

## CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*Resolución de 29 de abril de 2009, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para el sector de la actividad arqueológica.*

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico para el sector de la actividad arqueológica (código del convenio 8201025), que se suscribió con fecha 12 de marzo de 2009, de una parte la *Asociación Gallega de Arqueología*, en representación de las empresas del sector, y de otra, la Federación de la Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Confederación Intersindical Gallega, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales

### ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Terceiro.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de abril de 2009.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Relaciones Laborales

### I Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para la actividad arqueológica (Años 2009 y 2010)

#### Artículo 1º.-Partes firmantes.

Son partes firmantes de este convenio colectivo, de una parte la (AEGA) y de otra, la Federación de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Confederación Intersindical Gallega (CIG), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar este convenio.

#### Artículo 2º.-Ámbito funcional.

Este convenio colectivo se suscribirá al amparo del artículo 83.1º y 2º del R.D.L. 1/1995, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, y es de obligada observancia para todas las actividades propias del sector de la arqueología que aparecen especificadas en el artículo 57 de la Ley 8/1995, del patrimonio cultural

de Galicia. Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicará el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4º del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 4º.-Ámbito personal.

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y trabajadores/as de las actividades enumeradas en el artículo 2º, con independencia del domicilio social de estas.

2. Se excluye del ámbito de este convenio al personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por parte de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

#### Artículo 5º.-Ámbito temporal.

Este convenio extenderá su vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2010, aunque las condiciones económicas entrarán en vigor desde el momento de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Artículo 6º.-Procedimiento para la revisión del convenio.

La revisión del convenio la podrá solicitar por escrito cualquiera de las partes firmantes, al menos con tres meses de antelación al final de su vigencia.

Mientras no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia de este. Se podrá denunciar, a partir del final de la vigencia del actual convenio, de año en año, siempre que se denuncie con una antelación de tres meses antes del final del año natural que corresponda.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará por períodos anuales, revisándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC previsto para cada año y ajustando esta previsión al IPC real en el momento en que se tenga constancia de él.

#### Artículo 7º.-Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas.

Los pactos o situaciones actuales existentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas serán respetadas.

También serán respetadas las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidas los trabajadores/as a título individual.

#### Artículo 8º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman uno todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad de trabajo o la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, anularan o invalidaran alguno de los pactos contenidos en este convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este.

En este supuesto, las partes firmantes de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes firmantes no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

#### Artículo 9º.-*Comisión mixta paritaria.*

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres de la organización empresarial firmante.

En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, escogerá un presidente/a y dos secretarios/as, un/una por parte empresarial y otro/a por parte sindical. Este/a último/a será rotativo cada año.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores/as ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La comisión, que tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos miembros de cada una de las representaciones, se deberá reunir al menos una vez al año.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento de su cumplimiento.

2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que esto pueda dar lugar a demoras que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados estos, quedará expedida la vía correspondiente por el simple transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.

3. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación,

así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.

4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negociadora.

5. De conformidad con el artículo 92.2º del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo a fin de proceder a la extensión del convenio colectivo.

6. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en la sede de la CIG.

#### Artículo 10º.-*Adhesión al AGA.*

Cuando la comisión mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan en virtud del artículo anterior, las partes están obligadas a recurrir a los mecanismos del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (AGA), acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.

#### Artículo 11º.-*Clasificación profesional.*

La clasificación profesional del personal consignada en este convenio colectivo no implica que las empresas deban tener provistos todos los grupos profesionales si las necesidades y el volumen de estas no lo requiere.

#### Artículo 12º.-*Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo se estructura sobre la base de los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo	Categoría
I (Arqueólogo/a)	Director/a
	Técnico/a
	Arqueólogo/a de empresa
	Técnico/a de apoyo
II (Técnico/a especialista)	Técnico/a especialista
III (Personal de apoyo)	Oficial/a
	Auxiliar de apoyo
IV (Personal administrativo)	Jefe/a administrativo/a
	Oficial/a administrativo/a
	Auxiliar administrativo/a

Además, en cualquier actividad arqueológica, el personal de las categorías I y II debe representar, al menos, el 25% del personal dedicado a esa actividad.

#### Artículo 13º.-*Definición de los grupos profesionales.*

Grupo I (arqueólogo/a): es aquel/a trabajador/a con la titulación superior correspondiente que lo faculta para ejercer como arqueólogo/a. En este grupo distinguimos las siguientes categorías:

Director/a: es aquel/a trabajador/a que puede realizar las funciones inherentes a la dirección de intervenciones arqueológicas de cualquier clase y en cual-

quier medio, incluyendo, entre otras, las funciones de redacción de proyectos, informes y memorias o la coordinación de los/las técnicos/as a su cargo.

Técnico/a: es aquel/a trabajador/a que, bajo la supervisión y control de la categoría anterior o de la dirección de la empresa, en atención a su experiencia y conocimientos, desarrolla las siguientes funciones:

-Apoyo al/a la director/a en las tareas de prospección o seguimiento arqueológicos.

-Realización de los diferentes procesos de registro inherentes a las intervenciones arqueológicas (estratigrafía, materiales, muestras, fotografía, dibujo...).

-Organización y procesamiento de los materiales y muestras arqueológicas.

-Procesos manuales de limpieza, definición y excavación de los estratos arqueológicos.

-Cualquier otra tarea que, dentro de los parámetros de definición recogidos por la categoría profesional, le sean encargados por las categorías superiores antes citadas o por la dirección de la empresa.

Arqueólogo/a de empresa: es aquel/a trabajador/a contratado/a con carácter indefinido, que, por su experiencia y conocimientos, puede realizar cualquier tipo de actividad arqueológica dentro de la empresa.

Técnico/a de apoyo: es aquel/a trabajador/a que, bajo la supervisión y control de las tres categorías anteriores o de la dirección de la empresa, desarrolla las funciones de apoyo al/a la técnico/a en sus funciones específicas. El/la trabajador/a que acredite una experiencia laboral de 12 meses como técnico/a o técnico/a de apoyo, de forma continuada o no, en una o varias empresas del sector, no podrá volver a ser contratado en esta categoría.

Grupo II (técnico/a especialista): es aquel/a trabajador/a que, sin ser arqueólogo y teniendo la titulación y experiencia necesarias, es especialista en técnicas afines a la arqueología y puede participar en el registro, documentación y estudios arqueológicos interdisciplinarios.

Grupo III (personal de apoyo): es aquel/a trabajador/a que, por su titulación básica, sólo puede realizar las tareas vinculadas con la actividad de la empresa que no requieran conocimientos de carácter técnico, bien sean en una intervención de campo, en el laboratorio o en el almacén. En este grupo distinguimos las siguientes categorías:

Oficial/a: es aquel/a trabajador/a que, por razón de la experiencia contrastada en el sector arqueológico, pero siempre bajo la supervisión de los/as técnicos/as correspondientes, realiza las siguientes funciones:

-Excavación y delimitación de estratos arqueológicos.

-Apoyo en las tareas básicas de documentación gráfica (leer cotas, ayudar a tomar medidas, etc.).

-Limpieza y acondicionamiento de las superficies excavadas.

-Limpieza y conservación de las herramientas y de los equipos arqueológicos.

-Traslado del material.

-Cualquier otra tarea que no represente una mayor responsabilidad y que le sea encargada y supervisada por el personal del grupo I e II.

Auxiliar de apoyo: es aquel/a trabajador/a que, con menos de 12 meses de experiencia, sólo tiene la función de ayudar en sus tareas al oficial, bajo la supervisión de éste. De igual manera, tiene que velar por el control y buen estado de las herramientas y equipos, así como cumplir las medidas de seguridad correspondientes.

Grupo IV (personal administrativo): es aquel/a trabajador/a que, por su titulación específica, sólo puede realizar las tareas de carácter administrativo vinculadas con la actividad de la empresa. En este grupo distinguimos las siguientes categorías:

Jefe/a administrativo: es aquel trabajador/a que, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, realiza las funciones que comportan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de carácter administrativo, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Oficial administrativo/a: es aquel/a trabajador/a con el título y preparación teórico-práctica suficiente que ocupa un puesto de trabajo que comprende la ejecución de todo tipo de tareas administrativas complejas, establece previsiones de cobros y pagos, gestión de cobro de impagados, control de caja, facturación, y en general, todas aquellas tareas que sean propias de su categoría, sin perjuicio de otras actividades como archivo, coordinación y supervisión de las tareas del personal subalterno.

Auxiliar administrativo/a: es aquel/a trabajador/a que, con el título idóneo o la preparación teórico-práctica necesaria, realiza tareas administrativas mecanizadas o burocráticas propias de su categoría.

Asimismo, la comisión paritaria homologará todas las categorías no previstas en este convenio.

#### Artículo 14º.-Regulación de la contratación.

Las partes firmantes del convenio constatan las dificultades especiales de acceso a la estabilidad del empleo en el sector, como consecuencia de la oscilación del trabajo derivada de las condiciones específicas de la actividad, lo que produce la utilización extensiva de los contratos temporales y, en especial, del de obra y servicio determinado.

Por lo tanto, y con la finalidad de favorecer una mayor estabilidad de los/las trabajadores/as y facilitar su integración en el mercado laboral, se decide crear un mecanismo denominado bolsa de empleo en el sector de la arqueología profesional.

Esta bolsa de empleo, de carácter informativo y no vinculante, estará conformada por una base de datos, actualizada periódicamente, de los/las trabajadores/as que deseen realizar su actividad en el sector de la arqueología, especificando las categorías que, por su titulación o experiencia acreditadas, puedan desarrollar.

La gestión, actualización y difusión de esta bolsa de empleo correrá a cargo de las organizaciones sindicales interesadas.

**Artículo 15º.-Contrato para el fomento de la contratación indefinida.**

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá emplear esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

**Artículo 16º.-Contrato fijo discontinuo.**

Tal y como reconoce la normativa vigente, este contrato se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Por lo tanto, a todo el personal que en el momento de la firma de este convenio estuviera en esta situación se le hará contrato fijo discontinuo, manteniendo la antigüedad. En todo caso se le garantizará un mínimo de tres meses de trabajo al año. Se avisará con una antelación mínima de siete días.

Cuando un/a trabajador/a con esta modalidad contractual sea llamado por una empresa y esté trabajando y, por lo tanto, no se pueda incorporar al trabajo, no perderá su condición de fijo/a discontinuo/a. Lo mismo sucederá en el caso de estar en situación de baja médica.

**Artículo 17º.-Contrato de interinaje.**

El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligara a la empresa a reservar la plaza del/de la trabajador/a ausente. Se deberá especificar en el contrato el nombre del/de la trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.

**Artículo 18º.-Contrato de obra o servicio.**

1. Según lo previsto en el artículo 15.1º a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

2. Con carácter general, el contrato es para una única obra con independencia de su duración, y finalizará cuando finalicen los trabajos de la categoría del/de la trabajador/a en dicha obra.

3. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de la misma comunidad autónoma, siempre que exista acuerdo expreso entre ambas partes para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años

consecutivos, excepto que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho plazo.

4. El cese de los/las trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los/as contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación de 15 días naturales.

5. Los contratos que se realicen con arqueólogos/as directores/as de las intervenciones arqueológicas no finalizarán con el trabajo de campo, sino que finalizarán en el momento en que se entregue la preceptiva memoria arqueológica. Esta vinculación también se podrá realizar a través de un contrato específico para la elaboración de la memoria, previo acuerdo con el/la director/a de la actuación, y en un período que, en ningún caso, superará los cinco meses desde el final de la intervención de campo.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el art. 49.1º c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una indemnización por cese del 2,5 por ciento, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

**Artículo 19º.-Profesionales autónomos.**

Con el fin de evitar la utilización generalizada o abusiva de profesionales autónomos para eludir las obligaciones pactadas en este convenio, las empresas no podrán contratar con aquellos/as la prestación de servicios independientes por debajo de los costes laborales que se derivarían de la contratación de un trabajador/a por cuenta ajena de la misma categoría y en iguales condiciones laborales.

**Artículo 20º.-El salario.**

1. Estructura del salario. Se distinguen los siguientes conceptos:

-Salario base: se entenderá por tal el que figura por cada categoría en la tabla salarial (artículo 20º.2).

-Pagas extras: los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho exclusivamente a dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán antes del día 15 del mes de julio y antes del 20 de diciembre, respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría, el importe que figura en la tabla salarial del artículo 20º.2.

A los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural se les devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo período.

-Vacaciones: el personal afectado por este convenio, sea cual sea su modalidad de contratación laboral,

tendrá derecho a disponer de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

La cuantía de la retribución de las vacaciones es la que figura en la tabla salarial del artículo 20º.2.

Las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier momento del año, sometidas a la organización y necesidades de cada empresa.

-Plus de asistencia: se les abonará a todos los trabajadores/as en la cuantía señalada en la tabla salarial (artículo 20º.2) y se devengará por día efectivo de trabajo siempre que el trabajador/a preste servicio efectivo, al menos, durante cuatro horas.

-Plus de transporte: con el fin de compensar los gastos que repercuten en los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, habida cuenta de la movilidad de estos, que constituye una característica de este sector, se abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, que se determina en las tablas reflejadas en el artículo 20º.2.

## 2. Tabla salarial:

Para las categorías profesionales señaladas en el artículo 13º, la tabla salarial para el año 2009 quedaría como sigue:

Grupo	Categoría	Salario base	Plus asist.	Plus transp.	PP.EE.	Vacac.	Salario br. mes	Salario Br. año
I	Director/a	1.333,87	171,19	305,70	250,85	125,42	2187,03	26.244,36
	Técnico/a	885,51	171,19	305,70	176,12	88,06	1626,58	19.518,96
	Técnico/a de apoyo	805,01	171,19	305,70	162,70	81,35	1525,95	18.311,40
	Arqueólogo/a empresa	880,42	171,19	101,90	175,27	87,63	1416,41	16.996,92
II	Técnico/a esp.	885,51	171,19	203,80	176,12	88,06	1524,68	18.296,16
III	Oficial/a auxiliar	725,53	171,19	305,70	149,45	74,73	1426,60	17.119,20
	Auxiliar	664,40	171,19	203,80	139,26	69,63	1248,28	14.979,36
IV	Jefe/a adm.	752,02	171,19	101,90	153,88	76,93	1255,92	15.071,04
	Oficial/a adm.	723,49	171,19	101,90	149,11	74,56	1220,25	14.643,00
	Auxiliar adm.	664,40	171,19	101,90	139,26	69,63	1146,38	13.756,56

En el año 2010 el salario señalado en las tablas anteriores se revalorizará en el mismo porcentaje que el IPC real de cada año, incrementándose los salarios, desde el 1 de enero, en el porcentaje del IPC previsto por la Administración. Para el caso de que exista diferencia entre el IPC real y el previsto, en el momento en que la misma se constate se abonará la diferencia a los trabajadores/as con efectos del 1 de enero de cada año.

## Artículo 21º.-Pago de haberes.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

2. Las empresas quedan obligadas, excepto acuerdo específico con el trabajador/a, a pagar las retribuciones mediante transferencia bancaria, para lo cual el trabajador/a deberá aportar los datos necesarios.

3. El trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a esta, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

## Artículo 22º.-Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este convenio aceptan reducir a lo mínimo imprescindible la realización de horas extras, siendo la intención de las partes la supresión total de las mismas. En el caso de que se tengan que realizar, su normativa será la siguiente:

a) Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que vengan motivadas por causas de fuerza mayor.

b) Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

c) El importe de la hora extraordinaria tendrá un incremento de un 75% sobre la hora común.

d) Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos de descanso en la proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada.

## Artículo 23º.-Gastos de desplazamiento, mantenimiento y alojamiento.

En el caso de los trabajadores/as indefinidos, el pago derivado de estos gastos se realizará mediante la presentación por parte del trabajador/a de las facturas oficiales de los mismos.

## Artículo 24º.-Complemento de IT.

1. En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo acontecido dentro del horario laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y el plus de asistencia fijados en la tabla de retribuciones de este convenio y durante un período máximo de seis meses, excepto que finalice antes del contrato de trabajo o la obra.

2. En el caso de enfermedad común, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y el plus de asistencia fijados en la tabla de retribuciones de este convenio durante un período máximo de un mes.

## Artículo 25º.-Ropa de trabajo y equipos.

La empresa queda obligada a facilitarles a todos los trabajadores/as, desde el momento de su contratación, la ropa de trabajo y el equipo exigido por la legislación vigente.

**Artículo 26º.-Jornada.**

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

2. La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, se extenderá de lunes a viernes, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes.

3. En la jornada continuada de seis o más horas, se establece un período de descanso diario de treinta minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo. En la jornada partida los trabajadores/as tendrán derecho a un período de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. La jornada de los viernes será continuada de mañana desde el mes de mayo hasta el mes de octubre, finalizando a más tardar a las 15.00 horas. Los directores/as de los controles y seguimientos arqueológicos podrán prestar sus servicios los viernes por la tarde siempre que exista actividad de obra que necesite su presencia.

**Artículo 27º.-Calendario laboral.**

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo dispondrán de los siguientes días festivos:

-Festividades estatales.

-Festividades gallegas.

-Festividades locales (referentes al domicilio social de la empresa).

-Asimismo, por convenio, se establecen como festivos el 24 y el 31 de diciembre.

En caso de que, por acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se decida trabajar en día festivo, este se compensará por otro en jornada distinta, como máximo dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Por lo que respecta al trabajo en días festivos, sólo se contempla en los casos estipulados por la legislación vigente. En este caso, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extraordinarias.

**Artículo 28º.-Permisos retribuidos.**

Los trabajadores/as afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, se podrán ausentar o faltar al trabajo con pleno derecho a seguir manteniendo su remuneración como si hubieran prestado servicio por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

A) Por matrimonio: 15 días.

B) En caso de muerte del/la cónyuge, padres/madres o hijos/as: 3 días si el hecho acontece en la misma provincia y 5 días si acontece fuera de ella. El permiso será también de tres días y de cinco días, respectivamente, en caso de fallecimiento de abuelos/as, padres/madres políticos, nietos/as, hermanas y hermanos políticos.

C) En caso de operación de los familiares descritos en la línea B, el permiso necesario para visitarlos será de hasta ocho horas distribuidas durante una semana.

D) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, 5 días naturales.

E) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

F) Por la consulta al médico/a especialista: el trabajador/a le presentará a la empresa el correspondiente volante médico del/la de cabecera que proponga la visita al médico/a especialista y, posteriormente, el trabajador/a deberá justificar documentalmente el tiempo utilizado; en la segunda y posteriores visitas al/a la especialista, con el justificante de aquel/la será suficiente.

G) 2 días en los casos de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o 5 si necesita un desplazamiento fuera de la provincia.

H) A los trabajadores/as que desempeñen cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.

I) Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de su hijo/a menor de nueve meses, tienen derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, si es su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realicen en una hora. De este permiso podrán disponer el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, incrementándose proporcionalmente al número de hijos/as en caso de partos múltiples.

L) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con pleno derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

M) Quien, por razón de guarda legal, tenga a su cargo directo algún menor de seis años o un disminuido/a físico o psíquico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un tercio y, como máximo, de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no se pueda valer por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada recogida en este punto constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresa-

rio/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los anteriores puntos de este artículo, le corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada horaria. El trabajador/a deberá avisar previamente al empresario/a con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

N) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Ñ) Los trabajadores/as indefinidos dispondrán de un día de libre disposición que podrán solicitar en cualquier momento, aunque deberán comunicarlo a la empresa con 7 días de antelación.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

Si la legislación vigente establece el derecho para las/los trabajadoras/ores a la licencia o permisos para la conciliación de la vida familiar, los permisos retribuidos establecidos en este artículo se sumarán a los establecidos en la legislación de carácter general.

#### Artículo 29º.-*Excedencias.*

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se observará la legislación vigente. A los trabajadores/as fijos que soliciten excedencia voluntaria les será reservado su puesto de trabajo durante el primer año, estando obligada la empresa a reincorporarlos/as al puesto, siempre que el trabajador/a lo solicite con un plazo no inferior a 30 días a la fecha de reincorporación.

#### Artículo 30º.-*Extinción del contrato de trabajo.*

Las causas, formas, procedimientos y efectos, tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contrato de trabajo, son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los trabajadores/as y la dirección de la empresa.

En lo referente a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 15 días de antelación, siempre que el contrato de trabajo tenga una duración superior a un año.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de esta obligación de avisar previamente con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuenta de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de demora en el aviso previo, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplir el trabajador/a el aviso previo estipulado, si la empresa no le entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y

ello no se debe al rechazo injustificado de ella por parte del trabajador/a, este tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, del interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa estará obligada en contratos de modalidad temporal, de duración superior a doce meses consecutivos, a avisar previamente al trabajador/a de esta decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir este aviso previo, o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador/a el importe de un día de salario por cada día de plazo incompleto con el máximo de quince días de salario.

El contrato nunca podrá ser extinguido por causas ajenas a los firmantes de este convenio, especialmente por motivos meteorológicos.

#### Artículo 31º.-*Jubilación.*

Los trabajadores/as interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de sustitución, de conformidad con el previsto en la legislación vigente y el artículo 15.2º del Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos trabajadores/as con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otros trabajadores/as perceptores de prestaciones por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

#### Artículo 32º.-*Faltas y sanciones.*

##### Criterios generales.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en este capítulo o en otras normas laborales o sociales.

##### \* Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en: leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

##### -Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de

asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de la atención y la diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, a condición de que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, supuesto en el cual podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, hacia sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado/a para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

o) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares sin la debida autorización.

-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minu-

tos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas, en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/ella como de otros trabajadores/as.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as.

h) El descuido o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información del trabajo o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador/a hubiera presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes/as, al empresario/a o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

o) El descuido grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/la tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando medie sanción por escrito de la empresa.

q) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

-Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que esté en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, instrumentos, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto, consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

p) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que sea objeto de sanción por escrito.

Sanciones y aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

-Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el apartado 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del/la que comete la falta.

b) La categoría profesional de éste/a.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que posean la condición de representante legal o sindical, les será instruído expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte de la persona interesada, los/las restantes miembros de la representación a que éste/a perteneciera, si los/las hubiere.

El deber de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores/as de los que tenga constancia que están afiliados/as a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los/las hubiere.

Otros efectos de las sanciones.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

*Disposiciones adicionales*

Primera.-Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesaria sensibilización de las empresas y de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, recordándoles a las primeras su deber ineludible de prestarles la protección adecuada y eficaz a los trabajadores/as y a éstos/as, su diligencia y colaboración, como primeros destinatarios/as en cuantas medidas preserven su salud e integridad física.

La complejidad inherente a esta materia aconseja que las empresas pequeñas y medianas sin suficiente estructura para ello concierten con empresas especializadas la necesaria evaluación inicial de riesgos y sus posibles revisiones y el asesoramiento adecuado para el seguimiento de la observancia estricta de sus obligaciones en todo lo que atañe a la seguridad y salud laboral.

Segunda.-Según el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores/as en la empresa, se establece una antigüedad mínima en la empresa de tres meses para concurrir como candidato/a a elecciones sindicales (R.D. 1844/1994, de 9 de septiembre).

Tercera.-Las partes firmantes de este convenio acuerdan que prestarán especial vigilancia para que se cumplan las disposiciones legales en materia de igualdad.

**IV. OPOSICIONES Y CONCURSOS****CONSELLERÍA DE HACIENDA**

*Resolución de 2 de junio de 2009, del tribunal designado para calificar el proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo facultativo de grado medio de la Xunta de Galicia (grupo B), escala de ingenieros técnicos forestales, convocado por la Orden de 28 de diciembre de 2007 (Diario Oficial de Galicia número 7, del 10 de enero de 2008), por la que se hace pública la baremación provisional de la fase de concurso.*

En sesión que tuvo lugar el día 2 de junio de 2009, el tribunal nombrado por la Orden de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia de 2 de octubre de 2008 (DOG número 195, del 8 de octubre), para calificar el proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo facultativo de grado medio de la Xunta de Galicia (grupo B), escala de ingenieros técnicos forestales, convocado por la Orden de 28 de diciembre de 2007 (DOG número 7, del 10 de enero

de 2008), y de conformidad con lo establecido en dicha orden,

**ACORDO:**

Primero.-Hacer pública, como anexo a esta resolución, la baremación provisional de la fase de concurso con indicación de la puntuación obtenida por los aspirantes, de acuerdo con lo dispuesto en la base II.3.2. de la convocatoria.

Segundo.-De acuerdo con lo dispuesto en la base II.3.5. de la convocatoria, los aspirantes podrán presentar las reclamaciones que juzguen oportunas en relación con las puntuaciones en el plazo de (10) diez días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Diario Oficial de Galicia*. Estas reclamaciones irán dirigidas al tribunal calificador del proceso selectivo para el ingreso en el cuerpo facultativo de grado medio de la Xunta de Galicia (grupo B), escala de ingenieros técnicos forestales, Dirección General de la Función Pública-Consellería de Hacienda en Santiago de Compostela.

Santiago de Compostela, 2 de junio de 2009.

José Luis Chan Rodríguez  
Presidente del tribunal

**ANEXO****Puntuaciones provisionales obtenidas en la fase de concurso.  
Escala de ingenieros técnicos forestales**

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	BASE II.3.2.1	BASE II.3.2.2	BASE II.3.2.3	BASE II.3.2.4	TOTAL
444791Z7-A	ALBERTE RIVERA, MARÍA JOSÉ	0	6,8	1	0	7,8
76777722-L	ARAUJO FERNÁNDEZ, JOSÉ MANUEL	0	0	17,8	0	16
10088919-S	BARREDO SILVA, HUGO	0	0	0	0	0
44076975-M	BARREIRO FILGUEIRA, ALFONSO	0	1,8	0	0	1,8
18987457-Z	BERNAD COLAS, MARÍA ISABEL	0	0	0	0	0
44807236-Q	BLANCO SILVA, RAQUEL	0	5,4	1,2	0	6,6
76578712-M	CAPÓN DOMÍNGUEZ, MANUEL	0	8,6	0	0	8,6
77005746-K	CARRAL GÓMEZ, LORENA	0	0	0	0	0
33337325-K	CARREIRA FERNÁNDEZ, RAQUEL	7,5	0	0	0	7,5
33326104-R	CASTRO-GIL SEJAS, JOSÉ RAFAEL	0	8,6	0	0	8,6
33538968-T	CORDAL CUBA, JAVIER	0	0	0	0	0
33994031-P	DÍAZ DOVAL, JESÚS	0	0	24,8	0	16
33334485-X	ESTÉVEZ VÁZQUEZ, MÓNICA	0	12,4	0	0	12,4
33334253-P	FERNÁNDEZ CABANAS, JOSÉ MARÍA	0	4,2	0,4	0	4,6
76996350-D	FERRO FERNÁNDEZ, CATUXA	0	0	0	0	0
33336357-L	GASALLA REGUEIRO, MANUEL	0	0	0	0	0
34959126-T	IGLESIAS MONTES, ROI	0	2	0,4	0,8	3,2
71504453-Y	MARTÍNEZ ÁLVAREZ, VÍCTOR MANUEL	0	0	0	1	1
30794817-W	MIGUEL ESPEJO, ÁNGELA DE	0	0	0	0	0
36141855-T	MOREDA RODRÍGUEZ, EDNA	0	4,2	3	0	7,2
76719173-M	MOSQUERA GONZÁLEZ, JUAN MANUEL	0	8	2,2	4	14,2
46901856-A	NAVEIRAS DE UÑA, BEATRIZ	0	0	0	0	0
76969538-S	OTERO ALCALDE, ALEJANDRO	0	0	0	0	0
34897870-Q	PARDO SORRIBAS, MARÍA JOSÉ REYES	0	7	3,2	0	10,2
53110213-Q	PAZOS PINTOS, AMALIA ELSA	0	0	13,2	0	13,2
44815060-C	PIÑEIRO TUBIO, XOSÉ ALBERTE	7,125	0	0	0	7,125
33341070-V	RODRÍGUEZ GAYOSO, JOSÉ	0	0	0	0	0
76861952-T	RODRÍGUEZ RIVAS, ANTONIO	0	0	0	0	0
44076289-D	SALVADO GARABOA, ROBERTO	0	9	3	0	12
44448404-F	TODEA GONZÁLEZ, ANTONIO	0	1,8	0	0	1,8
76415472-L	VÁZQUEZ REY, JORGE	0	8,6	0	0	8,6
76778180-V	VIDAL CES, PABLO	0	25	0	0	16
50086741-D	YUSTE HEREDERO, IGNACIO MANUEL	50,25	0	0	0	18