

ESTIBADORES PORTUARIOS (BOP DE PONTEVEDRA DE 16 DE MAYO DE 2011)

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Sociedad Estatal de Estiba e Desestiba do Porto de Vilagarcía de Arousa, SA (SESTIVA), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da sociedade e da agrupación de empresas estibadoras e pola parte social, polos representantes dos traballadores, en data 17.12.2010.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16.03.2011.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial, acorda:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA SEED DO PORTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA (SESTIVA S.A.)

Artículo 1. Ámbito funcional.— El presente convenio regula las relaciones laborales entre la SEED do Porto de Vilagarcía S.A. (en adelante SESTIVA), las empresas estibadoras y los estibadores portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio portuario de manipulación de mercancías (según la Normativa Vigente y concretamente el Título V de la Ley 33/2010,

de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general (en adelante, Normativa Aplicable -«N.A.»).

A estos efectos tendrán la consideración de actividades portuarias, las siguientes:

1.1. Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y trasbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria calificadas como servicio portuario por la «N.A.».

1.2. Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

1.2.1. La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 TRB, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo.

1.2.2. Las operaciones de carga, descarga y trasbordo para el aprovisionamiento y el avituallamiento del buque, su dotación o pasaje, a excepción de las que se realice por tubería y las que realicen directamente la propia tripulación del buque.

1.2.3. La colocación de calzos, caballetes, manipulación de manivelas y otros utensilios en las operaciones de buques especiales (rolones), excepto si las realizan las tripulaciones de los buques.

1.2.4. El manejo de grúas y maquinillas de cualquier tipo y otros aparatos o elementos mecánicos cuando se utilicen en las operaciones portuarias incluidas en este convenio, excepto de los que sean propiedad de la Autoridad Portuaria.

1.2.5. Las labores de sujeción, trincaje y suelta, excepto cuando sean realizadas por la tripulación del buque.

1.2.6. El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otro vehículo a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por los propietarios - usuarios de los vehículos o por los conductores habituales dependientes de aquellos.

1.2.7. La conducción, enganche y desenganche de cabezas tractoras que embarquen o desembarquen remolques, excepto en aquellos casos en que dichas cabezas tractoras vayan unidas a su remolque como continuidad de transporte desde el exterior del recinto portuario al buque o viceversa y que por ello quedarán comprendidas en las excepciones del apartado anterior.

En los casos anteriores, estará excluida la conducción de vehículos siempre que el transporte se produzca desde o hasta fuera de la zona portuaria sin solución de continuidad.

1.3. Sin perjuicio de la capacidad de los firmantes para, en futuros convenios, ampliar, reducir o delimitar la relación de actividades complementarias descritas en el apartado anterior, todo ello dentro de las facultades reconocidas en la «N.A.», es voluntad de los mismos que, durante la vigencia de este convenio,

los trabajadores portuarios continúen realizando las mismas actividades que venían realizando a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, a fin de no afectar a la estabilidad y creación de empleo fijo en las empresas estibadoras.

Artículo 2. Ámbito personal.— 1. Afectará, como Empresas, a SESTIVA, constituida al amparo del Real Decreto-Ley 2/1986, y a las Empresas Estibadoras que tengan Licencia del servicio portuario de Manipulación de Mercancías y participen en el Capital Social de la Sociedad.

2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de los trabajadores portuarios contratados por SESTIVA, en régimen de Relación Laboral Especial o por las empresas estibadoras, en Relación Laboral Común, y aquellos trabajadores procedentes del párrafo tercero del apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-Ley 2/1986.

Artículo 3. Ámbito territorial.— El presente convenio es de aplicación en la zona de servicio del Puerto de Vilagarcía de Arousa, de las relaciones laborales generadas entre las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito personal.

A efectos de este convenio se entenderá por zona de servicio del Puerto de Vilagarcía de Arousa, aquella en la que ejerce su jurisdicción la Autoridad Portuaria del Puerto de Vilagarcía.

Artículo 4. Ámbito temporal.— El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Pontevedra y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011, y quedará automáticamente prorrogado por sucesivos periodos de un año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

En todo caso en materia de prórroga se estará a lo que disponga la legislación vigente.

Artículo 5. Fuentes de derecho.— 5.1. Las normas del presente convenio serán de aplicación a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

5.2. Asimismo serán aplicables:

5.2.1. La Ley 33/2010 de 5 de agosto, de modificación de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios en los puertos de interés general, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias del Estado con sujeción a la jerarquía normativa en cuanto sean normas mínimas o de Derecho necesario absoluto.

5.2.2. El III Acuerdo sectorial suscrito el 19 de noviembre de 1999 (BOE de 10 de diciembre de 1999).

5.2.3. Los usos y costumbres locales y profesionales, que serán de aplicación expresa cuando no contradigan las normas legales y convencionales de preferente aplicación y de conformidad con el principio de jerarquía normativa que establece el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contraídas en los párrafos anteriores, las partes convienen la nulidad de lo pactado contra las estipulaciones del III Acuerdo sectorial y del presente convenio colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que resuelva la jurisdicción competente.

Artículo 7. Comisión paritaria.— La comisión paritaria prevista en el artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores estará compuesta por 4 miembros, 2 en representación de los trabajadores y otros 2 en representación de la Sociedad de Estiba y las empresas, que serán designados por las respectivas representaciones en la Comisión negociadora de este Convenio.

Podrán asistir a las sesiones de la Comisión paritaria, con voz pero sin voto, los asesores que las partes consideren convenientes, con un máximo de 2 por cada parte.

Serán funciones generales de la Comisión Paritaria, además de las que se asignan específicamente en el texto del Convenio las siguientes:

7.1. La interpretación auténtica de este convenio.

7.2. La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en todos los conflictos que puedan surgir. A los indicados efectos, se estimarán conflictos los siguientes: El ejercicio del Derecho de Huelga, las medidas de conflicto colectivo promovidas por empresarios o trabajadores, la modificación de las condiciones de trabajo, los despidos colectivos o por circunstancias objetivas y aquellos otros que las partes acuerden en el seno de la Comisión.

La convocatoria de la Comisión Paritaria podrá ser efectuada por la representación social o empresarial, debiendo reunirse la misma como máximo dentro de las 48 horas siguientes a la convocatoria. A estos efectos, la Comisión Paritaria podrá acordar la designación de 1 o 3 árbitros para la solución de cualquier conflicto por la vía de arbitraje de equidad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

La preceptiva intervención de la Comisión Paritaria no impedirá a la parte social o empresarial la iniciación de los trámites conciliatorios o de preaviso que tengan carácter obligatorio y previo al ejercicio de acciones ante órganos jurisdiccionales, administrativos o de medida de presión, cuando así se exija por disposición legal.

7.3. La colaboración en los trabajos asumidos por la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial cuando así se le solicite por la misma.

7.4. Para su validez, los acuerdos de la comisión paritaria deben ser adoptados por la mayoría de los votos de cada una de las representaciones y serán vinculantes para las partes.

Artículo 8. Procedimiento de contratación.— De acuerdo con el III Acuerdo Sectorial y la «N.A.», las Empresas Estibadoras que deseen contratar como fijos de sus plantillas a trabajadores portuarios vinculados a la Sociedad de Estiba efectuarán una oferta innominada, con detalle del grupo profesional, especialidad y función a desarrollar. La Sociedad de Estiba comunicará esta oferta a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores en quienes concurran las condiciones de la propuesta. En todo caso lo publicará en el tablón de anuncios para general conocimiento y por término de 6 turnos.

Los trabajadores que voluntariamente opten al puesto de trabajo ofertado lo comunicaran a la Sociedad de Estiba y esta una vez transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior trasladará a la Empresa solicitante las ofertas recibidas, incluyendo los datos profesionales de los trabajadores y el orden de antigüedad de los mismos. A la vista de los datos indicados la Empresa decidirá libremente.

De no existir voluntarios o de no aceptar la Empresa ninguno de los presentados, se aplicará lo que la normativa vigente establece al respecto.

Los contratos reflejarán en sus cláusulas el respeto como mínimo de las condiciones de trabajo y retributivas que tengan en la Sociedad de Estiba los trabajadores del mismo grupo profesional en condiciones de trabajo homogéneas.

Artículo 9. Efectos de la contratación.— Los trabajadores portuarios contratados por las empresas estibadoras quedarán vinculados a la misma por relación laboral común.

El estibador portuario que suspenda la relación laboral especial por iniciar una relación laboral común con una empresa afectada por este Convenio, conservará los derechos de antigüedad en la Sociedad Estatal anteriores a la fecha de suspensión.

En el caso de que se reanude la relación laboral especial con excepción de las causas previstas en la «N.A.», el trabajador portuario se reintegrará a la Sociedad de Estiba siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, y de su mismo grupo profesional.

El tiempo de trabajo prestado bajo el régimen de Relación Laboral Común con suspensión de la Especial, se computará a efectos de antigüedad por la Sociedad de Estiba.

Artículo 10. Llamamiento y nombramientos. Procedimientos.— Las Empresas estibadoras

solicitarán de SESIVA los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades y esta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de sus trabajadores mediante el sistema de rotación.

Las empresas estibadores formularán la solicitud por escrito (y/o soporte digital) especificando las particularidades siguientes:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Tipo del medio de transporte empleado.
- d) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- e) Tipo y características de la unidad de carga.
- f) Medios mecánicos a utilizar.
- g) Modalidad de la jornada a utilizar.

10.1. El nombramiento del personal se realizará de lunes a viernes en un primer turno a las 8,15 horas del día de trabajo y en un segundo turno a las 13,45 horas del día de trabajo. Caso de ser necesario se hará otro nombramiento a las 17,00 horas, preavisándolo antes de las 13,45 horas.

10.2. Nombramientos para el fin de semana.

10.2.1. Jornada de sábado mañana:

El nombramiento se realizará el sábado a las 08,15 horas.

10.2.2. Jornadas sábados tarde y noche y domingos y festivos:

El nombramiento para los sábados tarde y noche y jornadas de domingos, el llamamiento se realizara telefónicamente (entre el viernes y sábado). El nombramiento para las jornadas de festivos, el llamamiento se realizará a 13:45 del día anterior laborable.

10.3. La jornada partida podrá ser convertida en intensiva preavisando antes de las 12,00 horas y notificándose si se trabaja en firme la intensiva de tarde. Este cambio se notificará a la Sociedad Estatal y

se realizará otro nombramiento a las 13,45 horas de ser necesario.

10.4. La composición de las manos será potestad de la Empresas Estibadoras.

10.5. El reparto de personal será proporcional a los turnos, que se mantendrá como mínimo un capataz por buque.

10.6. El cargo de capataz será cubierto por turno rotativo entre el personal fijo de la Sociedad Estatal pertenecientes al grupo profesional IV, pudiendo ser cubierto por personal igualmente perteneciente a la Sociedad de Estiba adscrito a otras categorías profesionales, cuando las condiciones así lo requieran y no habiendo disponible un capataz de Relación Laboral Común.

10.7. El cargo de oficial y anotador será cubierto con preferencia con el personal de RLE de la Sociedad.

10.8. Para finalizar la operación del buque las Empresas Estibadoras dispondrán de una prolongación de dos horas de remate en jornada partida y de una hora de remate en las intensivas.

10.9. Entre jornadas intensivas el personal que doble tendrá derecho a una hora para comer. La Sociedad de Estiba deberá comunicar al trabajador el doblaje antes de las 13,45 horas.

Artículo 11. Reenganches.— Las Empresas Estibadoras se comprometen a realizar las labores portuarias de forma preferente siempre con personal de la Sociedad de Estiba , a tal efecto:

Los trabajadores de la Sociedad de Estiba manifiestan su voluntad de atender los reenganches que se le ofrezcan por parte de las Empresas Estibadoras.

Artículo 12. Excedencias.— 1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo 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 deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 2 años y mayor de 5. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia será de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario a las normas que regulan la excedencia voluntaria.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Artículo 13. Jornadas de trabajo.— La jornada será de 40 horas semanales.

Jornada normal: de lunes a viernes de 08.30 a 12.30 horas y de 14.00 a 18.00 horas.

Jornada nocturna: de lunes a viernes de 18.00 a 24.00 horas

Jornadas intensivas:

1.^a Intensiva: de lunes a sábado de 08.30 a 14.30 horas.

2.^a Intensiva: de lunes a sábado de 14.30 a 20.30 horas.

3.^a Intensiva: de lunes a sábado de 20.30 a 02.30 horas.

4.^a Intensiva: de lunes a sábado de 02.30 a 08.30 horas.

Domingos y festivos:

1.^a Intensiva: de 08.00 a 14.00 horas.

2.^a Intensiva: de 14.00 a 20.00 horas.

3.^a Intensiva: de 20.00 a 02.00 horas.

4.ª Intensiva: de 02.00 a 08.00 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará una única jornada intensiva de 08,30 a 14,30 horas.

Tanto el día 16 de julio como los días fijados como fiestas locales, el nombramiento será voluntario y se considerará festivo a todos los efectos.

La jornada intensiva de tarde, en caso necesario, podrá comenzar extraordinariamente a las 16 horas, abonándose la diferencia de horas como nocturnas, aquellas que excedan de las 20 horas. El carácter extraordinario del retraso en el comienzo de esta jornada habilita a los trabajadores de la Sociedad de Estiba a decidir voluntaria y personalmente su participación o no en el desarrollo de la misma.

Artículo 14. Vacaciones y pagas extras.— Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará cada año de 30 días naturales de vacaciones retribuidas y de 2 pagas extras a percibir los días 15 de junio y 15 de diciembre. El importe para el año 2011 y para todas las categorías (para las vacaciones y cada una de las pagas) será de 1.149,08 €, incrementado con la antigüedad o plus de asistencia correspondiente a cada trabajador, devengado en el mes anterior.

SESTIVA confeccionará un calendario de disfrute de vacaciones para el año, que someterá al criterio de los representantes de los trabajadores.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios para conocimiento de los trabajadores, con antelación de 1 mes al inicio del periodo vacacional.

En el supuesto de que al iniciarse el periodo de vacaciones un trabajador estuviera de baja por enfermedad o accidente, disfrutará sus vacaciones reglamentarias una vez obtenidas el alta, todo de conformidad a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Licencias retribuidas.— El trabajador, previo aviso y con causa justificada podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario base, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica a continuación

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo.

c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, y 5 días naturales en caso de desplazamiento a otra provincia.

d) 3 días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado, y 5 días

naturales si es fuera de la provincia

e) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 16. Seguridad e higiene.— SESTIVA entregará anualmente a los trabajadores de su ámbito personal las prendas siguientes:

— 2 Trajes de faena, 2 camisas , 2 polos, 1 anorak, 1 chaleco reflectante, 2 pares de calzado de seguridad, 1 casco y todos los guantes necesarios.

Cuando las operaciones así lo requieran se entregaran a cada trabajador mascararas o mascarillas de celulosa, gafas antipartículas y todos los elementos necesarios en materia de protección y seguridad en el puesto de trabajo.

Las empresas y SESTIVA estarán obligadas al exacto cumplimiento sobre Seguridad e Higiene en el trabajo de acuerdo con la legislación vigente, al objeto de hacer efectivo el derecho del trabajador a una protección eficaz teniendo en cuenta que corresponde a las empresas estibadoras garantizar la efectividad del derecho de los trabajadores a la protección en materia de seguridad y salud laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto Ley 2/1986. Asimismo los trabajadores se obligan a utilizar todas las prendas que como medida de seguridad y salud laboral les entrega la Sociedad y/o las Empresas Estibadoras.

En todo caso se estará a lo previsto en el Art. 14 del III Acuerdo sectorial.

Artículo 17. Derechos sindicales.— Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y aclarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente convenio tienen los derechos siguientes:

1. La representación de los trabajadores podrá convocar asambleas en los locales de SESTIVA a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sin más requisito que no interrumpir los llamamientos diarios.

2. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramientos de SESTIVA o de cualquier otro que esta ponga a su disposición.

3. A recibir información a través de sus representantes.

4. A que le sean facilitados, a título individual los datos mecanizados por las empresas y SESTIVA en los que conste información relativa a su persona.

Artículo 18. Derechos de la representación de los trabajadores.— En igual sentido que el indicado en el artículo anterior, los representantes legales de los trabajadores tienen los siguiente derechos:

1. Uso de 15 horas mensuales retribuidas a 9,62 €/hora, según el ET para la gestión sindical, y en todo caso solo se computarán los correspondientes a los turnos en los que le hubiera correspondido trabajar efectivamente.

2. No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de la Comisión negociadora de Convenio Colectivo que afecten a sus representantes y para asistir a la celebración de sesiones oficiales a través de las que transcurran tales negociaciones.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato a que celebren reuniones, a recaudar y distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de la mismas.

Las empresas no podrán subordinar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 19. Representación para la negociación colectiva.— De conformidad a lo dispuesto en el Art. 16 del Acuerdo sectorial, a los efectos de definir la legitimación para negociar el convenio al referido acuerdo sectorial se atribuyen a los representantes de los trabajadores portuarios es de RLE y Común, incluidos en su ámbito de aplicación a SESTIVA y a la asociación de empresas estibadoras o las empresas estibadoras del Puerto de Vilagarcía, por parte empresarial.

Artículo 20. Régimen disciplinario.— Las partes acuerdan que en esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el Art. 17 del III Acuerdo Sectorial y/o resolución de la Comisión Mixta.

POTESTAD DISCIPLINARIA

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las empresas estibadoras por RLC corresponde exclusivamente a estas.

La potestad disciplinaria para la evaluación de la imposición de sanciones e incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por RLE con SESTIVA, corresponde exclusivamente a esta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador de la plantilla de SESTIVA puesto a su disposición haya incurrido en incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a SESTIVA para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que SESTIVA pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción.

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios bien sean de RLE o de RLC se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según la gravedad, la sanción que se impone, y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la ley de procedimiento laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción, y contra la segunda, quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción, y consecuentemente interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para poder recurrirla desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución (expresa o tácita) de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves o muy graves se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se mantendrá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A estos efectos no se computarán como días hábiles los sábados.

PRESCRIPCIÓN

De las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa que tenga potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

De las sanciones.

Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

CLASIFICACIÓN DE FALTAS

Faltas leves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 2 días consecutivos o más de 2 alternos al mes, sin justificación, o no hacerlo en el plazo de los 3 días siguientes a la falta. Se considera falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecida en el Puerto.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de 10 minutos de retraso), sin la debida justificación durante el periodo de un mes.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.
5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento 3 días consecutivos o 5 días alternos en el periodo de un mes, sin justificar su causa dentro de los 3 días siguientes a la falta.

2. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de 1 mes. Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta se considere como falta muy grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador. Abandonar el mismo antes de la finalización de las operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta se considerara muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o sustitución en el trabajo por otro trabajador o permutar para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. La disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará falta muy grave.

7. La asistencia a la lista de llamamiento al trabajo así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, cuando no sea habitual.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia, a requerimiento de SESTIVA.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deben observar. Si de dicha negligencia se derivasen accidentes esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos en horas extraordinarias o de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que origine ruptura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia en los términos pactados en Convenio Colectivo y/o Acuerdos sectoriales.

16. La no comunicación por los capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentran bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del capataz esta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio de aplicación por la práctica de determinadas faenas.

Faltas muy graves:

1. Faltar a la lista de llamamiento durante 4 veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de 6 meses.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de 3 días en el periodo de 1 mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros y/o participar en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales a lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusables.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y en general los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.

12. Proporcionar o usar la información, declaraciones o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios económicos o de otra índole.

13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces así como a los compañeros de trabajo o subordinados.

14. La desobediencia, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.

15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capataces respecto del personal que le esté subordinado. Así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.

16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de trabajo como de mercancías.

17. Causar desperfectos intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.

18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude la normal curación de las lesiones consecuencias de accidente.

19. El contrabando de mercancías y/o divisas con ocasión del trabajo.

20. El rechazo por parte del trabajador de 2 ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad provenientes de empresas estibadoras que deseen establecer con él una RLC de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado o convencional, o el inducir a los compañeros a tal fin.

22. La participación en huelga ilegal o en cualquier forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal del trabajo.

23. La negativa durante una huelga a la prestación de servicios mínimos.

SANCIONES

Por falta leve:

- a) Amonestación por escrito
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 turnos o igual número de días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 turnos o igual número de días.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 turnos o igual número de días
- b) Despido.

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cumplido los turnos o hayan transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

Artículo 21. Tabla de salarios y pluses.— Los salarios se liquidarán día a día, pero garantizando un salario mínimo garantizado mensual de 1.111,22 € para el año 2010. Los salarios correspondientes a las distintas jornadas y mercancías, serán los de tabla que se adjunta como Anexo I.

21.1. SALARIO INACTIVIDAD

Se aplicará a demás de a los días de inactividad a los siguientes conceptos: Permisos con sueldo, Faltas justificadas, Visitas Medicas...). El importe para el año 2010 será de 50,51 €

Al manipulador de Grúa Pórtico y Móvil, se le igualará el salario de la jornada intensiva al de la jornada normal.

21.2. HORAS DE REMATE

Los importes de las horas de remate para el año 2010, serán los de la tabla que se adjunta como Anexo II.

21.3. ANTIGÜEDAD, PLUS DE ASISTENCIA Y PLUS DE PRODUCTIVIDAD

La antigüedad se abonará a cada trabajador de RLE que la tuviera reconocida con anterioridad al III AM (el 10% de la masa generada dividida entre el número de quinquenios). De este mismo importe, se retraerá el Plus de Asistencia, lo percibirán los trabajadores en función de su presencia fehaciente en cada llamamiento.

Todos los trabajadores de RLE percibirán un plus de Productividad en todos los doblajes por importe de 18,00 €, excepto en las jornadas nocturnas que será de 25,00 €. Cualquier doblaje no implicará restar día garantizado, comprometiéndose los trabajadores a atender todas las ofertas de doblaje, salvo acreditada justificación.

Los trabajadores de RLE que voluntariamente realicen labores en congelado liberalizado, percibirán en la jornada normal de congelado un plus de 6,01 € y en cada intensiva un plus de 3,01 €.

Los trabajadores de RLE percibirán el importe salarial de su categoría profesional, independientemente de la función que realicen, siempre y cuando esta sea de inferior categoría.

21.4. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL GRUPO 0 AUXILIAR

El salario del Grupo 0 Auxiliar para el año 2011 será el acordado por acuerdo de la Comisión Mixta del III AM u órgano que la sustituya.

Artículo 22. Comité de seguridad y salud laboral.— Se acuerda crear un Comité de Seguridad y Salud Laboral que elabore las propuestas correspondientes.

Artículo 23. Formación profesional.— Las partes convienen en la necesidad prioritaria de establecer unos planes permanentes de formación profesional de los trabajadores portuarios es portuarios en concordancia con lo que establece el Art. 13 del III Acuerdo Sectorial, asumiendo el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

La Sociedad de Estiba, a iniciativa propia, o a propuesta de la Comisión Tripartita de Formación del Convenio, asume la responsabilidad de impulsar y coordinar las acciones formativas en colaboración con las empresas estibadoras, los trabajadores portuarios y la Administración del Estado.

A este fin las Empresas podrán poner en conocimiento de SESTIVA, cualquier proyecto de implantación de nuevas tecnologías, maquinaria o instalaciones que requieran la formación de profesionales de especialidades no existentes en la actualidad. Dicha comunicación se realizará con antelación suficiente

para la organización de estas labores formativas puedan hacerse con el tiempo necesario para que las empresas dispongan de personal capacitado al iniciarse la aplicación de la innovación objeto de formación.

Todas las acciones formativas deberán garantizar la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores portuarios es, bien sean de relación laboral común o especial.

La Comisión Tripartita de Formación vendrá obligada a velar por el cumplimiento de las instrucciones, normas o resoluciones que se establezcan por la Comisión Tripartita de Formación de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

Los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación que se aprueben por la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial a propuesta de la Comisión Tripartita de SESTIVA, en desarrollo del Plan de Formación aprobado por la Fundación para la Formación Continua u órgano similar y los que anualmente se establezcan.

La asistencia obligatoria a los cursos da derecho al trabajador asistente, en el supuesto que perdiera su turno de trabajo, a ser nombrado con preferencia en el siguiente llamamiento.

Los cursos de Formación se impartirán preferentemente y siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo.

Las empresas estibadores se obligan a participar en la relación de los cursos de formación en la forma establecida o que pudiera establecer la Comisión Tripartita de la Comisión Mixta del III Acuerdo Sectorial.

Artículo 24. Medida para garantizar la profesionalidad en las labores portuarias y control del intrusismo.— La Comisión Paritaria de este Convenio instará a la Autoridad Portuaria para el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el III Acuerdo Sectorial para la eliminación del intrusismo, sin perjuicio de la responsabilidad laboral por vulneración de lo dispuesto en las normas sectoriales.

En Vilagarcía de Arousa a 17 de diciembre de 2010 acuerdan y firman el presente Convenio Colectivo que vincula a ambas partes, en sus relaciones.—Por la SEED: El Presidente, [...].—El Vocal: [...] El Secretario, [...].—Por la Asociación de Empresas Estibadoras: P. & J. Carrasco, S.L., Julio Carrasco Valdés. García Reboredo Hnos., SLU, Luis García-Reboredo Mendoza.—Por la Parte Social: [...]. Fdo. (UGT). Fdo. (UGT).

ANEXO I

Tabla salarial 2010 - Convenio colectivo SEED do Porto de Vilagarcía de Arousa

	Jornadas	Normal/1. ^a /2. ^a intensiva C.G.	Nocturna 18:00/24:00 C.G.	3. ^a Intensiva C.G.	4. ^a Intensiva C.G.	4. ^a Intensiva Congel.
--	----------	---	---------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

Categoría	Grupo IV	64,68	97,72	109,40	117,61	133,49
	Grupo III	59,70	90,20	100,98	108,55	123,22
	Grupo II-gruista	87,42	90,20	100,98	108,55	123,22
	Grupo II	54,73	82,69	92,57	99,51	112,95
	Grupo I	49,75	75,17	84,15	90,46	102,68
	Jornadas	Normal/1. ^a /2. ^a intensiva Granel	Nocturna 18:00/24:00 Granel	3. ^a Intensiva granel	4. ^a Intensiva granel	Sábado 4. ^a intensiva C.G.
Categoría	Grupo IV	70,40	103,61	116,00	124,70	148,57
	Grupo III	64,98	95,64	107,08	115,11	137,14
	Grupo II-gruista	87,42	95,64	107,08	115,11	137,14
	Grupo II	59,57	87,67	98,15	105,51	125,71
	Grupo I	54,15	79,70	89,23	95,92	114,28
	Jornadas	Normal congel.	1. ^a /2. ^a Intensiva congel.	Nocturna 18:00/24:00 congel.	3. ^a intensiva congel.	Sábado 4. ^a intensiva granel
Categoría	Grupo IV	87,54	70,03	132,25	124,18	161,71
	Grupo III	80,81	64,64	122,09	114,62	149,27
	Grupo II-gruista	87,42	80,81	122,09	114,62	149,27
	Grupo II	74,07	59,26	111,90	105,07	136,84
	Grupo I	67,34	53,87	101,74	95,52	124,40
	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 C.G.	sábado 1. ^a intensiva C.G	Sábado 2. ^a intensiva C.G.	Sábado 3. ^a intensiva C.G.	Sábado 4. ^a intensiva Congel.
Categoría	Grupo IV	72,49	89,79	110,57	138,20	160,85
	Grupo III	66,91	82,88	102,06	127,57	148,48
	Grupo II-gruista	66,91	82,88	102,06	127,57	148,48
	Grupo II	61,34	75,98	93,56	116,94	136,11
	Grupo I	55,76	69,07	85,05	106,31	123,73

	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 granel	Sábado 1. ^a intensiva granel	Sábado 2. ^a intensiva granel	sábado 3. ^a intensiva granel
Categoría	Grupo IV	78,87	92,46	113,74	150,43
	Grupo III	72,80	85,34	104,99	138,86
	Grupo II-gruista	72,80	85,34	104,99	138,86
	Grupo II	66,74	78,23	96,24	127,29
	Grupo I	60,67	71,12	87,49	115,72
	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 cong.	Sábado 1. ^a intensiva congel.	Sábado 2. ^a intensiva congel.	sábado 3. ^a intensiva congel.
Categoría	Grupo IV	98,11	91,96	111,96	149,63
	Grupo III	90,56	84,89	103,34	138,12
	Grupo II-gruista	90,56	84,89	103,34	138,12
	Grupo II	83,01	77,81	94,73	126,61
	Grupo I	75,47	70,74	86,12	115,10
	Jornadas	Domingo/festivo 1. ^a intensiva C.G.	domingo/festivo 2. ^a intensiva C.G.	domingo/festivo 3. ^a intensiva C.G.	domingo/festivo 4. ^a intensiva C.G.

Categoría	Grupo IV	110,57	138,21	149,27	160,33
	Grupo III	102,06	127,58	137,78	147,99
	Grupo II-gruista	102,06	127,58	137,78	147,99
	Grupo II	93,56	116,95	126,31	135,66
	Grupo I	85,05	106,31	114,82	123,32
	Jornadas	Domingo festivo 1. ^a intensiva granel	Domingo festivo 2. ^a intensiva granel	Domingo festivo 3. ^a intensiva granel	Domingo festivo 4. ^a intensiva granel
Categoría	Grupo IV	113,74	142,18	153,55	164,92
	Grupo III	104,99	131,24	141,74	152,24
	Grupo II-gruista	104,99	131,24	141,74	152,24
	Grupo II	96,24	120,30	129,92	139,55
	Grupo I	87,49	109,36	118,11	126,86
	Jornadas	Domingo/festivo 1. ^a intensiva congel	Domingo/festivo 2. ^a intensiva congel.	Domingo/festivo 3. ^a intensiva Congel.	Domingo/festivo 4. ^a intensiva congel.
Categoría	Grupo IV	111,96	139,95	151,15	162,34
	Grupo III	103,34	129,18	139,51	149,84
	Grupo II-gruista	103,34	129,18	139,51	149,84
	Grupo II	94,73	118,41	127,89	137,36
	Grupo I	86,12	107,65	116,26	124,87

ANEXO II

Tabla horas remate 2010 - Convenio colectivo SEED do Porto de Vilagarcía de Arousa

	Jornadas	Normal C.G.	1. ^a /2. ^a Intensiva c.g.	Nocturna c.g.	3. ^a Intensiva C.G.	4. ^a Intensiva C.G.
Categoría	Grupo IV	15,94	17,54	21,22	23,68	25,43
	Grupo III	14,71	16,19	19,59	21,86	23,48
	Grupo II-gruista	14,71	16,19	19,59	21,86	23,48
	Grupo II	13,49	14,84	17,95	20,03	21,52
	Grupo I	12,26	13,49	16,32	18,21	19,56
	Jornadas	Normal granel	1. ^a /2. ^a intensiva granel	Nocturna granel	3. ^a Intensiva granel	4. ^a Intensiva granel
Categoría	Grupo IV	17,38	19,16	23,12	25,77	27,68
	Grupo III	16,04	17,69	21,34	23,79	25,55
	Grupo II-gruista	16,04	17,69	21,34	23,79	25,55
	Grupo II	14,70	16,21	19,56	21,81	23,42
	Grupo I	13,37	14,74	17,78	19,82	21,29
	Jornadas	Normal congel.	1. ^a /2. ^a Intensiva congel.	Nocturna congel.	3. ^a Intensiva congel.	Intensiva congel.
Categoría	Grupo IV	22,23	19,41	31,54	27,91	29,97
	Grupo III	20,52	17,92	29,11	25,76	27,67
	Grupo II-gruista	20,52	17,92	29,11	25,76	27,67
	Grupo II	18,81	16,42	26,68	23,61	25,36
	Grupo I	17,10	14,93	24,26	21,46	23,05

	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 c. general	Sábado intensiva C.G. 1.ª	sábado intensiva C.G. 2.ª	sábado intensiva C.G. 3.ª	sábado intensiva C.G. 4.ª
Categoría	Grupo IV	21,22	21,22	30,34	32,62	35,06
	Grupo III	19,59	19,59	28,00	30,10	32,36
	Grupo II-gruista	19,59	19,59	28,00	30,10	32,36
	Grupo II	17,95	17,95	25,67	27,60	29,66
	Grupo I	16,32	16,32	23,33	25,08	26,96
	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 graneles	Sábado intensiva granel 1.ª	Sábado intensiva granel 2.ª	Sábado intensiva granel 3.ª	Sábado intensiva granel 4.ª
Categoría	Grupo IV	23,12	23,12	33,00	35,51	38,17
	Grupo III	21,34	21,34	30,47	32,76	35,23
	Grupo II-gruista	21,34	21,34	30,47	32,76	35,23
	Grupo II	19,56	19,56	27,93	30,04	32,30
	Grupo I	17,78	17,78	25,39	27,30	29,35
	Jornadas	Semi nocturna 16:00/22:00 congelado	Sábado intensiva congel. 1.ª	Sábado intensiva congel. 2.ª	Sábado intensiva congel. 3.ª	sábado intensiva congel. 4.ª
Categoría	Grupo IV	31,54	28,70	41,04	44,14	47,44
	Grupo III	29,11	26,50	37,90	40,74	43,79
	Grupo II-gruista	29,11	26,50	37,90	40,74	43,79
	Grupo II	26,68	24,29	34,73	37,35	40,14
	Grupo I	24,26	22,08	31,57	33,95	36,49

	Jornadas	Domingo/f estivo 1.ª intensiva C.G.	Domingo/f estivo 2.ª intensiva C.G.	Domingo/f estivo 3.ª intensiva C.G.	Domingo/f estivo 4.ª intensiva C.G.
Categoría	Grupo IV	33,46	41,83	45,17	48,52
	Grupo III	30,89	38,61	41,70	44,79
	Grupo II-gruista	30,89	38,61	41,70	44,79
	Grupo II	28,31	35,39	38,22	41,05
	Grupo I	25,74	32,18	34,75	37,32
	Jornadas	Domingo/f estivo 1.ª intensiva granel	Domingo/f estivo 2.ª intensiva granel	Domingo/f estivo 3.ª intensiva granel	Domingo/f estivo 4.ª intensiva granel
Categoría	Grupo IV	36,43	45,53	49,18	52,82
	Grupo III	33,63	42,04	45,40	48,76
	Grupo II-gruista	33,63	42,04	45,40	48,76
	Grupo II	30,82	38,53	41,61	44,69
	Grupo I	28,02	35,03	37,83	40,63
	Jornadas	Domingo/f estivo 1.ª intensiva congel.	Domingo/f estivo 2.ª intensiva congel.	Domingo/f estivo 3.ª intensiva congel.	Domingo/f estivo 4.ª intensiva congel.
Categoría	Grupo IV	34,62	56,63	61,14	65,66
	Grupo III	31,96	52,27	56,44	60,61
	Grupo II-gruista	31,96	52,27	56,44	60,61
	Grupo II	29,30	47,92	51,73	55,56

	Grupo I	26,63	43,56	47,03	50,51
--	---------	-------	-------	-------	-------