

dotación económica necesaria para sufragar la contratación, por el período estimado comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007 de los siguientes profesionales:

- Un psicólogo/a;
- Un trabajador/a social
- Un monitor/a ocupacional.

Estos profesionales, coordinados por un educador del Centro Penitenciario, se dedicarán a tiempo pleno a desarrollar este Proyecto de Preparación a la Libertad en el Módulo Joven designado expresamente por el equipo directivo del Centro Penitenciario.

La dotación económica no superará en ningún caso el importe máximo de ciento veinte mil euros (120.000 euros), que será financiada con cargo a la aplicación presupuestaria 05.32.312F.400.0 del presupuesto de gastos de la Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar incluida en enmienda técnica al proyecto de Ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2007, aprobado en el Consello de la Xunta de Galicia de 19 de octubre de 2006 y sujeto a su aprobación posterior por ley, será transferida al Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, a la vista de la presentación de la documentación justificativa del gasto, detallada en el apartado siguiente.

2. Compromisos del Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo:

Primero.—Realizará las gestiones necesarias para la contratación del personal detallado en la cláusula cuarta. 1. apartado tercero.

Una vez comprometido el gasto, el órgano competente del organismo presentará documentación acreditativa del mismo, en la que se certifique que el crédito se ha comprometido para financiar exclusivamente gastos derivados del proyecto de referencia, sin perjuicio de la intervención permanente que realice la I.G.A.E. en el ejercicio de sus competencias.

Segundo.—A través del Centro Penitenciario correspondiente, pondrá a disposición del programa:

Un educador del propio Centro para la coordinación técnica y diaria del programa.

El complemento de otros recursos profesionales de su plantilla (maestros, monitores, etc) cuando sean necesarios para el buen desarrollo de este Programa, que tendrá un carácter prioritario en el marco del Plan de Tratamiento del propio Centro.

Tercero.—Serán facilitados los medios materiales y técnicos necesarios que exija la aplicación del programa, de acuerdo con su equipo directivo y en función de la organización del Centro penitenciario.

Quinta. *Comisión de seguimiento.*—Órgano Colegiado de seguimiento del convenio.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Mixta de seguimiento que estará compuesta por dos personas de la Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar designadas por la Dirección Xeral de Xuventude e Solidariedade, por el Director y el Subdirector de Tratamiento del centro penitenciario donde se va a desarrollar el Programa y un representante de la Delegación del Gobierno en esa Comunidad Autónoma. Las partes podrán recabar el asesoramiento técnico que consideren oportuno.

Las funciones de esta comisión serán establecer los objetivos a alcanzar en cada período, así como la evaluación de los mismos. Igualmente le corresponderá la resolución de las dudas y controversias que pudieran producirse en la ejecución del Convenio.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula novena.

El régimen de funcionamiento y toma de acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre órganos Colegiados.

Sexta. *Identificación institucional.*—En todas las actuaciones que se lleven a cabo, en todo o en parte, mediante este Convenio, se hará constar la colaboración de las tres instituciones, atendiendo a los logotipos oficiales aprobados por ellas.

Séptima. *Vigencia del convenio.*—El presente convenio tendrá vigencia desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2007. Dentro del mes siguiente a dicha fecha, los Organismos se obligan a presentar una Memoria Final en la que se incluirá la evaluación de las actividades realizadas en el marco del convenio.

Octava. *Resolución del Convenio.*—Serán causas de resolución del convenio:

El incumplimiento por cualquiera de las partes de las obligaciones contraídas mediante el presente Convenio, previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de quince días, dándolo por finalizado y procediendo a la liquidación del mismo.

El mutuo acuerdo entre las partes

La imposibilidad manifiesta de ejecutar el objeto convenido.

En el supuesto de resolución por incumplimiento de lo convenido, las actuaciones que se hallen en curso se llevarán a término, no pudiendo justificar con cargo al mismo ninguna nueva actividad a partir de la fecha de denuncia del convenio.

Como consecuencia de ello, las cantidades no invertidas en los términos que autoriza el Convenio serán devueltas, aplicando al efecto las disposiciones de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y del Decreto Legislativo 1/1999, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de régimen financiero y presupuestario de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Novena. *Régimen jurídico.*—El presente convenio se rige por lo estipulado en el mismo, siendo de aplicación la exclusión contemplada en el artículo 3.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Décima. *Naturaleza.*—En razón de lo manifestado en la cláusula anterior, el presente convenio tiene naturaleza jurídico-administrativa. La jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del mismo.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con todo lo anterior, las partes firman el presente convenio en el lugar y fecha expresados, en tres ejemplares que dan fe.—Por el Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, Mercedes Gallizo Llamas.—Por la Vicepresidencia de Igualdad y de Bienestar, María Jesús Lago Vilaboa.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

6202

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Marco sobre el desarrollo de la disposición transitoria quinta del XVI Convenio colectivo de Transformación Agraria, S.A. para el personal adscrito a los convenios colectivos del campo y forestal.

Visto el texto del Acuerdo Marco sobre el desarrollo de la Disposición Transitoria Quinta del XVI Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA) para el personal adscrito a los convenios colectivos del campo y forestal (Código de Convenio n.º 9005002) que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO MARCO SOBRE EL DESARROLLO DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA DEL XVI CONVENIO COLECTIVO DE TRAGSA, PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL CAMPO Y FORESTAL

Preámbulo

La Empresa de Transformación Agraria S. A. (TRAGSA) tiene configurado un amplio objeto social así como diversas líneas de actuación vinculadas, principalmente, al desarrollo rural y a la conservación del medio ambiente. La mayor parte de sus servicios se prestan para la Administración del Estado y a las distintas CC. AA.

En igual medida, la pluralidad de actividades y su diseminación geográfica han originado que, en el marco de las relaciones laborales, resulten de aplicación más de 40 convenios colectivos. Dichos convenios han venido conviviendo con el Convenio Colectivo de TRAGSA, cuyo ámbito de aplicación afecta únicamente al personal que presta sus servicios en

actividades del sector de la construcción. Dicha convivencia resulta posible en virtud del Principio de Especificidad, ya que a la diversidad de actividades existentes (no existiendo una actividad claramente preponderante sobre el resto) le resulta de aplicación, igualmente, una pluralidad de normativas convencionales.

No obstante lo anterior, tanto la Empresa como la Representación Legal de los Trabajadores, han considerado necesario iniciar un proceso de armonización progresiva de las condiciones laborales que afectan a los diferentes colectivos, salvaguardando siempre los márgenes de competitividad de la Compañía frente a la competencia.

Por tal motivo, en la Disposición Transitoria Quinta del XVI Convenio Colectivo, se contemplaba la constitución de una Comisión Paritaria cuyo objetivo estaba dirigido a la realización de un estudio completo de las distintas normativas que se vienen aplicando a los colectivos de trabajadores de TRAGSA.

Una vez constituida la Comisión y realizado el mencionado estudio, las partes han constatado la posibilidad de iniciar el proceso de armonización de condiciones laborales de los colectivos afectados por los Convenios Provinciales y Autonómicos del Campo y Forestales, bajo los siguientes principios:

La necesidad de armonizar determinadas condiciones laborales entre los colectivos afectados, dotándose de un marco legal.

La garantía para las partes de mantener la paz social y el diálogo sindical.

La armonización ha de conseguirse manteniendo los márgenes de competitividad de la Empresa, en un mercado cada día más competitivo y en el que los precios del servicio vienen determinados por la Administración.

El mantenimiento del Principio de Especificidad, como elemento de cohesión de las relaciones laborales en la Empresa.

Bajo todos estos parámetros, el pasado día 7 de noviembre las partes alcanzaron un Preacuerdo cuyo contenido, tras ser examinado por las diferentes organizaciones firmantes del mismo, ha sido aprobado por unanimidad en los siguientes términos:

ACUERDOS

Primero. *Ámbito de Aplicación.*—El presente Acuerdo Marco resultará de aplicación a todo el personal laboral adscrito a la Empresa de Transformación Agraria, S.A., (en adelante TRAGSA) que, conforme al Principio de Especificidad, se encuentre bajo el ámbito de aplicación de cualquier Convenio Colectivo sectorial del Campo o Forestal.

Por tanto, no resultará de aplicación al resto del personal de TRAGSA incluido bajo el ámbito de aplicación de los artículos 1 y 4 del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA, por prestar sus servicios en actividades del sector de la Construcción, ni al resto de trabajadores de la Empresa no incluidos en los ámbitos indicados en el párrafo anterior.

Segundo. *Naturaleza Jurídica del Presente Acuerdo.*—El Acuerdo Marco se suscribe en virtud de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales en TRAGSA, de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por encontrarse las partes firmantes del mismo legitimadas para su suscripción.

El presente Acuerdo se suscribe en desarrollo de los compromisos establecidos en la Disposición Adicional Quinta del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA, suponiendo una mejora sustancial en las condiciones del colectivo afectado, sin perjuicio de que a dichos trabajadores les siga resultando de aplicación su correspondiente Convenio Colectivo, en virtud del Principio de Especificidad que rige en las relaciones laborales de toda la Empresa. Sobre el particular, las partes ratifican la plena validez en la aplicación del mismo, toda vez que la coexistencia de varios convenios colectivos de aplicación en la Empresa es posible debido a la imposibilidad manifiesta de identificar una única actividad con carácter preponderante entre la multitud de actividades no accesorias que se prestan en la misma, desarrolladas todas ellas de forma independiente.

Tercero. *Vigencia.*—El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha prevista en cada una de las materias reguladas en el mismo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. La finalización de su vigencia quedará referenciada a la de cada Convenio Colectivo de TRAGSA, pudiendo revisarse dentro del año siguiente al de la firma de este último.

Cuarto. *Salario Hora Mínimo.*—Las partes acuerdan establecer un salario hora mínimo por categorías profesionales que se aplicará directamente a aquellos trabajadores cuyos Convenios Colectivos del Campo o Forestales establezcan valores inferiores por dicho concepto retributivo.

Aquellos trabajadores cuyos Convenios Colectivos establezcan importes superiores a los acordados en el presente Acta, continuarán percibiendo sus retribuciones conforme a las referidas normativas.

Estos salarios hora mínimos se actualizarán, a partir del 2007, con los incrementos salariales que para cada anualidad establezca el Convenio Colectivo de TRAGSA.

En el supuesto de que durante la vigencia de ese acuerdo, alguno de los Convenios Colectivos de referencia superase los importes de estos salarios mínimos, los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación pasarían a percibir, como condición más beneficiosa, los salarios establecidos en su propio Convenio Colectivo.

Los importes de los salarios hora mínimos (brutos) acordados son los siguientes:

Capataz: 6,34 €/hora.

Peón Especialista: 5,39 €/hora.

Peón: 5,09 €/hora.

Resto categorías (Tractoristas, vigilantes y conductores): Desde 5,09 €/hora hasta 5,39 €/hora.

Los citados importes se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2006.

Quinto. *Jornada Máxima Anual.*—Establecer una jornada máxima, en cómputo anual, de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Aquellos trabajadores cuyos Convenios Colectivos de referencia contemplen jornadas de trabajo inferiores a esta jornada máxima, mantendrán la de su propio Convenio como condición más beneficiosa.

La aplicación de la jornada máxima anual de 1.768 horas surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2007.

Sexto. *Permisos y licencias.*—Equiparar el régimen de Permisos y Licencias de los colectivos de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de este Acuerdo al establecido en el artículo 33 y Anexo IV del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA.

Dicha equiparación se extiende al crédito de horas sindicales establecido en el artículo 83 del mismo Convenio Colectivo, siempre que los representantes de los trabajadores del Campo o Forestales formen parte de los Órganos de Representación previstos en el Capítulo XIV de la referida norma convencional.

La aplicación del régimen de Permisos y Licencias surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2007.

Séptimo. *Trabajadores Discapacitados.*—Se extenderá, a los trabajadores con capacidad disminuida incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, las mismas posibilidades de readaptación profesional que establece el artículo 41 del XVI Convenio Colectivo de TRAGSA.

La aplicación de estas situaciones surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2007.

Octavo. *Seguro de Accidente.*—Se establecerá una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de accidente (24 horas), garantizando una indemnización, al trabajador o beneficiarios, por importe de 30.050,60 euros en los casos de muerte, incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez.

En el supuesto que algún Convenio Colectivo del Campo o Forestales de referencia estableciese coberturas superiores, mantendrán estas últimas como condición más beneficiosa.

La aplicación de las referidas coberturas surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2007.

Noveno. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente pacto forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Acuerdo quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirá la Comisión Negociadora para subsanar los defectos existentes y ratificar el Acuerdo.

Décimo. *Comisión Paritaria.*—Al objeto de solventar las cuestiones que sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo pudieran surgir, se constituirá una Comisión Paritaria al efecto.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados por la Empresa, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Acuerdo. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria se reunirá:

A instancia de la representación de la Empresa.

A instancia de al menos una de las representaciones Sindicales presentes en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Paritaria se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrarán las mismas dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

Por la Empresa

Por el Comité Intercentros