

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal de flota de remolques y navegacion, s.a. (RENAVE) Puerto de Tarragona, per als anys 2025-2029 (codi de conveni núm. 43100282012015).

#### Fets

1) En data 6 de noviembre de 2025, Raul Diez Trinidad, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del personal de flota de remolques y navegacion, s.a. (RENAVE) Puerto de Tarragona, subscrit per les parts negociadores en data 28 d'agost de 2025.

2) S'ha fet un control de legalitat del Conveni esmentat, d'acord amb l'article 90-5 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET), sense detectar cap il·legalitat o defecte que pugui impedir la seva inscripció i publicació.

#### Fonaments jurídics

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

Per tot això,

#### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal de flota de remolques y navegacion, s.a. (RENAVE) Puerto de Tarragona, per als anys 2025-2029, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

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

Tarragona, 18 de novembre de 2025

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

Transcripción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo del personal de flota de remolques y navegacion, s.a. (RENAVE) Puerto de Tarragona para los años 2025-2029.

## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Ámbito de aplicación

1.1. El presente Convenio colectivo de trabajo se aplicará a todo el personal de flota de Remolques y Navegación, S.A., que opera en los remolcadores del Puerto de Tarragona.

### Artículo 2. Vigencia, prórroga y denuncia

2.1. Este Convenio entrará en vigor el 01/01/2025 y concluirá el 31/12/2029, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2.2. Este Convenio quedará tácitamente prorrogado a su terminación por sucesivos periodos de una anualidad y siguientes, excepto que mediará denuncia en forma, con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez concluido y denunciada la duración pactada, el período de ultraactividad será de 24 meses a partir de la finalización del período de vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

### Artículo 3. Vinculación a la totalidad

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

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

3.3. En lo no regulado por este Convenio, serán de aplicación las disposiciones contenidas den los Reales decretos 1561/1995 y 285/2022 sobre trabajo en el mar, las vigentes normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Trafico Interior de Puertos, en las materias de clasificación profesional, promoción profesional y faltas y sanciones (régimen disciplinario) suscritas entre la Asociación Nacional de Remolcadores de España y los sindicatos CCOO y UGT, Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales vigentes.

### Artículo 4. Actualizaciones

4.1. Se pactan las siguientes actualizaciones salariales para todos los conceptos retributivos desde el año 2025 hasta el año 2029:

Año 2025: Según tablas del Anexo I

Año 2026: Según tablas del Anexo II

Año 2027: Incremento del 2%

Año 2028: Incremento del 2%

Año 2029: Incremento del 2%

4.2. En el caso de prórroga del Convenio y mientras este no sea denunciado por ninguna de las partes, se pactará para cada una de las prórrogas anuales un incremento del 2%.

4.3. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio para los años de 2025 a 2029 y sus prórrogas si las hubiere, se establece una prima de productividad basada en el número total de maniobras de remolcadores, realizadas al finalizar cada ejercicio de los pactados en el presente Convenio en base a lo siguiente:

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

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

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

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

De 5.901 a 6.200 maniobras el 3,5% del salario bruto anual  
De 6.201 en adelante el 4% del salario bruto anual

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

## Capítulo II. Régimen de personal

### Artículo 5. Tripulaciones

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

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

### Artículo 6. Periodo de prueba

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

### Artículo 7. Promoción profesional y estatutos

7.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho, durante su periodo de embarque a asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación organizados en centros oficiales y reconocidos, relativos a la profesión, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, presentando, si la empresa lo considera oportuno, lo justificantes correspondientes. Todos los gastos inherentes serán por cuenta de las personas trabajadoras.

### Artículo 8. Comisión de servicio

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

## Capítulo III. Tiempo de trabajo

### Artículo 9. Período de trabajo y descanso

9.1. Dadas las especiales características y naturaleza del trabajo a desarrollar, se acuerda un periodo de embarque obligatorio de 28 días continuados, en los que se incluyen las horas efectivas de trabajo, las de presencia y la disponibilidad, los descansos entre jornadas, así como las posibles compensaciones por realización de horas extraordinarias adicionales a la jornada máxima permitida, y de otros 28 días continuados de descanso que comprenderán los festivos semanales, los intersemanales, la parte correspondiente a los 30 días de vacaciones anuales y la compensación por horas de presencia y disponibilidad. Todo ello de forma rotativa y continuada.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo todo aquél en el que la persona trabajadora esté obligada a estar en el centro de trabajo, a disposición inmediata de la empresa y en el ejercicio de su actividad o funciones.

En consecuencia, no será tiempo efectivo de trabajo aquél en el que la persona trabajadora, aun estando en las dependencias de la empresa o embarcado, no esté a disposición de iniciar las tareas de forma inminente. En especial, no es tiempo efectivo de trabajo las horas de descanso dentro o entre jornadas, así como las dedicadas a manutención u otras actividades personales. Tampoco es tiempo efectivo de trabajo la situación de espera, expectativa de embarque, guardias localizadas u otras similares, ni la mera situación de disponibilidad a bordo o fuera del remolcador.

Teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla, y al tener que distinguir entre trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia y/o disponibilidad por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, averías, etc., y con el 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 es inferior a la jornada máxima legal anual, la Empresa abonará mensualmente a los tripulantes un Plus de 24 horas y un Plus Sistema de Trabajo. Pluses que estarán vinculados al mantenimiento de la cadencia actual de prestación de guardias de 28 días continuados de embarque, seguidos de 28 días continuados de descanso.

9.2. No obstante, lo anterior, cuando por necesidades imperiosas del trabajo y servicio la empresa necesite llamar a alguna persona trabajadora durante su periodo de descanso, fuera del período de embarque, ésta acudirá necesariamente a la llamada y la empresa abonará, además del salario normal de ese período, la cantidad correspondiente a cada día trabajado multiplicada por dos.

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

#### Artículo 10. Permisos y licencias

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

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

10.2. Los días de permisos y licencias son naturales, los gastos de viaje correrán a cargo de la persona trabajadora.

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

10.4. En todos los permisos y licencias del artículo 10.1, donde se haga referencia al Cónyuge, también serán de aplicación para las parejas de hecho, debidamente inscritas.

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

#### Capítulo IV . Régimen económico

##### Artículo 11. Salario base

11.1. Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un salario base mensual de acuerdo con la categoría para la que esté contratado, independientemente de su titulación académica o profesional actual o futura, y según los niveles que para cada categoría se establecen en la tabla retributiva del anexo I para el año 2025 y anexo II para el año 2026, del presente Convenio.

##### Artículo 12. Plus sistema de trabajo y plus 24 horas

12.1. Se suprime el concepto de incentivos, pasando a denominarse plus sistema de trabajo y se suprime el concepto de tercera paga extra, que pasa a denominarse plus de 24 horas, englobando éste el importe de la tercera paga extra más un nuevo importe.

Estos pluses se abonan debido a la especial naturaleza del trabajo desarrollado que supone la prestación de 28 días consecutivos de embarque, durante 24 horas cada día. En consecuencia, su abono queda vinculado y condicionado al mantenimiento del sistema de trabajo de 28 días de guardia, seguidos de 28 días de descanso o de cualquier otro que, pactado entre las partes, mantenga la misma cadencia de 1 día de descanso por 1 día de embarque.

Los dos conceptos de abonarán de forma mensual, según las cantidades detalladas en el anexo I para el año 2025 y anexo II para el año 2026. El plus sistema de trabajo se abonará en 12 mensualidades y en las pagas extras. Y el plus de 24 horas en 12 mensualidades.

#### Artículo 13. Pagas extras

13.1. Todas las personas afectadas por este convenio percibirán dos pagas extras con los siguientes criterios de devengo y abono, a razón de una mensualidad de salario base y plus sistema de trabajo, contemplados en el anexo I para el año 2025 y anexo II para el año 2026.

1. Paga extra-junio: devengo del 1 de enero al 30 de junio, abonada el 15 de junio.
2. Paga extra-diciembre: devengo del 1 de julio al 31 de diciembre, abonada el 15 de diciembre.

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

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

#### Artículo 15. Premio por salvamento

15.1. Reconociendo las partes negociadoras que los remolcadores están equipados y armados especialmente para prestar socorro en la mar, remolques, asistencias, auxilios y otros servicios de salvamento, ambas partes acuerdan que las personas trabajadoras participen en los premios o remuneraciones que se perciban por tales servicios, en las cuantías que se detallan a continuación. Corresponderá a los/las tripulantes del remolcador interviniente en el servicio, el 15% del importe total del premio por auxilios y salvamentos y de la retribución por remolques extraordinarios en la mar, una vez deducidos del importe de dicha remuneración los honorarios de los Letrados actuantes en dichos procedimientos, así como los gastos reales y efectivos ocasionados con motivo de dichos servicios (tales como combustible, pérdida de material, espumógenos, detergentes, peritajes y demás gastos de la misma naturaleza).

El reparto entre los/las tripulantes se realizará proporcionalmente al salario base de cada uno de ellos.

Con la citada percepción y de acuerdo con lo establecido en el art. 363.2 de la Ley 14/2014 de 24 de julio, la persona trabajadora se dará por liquidada y finiquitada, renunciando expresamente a cualquier reclamación de otras cantidades que las aquí acordadas.

#### Artículo 16. Incapacidad temporal (IT)

16.1- Las situaciones de IT cualquiera que sea su causa y mientras no sea dado de alta la persona trabajadora, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo, a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la Mutua de AT/EP, serán complementadas por la empresa hasta el 100% del salario base, plus de sistema de trabajo y plus 24 horas, contemplados en el Anexo I de este Convenio. Complementándose también el 100% de las pagas extras. Dicho complemento, se llevará a cabo por un máximo de 545 días.

El abono a cargo de la empresa del subsidio o complemento de la prestación por IT en todos los supuestos, quedará condicionado a que la persona trabajadora, previamente a dicha situación, reúna los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder a la prestación. En caso de no reunirlos, la empresa solo complementará el 25% del salario, a partir del 16º día de baja.

El complemento se dejará de abonar con la extinción de la relación laboral, salvo en los casos de despido del personal en situación de accidente laboral o enfermedad profesional, siempre y cuando no se trate de despidos disciplinarios ni objetivos.

#### Artículo 17. Seguro complementario de accidentes

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

Accidente de trabajo con resultado de muerte:	100.000 euros
Por incapacidad permanente total para su profesión habitual:	150.000 euros

Dichas cantidades irán destinadas a los beneficiarios que se hubieran designado o a los herederos de conformidad a las normas vigentes.

#### Artículo 18. Premio de natalidad

18.1. Se establece un premio consistente en el pago único de 250,00 euros por nacimiento de cada hijo/a o adopción.

#### Artículo 19. Ayuda escolar

19.1. La empresa abonará la cantidad anual 325,00 euros por cada hijo/a de la persona trabajadora, en concepto de subvención para material escolar hasta que cumpla la edad de 25 años y siempre que justifique su escolaridad en un centro oficial reconocido cursando las siguientes enseñanzas:

- Educación Infantil
- Educación Primaria (inicial, media y superior)
- E.S.O.
- Bachillerato
- Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior (Formación Profesional)
- Estudios Universitarios de Grado Medio o Superior

#### Artículo 20. Trabajos especiales

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

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

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

#### Artículo 21. Ropa de trabajo

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

#### Artículo 22. Pérdida de equipaje

22.1. En caso de pérdida de equipaje en el remolcador, como consecuencia de un naufragio, incendio o cualquier otro evento catastrófico, y siempre que no fuera culpa de la persona trabajadora, la empresa abonará a cada tripulante la cantidad de 500,00 euros por la pérdida total y en la proporción resultante si la pérdida fuera parcial.

#### Artículo 23. Gastos de viaje

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



de organizar los viajes directamente en vez de proceder a su abono.

#### Artículo 24. Alimentación y nutrición

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

### Capítulo V. Medidas de igualdad y protección

#### Artículo 25. Principio de igualdad y no discriminación

25.1. Las partes afectadas por el presente Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia de unidades familiares, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o mediante una acreditación similar que justifique con certeza y claridad esta circunstancia.

#### Artículo 26. Conciliación de la vida familiar y laboral

26.1- Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, así como el contenido de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a materia laboral y mejora de derechos laborales se refiere, modificada por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 27. Alcohol y drogas

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

#### Artículo 28. Prevención de riesgos laborales

28.1. La empresa y el personal de la misma asumen los derechos y obligaciones recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento, en particular por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Manual del Sistema de Gestión integrado de la Compañía (SGI).

El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como la no utilización de los medios de seguridad facilitados por la empresa será considerado como falta grave.

El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de grave accidente laboral, perjuicio al las personas o daños a la empresa será considerado como falta muy grave.

#### Artículo 29. Conflictos internos, acoso

29.1. La empresa rechaza de forma rotunda cualquier tipo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo y declara expresamente, que lo considera inaceptable, con independencia de quienes sean las personas que lo protagonicen o sufran.

Manifiesta, además, que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad en un entorno que no suponga un menoscabo de su integridad ni física ni moral. En virtud de este derecho, la empresa se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas disponibles, un entorno laboral en el que se respete el bienestar, la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la organización.

## Capítulo VII. Acción sindical

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

### Clausulas adicionales

#### Adicional 1. Comisión paritaria

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

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

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

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

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

El domicilio de la Comisión será en las oficinas de Remolques y Navegación, S.A. o cualquiera de los remolcadores que componen su flota en el puerto de Tarragona.

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

#### Adicional 2. Cláusula de inaplicación del Convenio

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y de la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

## Anexo I

### Tablas salariales año 2025

Categoría	Salario base	Plus sistema de trabajo	Plus 24 horas	Total- mes	Paga extra
-----------	--------------	-------------------------	---------------	------------	------------



Patrón Mayor Cabotaje	1.860,81 €	1.853,95 €	464,34 €	4.179,10 €	3.714,76 €
Mecánico Naval Mayor	1.814,31 €	1.776,79 €	448,89 €	4.039,99 €	3.591,10 €
Marinero Puente y Máquinas	1.550,70 €	1.325,61 €	359,54 €	3.235,85 €	2.876,31 €

## Anexo II

### Tablas salariales año 2026

CATEGORIA	Salario base	Plus sistema de trabajo	Plus 24 horas	Total Mes	Paga extra
Patrón Mayor Cabotaje	1.898,02 €	1.891,03 €	631,51 €	4.420,56 €	3.789,05 €
Mecánico Naval Mayor	1.850,60 €	1.812,32 €	610,49 €	4.273,41 €	3.662,93 €
Marinero Puente y Máquinas	1.581,71 €	1.352,12 €	488,97 €	3.422,81 €	2.933,83 €

## Anexo III

### Stand by en monoboya, empujes en emergencia y salidas a varadero año 2025

Categoria	Euros por hora
Patrón Mayor Cabotaje	7,85€
Mecánico Naval Mayor	7,85€
Marinero Puente y Máquinas	6,69€