

denuncia por construcción de un colector, se ha dictado sentencia con fecha 13 de marzo de 1987, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Fallo: Estimamos íntegramente el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid de fecha 11 de mayo de 1984, dictada en el recurso número 279/1983; revocamos y dejamos sin efecto dicha sentencia, y estimamos el recurso interpuesto por «Parquesol Residencia, Sociedad Anónima», contra la resolución del ilustrísimo señor Director general de Obras Hidráulicas de 5 de marzo de 1983, que desestimó los de alzada ante él interpuestos contra las de la Comisaría de Aguas del Duero de 9 de enero, 17 de abril, 29 de septiembre (dos) y 7 de octubre de 1980, anulamos todas estas resoluciones y las dejamos sin efecto, declarando la obligación de la Administración de devolver las cantidades que en concepto de multas haya satisfecho la Sociedad recurrente; sin costas.»

Esta Dirección General, de conformidad con lo establecido en los artículos 103 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia.

Lo que comunico a V. E. para su conocimiento y cumplimiento. Madrid, 6 de octubre de 1987.—El Director general, Juan Rodríguez de la Rúa Fernández.

Excmo. Sr. Presidente de la Confederación Hidrográfica del Duero, Valladolid.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

26320 RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de «Venturini España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Venturini España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo 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, 30 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO DE «VENTURINI ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

TITULO PRIMERO

Disposiciones de carácter general

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Declaración.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa «Venturini España, Sociedad Anónima», en el marco del Estatuto de los Trabajadores para regular las relaciones laborales, organización de trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de representación de los trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Art. 2.º *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*—Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este

Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación, se designará una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, de la que formarán parte tres miembros designados por parte de la Dirección y tres miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o en su revisión.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Art. 3.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del Sector, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada, o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones de trabajo actuales en la Empresa, y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal, con respecto al principio de condición más beneficiosa.

Art. 4.º *Absorción.*—Las mejoras de todo orden: económicas, funcionales, de organización del trabajo o de jornada laboral, que puedan acordarse por disposición legal o normas de obligado cumplimiento, sobre las convenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores, y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Art. 5.º *Vinculación.*—Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas normas, si procede, modificación parcial o total de las normas afectadas.

CAPITULO II

Ambitos de aplicación

Art. 6.º *Territorial.*—Las normas comprendidas en el presente Convenio serán aplicadas en todos los Centros de trabajo que la Empresa mantiene o mantenga en el futuro en cualquier lugar de España.

Art. 7.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la Empresa con exclusión:

- a) Del personal de alta dirección comprendido en el artículo 2, 1, a, del Estatuto de los Trabajadores.
- b) De los Agentes de comercio señalados en el artículo 1, 3, f, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1, 2, b, del Real Decreto 1438/1985.

Art. 8.º *Temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1987, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1987, con excepción de las dietas y locomociones, salvo en lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año, en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento.

Los salarios, dietas y locomociones se revisarán anualmente, es decir, a partir del 1 de enero de 1988.

TITULO II

Organización de trabajo y grupos laborales

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 9.º *Facultad de organización.*—La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesari-

rios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la Empresa.

La Empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Art. 10. *Plantillas y presupuestos de personal.*—La Empresa informará cada año de la plantilla general de su personal; asimismo dará a conocer cada año la relación de trabajadores en la que deberán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos del trabajador, categoría y cargo, antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Todo ello se dará a conocer a los trabajadores y a sus representantes antes del día 10 de febrero de cada año por medio del tablón de anuncios, quienes podrán hacer las observaciones oportunas sobre errores en que se pueda haber incurrido.

Dichos errores deberán ser subsanados por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 11. *Principio.*—El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos, y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o en tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Art. 12. *Grupos laborales.*

Grupo primero. Jefaturas:

Jefe mayor.
Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Jefe de tercera.

Grupo segundo. Personal Administrativo:

Subgrupo A:

Oficial Administrativo mayor.
Oficial Administrativo de primera.
Oficial Administrativo de segunda.
Oficial Administrativo de tercera.

Subgrupo B:

Auxiliar Administrativo de primera.
Auxiliar Administrativo de segunda.
Auxiliar Administrativo de tercera.

Grupo tercero. Personal de Producción:

Subgrupo A:

Oficial mayor.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.

Subgrupo B:

Auxiliar de primera.
Auxiliar de segunda.
Auxiliar de tercera.
Peón.

TITULO III

Ingreso y promoción

CAPITULO PRIMERO

Ingreso

Art. 13. *Ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

La contratación de personal es competencia de la Empresa, y se regirá por las normas legales en vigor.

CAPITULO II

Promoción

Art. 14. *Clases de promoción.*—Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior dentro de los

grupos laborales. Se podrá producir por alguna de las siguientes formas:

- Por años de servicio en la Empresa y categoría, según las escalas recogidas en el artículo 15.
- Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o de la baja en alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.
- Por libre decisión de la Empresa.

Art. 15. *Plazos de promoción.*—La promoción por años de servicio se efectuará con arreglo a la siguiente escala:

Grupo primero. Jefaturas:

- Jefe de tercera. Permanencia durante ocho años y pasa a:
- Jefe de segunda. Permanencia durante ocho años y pasa a:
- Jefe de primera. Permanencia durante ocho años y pasa a:
- Jefe mayor.

Grupo segundo. Personal Administrativo.

Subgrupo B.

- Auxiliar Administrativo de 3.ª Permanencia durante un año y pasa a:
- Auxiliar Administrativo de 2.ª Permanencia durante dos años y pasa a:
- Auxiliar Administrativo de 1.ª Permanencia durante tres años y pasa a:
Oficial Administrativo de 3.ª

Subgrupo A.

- Oficial Administrativo de 3.ª Permanencia durante cuatro años y pasa a:
- Oficial Administrativo de 2.ª Permanencia durante seis años y pasa a:
- Oficial Administrativo de 1.ª Permanencia durante ocho años y pasa a:
- Oficial Administrativo mayor.

Grupo tercero. Personal de Producción.

Subgrupo B.

- Auxiliar de 3.ª Permanencia durante un año y pasa a:
- Auxiliar de 2.ª Permanencia durante dos años y pasa a:
- Auxiliar de 1.ª Permanencia durante tres años y pasa a:
Oficial de 3.ª

Subgrupo A.

- Oficial de 3.ª Permanencia durante cuatro años y pasa a:
- Oficial de 2.ª Permanencia durante seis años y pasa a:
- Oficial de 1.ª Permanencia durante ocho años y pasa a:
- Oficial mayor.

El efecto del ascenso por antigüedad será a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan los plazos.

Para el cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se computará desde la fecha de ingreso en la categoría.

En los casos de incapacidad se aplicará a lo dispuesto en las normas legales.

La incidencia económica de los aumentos de categoría por antigüedad y los nuevos trienios que deben cumplirse se computarán dentro del aumento de la masa salarial correspondiente a cada año. Los incrementos vegetativos se producirán aun cuando no se pacten otros aumentos salariales.

Art. 16. *Condiciones de promoción.*—En el supuesto contemplado en el artículo 14, b), la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad sean fijados por la Dirección de la Empresa como puesto de libre designación.

Art. 17. *Convocatorias.*—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá, una vez consultados los representantes de los trabajadores, las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, que deberá incluir como mínimo:

- Categoría del puesto de trabajo.
- Sección o grupo al que pertenece.
- Instrucción básica mínima.
- Programa de materias y/o pruebas técnicas.
- Remuneración salarial.
- Plazos, lugar, fecha y composición del Tribunal calificador.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas será inferior a quince días naturales, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

Podrán presentarse a estas convocatorias los trabajadores de igual categoría de la misma sección o grupo. En el caso de continuar vacante, los de inferior categoría, de la misma sección o grupo, y de continuar vacante, el resto del personal de la Empresa.

Art. 18. *Los Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros: Dos elegidos por los representantes de los trabajadores, de los cuales uno al menos, y de ser posible, será de la misma sección o grupo y de igual o superior categoría al del puesto a cubrir; los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la Empresa, al igual que un Secretario de actas.

Art. 19. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Todas las pruebas estarán orientadas a la selección de los candidatos para conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración del puesto de trabajo.

Art. 20. *Calificación de las pruebas.*—La calificación de las pruebas será realizada por el Tribunal calificador, que levantará acta, en la que figurarán los resultados obtenidos por cada uno de los candidatos.

Para establecer el orden de preferencia de cada uno de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud se sumará a la calificación global obtenida por cada uno de ellos, que se expresará en una escala de cero a 10 puntos, 0,25 puntos por cada trienio de antigüedad, con un límite máximo de cuatro trienios.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador de mayor antigüedad en la Empresa.

En todo caso, la asignación de menos de cinco puntos en las pruebas que se realicen (calificación global) originará la eliminación inmediata del candidato.

Art. 21. *Periodo de prueba.*—El periodo de prueba del personal de nuevo ingreso en la Empresa será el establecido en la Ley.

Para los candidatos ascendidos mediante pruebas para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, el periodo de prueba será establecido por el Tribunal calificador y se hará público en la convocatoria. Durante este periodo el trabajador recibirá la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si al término del periodo de prueba la jefatura correspondiente estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta, con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo no lo consolidara, volverá a su antiguo puesto de trabajo, con la remuneración correspondiente a éste.

Los sustitutos en el antiguo puesto de trabajo del personal que está en periodo de prueba lo serán con carácter interino.

Cuando el trabajador seleccionado para cubrir un nuevo puesto de trabajo no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el periodo de prueba en el señalado puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

Si ninguno de los candidatos que hubieran superado las pruebas consolidara el puesto, se procederá a una nueva convocatoria según las prioridades establecidas en el artículo 17, y si aún así continuara la plaza vacante, se procederá según lo establecido en el artículo 13.

Art. 22. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por un plazo que no exceda de los seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la remuneración asignada al mismo.

En consecuencia, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior debe ser sacada a convocatoria, excepto en los casos de incapacidad laboral transitoria o cualquier otro que suponga la reserva del puesto de trabajo.

Art. 23. *Trabajos de calificación inferior.*—Si por necesidades de la actividad productiva se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndole la remuneración y los derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 24. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, no tendrá otra limitación que la exigida por las

titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPITULO III

Cargos

Art. 25. *Cargos.*—Dentro de cada departamento, sección o grupo, o en la estructura general de la Empresa, podrán establecerse cargos o jefaturas, que serán de libre designación de la Empresa.

TITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPITULO PRIMERO

Jornada y horario

Art. 26. *Jornada.*—Esta será de cuarenta horas a la semana durante todo el año para todo el personal de la Empresa.

Dichas jornadas se realizarán de lunes a viernes.

Art. 27. *Horario.*—El horario de trabajo será a turnos rotativos en aquellas secciones o grupos en que así sea fijado por la Dirección de la Empresa.

Existirá un periodo de descanso de veinticinco minutos en cada uno de los turnos. Este tiempo de descanso se disfrutará durante todo el año.

El cumplimiento del horario estará rigurosamente controlado y se fichará a la salida y entrada del trabajo, considerándose el exceso de más de cinco minutos como falta de puntualidad a todos los efectos.

Art. 28. *Control de asistencia.*—Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control que la Empresa, en cada momento, estime más adecuados.

En los casos en que un trabajador no asista a su trabajo por enfermedad u otra causa justificada, deberá avisarlo a la Empresa en el transcurso de la primera hora de su horario de trabajo.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o negar la realización de horas extras, salvo en casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

CAPITULO II

Vacaciones y festivos

Art. 30. *Vacaciones.*—El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de verano.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Por la consideración de días naturales que tiene el periodo de vacaciones, éstas no podrán comenzarse en día no laborable, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, bien en un periodo ininterrumpido, o bien divididas en dos periodos de veinticuatro y siete días, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un periodo debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contrario.

En el caso de vacaciones partidas, al que se hace referencia en el párrafo anterior, el periodo pendiente se disfrutará de acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta que nunca podrán hallarse de vacaciones por este motivo más del 10 por 100 de la plantilla de una sección o grupo.

Se perderá el derecho a disfrutar los periodos de vacaciones que no se tomen dentro del año a que correspondan, sin que haya lugar a compensación económica.

Art. 31. *Previsiones de vacaciones.*—La Empresa, según las necesidades del trabajo y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, expondrá las provisiones de las vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses.

Las vacaciones del personal de una misma sección o grupo se disfrutarán en turnos rotativos anuales.

Art. 32. *Interrupción de las vacaciones.*—Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera ILT, dictaminada por la

Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera durado esta situación, descontando los cuatro primeros.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento en que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en la situación de ILT.

Los días de vacaciones que se hubieran dejado de disfrutar por situación de ILT, se tomarán, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con la Empresa.

Art. 33. Festivos.—Anualmente y antes del 1 de enero de cada año, se confeccionará entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el calendario que fije los días que por situarse entre dos festivos sean objeto, mediante negociación, de la calificación de no laborables.

La Empresa se registrará por el calendario de fiestas locales de Madrid.

El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa. En el caso de que esta fecha caiga en el calendario en martes, miércoles o jueves, será intercambiable por el lunes anterior o por el viernes posterior.

CAPITULO III

Permisos y licencias

Art. 34. Permisos.—El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

- En caso de matrimonio, quince días naturales, que podrán acumularse al período de vacaciones.
- En caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- En caso de matrimonio de hijos o parientes, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- En caso de traslado de su domicilio habitual, un día.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

El personal de la Empresa podrá solicitar cada año hasta cinco días seguidos de permiso sin sueldo, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarse con, al menos, diez días de antelación, sin que puedan coincidir en esta situación más del 10 por 100 del personal de una misma sección o grupo. En todo caso, el permiso de días sin sueldo conllevará, también, el descuento de la parte proporcional del descanso semanal.

Art. 35. Maternidad.—La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso de catorce semanas. La trabajadora podrá repartir dicho período de descanso entre antes y después del parto, de la forma que estime más conveniente.

El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse el tiempo no disfrutado antes del parto.

Art. 36. Lactancia.—Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria remunerada de ausencia de trabajo, a la entrada o salida de su jornada. Derecho que finalizará al cumplir el hijo los nueve meses.

Art. 37. Guarda legal.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

CAPITULO IV

Excedencias

Art. 38. Clase de excedencia.—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador, por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el siguiente artículo.

Art. 39. Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Tendrán consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

- Por designación o elección para un cargo público o para cargo de ámbito superior al de la Empresa en los órganos de representación o gobierno de los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, mientras dure el ejercicio de su cargo.

- La incorporación a filas para prestar el servicio militar o civil sustitutorio por el tiempo de duración de éstos. Siempre que las obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a su Centro de trabajo, trabajando por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

En todo caso, el trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

En estos casos la reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

Art. 40. Excedencia voluntaria.—La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior. Deberá ser solicitada por un período mínimo de dos años y un máximo de cinco años. Finalizado el período para el que se le concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el párrafo anterior, el trabajador tendrá el derecho opcional a ocupar vacante en puesto similar o de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, manteniéndose en turno de espera hasta que se produzca la vacante que le corresponde. Entre tanto, percibirá el salario correspondiente a la categoría que efectivamente esté desempeñando. Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo que ésta sea solicitada para atender al cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia no podrán trabajar en Empresas de la competencia de «Venturini España».

TITULO V

Régimen jurídico

CAPITULO PRIMERO

Régimen económico

Art. 41. Establecimiento y cuantía de las retribuciones.—El establecimiento de la cuantía de las retribuciones salariales se efectuará mediante Convenio Colectivo, que modificará las tablas que como anexo se unen al presente.

Para la formación de la tabla salarial, a cada categoría profesional se le fijará un salario base conforme se determine en el capítulo correspondiente.

Art. 42. Salario base.—Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla que se une como anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Art. 43. Complementos personales.—Plus de antigüedad: Es el complemento personal que recibe el trabajador en razón al tiempo de servicio prestado en la Empresa, estimando en trienios, considerándose los servicios prestados en el período de prueba. Al personal eventual o con contrato temporal que pase a ocupar plaza de fijo en la Empresa se le computará el tiempo efectivo de prestación de trabajo siempre que no haya existido interrupción superior a un mes.

Los nuevos trienios que se cumplan a partir del 1 de julio de 1987 se pagarán al 4 por 100 del salario base.

Art. 44. Complementos por puestos de trabajo.—Gratificaciones por cargo o función: Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto de trabajo que exige alto grado de responsabilidad, dificultades o precisiones. Dicho concepto dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

El importe correspondiente a este concepto vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades y distinto según las responsabilidades del cargo en cuestión. A efectos de masa salarial se computará la cuantía total.

Art. 45. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.—Recargo por horas extraordinarias: Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador, estimada en cómputo mensual.

Art. 46. *Comisiones.*—Es el complemento retributivo que se asigna al personal de ventas en proporción a la producción neta obtenida en su labor.

Art. 47. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*—Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre, y en forma de paga extraordinaria.

Estas pagas empezarán su devengo en las siguientes fechas: Para la de marzo, el 1 de enero; la de julio, el 1 de julio, y para la de diciembre, el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones correspondientes devengadas, en proporción al tiempo de servicio.

Art. 48. *Horas extraordinarias.*—El abono de las horas extraordinarias se realizará mediante el cálculo del valor hora individual incrementado en un 75 por 100.

Art. 49. *Determinación de las gratificaciones extraordinarias.*—Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de igual cuantía a la del mes en que tenga lugar su pago.

Art. 50. *Destajos, primas y tareas.*—La modalidad de trabajo a destajo, prima o tarea será de libre ofrecimiento por la Empresa y de válida aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo, será fijada de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, guardando relación con el salario de la categoría de que se trate.

CAPITULO II

Conceptos extrasalariales

Art. 51. *Definición.*—Tendrán consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Art. 52. *Enumeración.*—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, plus de residencia, dietas por desplazamiento, complementos a las prestaciones por ILT, compensaciones por gastos de traslado, ayuda para estudios y minusválidos.

Art. 53. *Gastos de locomoción.*—En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su Centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase, en medios terrestres, y en clase turística, en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de 20 pesetas por cada kilómetro recorrido. En el caso de subida del precio de la gasolina, esta cantidad será incrementada en un 10 por 100 de la cuantía de la mencionada subida, con efectos desde la fecha de dicha subida.

Art. 54. *Dietas por desplazamiento.*—Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la Empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento y manutención, gastos que deberán ser debidamente justificados.

Art. 55. *Complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*—Al trabajador que se encuentre en situación de ILT, debidamente acreditada por los servicios de la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica de ésta hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social, descontando de dicha base la cantidad correspondiente a prorrata de gratificaciones extraordinarias.

Se entenderá como base de cotización la del mes anterior al de la fecha de baja.

CAPITULO III

Anticipos y préstamos

Art. 56. *Anticipos y préstamos.*—La concesión de anticipos se ajustará a las normas, plazos y requisitos que determine la Dirección de la Empresa en la correspondiente normativa.

TITULO VI

Premios, faltas y sanciones

CAPITULO PRIMERO

Premios

Art. 57. *Premios.*—Al cumplir veinticinco años de servicio efectivo, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad de su salario base más complementos personales que en esa fecha le correspondan.

Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, al propio tiempo, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados unitariamente o por grupos.

CAPITULO II

Faltas

Art. 58. *Concepto de falta.*—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Art. 59. *Faltas leves.*—Son faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad demostrada de efectuarlo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
4. La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
5. Las faltas de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Art. 60. *Faltas graves.*—Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad, cuando el retraso total supere cuarenta y cinco minutos en un mes o superar las cinco al mes.
2. Las de no asistencia injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
4. Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
5. El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
6. La retención, no autorizada debidamente por el Jefe, de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto a lo que correspondan.
7. Simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
8. La simulación de enfermedad.
9. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
11. Reincidencia en faltas leves.

Art. 61. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. El abandono de destino.
7. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
8. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o sus clientes.
9. Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de «Venturini España, Sociedad Anónima».
10. Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio a la Empresa.
11. La violación del secreto profesional obligada cuando exista perjuicio para la Empresa.
12. La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.
13. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
14. Suministrar cualquier información sobre clientes, proveedores, personal, directivos, consejeros, maquinaria y tecnología, cantidades de producción, cantidades almacenadas, planos, medidas de seguridad y cuantos datos se consideren relacionados con la operativa de la Empresa.

CAPITULO III

Sanciones

Art. 62. *Enumeración.*—Las sanciones que se pueden imponer por la realización de las faltas a que se refiere el capítulo anterior son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría, pérdida temporal de categoría y despido.

En general, el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave.

Art. 63. *Comunicación de sanciones.*—Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al Centro al que pertenezca el sancionado. El trabajador sancionado tendrá un plazo de diez días para presentar pliego de descargo.

Art. 64. *Instrucción.*—Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección, previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos, que someterá al interesado, a fin de que en el plazo de diez días pueda contestar con un pliego de descargo.

Art. 65. *Recursos.*—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Art. 66. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves, y de dos años, para las faltas muy graves.

TITULO VII

Representación y derechos sindicales

Art. 67. *Representación de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada Centro de trabajo, los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de veinticuatro horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 250 a 500 trabajadores: Treinta horas.

El cómputo de las horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, sin superar las cuarenta, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del Centro de trabajo, sin rebasar el cómputo total.

Art. 68. *Representante de los trabajadores.*—Se contempla la figura del representante de los trabajadores como único interlocutor válido de la Empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general.

Art. 69. *Acción sindical.*—A este respecto, se estará a lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y demás disposiciones complementarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Seguridad e higiene.*—Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A tal efecto consideran preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica por parte de los Servicios Médicos que la Empresa debe de adecuar.

Y, en todo lo demás, ambas partes se someten a la legislación vigente.

Segunda. *Seguro de vida.*—La Empresa se compromete a concertar, a su cargo, con cualquier Compañía de Seguros de ámbito nacional una póliza que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez para todos los trabajadores de la Empresa.

Tercera. *Horas de trabajo anuales.*—El número de horas de trabajo para todo el personal será de 1.800 horas.

El anterior cálculo es estimativo y en ningún caso supondrá modificaciones de la jornada pactada.

Cuarta. *Trabajos en ordenadores.*—Los trabajadores que presten sus servicios en terminales de ordenadores o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de seguridad e higiene de estos puestos de trabajo.

Quinta. *Horas extraordinarias.*—1. El máximo de horas extraordinarias y remuneradas para cada trabajador será de ochenta al año, independientemente del número y clase de contrato que éste tenga con la Empresa.

2. Las horas extraordinarias serán devengadas con el 75 por 100 de incremento sobre la hora base, siempre que dichas horas no sean consideradas como nocturnas o festivas (se entienden como horas nocturnas las que se realicen a partir de las veintidós horas en día laborable, y festivas las que se realicen a partir de las cero horas de día festivo). Las horas nocturnas se devengarán con un incremento sobre la hora base del 25 por 100 y las festivas con un 75 por 100.

3. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas por cada empleado de la Empresa.

ACUERDO ECONÓMICO

Sexta. *Diets y desplazamientos.*—Dado que la Empresa está censada en Tres Cantos (Colmenar Viejo, Madrid) y no se prevé que hayan de realizarse desplazamientos rutinarios, las dietas serán en la modalidad de gastos pagados y debidamente justificados.

La Empresa abonará al personal en plantilla, que no reside en Tres Cantos o en el municipio de Colmenar, un plus de transporte en concepto de traslado desde la plaza de Castilla hasta el Centro de trabajo, que será de 20 pesetas por kilómetro. Este plus sólo se abonará los días efectivamente trabajados. En el caso de subida de los precios de la gasolina, este plus se incrementará en un 10 por 100 de la mencionada subida. Si los precios de la gasolina se liberalizaran, se tomará como base aquel que sea más económico.

Séptima. *Vigencia del Convenio.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1987 y finalizará el día 31 de diciembre de 1988. Dicho Convenio se considerará prorrogado por periodos de un año y para su renovación habrá de ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes antes del día 1 de noviembre de cada año.

Octava. *Alcance del Convenio.*—Los acuerdos pactados en este Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, independientemente del tipo o clase de contrato que tengan concertado con la Empresa, salvo lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio.

Novena. *Revisión salarial IPC final año 1987.*—Si el IPC experimentara al terminar 1987 un incremento superior al previsto por el Gobierno, se revisará automáticamente la masa salarial en la cuantía en que se supere dicho incremento.

La cantidad resultante se distribuirá de forma lineal y se abonará en proporción al tiempo que cada persona haya prestado servicio en «Venturini España, Sociedad Anónima» en 1987.

El pago se realizará dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se conozca oficialmente el IPC de 1987.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Horario de trabajo.*—La jornada de ocho horas, prevista en el artículo 26 de este Convenio, comenzará a regir cuando se efectúe el traslado de la Empresa a su Centro de trabajo de Tres Cantos, salvo para aquellas secciones o grupos en que, por necesidades productivas, así lo decida la Dirección de la Empresa.

Segunda. *Categorías laborales.*—La Dirección de la Empresa procederá, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, a la reclasificación de las categorías laborales del personal. Dicha reclasificación tendrá efectos desde el 1 de julio de 1987.

Tercera. *Pagas extraordinarias.*—Lo dispuesto en el artículo 47 del presente Convenio comenzará el 1 de enero de 1988, siendo hasta entonces de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos, salvo salario base y antigüedad.

CLAUSULA FINAL

Quedan pendientes de negociación los temas de ayudas para estudios y préstamos a los trabajadores.

Estos temas serán negociados durante 1988.

ANEXO
Tabla salarial

Categoría	Salario Pesetas
Jefe mayor	185.310
Jefe de primera	168.824
Jefe de segunda	153.616
Jefe de tercera	141.437
Oficial Administrativo mayor	141.437
Oficial Administrativo de primera	116.170
Oficial Administrativo de segunda	92.527
Oficial Administrativo de tercera	87.824
Auxiliar Administrativo de primera	80.770
Auxiliar Administrativo de segunda	74.506
Auxiliar Administrativo de tercera	60.322
Oficial mayor	141.347
Oficial de primera	116.170
Oficial de segunda	92.527
Oficial de tercera	87.824
Auxiliar de primera	80.770
Auxiliar de segunda	74.506
Auxiliar de tercera	60.322
Peón	60.194

26321 *RESOLUCION de 4 de noviembre de 1987, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía, en desarrollo de programas para situaciones de necesidad.*

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía un Convenio-Programa, en desarrollo de programas para situaciones de necesidad, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio-Programa, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 4 de noviembre de 1987.-El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

En Madrid, a seis de octubre de mil novecientos ochenta y siete, reunidos, de una parte, el ilustrísimo señor don Adolfo Jiménez Fernández, Secretario general para la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y, de otra, el excelentísimo señor don José María Romero Calero, Consejero de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

Actuando el primero en nombre y por delegación del excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y reconociéndose mutuamente capacidad para contratar y obligarse en los términos del presente Convenio,

MANIFIESTAN

Que la finalidad principal de este Convenio es lograr la colaboración entre la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con el fin de contribuir a la superación de las situaciones de necesidad que persisten en todo el territorio nacional y dentro del mutuo respeto a los ámbitos competenciales, funcionales y organizativos que establece el ordenamiento vigente.

Que el Consejo de las Comunidades Europeas acordó en julio de 1984, la aprobación del II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza para los años 1985-1988, al que España se incorpora a partir de 1987 como consecuencia de su adhesión a la CEE.

Que con cargo a los créditos asignados para la realización de dicho Programa, la CEE financiará hasta un 50 por 100 del coste de determinados proyectos de acción específica de lucha contra la pobreza que se apliquen en nuestro país durante la vigencia del citado Programa Europeo.

Que la Comisión de las Comunidades Europeas en junio de 1987 acuerda la aprobación de los proyectos españoles durante el periodo de 1 de julio de 1987 a 30 de noviembre de 1989.

Que el Estatuto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre) tiene asumida competencia en materia de «Asistencia y Servicios Sociales».

Que la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, incluye créditos adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección General de Acción Social- que aparecen consignados con la clasificación orgánico-económica 19-12-313-B-457. «A Comunidades Autónomas para proyectos propios o concertados con Corporaciones locales e Instituciones sin fines de lucro en desarrollo de programas piloto para situaciones de necesidad».

Que para la puesta en práctica de acciones encuadradas o no en el II Programa de la CEE, se considera especialmente positiva la colaboración entre el Gobierno de la Nación y Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por estos motivos suscriben el presente convenio con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS

Primera. Objeto del Convenio.-Constituye el objeto fundamental del presente Convenio la articulación eficaz durante 1987 y 1988 de la cooperación entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Andalucía en las acciones concretas que, enmarcadas o no en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza, en síntesis y con su coste total se especifican:

Acciones incluidas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza:

Programa «Integración de jóvenes menores excarcelados tras cumplimiento de penas».

Promovido por Cruz Roja Española.

Por un coste total de 7.330.000 pesetas en 1987 y 13.573.990 pesetas en 1988.

Programa «Integración social familias marginadas por paro crónico en dos barrios suburbanos de Huelva».

Promovido por Cáritas Diocesana.

Por un coste total de 8.385.245 pesetas en 1987 y 9.215.769 pesetas en 1988.

Acciones no incluidas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza:

Programa «Reinserción familiar del menor».

Promovido por Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por un coste total de 18.725.000 pesetas en 1987 y 44.350.000 pesetas en 1988.

Segunda. Aportación del Estado.-La aportación total del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Acción Social para el desarrollo de las acciones propuestas en la cláusula anterior será de 11.227.500 pesetas en 1987 y 25.481.995 pesetas en 1988, destinadas a financiar:

Acciones incluidas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza: 1.865.000 pesetas en 1987 y 3.306.995 pesetas en 1988.

Acciones no incluidas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza: 9.362.500 pesetas en 1987 y 22.175.000 pesetas en 1988.

La distribución de esta aportación es la que figura en el documento que como anexo, firmado por ambas partes, se acompaña al presente Convenio.

Tercera. Condicionamiento de la financiación del Estado.-La financiación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Acción Social, establecida para 1988, queda condicionada a la asignación de los créditos correspondientes en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1988.

Cuarta. Fases de la financiación por el Estado.-La transferencia de la aportación indicada en la cláusula segunda se efectuará en dos fases:

1.ª fase, 11.227.500 pesetas, correspondiente al 100 por 100 de lo previsto para 1987, a la firma del Convenio.

2.ª fase, 25.481.995 pesetas, correspondiente al 100 por 100 de lo previsto para 1988, condicionado a lo establecido en la cláusula tercera y una vez presentada la memoria correspondiente al segundo semestre de 1987, comprensiva de todas las actuaciones desarrolladas hasta esa fecha.

La transferencia de la segunda fase queda asimismo condicionada a que la CEE, y por motivos de inadecuado desarrollo de las acciones previstas, no haya retirado su colaboración en el proyecto para el año 1988.

Quinta. Financiación por la Comunidad Autónoma y/o otros.-La Comunidad Autónoma se compromete a que el total de las acciones descritas en la cláusula primera se financie según lo previsto en el documento que como anexo, firmado por ambas partes, se hace referencia en la cláusula segunda, salvo en el caso