

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.