

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: REMOLCADORES DEL GUADALQUIVIR SA (REGUSA)
Expediente: 41/01/0009/2026
Fecha: 28/01/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JUAN CARLOS PEREZ FERNANDEZ
Código 41003982012003.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Remolcadores del Guadalquivir, S.A. (REGUSA) (código 41003982012003), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2031.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8c79-fbe9-2e56-8462-04ac-431e-d903-d763
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 28/01/2026 11:48 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Remolcadores del Guadalquivir, S.A. (REGUSA) (código 41003982012003), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2025 a 31-12-2031.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-8c79-fbe9-2e56-8462-04ac-431e-d903-d763
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 28/01/2026 11:48 | NOTAS : F



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REMOLCADORES DEL GUADALQUIVIR Y SU
PERSONAL DE FLOTA**

ARTÍCULO 1 – DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente convenio se pacta entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, representados por las personas a continuación relacionadas

La representación legal de las personas trabajadoras

Antonio J. Lopez Rodriguez

La empresa

Juan Manuel Gomez Castrillon

Alfonso Garrido Ramirez

Juan Carlos Perez Fernandez

ARTÍCULO 1-1 – ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas, sociales y laborales entre Remolcadores del Guadalquivir S.A. y la totalidad de su personal de flota que presta sus servicios a bordo de los buques remolcadores en explotación por REGUSA para la prestación de servicios en la dársena del Puerto de Sevilla, Esclusa y río Guadalquivir hasta la boya de El Perro.

ARTÍCULO 1.2 – VIGENCIA, DURACIÓN Y EFECTO ECONÓMICO

Entrada en vigor: Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025.

Vigencia: La vigencia se extenderá desde la firma del mismo por las partes hasta el 31/12/2031 inclusive.

Efectos económicos: Para el año 2025 se pactan las condiciones económicas que se regulan en el texto presente convenio y las tablas salariales que se adjuntan como anexos de este.

Para los años 2026 a 2031 ambos inclusive, los conceptos económicos y salariales se incrementarán en el IPC del año anterior más un 0.5%. No se contemplarán IPC negativos.

ARTÍCULO 1.3 – DENUNCIA Y REVISIÓN

A partir del 31 de diciembre de 2031, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto denuncia “fehaciente” por cualquiera de las partes con 1 mes de antelación mínimo a la citada fecha de vencimiento. Dicha denuncia

deberá hacerse expresamente y por escrito ante la Autoridad laboral competente, dando traslado de esta a la otra parte.

En caso de que no mediara denuncia del presente convenio por alguna de las partes a partir del 1 de enero de 2032, este, se prorrogara automáticamente hasta la firma de otro que lo sustituya, y, todos los conceptos consolidables y no consolidables (todos los pluses y complementos indemnizatorios que procedan a excepción de los correspondientes al artículo 19 del presente Convenio, quedarían automáticamente incrementados en el IPC correspondiente el año anterior, no teniéndose en cuenta éste si es negativo).

ARTÍCULO 1.4 – 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.

Si la Autoridad Laboral competente, no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin efecto la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión negociadora.

ARTÍCULO 2. – COMISIÓN PARITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria formada por:

- De una parte, por el Personal - El Legal representante de las personas trabajadoras que podrá asistir con sus asesores.
- De otra parte, por la empresa - El representante de la Empresa que podrá asistir con sus asesores.

Esta Comisión, se reunirá siempre que surjan problemas generales por la aplicación del Convenio, siendo funciones de la misma cuánto se refiera a su interpretación, vigilancia y cumplimiento.

Las resoluciones en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría, suscribiéndose acta de cada reunión.

En el caso de que no se llegue a Acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará copia del Acta de la misma a los interesados, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión podrá realizarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta, que no será superior a 30 días.

El domicilio de la Comisión se fija en las oficinas que la Empresa tiene en Sevilla, siempre que sea posible.

ARTÍCULO 3 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes en esta materia, respetando siempre lo que dispone el presente convenio.

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuántas órdenes y servicios le sean dados por el Armador y sus legítimos representantes relativos 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 las de haber realizado la jornada legal, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar los interesados las acciones y reclamaciones que correspondan ante el Armador o autoridades competentes.

En el Puerto de Sevilla, REGUSA podrá disponer, de los remolcadores que considere conveniente.

Para cubrir todos los trabajos en el caso actual de dos remolcadores trabajando en el Puerto de Sevilla, se cubrirán los turnos de guardia de acuerdo con el Cuadro de Trabajo en vigor. Todos los servicios que surjan para estos remolcadores serán cubiertos por el personal de la Base, que aparece relacionado en este Convenio. Si por circunstancias del trabajo se modificara el sistema de guardias, contemplado en el Cuadro de Trabajo, se volverá al mismo cuando finalice la causa originaria de la modificación.

Los turnos de trabajo serán rotativos. No obstante, por causas justificadas y productivas se podrá modificar esta rotatividad para determinadas categorías profesionales a criterio de la Empresa, y previa consulta a la representación de los trabajadores.

La jornada de trabajo pactada será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

A partir de enero de 2026, y una vez incorporada la nueva tripulación, se confeccionará el cuadrante organizativo correspondiente.

En consecuencia y teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla 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., así como con los descansos que realiza el personal a bordo del remolcador por así pactarlo entre las partes, las partes convienen que los turnos de trabajo se realizarán mediante estancias de 14 días en el primer remolcador, seguidos de otros 14 días en el segundo remolcador y de otros 28 días libres, las rotaciones entre remolcadores, se realizarán por los tripulantes con sus propios medios. La empresa y la plantilla podrán acordar una distribución distinta de los turnos de guardia en cada uno de los remolcadores para adaptar la carga de trabajo a las circunstancias.

Que en el caso de fuerza mayor tanto propia como impropia, la jornada laboral máxima de trabajo efectivo, evidentemente no será la legalmente exigida, y ello por las exigencias antes dichas.

En estos 28 días libres están incluidos los descansos semanales y los festivos reglamentariamente corresponde a los trabajadores.

El personal de REGUSA acudirá voluntariamente, cuando sea requerido por la Empresa, de forma flexible y sin presiones, en sus periodos de descanso, en caso de servicios que necesiten más personal de la tripulación mínima o por baja de un compañero. Dicho servicio extra en el remolcador no se alargará más de tres días y la baja del compañero no será superior a siete días.

En contraprestación, por cada guardia de 24 horas realizada, se abonarán en concepto de reenganche o cobertura de guardia las siguientes cantidades:

Patrones/as	196,94 euros
Mecánicos/as	186,23 euros
Marineros/as	170,28 euros

ARTÍCULO 3.1 – JORNADA LEGAL Y HORAS DE PRESENCIA - PLUS DE COMPENSACION.

Teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla y al tener que distinguir entre trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, averías, etc., así como los descansos que realiza el personal a bordo del remolcador por así pactarlo entre las partes, y al objeto de establecer una mayor claridad sobre las expectativas de retribución, ambas partes, de mutuo acuerdo, convienen que, como se ha comprobado que el trabajo efectivo realizado no supera la jornada legal anual, la Empresa abonará por mes, a los tripulantes en la Base de Sevilla, las cantidades que se relacionan a continuación en concepto de Plus de Compensación, según las siguientes categorías profesionales:

- Patrón Mayor de Cabotaje / Patrón de Altura.....	1.734,77 €
- Patrón de Cabotaje / Patrón de Litoral.....	1.657,77 €
- Mecánico Naval Mayor/ Mecánico Mayor Naval.....	1.560,62 €
- Marinero de Puente y/o Máquinas	1.441,17 €

Dentro de periodo de guardia, de cada 24 horas, existe como máximo una proporción de 8 horas de trabajo efectivo, 4 horas de presencia y el resto de descanso a bordo del remolcador por ser así aceptado entre las partes y compensadas mediante el Plus de Compensación.

En contraprestación a este Plus de Compensación, los tripulantes efectuarán, durante las veinticuatro horas del día, ya sean en sábados, domingos, días festivos, de noche, o en horas intempestivas, todos los servicios de remolque, así como los trabajos propios del remolcador, trabajos de mantenimiento en los remolcadores, cubrimiento de bajas por

enfermedad o accidente, ausencias, etc., así como cualquier otro servicio o trabajo, inherente al trabajador, o que le sea solicitado por la Empresa.

Queda derogado y absorbido por el presente Plus de Compensación, el anterior concepto "Retribución especial por recargos en tarifas" que así venía reflejado en el artículo nº 9 del Convenio Colectivo acordado el año 2002, por lo que ya no se percibirá ninguna retribución por el anterior concepto.

La conservación del puente de gobierno, así como de todos los aparatos y elementos de navegación y maniobra estarán a cargo del Titulado de Puente, quién, asimismo, ordenará al personal a sus órdenes todos cuantos trabajos sean necesarios para la conservación del remolcador.

Entre los diversos trabajos a desarrollar por los Titulados de Máquinas, se incluirán los de ayuda al Marinero de Puente y Máquinas, o Marinero de Puente o Máquinas, en atender y largar remolques y cualquiera otra maniobra propia del remolcador.

Se considerará trabajo efectivo los servicios desde la salida hasta el atraque, las horas de mantenimiento, todos los servicios requeridos por el contrato con la Autoridad Portuaria, independientemente de la naturaleza de los mismos.

No se considerará trabajo efectivo los compromisos ineludibles para el funcionamiento de los remolcadores como las tomas de gasoil, de agua, de MARPOL, atención a las autoridades de Capitanía Marítima en las inspecciones y certificados de los buques, acompañamiento a talleres o técnicos en las averías e inspecciones, inspecciones y auditorías internas de la propia empresa o de las entidades calificadoras, peritajes y todos los trámites judiciales y de otra índole que conlleven las Protestas de Mar si fueran menester.

ARTÍCULO 3.2 – VACACIONES

Se establece un periodo de vacaciones de 30 días naturales dentro de cada año natural, o su parte proporcional a los días de alta en la Empresa. Esto se disfrutará preferentemente, entre los meses de abril a octubre, ambos inclusive de cada año.

Las fechas de vacaciones serán acordadas entre la Empresa y los trabajadores y se confeccionará el correspondiente cuadrante de vacaciones por parte de la empresa, que será rotativo de año en año para que todos los tripulantes terminen disfrutando los meses de temporada estival cuando les toque el turno.

Las vacaciones serán invariables, salvo mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o entre dos trabajadores entre sí. En este último caso deberá ponerse en conocimiento de la empresa los cambios acordados que nunca podrán afectar a otros trabajadores.

La empresa deberá prever en lo posible con suficiente antelación los cambios necesarios en el supuesto de salidas a la mar o remolques por el río, para que estos trabajadores comiencen el disfrute de su periodo vacacional en el momento preestablecido. En los casos de enfermedad u otros análogos, el disfrute de vacaciones se hará de forma que no perjudique a otros trabajadores.

La Empresa, dispondrá los recursos humanos necesarios que posibiliten la realización de los periodos de embarque, desembarque y vacaciones pactadas.

ARTÍCULO 3.3. – LICENCIAS Y PERMISOS

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por fallecimiento del conyugue o pareja de hecho.
- c) 2 días por muerte de padres, hijos (incluso políticos) o hermanos.
- d) El día de la boda de hijos y padres.

No obstante, cuando se den casos de extrema necesidad 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, no pudiendo en ningún caso la licencia correspondiente exceder de 7 días en total.

En todo 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 sumarán los días previstos para este extremo en el Estatuto de los trabajadores.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- f) Formación:

Apartado a) Licencias para asistir a cursillos y exámenes relacionados con la profesión, y obtener nombramientos o títulos superiores.

Antigüedad mínima.....1,5 años

Duración.....La del curso

Número de veces.....Una sola vez, excepto para aumentar la titulación desde que se obtenga el nombramiento y/o título inicial siguiendo los requisitos de este apartado.

Vinculación a la empresa.....Dos años, desde la terminación del curso

Peticiones máximas.....A la vez, solo podrán tener si disfrute un profesional de Puente, uno de Maquina y uno de cubierta.

Mensualmente se enviará a la Empresa, justificación de la asistencia expedida por la escuela, para tener derecho a retribución.

Apartado b) Cursillos de carácter obligado, complementario de títulos profesionales. (Ejemplo: Formación Básica en Seguridad Marítima etc..), Sin reducción económica es considerada jornada de trabajo. Si fueran realizados en periodos de descanso las horas lectivas serian remuneradas como horas extras,

en caso de ser realizado por una empresa privada a petición de la empresa, esta abonaría los gastos de matrícula.

Apartado c) Cursos de perfeccionamiento a petición de la Empresa y de interés para el trabajador.

Y en este apartado, los gastos de Matrícula correrán por cuenta de la Empresa, previa justificación del trabajador. En el caso de que la Empresa exija la realización del curso a alguno de sus trabajadores, por necesidad de la misma y sin interés para el trabajador, este se encontrará en Comisión de Servicio durante la total duración del mismo.

ARTÍCULO 3.4 – EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso habrá de ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, aquellos Trabajadores para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los Trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más Trabajadores generasen el derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio del mismo dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. No obstante, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia a la empresa aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El Trabajador excedente voluntario conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la Empresa.

ARTÍCULO 4. – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA FUNCIÓN

La enumeración del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas que se mencionan si la necesidad y volumen del tráfico marítimo no lo requiere o no aparecen impuestas por disposiciones emanadas de la Autoridad de Marina competente.

Sin embargo, cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado con la retribución que a la misma asigne este Convenio teniendo en cuenta en lo que se refiere al personal titulado, que deberán observarse las disposiciones en vigor dictadas por las Autoridades de Marina, pudiendo asignarse el salario correspondiente al título profesional exigido para cada embarcación, aun cuando la persona que desempeñe el cargo posea el título de superior categoría o siendo inferior, lo ejerza circunstancialmente, con las debidas autorizaciones.

Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintas categorías será clasificado en la superior.

Se considerarán como funciones habituales las que se efectúen durante más de noventa días efectivos al año, sin que deban estimarse como tales aquellas que se lleven a cabo por sustitución de un tripulante con motivo de vacaciones, enfermedad, trabajos esporádicos u otros análogos.

El personal afectado por el presente Convenio comprende:

- a) Titulados de formación profesional náutico-pesquera:
Pertenecen a este grupo los que estén en posesión del título para la obtención del cual sea necesario superar los estudios equiparados en sus diversos grados a las Enseñanzas Técnicas de la Formación Profesional Industrial. En los Contratos de Trabajo de estos titulados figuran los derechos y deberes que a los mismos compete.

Comprende las siguientes secciones:

- a- 1) Titulados de puente:
 - a- 1.1.- Patrón Mayor de Cabotaje / Patrón de Altura.
 - a- 1.2.- Patrón de Cabotaje / Patrón de Litoral.

- a- 2) Titulados de máquinas:
- a- 2.1.- Mecánico Naval Mayor / Mecánico Mayor Naval

- a- 3) Subalternos:

a- 3.1.- Marinero de Puente y/o Máquinas: Es el marinero especialista en posesión del certificado, o de los certificados de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y máquinas y lleva a cabo los que como tal se le ordenen.

- a- 3.2.- Marinero de puente.

- a- 3.3.- Marinero de máquinas.

ARTÍCULO 5. – PERÍODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para las distintas categorías que integran el personal de la empresa será:

- g) Para el personal titulado: seis meses
- h) Para los Marineros de Puente y/o Máquinas y para los marineros de puente o máquinas: dos meses

La incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, no interrumpirá dicho período de prueba.

Durante dichos períodos, tanto el productor como la Empresa pueden respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, previo aviso, con ocho días de antelación, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

ARTÍCULO 6. – PERMUTAS

Los individuos pertenecientes a la misma “Empresa” podrán solicitar de ésta la permuta de sus respectivos puestos, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que desempeñen cargos o funciones de la misma categoría y especialidad con idénticas características.
- b) Que reúnan ambos permutantes la aptitud necesaria para el nuevo destino, no tan solo desde el punto de vista de su competencia profesional, sino también en razón a otras circunstancias que la “Empresa” pueda apreciar.
- c) Que se funde en motivo justificado.
- d) Que ninguno de los permutantes haya sido sancionado con la pérdida de este derecho.

Será facultad privativa de la “Empresa” acceder o no a dichas peticiones, y la resolución que adopte deberá ser notificada en forma a los interesados dentro de los treinta días siguientes al recibo de la petición.

De consumarse la permuta, el personal afectado aceptará las modificaciones que en sus remuneraciones puedan producirse.

ARTÍCULO 7. – TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

Todo el personal, en caso de necesidad, podrá ser destinado a trabajos de categoría superior, siempre que esté en posesión del título que para tal puesto exija la Autoridad competente, con los haberes que correspondan a la misma. Este cambio de categoría no deberá ser de duración superior a tres meses, de trabajo efectivo, ininterrumpidos, debiendo el interesado, al cabo de este tiempo, reintegrarse a su antiguo puesto.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar exigiera un período de tiempo mayor que el señalado deberá proveerse definitivamente el cargo superior.

“Lo dispuesto en los párrafos anteriores, no es aplicable en los casos de sustitución por enfermedad o accidente de trabajo, u otros análogos, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que hayan motivado el cambio.”

ARTÍCULO 8. – TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

Si por necesidades del servicio se destina a un tripulante, de modo circunstancial, a trabajos inferiores a los propios de su categoría, se conservarán los haberes correspondientes a su cargo. No supondrá menoscabo ni vejación, efectuar trabajos de categoría inferior íntimamente relacionados con la función del remolcador.

Si el cambio de destino a la categoría inferior tuviera su origen en petición propia, sanción o causa de una disminución de capacidad demostrada mediante expediente, la remuneración será la que corresponda al nuevo cargo que se le asigne.

Las variaciones circunstanciales motivadas por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, sin conveniencia ni beneficio alguno para ella, podrá modificar la retribución del interesado de conformidad con la función que haya habido necesidad de señalarse.

En ningún caso se estará más de un mes en una categoría inferior.

ARTÍCULO 9. – LIQUIDACIÓN POR CESE

Cuando el trabajador cause baja en la 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 disfrutarán las oportunas vacaciones, así como cuantas cantidades que como liquidación le pudieran corresponder legalmente.

La Empresa abonará a los trabajadores fijos y que acrediten una antigüedad mínima de 15 años, una vez solicitado a la Dirección su baja voluntaria con una antelación mínima de 3 meses, las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

- i) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 57 y el día de cumplimiento de 60 años, la cantidad de 25.538,05 €.
- j) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre el día siguiente a cumplir 60 y el día de cumplimiento de 64 años la cantidad de 17.511,27 €.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje pactado.

ARTÍCULO 10.- RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Salario base y Plus de Embarque: El salario base y el plus de embarque quedarán de la siguiente manera:

CATEGORÍAS	Salario Base	Plus de Embarque
1.- TÍTULADO DE PUENTE		
Patrón Mayor de Cabotaje / Patrón de altura	1.397,69 €	149,91 €
Patrón de Cabotaje / Patrón de Litoral	1.390,89 €	144,52 €
2.- TÍTULADO DE MÁQUINAS		
Mecánico Naval Mayor / Mecánico Mayor Naval	1.396,72 €	146,46 €
3.- SUBALTERNOS		
Marinero de Puente y Máquinas	1.272,62 €	124,12 €

Estas cantidades se incrementarán con el IPC del año anterior, no contemplándose si este es negativo, más los incrementos que se pacten para cada año si los hubiere, incluido el año de la firma del convenio.

ARTÍCULO 11.- SALIDAS A LA RÍA EN SERVICIOS ESPECIALES. SALIDAS A LA MAR Y REMOLQUES DE MAR

A) SALIDAS A LA RIA EN SERVICIOS ESPECIALES: Se considerará salida a la ría a partir de la "Boya nº 71 (09980) Huerta del Rincón" Cuando los remolcadores tengan que intervenir en un servicio especial en la Ría los tripulantes que intervengan en el mismo devengarán, cada uno, el 10% del concepto SALARIO BASE por cada 12 horas de duración del servicio. Dicho periodo de 12 horas empezará a contar desde el atraque dentro de la dársena hasta el regreso al mismo. Se añade dos dietas cuando la duración del remolque es superior a las 4h, se añade la parte proporcional del 4º hombre para navegación de más de 8h. Cuando sea requerido pasar del sur de las huertas, boya de san Cristóbal, por necesidades de la operativa y sin llegar a pasar los cables del majano, se pagará el 5%. Superando las 4h se considerará un río. En el supuesto de que, por salida a la ría o maniobras en la dársena, la tripulación saliente de vacaciones tenga que posponer el relevo después de las 08.00 horas de la fecha convenida, percibirá 16,38 € por cada hora que pase de la hora fijada para efectuar el relevo el Marinero, 17,03 euros para el Mecánico y 18,24 euros para Patrones

B) SALIDAS A LA MAR Y REMOLQUES DE MAR: Cuando los remolcadores tengan que intervenir en un servicio especial en la mar o en un remolque de mar el personal que intervenga en el mismo devengará el 20% del concepto SALARIO BASE por cada 12 horas de duración del servicio.

Para estas salidas a la mar, remolques, etc. se establece el cuadro de tripulaciones mínima definido por la Dirección General de la Marina Mercante y no obstante según necesidades puntuales que se definirán con la dirección de la base:

En todos los casos un Titulado de Puente estará en posesión del Título de Operador General de Radio (GMSS), un Marinero podrá ser sustituido por un Titulado de Máquinas y un Marinero hará de cocinero.

En las salidas a la mar la tripulación estará compuesta como sigue:

- a) Para viajes con tres tripulantes, en navegaciones de hasta 8 horas, la tripulación la compondrá el turno que esté de guardia en el remolcador que navegue.
- b) Para navegaciones de más de ocho horas, con remolque, mientras no se tenga otro remolcador que posea maquinilla o carretel y máquina desatendida, la tripulación será la indicada por el patrón al mando del remolcador no siendo superior a 4 en la ría y 6 en la mar. Asimismo, el remolcador estará debidamente pertrechado en lo que a víveres se refiere.

En el supuesto de que, por salida a la mar o remolques en la mar, la tripulación saliente de vacaciones tenga que posponer el relevo después de las 08.00 horas de la fecha convenida, percibirá 16,38 € por cada hora que pase de la hora fijada para efectuar el relevo para el Marineros, 17,03 euros para el Mecánicos y 18,24 euros para Patrones.

12.- INCENTIVO POR MANIOBRAS EN LA DARSENA

Siempre y cuando, se mantenga el actual sistema de rotaciones y el número de tripulaciones en la base de Sevilla, por la realización de las maniobras en la dársena, a la tripulación que la realice, se le abonaran las siguientes cantidades:

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| - Patrón Mayor de Cabotaje | 54,71 euros/maniobra |
| - Mecánico Naval Mayor | 42,55 euros/maniobra |
| - Marinero | 36,48 euros/maniobra |

En el momento que se modifique el número actual de tripulaciones y tripulantes (3 tripulaciones, 9 tripulantes), este concepto desaparecerá.

Una vez acordado que, en enero de 2026, se incorporará una nueva tripulación a la base de Sevilla, y en cumplimiento de los acuerdos establecidos, a partir de esta fecha y años posteriores, las cantidades a abonar por maniobra será:

2026

- | | |
|------------------------------|----------------------|
| - Patrón/a Mayor de Cabotaje | 10,94 euros/maniobra |
| - Mecánico/a Naval Mayor | 8,51 euros/maniobra |
| - Marinero/a | 7,30 euros/maniobra |

Las maniobras canceladas cuando el remolcador este al costado del buque solicitante generaran el concepto de este artículo como si se hubiese realizado el servicio.

El importe de las maniobras se repartirá a partes iguales entre todos los tripulantes de la base. Las cantidades resultantes no serán percibidas por el personal que esté en periodo de baja por incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, o se encuentre en situación de permiso o de licencia, cobrándolas las personas que los sustituyan.

ARTÍCULO 13.- RENUNCIA A PREMIOS Y/O REMUNERACIONES O COMPENSACIONES DERIVADAS DE AUXILIO Y/O SALVAMENTO

Los tripulantes percibirán por este concepto la cantidad de 1.719,72 euros brutos al año, que se distribuirán en partes iguales en cada una de las dos pagas extraordinarias, es decir 859,86 euros brutos en la paga extra de junio y otros 859,86 euros en la paga extra de navidad, 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.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje pactado.

ARTÍCULO 14. – VIAJES POR TIERRA Y DIETAS

Si los dos remolcadores, el fletado y el de la dársena, por las circunstancias que fuera estuvieran sus atraques asignados separados a una distancia mayor de 2 km por carretera, los desplazamientos entre los remolcadores en los relevos serán por cuenta de la empresa, percibiendo los trabajadores con vehículo propio la cantidad de 14,59 euros por traslado. Estos se comprometerán a trasladar a los trabajadores que no posean vehículo propio, no percibiendo ninguna cantidad adicional por ello. Esta cantidad quedará sujeta a revisión anual por el IPC del año anterior, no teniéndose en cuenta si éste fuera negativo.

Para aquellos tripulantes con domicilio en el Norte de España, la empresa les abonará los billetes en autobús, avión, tren o gastos de combustible en vehículo propio, para desplazamientos de ida y vuelta, en sus periodos libres, con un importe máximo de 232,65 euros, que se les entregará una vez presentado en la dirección de la empresa los justificantes de gastos correspondientes.

Para los que tengan domicilio en la zona centro del país, o en zonas alejadas de la provincia de Sevilla en la misma comunidad de Andalucía, la empresa en los mismos términos anteriores les abonará como máximo, la cantidad de 113,10 euros.

Para los que tengan domicilio en Cádiz, o en provincias limítrofes con Sevilla, la empresa en los mismos términos anteriores les abonará, como máximo, un importe de 51,99 euros.

Para los que tengan domicilio dentro de la provincia de Sevilla, a una distancia igual o mayor de 40 kilómetros de la capital, en los mismos términos anteriores se les abonará como máximo, un importe de 24,32 euros.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje pactado.

ARTÍCULO 15.- AYUDA COMEDOR

El personal, al que afecta este Convenio, percibirá como complemento en nómina, la cantidad de 18,48 euros / día, excepto períodos libres y en bajas médicas por el concepto de Ayuda Comedor.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje pactado.

ARTÍCULO 16. – ROPA DE TRABAJO Y PERDIDA DE EQUIPAJE

La ropa de trabajo será suministrada por la Empresa, en ciclos anuales, excepto la ropa de agua que será cada dos años y el anorak, que será cada tres años, estando la tripulación obligada a su uso durante la prestación de los servicios a bordo del remolcador.

En el caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier causa no imputable al perjudicado, se abonarán por todas las categorías la cantidad de 675,75€.

ARTÍCULO 17. – AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda escolar, previa presentación del certificado del curso, por cada hijo, que se abonará en el mes de octubre y que es la siguiente:

PRIMARIA Y SECUNDARIA:	126,01 EUROS
BACHILLERATO:	145,59 EUROS
UNIVERSITARIOS:	198,93 EUROS

A esta ayuda escolar se le aplicará los incrementos anuales del Convenio.

ARTÍCULO 18. – INCAPACIDAD TRANSITORIA POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad, y durante el tiempo que persista, siempre y cuando se mantenga la relación laboral, la Empresa abonará a partir del 1º día de la baja por enfermedad un complemento para alcanzar el cien por cien de la base de cotización por contingencias comunes, correspondiente al último mes anterior a la baja médica, al tripulante enfermo. En contraprestación, el resto del personal de forma voluntaria cubrirá la baja o bajas que se produzcan, cualquiera que sea su naturaleza.

En el supuesto de que un trabajador cause baja, única y exclusivamente por enfermedad o accidente, la persona que lo sustituya, cuando la empresa así lo requiera, comenzará su período de trabajo desde la salida de su domicilio, abonándose el importe del viaje.

En el caso de que la baja o bajas no fueran cubiertas por el personal de la Empresa, al trabajador de baja se le abonará los haberes legalmente establecidos.

En el caso de que el enfermo se mantenga de baja por enfermedad grave u hospitalización la comisión Paritaria estudiará el mantenimiento del 100% de sus haberes tal como se recoge en el primer párrafo de este art. 19.

Los trabajadores que de forma voluntaria realicen las sustituciones, se les abonarán los días que hayan realizado la sustitución.

ARTÍCULO 19.- SEGURO COMPLEMENTARIO

La Empresa formalizará una póliza de Seguro Colectivo que cubra las siguientes contingencias de los trabajadores de plantilla:

a) Fallecimiento	36.544,47 €
b) Incapacidad Permanente total y absoluta	36.545,69 €
c) Muerte por accidente	73.088,93 €

En el caso de que por la Compañía Aseguradora se rechazase la inclusión en la Póliza de algún trabajador, el asunto será trasladado a la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de que por ésta se intente buscar una solución al problema, ya sea intentando concertar nueva Póliza en otra Compañía, ya entregando al trabajador el importe de lo que hubiera costado su prima de haber sido asegurado por la Compañía.

En el caso del supuesto c) Muerte por accidente, su percepción será incompatible con el supuesto a) Fallecimiento, cobrándose únicamente lo reseñado en el apartado c)

La percepción de cualquiera de estas indemnizaciones será incompatible con la percepción correspondiente por "liquidación por cese" (Artículo 9).

ARTÍCULO 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán, anualmente dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, la paga de junio viene generada por el período de enero a junio del año correspondiente, y la de diciembre por el período correspondiente de julio a diciembre de cada año, consistentes, cada una de ellas, en una mensualidad de Salario Base más Plus de Embarque más Plus de Garantía Personal (el que lo posea).

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje pactado.

ARTÍCULO 21.- TRIPULACIONES

Como consecuencia del resultado satisfactorio de los equipos instalados a bordo, se establece que las tripulaciones para trabajos en puerto y ría estarán compuestas por tres tripulantes, como sigue:

1 Patrón

1 Mecánico

1 Marinero de Puente y Máquinas o Marinero / Marinero de Puente o Máquinas.

El titulado de puente, responsable del buque, se encargará de los trabajos de y en el Puente de Gobierno.

El titulado de Máquinas, responsable de la maquinaria del buque se encargará, además de los cometidos normales en su departamento, de las ayudas en las maniobras propias del remolcador y manejará el control remoto del equipo de manejo de cabos, y cualquier otro material o equipo necesario para las mismas.

El Marinero de Puente y Máquinas o Marinero / Marinero de Puente o Máquinas, recibirá y ejecutará las órdenes que reciba de los correspondientes mandos en cuanto a las maniobras del remolcador, mantenimiento de éste, etc.

ARTÍCULO 22.- ESTRUCTURA / CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Definición Categorías Laborales

Estructura profesional. Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

PERSONAL TITULADO –

OFICIALES: Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

PERSONAL NO TITULADO

MAESTRANZA: Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

SUBALTERNOS: Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

ARTÍCULO 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

En orden a fomentar la promoción profesional del personal de plantilla, las empresas cuando tengan necesidad de contratar algún trabajador tendrán en cuenta las posibilidades profesionales de su personal, si bien toda esta materia podrá ser objeto de negociación en los Convenios Colectivos tal como prevé el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 24.- FALTAS Y SANCIONES

Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

SANCIONES A LOS TRABAJADORES

Según lo dispuesto en la Resolución, de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Empleo publicado en el B.O.E nº 261 de 30/10/2012.

ARTÍCULO 25.- TRABAJOS DE REPARACIÓN, MANTENIMIENTO Y OTROS

El personal cualificado, de que se compone cada guardia, estará obligado a efectuar los trabajos de reparación, mantenimiento y otros que necesiten los remolcadores y que les sean ordenados por la Empresa.

En el caso de trabajos especialmente complicados o penosos y que sean efectuados por el personal de a bordo, darán derecho a la percepción de una compensación económica, a negociar con los interesados.

ARTÍCULO 26.- CLAUSULA DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio absorben y compensan en cómputo anual con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad o que puedan establecerse en el futuro, subsistiendo este Convenio en sus propios términos y sin modificación en sus conceptos, condiciones y retribuciones.

ARTÍCULO 27. – ASPECTOS LEGALES

En todos aquellos aspectos no regulados expresamente por este Convenio se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes de aplicación y en los respectivos contratos de trabajo, considerándose incorporado en todos sus términos al presente texto dichas Cláusulas legales y los de los Contratos de Trabajo.

ARTÍCULO 28. – 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...

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.

ARTÍCULO 29. – ACOSO SEXUAL

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

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.

ARTICULO 30.- MEDIDAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGTBI

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

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

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

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

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

En prueba de conformidad con todos y cada uno de los artículos y acuerdos del presente Convenio Colectivo, los comparecientes, en el concepto que intervienen, lo firman a un solo efecto, en Sevilla a 18 de diciembre de 2025

POR LA EMPRESA

POR LA PARTE SOCIAL