

RESOLUCIÓ de 18 de març de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del personal de flota de Repasa Tarragona, SL port de Tarragona per als anys 2024 – 2028 (codi de conveni núm. 43100530012018).

Fets

Únic. En data 17.12.2024, la senyor Jesús Rubio Arjona, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del personal de flota de Repasa Tarragona, SL port de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 17.10.2024. No obstant això, el dia 27.01.2025, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 26.02.2025 i presentada de nou al REGCON el dia 10.03.2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del personal de flota de Repasa Tarragona, SL port de Tarragona per als anys 2024 – 2028, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 18 de març de 2025

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo del personal de flota de Repasa Tarragona, SL puerto de Tarragona para los años 2024 – 2028

Disposición Preliminar

Partes Negociadoras, el presente convenio se firma de una parte, la representación empresarial de la empresa REPASA TARRAGONA, S.L. y de la otra, la representación de los trabajadores, a través de su Delegado de Personal

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1.1. El presente convenio colectivo de trabajo se aplicará a todo el personal de flota de Repasa Tarragona, S.L. que opera en los remolcadores del Puerto de Tarragona.

Artículo 2. Vigencia, prórroga y denuncia

2.1. Este convenio entrará en vigor el 01/01/2024 y concluirá el 31/12/2028 cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2.2. Este convenio a su terminación quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad y siguientes, excepto que mediará denuncia en forma, con tres meses, como mínimo, de antelación a la fecha de vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas. Se mantendrá en vigor el contenido normativo y obligacional hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad, compensación y absorción

3.1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente con carácter preferente o prioritario a lo dispuesto en las normas sustitutorias de la ordenanza de trabajo en las embarcaciones de tráfico interior de puertos, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general. Si las partes o la autoridad laboral competente o los juzgados de lo social y demás tribunales dejaran sin efecto alguna de las normas de este convenio, y desvirtuaran, descompensaran o desajustaran alguno de los acuerdos contenidos en el mismo quedará sin efecto la totalidad.

3.2. Las normas contenidas en este convenio tienen la consideración y carácter de mínimas y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran tener acreditadas las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

3.3. En lo no regulado por este convenio serán de aplicación las disposiciones contenidas en los Reales Decretos 1561/1995 y 285/2022 sobre trabajo en la mar, incluidos los arts. 15 a 18 bis, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 32ª del TRLPEMM, el Estatuto de los Trabajadores, las vigentes normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos, en las materias de clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario) suscritas entre la Asociación Nacional de Remolcadores de España y los sindicatos UGT y CCOO, así como las demás disposiciones legales vigentes,

Artículo 4. Actualizaciones

4.1. Se pactan las siguientes actualizaciones salariales para todos los conceptos retributivos de los Anexos I y II

La subida salarial será del 2% bruto anual consolidable para cada año de vigencia del convenio.

4.2. Asimismo, se establece una prima de productividad basada en el número total de maniobras de remolcadores, realizadas al finalizar cada ejercicio de los pactados en el presente convenio en base a lo siguiente:

De 4.800 a 5.000 maniobras el 1% del salario bruto anual.

De 5.001 a 5.300 maniobras el 2% del salario bruto anual.

De 5.301 a 5.600 maniobras el 2,5% del salario bruto anual.

De 5.601 a 5.900 maniobras el 3% del salario bruto anual.

De 5.901 a 6.200 maniobras el 3,5% del salario bruto anual.

De 6.201 en adelante el 4 % del salario bruto anual.

Esta prima tiene la consideración de no consolidable y será pagadera en la nómina de enero del año siguiente.

Capítulo II. Régimen de personal

Artículo 5. Tripulaciones

5.1. La tripulación mínima para cada buque remolcador será fijada en cada momento por la autoridad marítima

5.2. La empresa no podrá rescindir ningún puesto de trabajo aduciendo razones tecnológicas.

Artículo 6. Periodo de prueba

6.1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Promoción profesional y estudios

7.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho, durante su periodo de embarque a asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación organizadas en centros oficiales y reconocidos, relativos a la profesión, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, presentando, si la empresa lo considera oportuno, los justificantes correspondientes. Todos los gastos inherentes serán por cuenta de la persona trabajadora. El tiempo disfrutado por exámenes no computará a los efectos del mantenimiento del régimen de rotación establecido 28 y 28.

Artículo 8. Comisión de servicio

8.1. Se entenderá por comisión de servicio la misión o cometidos especiales, con total voluntariedad por parte de la persona trabajadora, que circunstancialmente se han de desempeñar fuera del centro de trabajo.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 9. Periodo de trabajo y descanso

9.1. Dadas las especiales características y naturaleza del trabajo a desarrollar, se acuerda un periodo de embarque obligatorio de 28 días continuados, en los que se incluyen las horas efectivas de trabajo, las de presencia y la disponibilidad, así como las posibles compensaciones por realización de horas extraordinarias adicionales a la jornada máxima permitida, y de otros 28 días continuados de descanso que comprenderán los festivos semanales, los intersemanales, la parte correspondiente a los 30 días de vacaciones anuales y la compensación por horas de presencia y disponibilidad. Todo ello de forma rotativa y continuada y que no podrán ser compensados económicamente.

9.2. No obstante lo anterior, excepcionalmente y cuando por necesidades imperiosas del trabajo y servicio la Empresa necesite llamar a alguna persona trabajadora durante su periodo de descanso, fuera del período de embarque, ésta acudirá necesariamente a la llamada y la Empresa abonará, además del salario normal de ese período, la cantidad correspondiente a cada día trabajado multiplicada por dos, cantidad que compensa el período de vacaciones no disfrutado sin tener derecho a período vacacional adicional alguno.

9.3. Los trabajos en período de descanso a los que se refiere al artículo 9.2 tendrán una duración máxima de 14 días por período de descanso y persona, salvo que, ésta por voluntad expresa acceda a ampliar el período máximo de trabajo fijado en el presente artículo con un límite de 2 ocasiones.

Artículo 10. Permisos y licencias

10.1. Se establecen los siguientes permisos retribuidos y de concesión obligatoria por parte de la empresa:

Matrimonio del trabajador/a.	20 días.
Fallecimiento del cónyuge.	20 días.
Fallecimiento del hijo/a.	12 días.
Fallecimiento de padre o madre.	10 días.
Fallecimiento de hermano/a.	5 días.
Fallecimiento de padres políticos.	4 días.
Matrimonio de hijo/as, hermano/as, nieto/as y padres.	5 días.
Enfermedad grave cónyuge, hijos/as.	15 días.
Enfermedad grave padres.	10 días.
Enfermedad grave Padres políticos.	4 días.

10.2. Los días de permisos y licencias son naturales, en cuanto sean equivalentes o más beneficiosos que la aplicación en días hábiles establecida por el vigente Estatuto de los

Trabajadores para los mismos permisos y situaciones, siendo de aplicación establecido por el Estatuto de los Trabajadores en caso contrario.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la persona trabajadora.

10.3. Los días de permisos y licencias no son acumulables a los periodos de descanso, salvo en el caso de matrimonio y natalidad.

10.4. Cuando una o varias personas trabajadoras se encuentren disfrutando permiso, a requerimiento de la empresa podrá ser sustituido dicho personal en cualquier momento por las demás personas trabajadoras de la empresa presentes en flota.

Capítulo IV. Régimen económico

Artículo. 11. Salario base

11.1. Todo el personal afectado por este convenio percibirá un salario base mensual de acuerdo con la categoría para la que fue contratado, independientemente de su titulación académica o profesional actual o futura, y según los niveles que para cada categoría se establecen en la tabla retributiva del anexo I del presente convenio.

Artículo 12. Incentivos

12.1. Se establece el cobro mensual de las cantidades especificadas en el anexo I en concepto de incentivos, debido a la especial naturaleza del trabajo desarrollado. En dichas cantidades se encuentran incluidas las que pudieran corresponder a la remuneración de horas extraordinarias efectuadas en cómputo anual y en exceso de las máximas contempladas dentro de la jornada laboral.

Artículo 13. Pagas extras

13.1. Todas las personas afectadas por este convenio percibirán dos pagas extras con los siguientes criterios de devengo y abono, a razón de una mensualidad de salario base y complementos:

- devengo semestral, de 1 de enero a 30 de junio, abonada el 15 de junio
- devengo semestral, de 1 de julio a 31 de diciembre, abonada el 15 de diciembre

13.2. Todas las personas afectadas por el presente convenio percibirán una tercera paga extra pagadera prorrateada en 12 mensualidades, o bien de una sola vez el 31 de marzo.

Esta tercera paga extra se devengará anualmente, de enero a diciembre, en tanto en cuanto no varíen las cadencias de trabajo a que hace referencia el Art. 9 y que desaparecerá en el momento en que las mismas varíen.

13.3. Se establece una cuarta paga por importe anual equivalente a una mensualidad:

- devengo anual, de enero a diciembre y se abonará el 15 de septiembre, de carácter de no consolidable, supeditada al mantenimiento de las cuatro tripulaciones actuales y que desaparecerá en el momento en que se incremente este número de tripulaciones.

En el año 2024, esta paga se abonará en el mes correspondiente a la firma del Convenio.

Artículo 14. Monoboya, empujes en emergencia y salidas a varadero

14.1. Se establece la prima establecida en el Anexo II para los stand-by en la monoboya de REPSOL, los servicios de empuje en emergencia en pantalanes y muelles comerciales y las salidas a varadero, incrementándose cada año al igual que el salario.

Artículo 15. Premio por salvamento

15.1. Reconociendo las partes negociadoras que los remolcadores están equipados y armados especialmente para prestar servicios de salvamento, ambas partes acuerdan que las personas trabajadoras participen en los premios o remuneraciones que se perciban por tales servicios, en las cuantías que se detallan a continuación.

Corresponderá a los/las tripulantes del remolcador interviniente en el servicio, el 15% del importe total del premio por salvamento, excluida la parte que corresponda al resarcimiento de daños, gastos (incluidos honorarios de letrados y demás profesionales intervinientes) y perjuicios de la empresa.

El reparto entre los/la tripulante se realizará proporcionalmente al salario base de cada uno de ellos. Con la citada percepción y de acuerdo con lo establecido en el art. 363.2 de la Ley 14/2014 de 24 de julio, la persona trabajadora se dará por liquidada y finiquitada, renunciando expresamente a cualquier reclamación de otras cantidades que las aquí acordadas.

Artículo 16. Incapacidad temporal (IT)

16.1. Las situaciones de IT cualquiera que sea su causa y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo, a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la Mutua de AT/EP, serán complementadas por la empresa hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal, el que figura en el anexo I de este Convenio, así como el plus personal reconocido.

Artículo 17. Seguro complementario de accidentes

17.1. La empresa se obliga a concertar y contratar a su cargo, para los años de vigencia del convenio y a favor de cada una de las personas trabajadoras, un seguro de accidentes que cubrirá exclusivamente y por tripulante:

Accidente de trabajo con resultado de muerte: 100.000 euros.

Por incapacidad permanente total para su profesión habitual: 150.000 euros.

Artículo 18. Premio de natalidad

18.1. Se establece un premio consistente en el pago único de 200 euros por nacimiento de cada hijo/a o adopción.

Artículo 19. Ayuda escolar

19.1. la empresa abonará la cantidad anual de 300,00 euros por cada hijo/a de empleado en concepto de subvención para material escolar hasta que cumpla la edad de 25 años y siempre que justifique su escolaridad en un centro oficial reconocido cursando las siguientes enseñanzas:

Educación infantil.

Educación primaria (inicial, media y superior)

Enseñanza secundaria obligatoria.

Bachillerato.

Estudios universitarios de grado medio o superior.

Ciclos formativos de grado medio o superior. (Formación profesional).

Artículo 20. Trabajos especiales, sucios y penosos

20.1. Tienen la condición de trabajos especiales aquellos cuya realización va más allá del normal mantenimiento de los equipos y en condiciones normales, no es obligatoria para los/las tripulantes del remolcador. Los mismos deberán ser realizados con las mayores medidas de seguridad.

El/la tripulante no podrá ser obligado/a a la realización de estos trabajos, salvo en aquellas circunstancias en que su no realización pueda poner en peligro la seguridad de las personas o el propio remolcador.

En el caso de realizar alguno de estos trabajos, siempre de carácter voluntario, la Empresa negociará la valoración del mismo con la persona trabajadora.

Artículo 21. Ropa de trabajo

21.1. La empresa facilitará la ropa de trabajo, de uso obligatorio renovándola cuando sea necesario.

Artículo 22. Pérdida de equipaje

22.1. En caso de pérdida de equipaje en el remolcador, como consecuencia de un naufragio, incendio o cualquier otro evento catastrófico, y siempre que no fuera culpa de la persona trabajadora, la empresa abonará a cada tripulante la cantidad de 500 euros por la pérdida total y en la proporción resultante si la pérdida fuera parcial.

Artículo 23. Gastos de viaje

23.1. Los gastos de viaje ocasionados desde el centro de trabajo a la residencia habitual de la persona trabajadora y viceversa, en los periodos de descanso, serán por cuenta de la empresa, cuando coincida residencia y puerto de embarque en la misma localidad no ocasionará gastos de viaje. Este concepto, consecuentemente, no tiene concepto de carácter salarial.

Artículo 24. Alimentación y nutrición

24.1. La manutención de la tripulación a bordo será aportada por la empresa en modo adecuado a las funciones del trabajo a bordo o si hay acuerdo con los trabajadores, mediante una compensación económica.

Capítulo V. Medidas de igualdad y protección

Artículo 25. Medidas de igualdad y protección

25.1. La empresa tiene establecido un Plan que recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar dicha igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, disponiendo, además, de un Plan retributivo y de las correspondientes instrucciones para eliminar el acoso por razón de sexo, acoso laboral y de violencia en el ámbito del trabajo, habiéndose elaborado dichos planes de conformidad con las siguientes normas:

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007

RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019

RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020

RD 902/2020 de 13 de octubre de 2020

Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 26. Alcohol y drogas

26.1. La política de la compañía establece que no está permitido el consumo de alcohol y drogas a bordo de los buques de la flota, bajo ningún concepto y en ningún momento, a excepción de los fármacos proporcionados con fines de primeros auxilios o tratamiento con fines médicos. Para el control de alcohol y drogas, se llevarán a cabo test de consumo de alcohol y drogas de forma aleatoria y cuando se considere oportuno.

Artículo 27. Prevención de riesgos laborales

27.1. En los remolcadores deberán adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal, evitando los accidentes de mar y de trabajo. Estas medidas comprenderán tanto los mecanismos y aparatos preventivos de las máquinas como los medios de protección personal.

La empresa tiene implantado un sistema de gestión integral (H.S.E.Q.) en cumplimiento de las normas ISO 9001, ISO 14001 (Medio ambiente) e ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), contando con la correspondiente Evaluación Inicial de Riesgos Laborales y con el Plan de Prevención cuyo cumplimiento y vigilancia tendrá encomendados el "Servicio de Prevención". Dicho servicio estará formado bien por el personal de la Empresa, bien por una entidad especializada ajena a la Empresa. En ambos casos la empresa garantiza que el servicio de prevención estará en funcionamiento en todo momento.

El servicio de prevención, cualquiera que haya sido la forma de su constitución, gozará de las facultades y privilegios que determina la Ley 31/1995, cumpliendo las funciones que en la misma se determinan.

Los trabajadores ejercerán su derecho de representación y participación en materia de riesgos laborales mediante la figura de los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

27.2. Además del cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo y en las normas de Salud, Seguridad, Calidad, Medio Ambiente e Higiene recogidas en el Manual SSCMA, que se da por reproducido en este Convenio, formando parte del mismo, se observarán las disposiciones vigentes de la O.I.T., así como las del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y sin perjuicio del cumplimiento de tales normas generales y de las dictadas o que puedan dictarse por la Dirección General de la Marina Mercantes u otra administración competente, se tendrá en cuenta que todas las embarcaciones deberán estar provistas de un botiquín con todo el material exigido por las disposiciones de Sanidad, y que las embarcaciones y particularmente los alojamientos y servicios del personal estarán siempre en perfectas condiciones higiénicas debiendo reunir las necesarias exigencias de limpieza y realizarse las desinfecciones y desinsectaciones precisas para ello.

Capítulo VII. Acción sindical

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Clausulas adicionales

Adicional primera. Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria para la interpretación del presente convenio o de cualquier norma de carácter general que, con mayor o menor rango, pueda influir en la aplicación del mismo.

Dicha Comisión estará formada por un representante de la parte social, que será el delegado de personal y por un representante de la dirección de la empresa. La Comisión paritaria podrá ser asistida por los asesores de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario y obligatorio, a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 5 días naturales y resolverá los asuntos en un plazo no superior a 15 días naturales. Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman.

Será obligatorio y condición "sine qua non" el que dicha comisión paritaria emita informe previo sobre cualquier tipo de litigio o asunto, general, particular o colectivo, que verse sobre la interpretación del presente convenio, antes de interponer conflicto colectivo alguno ante la Autoridad Laboral, el T.L.C., los Tribunales de lo Social, etc.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de éste.

El domicilio de la Comisión será en las oficinas de Repasa Tarragona, S.L. o en cualquiera de los remolcadores que componen su flota en el Puerto de Tarragona.

Cuando la Comisión Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se remitan, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse.

Adicional segunda. Inaplicación del convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia del convenio.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya, de conformidad con el Acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Anexo I

Tabla salarial

Categoría	Base	Incentivos	Total
Patrón Mayor de Cabotaje	1.824,32	1.817,60	3.641,95
Mecánico Naval Mayor	1.778,74	1.741,95	3.520,68
Marinero Puente/Máquinas	1.520,29	1.299,62	2.819,93

Anexo II

Stand by en monoboya, empujes en emergencia y salidas a varadero

Categoria	Euros X Hora
Patrón Mayor de Cabotaje	7,70
Mecánico Naval Mayor	7,70
Marinero Puente / Máquinas	6,56