

	Valor bruto hora extra unificado
Maestro Industrial	325
Capataz	376
Analista de Laboratorio	288
Auxiliar de Laboratorio	322
Jefe de Sección de Organización de 1. ^a	414
Jefe de Sección de Organización de 2. ^a	391
Técnico de Organización de 1. ^a	374
Técnico de Organización de 2. ^a	325
Auxiliar de Organización	213
Jefe de Proceso de Datos	426
Jefe de Explotación	420
Programador Ordenadores	391
Operador de Ordenador	358
Empleados	
Jefe de 1. ^a administrativo	426
Jefe de 2. ^a administrativo	414
Oficial de 1. ^a administrativo	391
Oficial de 2. ^a administrativo	358
Auxiliar A	321
Auxiliar	213
Aspirante	151
Subalternos	
Almacenero	326
Conserje	259
Cobrador	305
Capataz de Peones	330
Portero	252
Auxiliar de Almacén	274
Mozo de Almacén	256
Escribiente de Taller	256
Obreros	
Hombres:	
Oficial de 1. ^a oficio auxiliar	302
Oficial de 2. ^a oficio auxiliar	274
Oficial de 3. ^a oficio auxiliar	252
Profesional de 1. ^a Industria	274
Profesional de 2. ^a Industria	252
Ayudante especialista	235
Peón	225
Mujeres:	
Encargada de actividades complementarias	274
Oficiala de 1. ^a especial de actividades complementarias	230
Oficiala de 1. ^a de actividades complementarias	220
Oficiala de 2. ^a A de actividades complementarias	205
Oficiala de 2. ^a B de actividades complementarias	199

ANEXO 3

Subvención por escolaridad

La ayuda anual que recibe el personal con hijos que están en edad escolar se registrará, a partir del curso 1977/78, por las cifras fijadas en la siguiente escala:

	Pesetas
Enseñanza Preescolar (hasta seis años)	10.000
Enseñanza General Básica (1. ^o a 4. ^o cursos)	12.000
Enseñanza General Básica (5. ^o a 8. ^o cursos)	13.000
Bachillerato Superior y Bachillerato Unificado Polivalente	15.000
C. O. U.	17.400
Formación Profesional primer grado	15.000
Formación Profesional segundo grado	17.400
Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y asimiladas	18.000
Enseñanza Superior	20.000

26542

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores; y Resultando que con fecha 4 de julio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes el 30 de junio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el citado acuerdo y, previo informe, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que resolvió dar la conformidad al mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación; que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.^o Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Tabacalera, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 30 de junio de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.^o, 2, y en el artículo 7.^o del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.^o Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

3.^o Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 9 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «TABACALERA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

Periodo de vigencia y vinculación a la totalidad

Artículo 1.^o Periodo de vigencia.

I. Los presentes acuerdos iniciarán su vigencia al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que de los mismos resulten.

II. Tendrán como plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1978, al igual que el Convenio que se revisa, al que queda hecha remisión en cuanto a denuncia, prórrogas o cualquier otro extremo sobre su continuidad o revisión.

III. Las cláusulas de contenido económico iniciarán su efectividad a partir del 1 de enero de 1978, salvo en los casos en que expresamente se determine otra fecha, liquidándose en los supuestos generales las cantidades devengadas desde el citado 1 de enero de 1978 o, en otro caso, desde el momento que para cada caso particular se determine.

IV. Continuarán en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo y los acuerdos no derogados, adoptados en Convenios anteriores, así como, con plena eficacia, cuantas cláusulas del Convenio de 1977 no resulten afectadas por los presentes pactos.

Art. 2.^o Vinculación a la totalidad.—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en los presentes acuerdos constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las condiciones acordadas suponen las de la totalidad.

Si las autoridades laborales en el ejercicio de las facultades que les son propias no aprobaran algunas de las condiciones pactadas, el conjunto de acuerdos quedará invalidado en su totalidad, procediéndose a la tramitación que legalmente hubiera de corresponder.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 3.^o Determinada la masa salarial bruta correspondiente al año 1977, de conformidad con lo prevenido por el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, se ha observado para la determinación de su crecimiento lo dispuesto en el apartado primero del artículo primero de la citada disposición.

Por ello se ha tenido en cuenta separadamente lo que supone los aumentos por antigüedad y ascensos, aplicándose los índices de crecimiento que se señalan en la repetida disposición.

De la cantidad resultante se ha deducido el mayor costo previsto para el año 1978 de las cuotas patronales de la Caja de Pensiones de «Tabacalera, S. A.», y de la Seguridad Social, estimándose el de esta última, en principio, en un 18 por 100.

Del importe remanente se ha aplicado la suma de 81.896.048 pesetas para el incremento de los salarios más bajos de los niveles II al V del personal del grupo 4.º, Obrero, Administradores Subalternos de 7.ª y 8.ª categoría, Auxiliar de Entrada, Auxiliar de Almacén, Dependiente de la Expendeduría Central, Ayudante de Caja en Oficinas Centrales y Telefonista, todos ellos del grupo 2.º; Administrativo y la totalidad del personal del grupo 3.º, Subalterno, previa deducción del importe de la reducción de jornada a que se refiere el artículo 16.

La cantidad restante se ha distribuido en la siguiente forma: el 70 por 100 con carácter lineal y el otro 30 por 100 de forma porcentual, que girará sobre el salario base, gratificación por cargo, gratificación por razón de jornada y garantías personales del salario.

En el supuesto de que existiese variación en el cálculo estimado, el importe de las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la Empresa, a ingresar durante el presente año, se acuerda, para el caso de que el mismo no alcance una elevación en relación con la cantidad ingresada en 1977 de 18 puntos de porcentaje, que la diferencia en menos resultante se dedicará a incrementos salariales en igual forma en que ha sido distribuida la masa salarial, especificada en el párrafo quinto de este artículo, es decir, 70 por 100 lineal y 30 por 100 porcentual.

Los aumentos resultantes de la aplicación de los párrafos anteriores tendrán la denominación de «Incrementos revisión salarial, año 1978».

El resto de los conceptos retributivos comprendidos en la masa salarial bruta quedarán congelados a los mismos valores que figuran en la tabla de salarios y retribuciones del año 1977, salvo las elevaciones asignadas a los puestos de trabajo de menor entidad, como consecuencia de la distribución de la suma de 81.896.048 pesetas, a la que ha quedado hecha referencia.

Este nuevo concepto «Incremento revisión salarial, año 1978» formará parte del haber regulador definido en el artículo 18 del Convenio Colectivo de 1975, y se computará a efectos de cotización a la Seguridad Social y a la Caja de Pensiones.

Art. 4.º La Compañía procederá antes del 31 de diciembre del presente año a realizar un estudio de la norma salarial del personal del grupo 4.º, Obrero, con el fin de procurar determinar una estructura más racional, de conformidad con las técnicas de valoración de puestos de trabajo, y en la que participarán los trabajadores elegidos a través de los cauces de representación sindical a nivel de Empresa.

Art. 5.º *Primas a la producción.*—Cuando un trabajador venga actuando dentro de un sistema de incentivos y no pueda realizar su trabajo por causas independientes de su voluntad, tales como siniestro total o parcial, disminución patente de los volúmenes de producción por causas externas no controlables ni imputables a la Empresa, cambio de ubicación del centro de trabajo, reducción del parque de maquinaria que produzca un excedente de plantilla, falta de fluido eléctrico, percibirá el salario de calificación acreditado para su nivel y puesto de trabajo, más un suplemento fijo del 30 por 100 de dicho salario de calificación. Este párrafo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este documento.

La Compañía revisará el sistema de «Primas a la producción» con anterioridad al 31 de diciembre del presente año. En los estudios y trabajos que se realicen para dicho fin participarán los trabajadores, a través de los cauces representativos de los mismos.

Art. 6.º El 15 por 100 que percibe el personal de los grupos Técnico, Administrativo y Subalterno se devengará sin condicionamiento alguno, quedando por ello anulado el Manual de Procedimiento hoy vigente.

CAPITULO III

Seguridad social

Como consecuencia de la coincidencia de criterios en relación con el contenido de la petición formulada por los trabajadores en la que se solicitaba la inclusión del personal de la Empresa en la totalidad de las contingencias protegibles por el Régimen General de la Seguridad Social, ambas representaciones acuerdan:

Art. 7.º Por la Empresa se continuarán con la mayor rapidez las gestiones tendentes a facilitar la integración del personal en la totalidad de las contingencias del Régimen General de la Seguridad Social, respetando al personal actual los derechos adquiridos.

Art. 8.º Con el fin de conocer cuantas gestiones haya realizado o pueda realizar la Empresa a tal objeto y apoyar, en su caso, las negociaciones que resulten pertinentes, se constituirá en el seno de la División Social una Comisión formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa.

Art. 9.º Para hacer posible la incorporación en las nuevas plantillas del Depósito de Rama de Cádiz del personal de la

Sección Provincial de Transporte y Comercio que vienen prestando servicios ocasionalmente en dicha dependencia, hasta el número previsto a ese fin y facilitar la integración que se prevé en el artículo 21, todo el personal que ingrese en la Compañía a partir de la fecha de la firma de este acuerdo, entre el que se contará el procedente de la referida Sección Provincial de Transportes y Comercio, quedará incluido en la totalidad de las contingencias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus disposiciones reglamentarias.

Este personal de nuevo ingreso quedará, por consiguiente, excluido del específico Régimen de Previsión de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y, por tanto, no le serán de aplicación las disposiciones de Reglamentación de Trabajo, Convenios Colectivos, Circulares, Instrucciones y cualesquiera otros acuerdos o normas reguladoras de dicho sistema específico de Previsión Social.

Art. 10. A los trabajadores del grupo IV, Obrero, en incapacidad laboral transitoria, la Compañía abonará desde el primer día que se encuentren en esta situación las prestaciones que a partir del cuarto concede el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por las que la misma viene ya acreditando a partir de dicho día.

Esta disposición tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 1978.

Art. 11. Ambas partes acuerdan hacer un llamamiento a la responsabilidad de los trabajadores, con el fin de que la mejora convenida no suponga en modo alguno una causa para la elevación del absentismo laboral, y manifiestan explícitamente su rechazo a toda posible conducta que contravenga los principios que inspiran la importante mejora establecida en el artículo anterior.

Art. 12. El personal que procedente de la situación de invalidez Provisional se reincorporara al servicio activo, en virtud de lo dispuesto en las normas que regulan aquella, se les reconocerá por la Empresa como tiempo de servicio efectivo aquel en que hubiera permanecido en dicha situación.

CAPITULO IV

Otras mejoras sociales

Art. 13. *Jubilaciones.*—Se modifica la normativa vigente recogida en los artículos 51 y 52 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, con las variaciones introducidas en el Convenio Colectivo de 1969, en relación a la jubilación forzosa del personal de los grupos laborales subalterno y obrero, y a la voluntaria, para todo el personal, en la forma siguiente:

1. Jubilación forzosa.—El personal de los grupos tercero y cuarto pasará a la situación de jubilado al cumplir sesenta y cinco años de edad.

Subsisten con plena vigencia las normas que regulan la jubilación forzosa para el resto de los grupos laborales, así como las escalas para la determinación del haber pasivo.

2. Jubilación voluntaria.—Podrá jubilarse voluntariamente el personal de los grupos primero, segundo y tercero y el masculino del grupo cuarto siempre que haya cumplido sesenta años de edad y treinta de servicios.

Asimismo podrán jubilarse, a solicitud propia, el personal femenino del grupo cuarto que cumple sesenta años de edad y lleve, por lo menos, quince de servicios.

Sobre el haber regulador definido en el apartado c) del número 5) del artículo 18 del Convenio Colectivo de 1975, se determinará el haber pasivo con arreglo a las siguientes escalas:

Personal de los grupos primero, segundo y tercero y masculino del grupo cuarto

Con sesenta años de edad y treinta y cinco de servicios, 100 por 100.

Con sesenta años de edad y treinta de servicios, 90 por 100.

Personal femenino del grupo cuarto

Con sesenta años de edad y de quince a veinte años de servicios, 50 por 100.

Con sesenta años de edad y de veinte a veinticinco años de servicios, 65 por 100.

Con sesenta años de edad y de veinticinco a treinta años de servicios, 80 por 100.

Con sesenta años de edad y treinta años de servicios, 90 por 100.

Con sesenta años de edad y treinta y cinco años de servicios, 100 por 100.

El personal de los grupos primero y segundo podrá jubilarse con el 100 por 100 de su haber regulador, siempre que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de servicios.

Art. 14. *Pase a la situación pasiva por disminución de capacidad.*—Excepcionalmente, aquellos trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, entendiéndose por tal la que le produzca una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, o bien lo que consideren que su capacidad física o psíquica para el desempeño normal de su

trabajo se encuentra sensiblemente disminuida, podrán solicitar de la Empresa, aportando los justificantes que consideren oportunos, su pase a la situación de baja en el servicio activo, aunque no reúna los requisitos de edad y años de servicio exigidos para la jubilación voluntaria.

La Compañía, previo informe de un tribunal médico designado al efecto, resolverá estas peticiones teniendo en cuenta no sólo el tipo de incapacidad, sino también las circunstancias específicas de cada caso.

El personal que pase a esta situación percibirá una cantidad equivalente a aquella que le hubiera correspondido por sus años de servicio, de conformidad con la escala establecida para la jubilación forzosa.

Art. 15. *Medicina preventiva*.—Ambas partes consideran del mayor interés el desarrollo de la medicina preventiva de Empresa, por estimar que a través de ella se pueden combatir eficazmente tanto la enfermedad profesional como la común y conseguir en general unas más satisfactorias condiciones en el trabajo.

Para ello se arbitrarán los medios precisos para que periódicamente, además de los reconocimientos médicos habituales, se efectúen chequeos médicos a todos los trabajadores de la Compañía.

CAPITULO V

Jornada y licencias

Art. 16. *Jornada*.—Se modifica el contenido del artículo veintitrés del Convenio Colectivo de 1975, reduciéndose a partir del 1 de diciembre del presente año la jornada máxima de trabajo para el personal de las categorías profesionales y grupos laborales que a continuación se indican, fijándola en cuarenta horas semanales.

Personal del grupo cuarto, obrero.—Se establecerá su jornada en cuarenta horas semanales, repartidas en ocho horas diarias de lunes a viernes.

Personal subalterno.—Excepto los Ordenanzas y Porteros que disfruten de casa-habitación o gratificación por tal concepto, todo el personal de este grupo tercero de las Dependencias provinciales tendrá una jornada de siete horas diarias de lunes a viernes y de cinco horas los sábados.

Estas jornadas no serán de aplicación a los Serenos del grupo tercero y Vigilantes del grupo cuarto por la índole especial del servicio que prestan, pero sí les afectará la reducción de la jornada máxima a cuarenta horas semanales en la misma fecha que a todos los anteriores o sea, el 1 de diciembre de 1978.

Jefes de Almacén, Auxiliares de Almacén y Dependientes de las expendedurías central y modelo.—Cuarenta horas semanales, con jornada de siete horas de lunes a viernes y de cinco horas los sábados.

Para el personal de los grupos segundo y tercero a que se hace referencia en los apartados anteriores y que se acogieron a lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo de 1977, para poder disfrutar de los sábados libres se readaptará, sin reducción alguna, la jornada de trabajo semanal en la forma establecida en los párrafos de este artículo.

Art. 17. *Licencias*.—Se modifica el contenido del artículo 48 bis de la Reglamentación Nacional de Trabajo, con las variaciones introducidas en el Convenio Colectivo de 1972 ampliando en cinco días la licencia por matrimonio, de forma que el personal comprendido en la Reglamentación de Trabajo de «Tabacalera, S. A.», que contraiga matrimonio, tendrá derecho a quince días de licencia retribuida.

No podrá disfrutar de este beneficio el personal femenino que en tal supuesto opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia.

CAPITULO VI

Préstamos, anticipos y viviendas

Art. 18. *Préstamos*.—A los efectos de hacer más operativo el cumplimiento del artículo 19 del vigente Convenio Colectivo de 1977 para la concesión de anticipos reintegrables, se definirá el límite máximo cuya cuantía se determinará en su momento, y que servirá para atender las situaciones de mayor necesidad que pueden presentarse en las distintas dependencias de la Compañía.

Las solicitudes de anticipos se presentarán ante las Jefaturas de las Secciones Sociales de cada dependencia, y serán informadas en cuanto a la veracidad de los hechos, por una Comisión formada por el Director o Jefe de la dependencia, el Jefe de la Sección Social, el Interventor y tres miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

La resolución de los expedientes corresponde al Consejo de Administración de la Compañía o al órgano en quien éste delegue.

Art. 19. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, la Compañía procurará gestionar cerca de las distintas entidades de crédito préstamos a los trabajadores para la adquisición de viviendas.

Art. 20. *Viviendas*.—La Compañía, haciéndose eco del deseo manifestado por sus trabajadores de optar a la compra de las

viviendas que ocupan, construidas por la «Inmobiliaria Darsa», de la cual es obligacionista, promoverá las acciones oportunas dentro de su ámbito de posibilidades con el fin de facilitar su adquisición.

Para llevar a cabo este propósito procederá a efectuar los oportunos estudios para posibilitar dicha adquisición en las condiciones que en su día se establezcan.

CAPITULO VII

Ampliación de plantillas

Art. 21. Hábida cuenta de que por el Consejo de Administración de la Compañía se ha acordado la ampliación de la plantilla en el Depósito de Tabaco en Rama de Cádiz, y a fin de posibilitar el ingreso en dicha dependencia del número que corresponda con arreglo a la referida ampliación de los trabajadores pertenecientes a la Sección Provincial de Transportes y Comercio de la Delegación de Trabajo de Cádiz, que viene prestando servicios ocasionales en aquel Depósito de Tabacos, se acuerda:

Que, exclusivamente para esa dependencia, y hasta que pueda extinguirse el censo actual de estos trabajadores, mediante la ocupación de las vacantes correspondientes a la ampliación y de aquellas otras que puedan producirse en el futuro, los trabajadores de «Tabacalera, S. A.», no harán uso del derecho de preferencia absoluta que para los nuevos ingresos está establecido a favor de ciertos familiares del personal de la Compañía.

CAPITULO VIII

Uniformes, distintivos y prendas de trabajo

Art. 22. Se modifica el artículo 60 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, con las variaciones introducidas en el artículo 33 del Convenio Colectivo de 1975, en cuanto a la duración mínima de las prendas de trabajo, en la forma siguiente:

a) A todos los Porteros, Ordenanzas, Serenos y Vigilantes de la Empresa se les dotará de un uniforme de invierno anualmente, y otro de verano, cada dos años.

b) A los dependientes de las Expendedurías Central y Modelo, también se les facilitará su uniforme de trabajo en el número de tres, cada dos años.

c) Recibirá el mismo tratamiento en cuanto al número, el restante personal de los grupos Subalterno y Obrero, ampliándose por ello a tres prendas de trabajo cada dos años.

CAPITULO IX

Acción sindical en la Empresa

Art. 23. La Compañía, dentro de unos criterios de la mayor flexibilidad, se ajustará en esta materia a la normativa en vigor en cada momento, contando los trabajadores con las mayores facilidades para que la vida sindical en la Empresa resulte lo más satisfactoria posible.

Art. 24. Los trabajadores, a través de los representantes sindicales, en su caso, colaborarán con su participación en aquellos estudios que como reestructuración, valoración de puestos de trabajo, integración en el Régimen General de la Seguridad Social, formación, etc., les afecta de forma directa.

La Empresa recabará, facilitará y garantizará la citada participación quedando, en todo caso, a salvo las competencias del Consejo de Administración de «Tabacalera, S. A.», y las de la Delegación del Gobierno.

CAPITULO X

Comisión mixta

Art. 25. Para la vigilancia y cumplimiento del conjunto de acuerdos adoptados, como consecuencia de la revisión del Convenio Colectivo de 1977, por la aplicación del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, se constituye una Comisión paritaria formada por diez Vocales, cinco de ellos designados libremente por la Compañía y los otros cinco por la representación de los trabajadores y de entre los miembros que formaron parte de la Comisión negociadora.

Son componentes de la Comisión paritaria, en representación de la Compañía:

- D. Baldomero Palomares Díaz.
- D. José María Navajas Lestáu.
- D. Manuel Martín Timón.
- D. Manuel Gago Areces.
- D. José Luis Fernández Silva.

Por parte de los trabajadores:

- D. Antonio Alvarez Rodríguez.
- D. Pedro Berrazueta Sánchez.
- D. Valentín Marañón Gómez.
- D. Félix Ruiz González.
- D. Francisco Zugasti Jiménez.