

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6639** *Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de buques no propios gestionados y operados por Remolcadores Nosa Terra, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de flota de buques no propios gestionados y operados por la empresa Remolcadores Nosa Terra, S.A. (REMOLCANOSA), código de convenio n.º 90100030012014, que fue suscrito, con fecha 25 de marzo de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE BUQUES NO PROPIOS GESTIONADOS Y OPERADOS POR REMOLCADORES NOSA TERRA, S.A. 2014-2018**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio regula las condiciones laborales, sociales y económicas entre la empresa Remolcadores Nosa Terra S.A. sita en Vigo, en el Muelle de Trasatlánticos, s/n, y el personal de flota que preste sus servicios en buques no propios, gestionados y operados por la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y su vigencia será de 5 años hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha de su registro por la autoridad laboral y su posterior publicación.

Denunciado el convenio, que deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, mantendrán vigencia sus cláusulas normativas y obligacionales.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

A todos los efectos, el presente convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la comisión negociadora.

Artículo 4. *Compensación y absorciones futuras.*

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactado por cualquier origen, en el futuro pudieran establecerse.

Serán respetadas estrictamente «ad personam», las condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador concedidas por la empresa por pacto o costumbre.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

Durante la vigencia del presente convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros del comité de empresa y otros tantos por parte de la dirección de la empresa.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, la comisión paritaria, podrá funcionar de común acuerdo, como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

Asimismo, la comisión paritaria estará facultada para proceder a llevar a cabo las propuestas de corrección, modificación o adaptación que fueran requeridas por la autoridad laboral en el caso de que ésta así lo solicite, sin perjuicio de la aprobación por parte de la comisión negociadora.

La comisión paritaria, se reunirá a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo no inferior a 48 horas, ni superior a 15 días laborables.

Artículo 6. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso en la empresa no podrá ser superior a:

Técnicos titulados: 6 meses.  
Resto tripulación: 2 meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 7. *Comisión de servicio a la empresa.*

Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

Si la comisión de servicio se realiza durante el periodo de embarque, los tripulantes devengarán el salario real y vacaciones/descansos que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo. Fuera de dicha situación devengarán vacaciones de acuerdo con el E.T.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste tendrá derecho al reintegro de los gastos originados con el límite máximo establecido en el artículo 9 de este convenio.

Artículo 8. *Manutención y entrepot.*

Los tripulantes de los buques, tendrán derecho a los víveres necesarios para su alimentación a bordo. En los buques en los que no se elaboren comidas, si procede, la empresa le compensará con una cantidad económica (dieta).

El «entrepot» será para el consumo de la tripulación, será adquirido por la empresa y será pagado a esta por el tripulante.

#### Artículo 9. *Dietas y viajes.*

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención, debidamente justificados, así como las estancias que originen el desplazamiento o permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento, por orden de la empresa.

Los importes máximos de dichas dietas serán los siguientes:

Comida: 15 €.

Cena: 15 €.

En previsión de que los buques estén permanentemente operativos, los tripulantes salientes de vacaciones desembarcarán en el momento en que sean reemplazados por el tripulante entrante.

En el extranjero la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante, quien estará obligado a justificar mediante factura los gastos que se produzcan, en este caso la empresa facilitará un anticipo de fondos.

La empresa abonará los gastos de viaje del tripulante en los medios de transporte que considere más idóneos, adecuados y directos, quedando excluidos los taxis de largo recorrido (más de 25 km), los coches de alquiler y las clases de lujo.

En caso de uso de los medios anteriormente citados, deberán estar plenamente justificados, ya sea por falta de billetes de otro tipo, por la urgencia del embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos.

Si no se le entregaran al tripulante los billetes de pasaje, la empresa, armador o su representante, adelantarán al mismo el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas.

En el supuesto de desembarco por accidente o enfermedad, los gastos de locomoción y dietas serán anticipados por la empresa.

Cuando el buque esté en astilleros o reparación, la empresa facilitará la manutención y alojamiento si procede.

Si, a petición de la empresa, el tripulante utiliza su vehículo, se le abonarán los kilómetros motivados por el desplazamiento, desde su domicilio habitual hasta el buque de enrolamiento o viceversa, en la cuantía que se estipule en la legislación vigente sobre esta materia.

Los gastos de embarque y desembarque por desplazamientos al domicilio y viceversa, generados dentro de la comunidad autónoma a la que pertenezca el puerto base del buque, serán por cuenta del tripulante.

#### Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo en cómputo anual. A todos los efectos se tendrá presente el R.D. 285/2002, de 22 de marzo, que regula la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar.

#### Artículo 11. *Horas extras-plus disponibilidad.*

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la empresa o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes casos:

- Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque y enmendadas previstas.
- En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado, y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.

- En máquinas dichas horas se limitarán a las que puedan afectar a la seguridad del buque.
- Las labores necesarias para que el buque pueda hacerse a la mar.
- Atención a las autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.
- En situación de socorro a otros buques o personas en peligro.
- Los ejercicios de familiarización en seguridad, de acuerdo con la normativa nacional e internacional sobre seguridad de la vida humana en la mar.

Se estipula un plus de disponibilidad, para cubrir posibles excesos de jornada que puedan realizarse en las operaciones del buque, así como en la navegación de los mismos, dado que las mismas se producen por contingencias no previstas, y para ello se acuerda establecer una cantidad fija mensual, según se establece en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 12. *Vacaciones y descansos.*

**Buques de altura:** Los buques que realicen sus campañas y trabajos en la costa española, pero también en aguas internacionales, devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

- Cuando el buque se encuentre navegando devengará las siguientes vacaciones/descansos: por cada 2 días navegando, 1 día de descanso.
- Durante la estancia del buque en puerto base devengará las siguientes vacaciones/descansos: por cada 3 días embarcado, 1 día de descanso.

**Buques de cabotaje:** Los buques que realicen sus campañas y trabajos en la costa española, devengarán las siguientes vacaciones/descansos:

- Por cada 3 días embarcado, 1 día de descanso.

**Buques de litoral:** Los buques que realicen sus campañas y trabajos cercanos a la costa española, devengarán las siguientes vacaciones:

- 30 días naturales/año.

**Buques en periodo de inmovilización:** Las vacaciones en los periodos de inmovilización del buque, motivados por varadas, averías, anulación de campañas, etc. serán de 30 días naturales/año, en puerto base.

Los relevos de personal se ajustarán a la entrada del buque en su puerto base.

#### Artículo 13. *Seguro complementario de accidentes.*

La empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente en el desarrollo de su actividad profesional con los siguientes capitales asegurados:

- Por muerte: 56.000 €.
- Por invalidez permanente total y absoluta: 72.000 €.
- Por gran invalidez: 72.000 €.

El seguro cubrirá tanto el ámbito profesional como fuera del mismo.

#### Artículo 14. *Salario y pagas extras.*

Para las diferentes categorías profesionales del personal embarcado de flota, se establecen doce pagas de acuerdo con las tablas de retribuciones anexas.

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes, abonándose en julio y diciembre, de acuerdo con las tablas de retribuciones anexa.

Dichas gratificaciones podrá ser prorrateadas mensualmente previo acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Artículo 14 bis. *Categorías profesionales.*

En relación con las categorías profesionales a las que se hace referencia en el artículo anterior, las mismas se encuadrarán conforme a los siguientes grupos profesionales, a saber: grupo 1 de personal titulado y oficiales, grupo 2 personal de maestranza y grupo 3 personal subalterno. Cada uno de los grupos encuadra las categorías profesionales que se reconocen y recogen en la tabla salarial del convenio.

#### Artículo 15. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará prendas de trabajo en cantidad suficiente y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de cada respectivo puesto de trabajo.

#### Artículo 16. *Pérdida de equipaje.*

La pérdida de equipaje será compensada con 700 €, pagaderos una sola vez y únicamente en caso de naufragio o incendio.

#### Artículo 17. *Licencias y permisos.*

Los permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador/a serán los siguientes, según se indica:

##### A. De índole familiar:

Las licencias de este apartado, se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Ninguna de las licencias de índole familiar serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la de matrimonio y nacimiento de hijos.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente de la llegada al domicilio.

La empresa podrá prorrogar la duración de las licencias, atendiendo a excepcionales circunstancias que concurran en algunas situaciones justificadas, siendo por cuenta del tripulante los días de exceso sobre la licencia establecida.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado, percibirán su salario profesional.

##### B. Licencias no retribuidas:

Los tripulantes podrán solicitar licencias que no admitan demora y por un periodo máximo de 30 días al año, que podrán concederse por la empresa en razón a los motivos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

##### C. Cursos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales:

Los tripulantes podrán solicitar licencias para la realización de cursos obligatorios complementarios a los títulos profesionales. El tripulante deberá justificar dicha licencia con la comunicación de inicio de curso por parte del centro. La empresa concederá la licencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los días de asistencia al curso serán por cuenta del tripulante y percibirá el salario profesional.

D. Cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes, y adecuados a las necesidades específicas de la empresa:

Cuando el curso se realice por necesidades de la empresa, el tripulante se hallará en comisión de servicio, percibiendo en dicha situación el salario profesional.

## Artículo 18. *Faltas y sanciones.*

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores:

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

2. Clasificación.—Por razón de su gravedad, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

– Se consideran leves:

a) La demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que del abandono no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

d) La falta de mantenimiento o el descuido en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo o la pérdida de los mismos.

e) La no utilización de los uniformes de trabajo proporcionados por la empresa.

Faltas graves.

– Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta muy grave.

d) Ausentarse del centro de trabajo sin permiso del jefe correspondiente, o bien, en situación de «stand-by», no encontrarse localizable el tripulante para acudir al buque o centro de trabajo, no hallándose de servicio pero en «stand-by», sin comunicarlo al jefe correspondiente, siempre y cuando se provea al tripulante de los medios de comunicación adecuados (busca personas, walky talky, etc.).

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto en la organización del trabajo o si de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

f) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

g) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, por uno o dos días.

h) No tener reconocimientos médicos obligatorios en vigor.

i) No tener las titulaciones profesionales y certificados profesionales en vigor.

j) La no utilización de los equipos de protección individual (EPIS) facilitados por la empresa así como el incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo moderado para la integridad física o salud del propio empleado, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

k) No comunicar a la inspección encargada del buque cualquier golpe o avería que se produzca.

Faltas muy graves.

– Se consideran faltas muy graves:

a) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, así como la difamación o comentarios que perjudiquen la imagen de la empresa realizados a través de cualquier medio, incluidas las redes sociales.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza.

c) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona, sin la expresa autorización del empresario.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.

e) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas en el puesto de trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo, ponen en peligro o riesgo grave al propio operario y/o sus compañeros de trabajo y siempre que ambos casos puedan acreditarse.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligadas.

g) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos.

h) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles o susceptibles de ser constitutivas de competencia desleal.

i) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, empresario o compañeros y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo así como el alargar de forma indebida e injustificada una maniobra.

k) La simulación de enfermedad, accidente o de cualquier tipo de patología.

l) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

m) La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del jefe respectivo.

n) No cumplir o impedir la orden de embarque sin causa que lo justifique, así como quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque para la mar.

o) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

p) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.

q) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio, o un perjuicio para la empresa.

r) El contrabando de mercancías, productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el tiempo de trabajo o con los medios del mismo, cuando lleguen a constituir delito por la legislación vigente sobre la materia.

s) La falta de cooperación con la tripulación, con motivo de una avería en el buque que impida o reduzca la navegación con seguridad del buque, habiendo sido requerido para ello.

t) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

u) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse.



- v) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
- w) El abandono del servicio de guardia.
- x) La comisión de cualquier infracción penal, cometida dentro o fuera del buque, que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.
- y) Observar conducta deshonesta con personas de la dotación.
- z) Igualmente se considerará como falta muy grave, obviamente, cualquiera de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones a los trabajadores:

Normas generales.—Podrán imponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las normas generales que a continuación se indican.

1. No se seguirá orden de prelación alguna, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta, se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

Por faltas leves: Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Por faltas graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 3 meses.

Por faltas muy graves: Por faltas muy graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Despido.

Para la imposición de las sanciones aquí previstas se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 19. *Preaviso para el cese.*

Todo el personal afectado por este convenio, si pretendiera cesar al servicio de la empresa, avisará por medio de escrito simple, con una antelación mínima de 15 días, excepto el personal titulado, que lo hará con un mes. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso convenido, el trabajador quedará obligado a compensar a la empresa por dicho incumplimiento, con una cuantía equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo de incumplimiento.

#### Artículo 20. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento anual para cada uno de los años de vigencia del convenio del 85% del IPC real, una vez publicado el mismo.



Artículo 21. *Comisión negociadora.*

Han discutido, pactado y firmado el presente convenio por la parte económica y en representación de la empresa D. Julio C. Silveira Martín, D. Jaime Martínez Landín, D. David Quintela Muñiz y D. Luis Carlos Rodríguez Rodeiro y en representación de los trabajadores, el Comité de empresa, formado por D. Aurelio J. Santiago Pedrosa, D. Fernando Soto Espiñeira, D. Carlos Rodríguez Hermelo, D. Fernando González Fernández, D. Domingo Álvarez Alfonso, D. Manuel González Fernández, D. Gonzalo Soliño Soliño, D. Salvador Landín Villar y D. José L. Bastos Otero.

## Disposición transitoria.

Las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, en relación con lo dispuesto en el artículo 41 y concordantes, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que: En los procesos de negociación colectiva en los que se promueve la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en caso de discrepancia manifiesta y real y no alcanzar un acuerdo, con carácter previo al inicio de acciones legales, sin que por ello se perjudiquen los plazos para la interposición de las correspondientes reclamaciones, se deberá someter la cuestión a mediación, para lo cual las partes libre y voluntariamente se someten y acogen a las medidas y procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de Conflictos Laborales (ASEC) vigente.

## Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

## Disposición adicional segunda.

Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.–Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de las empleadas y empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas y religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razón de lenguaje o idioma, discriminaciones física, psíquicas o sensoriales respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo y/o ejecutar las tareas que sean procedentes.

**Tabla de retribuciones año 2014 para personal de buques no propios, gestionados y operados por la empresa**

## Grupo profesional I: Personal Titulado-Oficiales

Categoría	Salario profesional	Plus transporte	Plus disponibilidad	Total mes	P. extras/vacaciones
<i>Titulados Marina Mercante</i>					
Oficiales de Puente					
* Capitán M/M	2.300,58	109,80	508,27	2.918,65	2.300,58
* Piloto de 1. <sup>a</sup> M/M	2.175,98	109,80	474,61	2.760,39	2.175,98
* Piloto de 2. <sup>a</sup> M/M	1.947,32	109,80	486,52	2.543,64	1.947,32
* Oficial radioelectrónico M/M	1.624,30	109,80	609,94	2.344,04	1.624,30

Categoría	Salario profesional	Plus transporte	Plus disponibilidad	Total mes	P. extras/ vacaciones
<b>Oficiales de Máquinas</b>					
* Jefe Máquinas M/M .....	2.276,78	109,80	554,82	2.941,40	2.276,78
* Of. Máquinas de 1.ª M/M .....	2.175,98	109,80	474,61	2.760,39	2.175,98
* Of. Máquinas de 2.ª M/M .....	1.947,32	109,80	486,52	2.543,64	1.947,32

*Titulados Náutico-Pesqueros*

Buques de Altura:

<b>Oficiales de Puente</b>					
Capitán .....	2.014,07	109,80	781,66	2.898,00	2.014,07
1.º Of. Puente .....	1.893,03	109,80	413,43	2.410,00	1.893,03
2.º Of. Puente .....	1.448,82	109,80	660,47	2.213,34	1.448,82
3.º Of. Puente .....	1.367,78	109,80	644,01	2.116,09	1.367,78

<b>Oficiales de Máquinas</b>					
Jefe de Máquinas .....	1.893,03	109,80	534,52	2.537,35	1.893,03
1.º Oficial de Máquinas .....	1.448,82	109,80	742,82	2.301,44	1.448,82
2.º Oficial de Máquinas .....	1.367,78	109,80	685,16	2.162,74	1.367,78

Buques de cabotaje:

<b>Oficiales de Puente</b>					
Patrón Buque .....	1.455,92	109,80	677,11	2.237,01	1.455,92
2.º Patrón .....	1.367,78	109,80	658,80	2.130,84	1.367,78
3.º Patrón .....	1.339,08	109,80	454,27	1.898,22	1.339,08

<b>Oficiales de Máquinas</b>					
Jefe de Máquinas .....	1.455,92	109,80	677,11	2.237,01	1.455,92
1.º Oficial de Máquinas .....	1.367,78	109,80	658,80	2.130,84	1.367,78
2.º Oficial de Máquinas .....	1.339,08	109,80	454,27	1.898,22	1.339,08

Buques de litoral:

<b>Oficiales de puente</b>					
Patrón Buque .....	1.367,78	109,80	658,80	2.136,38	1.367,78
2.º Patrón .....	1.339,08	109,80	454,27	1.903,15	1.339,08

<b>Oficiales de Máquinas</b>					
Jefe de Máquinas .....	1.367,78	109,80	658,80	2.136,38	1.367,78
1.º Oficial de Máquinas .....	1.339,08	109,80	454,27	1.903,15	1.339,08

<b>Técnicos</b>					
* Enfermero (DUE) .....	1.443,17	109,80	370,60	1.923,57	1.443,17
* Técnico Informático (Licenciados) .....	1.624,30	109,80	609,94	2.344,04	1.624,30
* Técnico Electrónico (Licenciados) .....	1.624,30	109,80	609,94	2.344,04	1.624,30
* T. Electrónico/Informático .....	1.341,52	109,80	628,62	2.079,94	1.341,52

**Grupo profesional II: Maestranza**

Categoría	Salario profesional	Plus transporte	Plus disponibilidad	Total mes	P. extras/ vacaciones
* Contramaestre .....	1.268,59	108,69	288,22	1.665,50	1.268,59
* Calderero .....	1.268,59	108,69	288,22	1.665,50	1.268,59
* Electricista .....	1.268,59	108,69	288,22	1.665,50	1.268,59
* Cocinero .....	1.268,59	108,69	362,31	1.739,59	1.268,59
* 2.º Cocinero .....	1.209,93	108,69	335,60	1.654,22	1.209,93

## Grupo profesional III: Subalternos

Categoría	Salario profesional	Plus transporte	Plus disponibilidad	Total mes	P. extras/vacaciones
* Marinero puente o máquinas M/M . . . . .	1.183,19	108,69	247,02	1.538,90	1.183,19
* 1.º Camarero . . . . .	1.191,26	108,69	296,59	1.596,54	1.191,26
* 2.º Camarero . . . . .	1.183,19	108,69	288,21	1.580,09	1.183,19
* Marmitón . . . . .	1.152,83	108,69	271,74	1.533,26	1.152,83

Los tripulantes serán contratados con las categorías exigidas para el despacho del buque y la retribución irá en función de dicha categoría y no de su titulación.