Cualquier Tripulante estará en su Derecho a denunciar por escrito a la Empresa, por conducto directo del Patrón/a, o éste por medio de un RLT, como representantes legales de los Trabajadores 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 discrepancia la comisión paritaria acudirá al Tribunal de Arbitraje Laboral en virtud del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. Las partes acuerdan que el arbitraje será voluntario.

ARTÍCULO 20º.- DEFINICION DE CATEGORIAS LABORALES

Estructura profesional: Las categorías profesionales en que se podrán encuadrar las actividades dedicadas al remolque, tráfico interior y exterior de puertos y rías, asistencia y salvamento, tanto en interior como en exterior de puertos y cuantas sean consecuentes a dicho fin, serán las siguientes, con su denominación y funciones a realizar, todas ellas a las órdenes del Patrón que desempeñe el mando del buque como representante del Empresario o Armador.

La organización de servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con el articulado de este Convenio y demás normas jurídicas legales de aplicación, corresponde al Empresario o Armador y en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, el que ejerza el mando del buque.

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a que este adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios que sean dados por el Empresario o Armador y legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio, sin que pueda invocarse como motivo de excusa para el cumplimiento de aquella, circunstancia alguna, aunque sea justificada, tales como haber realizado la jornada legal o corresponder turno de descanso, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar los interesados las acciones y reclamaciones que correspondan ante el Empresario/Armador o Autoridades competentes.

Patrón de Altura y/o Patrón de Cabotaje (Litoral). Es el que, en posesión del título de Patrón y designado por el Empresario o Armador ejerce el mando del buque o embarcación de acuerdo con lo que disponen las tripulaciones mínimas definidas, y con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan, tanto en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario, etc. Responde únicamente ante el Empresario o Armador y en su caso ante las Autoridades competentes.

Mecánico Naval Mayor. (Mantenimiento, disponibilidad). Designado por el Empresario o Armador, en posesión del título, de acuerdo con la normativa de aplicación, a ejercer la dirección y conducción de los equipos propulsores principales y auxiliares y los demás servicios asignados al departamento de máquinas, siendo responsable ante el que ejerce el mando del buque del buen funcionamiento de los servicios asignados al departamento de máquinas, tanto estén los equipos de máquinas correspondientes en el interior como en la cubierta del buque. Este cargo no constituye en el orden laboral una categoría profesional determinada, pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador de tripulaciones mínimas definidas, por aquellos que se encuentren en posesión del adecuado título profesional. Igualmente ayudara en la maniobra de enganche, maniobra y/o desenganche de remolque al personal de cubierta, manejando los mecanismos necesarios para realizar dichas operaciones.

Marinero de Puente y Maquinas.- (Mantenimiento, Disponibilidad) Es el marinero especialista en posesión de los certificados de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente todos los servicios de cubierta y máquinas, llevando a cabo los que como tal, se le ordenen, así como el enganche y desenganche de los cabos de remolque, diferentes actividades de mantenimiento como, a título meramente enunciativo y sin carácter de exclusividad, el miniado y pintado, limpieza, atraque y cierre de escotillas, etc. Durante la navegación podrá montar las guardias de timón y reten de puente y en puerto la guardia de portalón.

ARTICULO 21º.- FALTAS Y SANCIONES.

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 los Trabajadores, actualmente vigente, y prorrogado por otros 5 años ante la falta de denuncia por ninguna de las partes.

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores.

1º.- Concepto.- Se considerará faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, con ocasión o a consecuencia de los mismos.

2º.- Clasificación.- Por razón de su gravedad, se clasifica en leves, graves y muy graves.

Para la imposición de una Falta, en cualquiera de sus modalidades se estará en todo momento a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTICULO 22.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar y promover 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...

ARTICULO 23.- PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE BOLUDA CORPORACIÓN MARÍTIMA.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de no tolerar y sancionar, cualquier comportamiento que signifique:

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.

A los efectos oportunos, será de aplicación el protocolo difundido por la Corporación a todas las personas trabajadoras de la empresa en Boat Service Castellón.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan la celebración de una reunión anual, que se realizará previo ajuste de las agendas en el primer trimestre de cada año de vigencia del convenio, la reunión versara sobre la evolución del puerto, tráfico, etc..., tomando las medidas que en su caso, y por acuerdo las partes pudieran entender necesarias.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 Y POSTERIORES

Según el artículo nº 6 del Convenio, los conceptos y retribuciones que conformarían la estructura salarial, para el año 2025 y posteriores, a expensas del correspondiente incremento según artículo nº 3 del Convenio, sería el siguiente, cuantificado en euros:

Categoría	Salario base	Renuncia a Salvamento	MANUTENCION	Plus de Actividad Especial	PAGAS EXTRAS	AYUDA BOLSA COMIDA
Patrón de Altura	1.439,32	145,65	373,28	2.124,26	1.622,13	68,24
Patrón de Cabotaje/Litoral	1.412,57	145,65	373,28	2.064,27	1.595,39	68,24
Mecánico Naval Mayor	1.439,32	145,65	373,28	2.101,30	1.622,13	68,24
Marinero	1.231,90	145,65	373,28	1.647,77	1.414,71	68,24

ANEXO II

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE BOAT SERVICE CASTELLON 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 BOAT SERVICE CASTELLON

Cláusula Primera.- Declaración de principios.

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Boat Service Castellón 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 Boat Service Castellón, 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, Boat Service Castellón 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 Boat Service Castellón 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, Boat Service Castellón 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 Boat Service Castellón 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 cuya composición se fija en las actas de constitución, acuerdo y delegación.

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 Boat Service Castellón.

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 Boat Service Castellón en aquello que corresponda.

Quinta.2ª.- Ámbito territorial: Las medidas LGTBI serán de aplicación en el centro de trabajo de Castellón.

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 Boat Service Castellón, 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 Boat Service Castellón.

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.

- Boat Service Castellón 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: 1 año

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 Boat Service Castellón 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 tabloneros, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista interna, 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 Grupo Boluda y la empresa Boat Service Castellón 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 Boat Service Castellon del protocolo 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 para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, 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 artículo 21 del 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 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 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. 19 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.