

**22616** RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de la revisión salarial del Acuerdo Marco entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y los Sindicatos UGT y CC.OO.

Vista el acta de revisión salarial del Acuerdo Marco suscrito con fecha 27 de mayo de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio), de una parte, por la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, 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 acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial del 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, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora de la revisión salarial del Acuerdo Marco entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España y los Sindicatos UGT y CC.OO.

#### ANEXO

Asistentes:

Por la Federación:

Don Tomás Sánchez Díaz, don Javier Urbasos Garzón, don Doroteo López Royo y don Juan A. Fernández.

Por UGT:

Don Eutimio Feliz García y don José Tena Fos.

Por CC.OO.:

Don Raúl Galeote Dorado.

Secretario de actas:

Don Jesús Garzás Sánchez.

En Madrid, siendo las once horas del día 27 de junio de 1990, se reúnen en la sala de juntas de la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, calle de José Ortega y Gasset, 17, los señores antes relacionados, en representación de dicha Federación y de UGT y CC.OO., actuando como Secretario de actas don Jesús Garzás Sánchez.

Motiva esta reunión los puntos segundo, tercero y cuarto del Acuerdo suscrito entre los Sindicatos de los profesionales Músicos y la Federación, con fecha 27 de mayo de 1985 (de acuerdo con la modificación efectuada el 24 de octubre de 1988), relativos al incremento salarial.

Los puntos que se modifican quedan redactados de la siguiente forma:

«Segundo.-El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, entrando en vigor el día 1 de enero de 1990 y expirará el día 31 de diciembre de 1991.

Tercero.-El salario base de los profesionales de la Música se establece, para el año 1990, en 3.230 pesetas, teniendo carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1990.

Para 1991 se establece un incremento de dicho salario, en la cuantía que determine el índice de precios al consumo más el 1,5 por 100.

Se establece, con efectos a partir del 1 de julio de 1990, un plus de transporte de 120 pesetas, independientemente de la dieta de desplazamiento, por día efectivamente trabajado, no entrando dicho plus de transporte ni en vacaciones ni en pagas extraordinarias.

Cuarto.-El presente Acuerdo Marco se considerará denunciado de modo automático a efectos legales, en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Asimismo, las partes acuerdan iniciar las negociaciones con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha del vencimiento del presente Acuerdo.

Quinto.-Las partes remitirán el presente Acuerdo Marco a la Dirección General de Trabajo, a efectos de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las trece horas del día y lugar antes indicados, redactándose la presente acta, que firman y rubrican los asistentes a la misma, y de cuyo contenido doy fe, como Secretario.

**22617** RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Funditubo, S. A.».

Visto el texto del II Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Funditubo, S. A.», que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa de la misma, 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 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, 3 de agosto de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Funditubo, S. A.».

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUNDIBUTO, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.- OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa FUNDITUBO, S.A. y sus trabajadores, de acuerdo con el contenido de los Capítulos siguientes.

##### ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en FUNDITUBO, S.A., con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

##### ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio es de aplicación en el Centro de Trabajo de FUNDITUBO, S.A. en Nueva Montaña (Cantabria) y en todas las Delegaciones de la Sociedad existentes en la actualidad o de nueva creación en el futuro.

##### ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 1990 y finalizando el 31 de Diciembre de 1992.

##### ARTICULO 5.- GARANTIA PERSONAL

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecían en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

##### ARTICULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

##### ARTICULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

##### ARTICULO 8.- INTERPRETACION DEL CONVENIO

La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la Autoridad Laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora. Esta Comisión Interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del Orden del Día sobre los asuntos a tratar.

**CAPITULO II****ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 9.- FACULTAD DE ORGANIZACION**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Sin mena de la autoridad que corresponde a la Dirección, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

**ARTICULO 10.- DEFINICION DE PUESTO DE TRABAJO**

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos.

La Dirección de la Empresa realizará la descripción de todos y cada uno de los puestos del personal afectado por este Convenio. En esta descripción se contemplarán las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se entregará copia de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

**ARTICULO 11.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO**

- 1) Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos del Departamento (considerando la fábrica de FUNDITUBO, S.A. como un solo Departamento).  
Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para corregirlos.

- 2) Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo mientras dure esta situación los emolumentos correspondientes al escalón ocupado, si éste fuera de categoría superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Si algún trabajador hubiese ocupado ininterrumpidamente un puesto de escalón superior durante tres meses, consolidará dicho escalón a título personal.

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzadas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, el trabajador que ocupa temporalmente su puesto consolidará automáticamente el escalón del mismo.

- 3) Amortización de puesto de trabajo.

Se entiende por amortización del puesto de trabajo aquellos casos en los que cesa la actividad laboral que se venía desarrollando total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con los Artículos 15 y 16 del Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2) y 3), del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

**ARTICULO 12.- TRASLADO DE OFICIALES A PUESTOS DE ESPECIALISTAS**

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de Oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de Especialistas, se procederá de la forma siguiente:

- a) La Dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 16.250,- Ptas. por año de servicio en la Empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la Empresa ante la Dirección Provincial de Trabajo en un plazo de quince días. Si la Autoridad Laboral considerase injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 9.500,- Ptas. por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

**ARTICULO 13.- VALORACION DE TAREAS**

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria de Valoración de Puestos, formada por tres miembros de ambas representaciones.

Esta Comisión realizará el estudio y análisis de los puestos de trabajo, en cuanto a su calificación se refiera, para la implantación del nuevo Método de Valoración de Puestos si procede, a criterio de dicha Comisión.

Se mantienen los actuales manuales de valoración, en tanto no entren en vigor los nuevos.

**CAPITULO III****INGRESOS Y PROMOCIONES****ARTICULO 14.- CRITERIOS DE CONTRATACION**

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características para que éstos puedan exponer sus sugerencias dirigiéndose a la contratación de personal, en todo caso, por las normas legales vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa, tanto del centro de trabajo de Nueva Montaña, como de las distintas Delegaciones de la Sociedad, con las siguientes prioridades:

- a) Personal excedente del propio Centro de Trabajo o Delegaciones de igual o superior escalón.
- b) Por convocatoria entre el personal de centro de Nueva Montaña o la correspondiente Delegación.
- c) Personal de otro centro o delegación del Grupo.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior.

Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

**ARTICULO 15.- PROMOCIONES Y ASCENSOS**

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón o categoría profesional a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

**ARTICULO 16.- TRIBUNALES CALIFICADORES PARA PROMOCIONES**

Estos Tribunales Calificadores estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual o superior a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la Empresa.

**ARTICULO 17.- TRABAJOS DE CUALIFICACION SUPERIOR**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que correspondiera a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

**ARTICULO 18.- PERSONAL INCAPACITADO**

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Médico de Empresa, se estudiará la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado.

**CAPITULO IV****CONDICIONES DE TRABAJO****ARTICULO 19.- JORNADA ANUAL**

Durante el año 1990 la jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1784 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los periodos de vacaciones.

Una vez conocido el Calendario Oficial de Fiestas del año, se reunirá el Comité de Empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

En el año 1991, la jornada de trabajo será de 1784 horas de trabajo efectivo.

Para el año 1992, la jornada de trabajo sera de 1776 horas de trabajo efectivo.

**ARTICULO 20.- JORNADA INTENSIVA**

La jornada intensiva para aquellos Departamentos o Secciones en los cuales se establezca, a criterio de las distintas Direcciones, regirá del 15 de Junio al 15 de Septiembre.

Durante este periodo el personal afectado trabajará en horario de 8 h 00 a 14 h 25. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

**ARTICULO 21.- CALENDARIO DE TRABAJO A TURNOS**

El calendario laboral para el año 1990 será el reflejado en el Anexo IV.

**ARTICULO 22.- DESCANSO DURANTE LA JORNADA**

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante 8 horas será de 20 minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

**ARTICULO 23.- VACACIONES**

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores disfrutarán de 24 días laborales de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (Junio/Septiembre).

a) Dos días corresponderán a todo el personal en las fechas del 24 y 31 de Diciembre. Estos días comenzarán a partir de las 14 h 00 para el personal incluido en relevos continuados.

b) Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la Empresa, que pueden hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del periodo estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

- Meses de Mayo y Octubre: 1 día de bonificación.
- Resto del año fuera de la época estival: 2 días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- 1 - Que las vacaciones de disfruten dentro de los periodos bonificables.
- 2 - Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al periodo en que se disfrute la mayor parte de ese periodo vacacional.

c) Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

**ARTICULO 24.- SALUD LABORAL**

Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar la política de Salud Laboral que tienda a la prevención de riesgos profesionales mediante la mejora de las condiciones de trabajo ambiente laboral, todo ello en favor de la salud de los trabajadores de la Empresa.

- 1) La Empresa elaborará anualmente un programa de Salud Laboral con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales, con determinación de un presupuesto económico.
- 2) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de Empresa una Memoria Anual con especificación de los objetivos realizados.
- 3) La Dirección de la Empresa entregará al Comité de Empresa información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.
- 4) Cualquier miembro del Comité de Seguridad tendrá derecho a solicitar:
  - a) Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.
  - b) Visitar cualquier lugar e instalación del Centro de Trabajo para examinar las condiciones de Seguridad e Higiene de los mismos.
  - c) Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envíe a la Dirección y esté relacionado con la Seguridad y Salud de los trabajadores para lo cual tendrán libre acceso a la Empresa los funcionarios de los organismos publicos competentes en la materia.
- 5) La Dirección informará al Comité de Empresa:
  - a) Los resultados técnicos no nominativos de los seguimientos médico-laborales de los trabajadores que realicen los Servicios Médicos propios o subcontratados por la Empresa.
  - b) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas. Asimismo, el trabajador recibirá a través del Servicio Médico información de los datos de su reconocimiento médico.
- 6) En cada una de las secciones del Centro de Trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.
- 7) En colaboración con el Comité de Seguridad, la Dirección incluirá en el Programa de Formación Anual cursos de Seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la Empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.
- 8) Cuando la Sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

**CAPITULO V****CONCEPTOS RETRIBUTIVOS****ARTICULO 25.- PAGO DE LAS RETRIBUCIONES**

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por periodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquél en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, antigüedad, etc.), regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado periodo como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

**ARTICULO 26.- SALARIOS DE CONVENIO**

Los salarios de los trabajadores incluidos en la Valoración de Tareas serán los que para cada escalón se especifican en el Anexo I.

Los trabajadores no incluidos en la Valoración de Tareas percibirán, como mínimo, los salarios de la escala que se indica a continuación.

Categorías	Remuneración Mínima Anual
- Jefes Advtos. Organización de 2a., Jefes Sección de Laboratorio.....	1.668.996,-
- Jefes Taller, Delineantes-Proyectistas, Jefes Advtos., y de Organización de la..	1.773.548,-
- Peritos, Ayudantes, Ingenieros Técnicos, A.T.S.y Graduados Sociales.....	1.877.694,-

El salario complementario de este personal tendrá los incrementos pactados en este Convenio.

#### ARTICULO 27.- ANTIQUEDAD

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho y en la cuantía que se detalla en el Anexo II.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan cada quinquenio.

#### ARTICULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán a todos los trabajadores en la cuantía reflejada en el Anexo I.

Las medias pagas de Marzo y Septiembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el Anexo I.

Las pagas de Junio y Diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de Marzo y Septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes. Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de diciembre que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la Empresa.

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

#### ARTICULO 29.- PRIMA DEL PERSONAL INCLUIDO EN LA VALORACION DE TAREAS

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la Valoración de Tareas (Obreros y Empleados), se tomará como base el Salario/Hora que para cada escalón figura en el Anexo I del presente Convenio.

Para el cálculo de los puntos/hora obtenidos en cada fabricación se utilizarán los gráficos correspondientes a cada diámetro, que figuran en el Anexo.

En los trabajos a no control, la Empresa garantiza la percepción de la prima que corresponda a 70 puntos/hora.

#### ARTICULO 30.- PLUS NOCTURNO

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 h 00 de un día y las 6 h 00 del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el Anexo I.

#### ARTICULO 31.- PLUS TURNICIDAD

Se establece un Plus de Turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones de la siguiente cuantía:

1991: 10 Ptas/hora  
1992: 20 Ptas/hora

#### ARTICULO 32.- PLUS FESTIVO

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el Anexo I.

#### ARTICULO 33.- TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo queda incluida en la Valoración de Tareas.

Se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en dicha Valoración de Tareas a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será para 1990, de 13,81 Ptas.

#### ARTICULO 34.- PRIMA DE ASISTENCIA

Se establece, por cada día de asistencia al trabajo, una prima de 44 Ptas/día.

#### ARTICULO 35.- GARANTIAS ESCALON MEDIO

Al llegar el 1 de Enero de cada año, se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla 60 años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de Valoración de Tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquel el que se le reconozca, a efectos de salario, desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no asciendan de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo a sueldo o salario, pero no a la prima que se cobrará según el escalón del puesto de trabajo.

#### ARTICULO 36.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

En el mes de Abril se percibirá en concepto de Participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, la cantidad de 19.659,- Ptas.

#### ARTICULO 37.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III.

Se faculta al Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible.

En ningún caso podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales a las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los servicios continuos se considerarán horas estructurales las realizadas en festivos, según el calendario de relevos.

En el caso de horas extraordinarias no estructurales, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

La base para el cálculo de la hora extraordinaria del personal valorado se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula y los salarios reflejados en el Anexo III.

$$\text{Base} = \frac{\text{Salario Día S/Anexo III} + \text{Quinquenios/Día} \times \text{D}}{\text{Horas/Año según modalidad jornada}}$$

Siendo:

D = 457 días

#### CAPITULO V

#### ACCION SINDICAL

#### ARTICULO 38.- SECCIONES SINDICALES

Se entiende por Sección Sindical de Empresa, al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la Legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los siguientes derechos:

- Distribuir propaganda e informar a los trabajadores en forma y momento que no haya perjuicio para la producción.
- Recaudar sus cuotas en forma y momento que no se perjudique la producción.
- Disponer de locales facilitados por la Empresa para realizar reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo y en las condiciones que se determinen.

Además, las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán de carteleras suficientes para exposición de su propaganda y comunicaciones, con la firma de una persona responsable de su contenido.

Igualmente, las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa, dispondrán hasta un máximo de 40 horas de permiso retribuido al mes, acumulables hasta un período máximo de 6 meses. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

**ARTICULO 39.- COMITES DE EMPRESA**

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las 40 horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

**CAPITULO VI****PREVISIONES SOCIALES****ARTICULO 40.- SEGURO DE VIDA O INVALIDES**

El seguro de Vida o Invalidez, con cargo a la Empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente Póliza y para las siguientes eventualidades:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de Invalidez permanente absoluta.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la Empresa.

**ARTICULO 41.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de Enfermedad común o Accidente Laboral, la Empresa abonará al trabajador un complemento salarial, de acuerdo con la siguiente escala de Absentismo:

a) Hasta el 4,50 % de Absentismo:

- Enfermedad: Del 4. al 20 día el 85%  
Del 21 en adelante el 100%

- Accidente Laboral: 100% desde el primer día.

b) Del 4,51 % al 5,50 %:

- Enfermedad: Del 4. al 20 día el 80%  
Del 21 en adelante el 85%

- Accidente Laboral: 100% desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo derivado de enfermedad más accidente de los 12 meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, antigüedad y prima de producción, y salario complementario, en el caso de los empleados no valorados.

**ARTICULO 42.- BOLSA DE VACACIONES**

Durante la vigencia de este Convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 27.700.- Ptas. netas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que le acompañen y que estén incluidos como beneficiarios en la Cartilla de la Seguridad Social.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50%, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años. Quedará eliminado del sorteo el personal que haya disfrutado de estas Bolsas en años anteriores.

**ARTICULO 43.- BECAS DE ESTUDIO**

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para trabajadores e hijos de trabajadores incluidos en este Convenio, asignando la cantidad de 300.000.- Ptas. Y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión paritaria estudiará, si fuera necesario, la variación del actual Reglamento.

**ARTICULO 44.- ANTICIPOS VIVIENDA**

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas, se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria. La cantidad total destinada para estos anticipos será de:

1990	2.250.000.- Ptas.
1991	2.500.000.- Ptas.
1992	2.750.000.- Ptas.

**ARTICULO 45.- REGLAMENTO DE PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima, por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospital c/interv	Hospital s/interv	Interv. s/hosp.	Maternidad	Nacmto (hijo)
CONYUGE	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	-
HIJO	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	3
HIJO POLIT.	2	2	1	1	-	-	-
PADRE	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	-
PADRE POLIT.	2	2	1	1	-	-	-
HERMANO	3	2	1	1	-	1	-
HERMANA POLIT.	2	2	1	-	-	1	-
ABUELO	2	2	-	-	-	-	-
ABUELO POLIT.	2	-	-	-	-	-	-
NIETOS	2	2	1	-	-	-	-
TIOS	1	-	-	-	-	-	-
CONCUBINARIOS	1	-	-	-	-	-	-

a) Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 Kms. y menos de 250 Kms., en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 Kms.

d) El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

**ARTICULO 46.- PRIMA DE PRODUCTIVIDAD**

Se establece una prima de productividad, no consolidable, para los tres años de vigencia del presente Convenio, con las cantidades anuales máximas que se indican:

Para 1990	9.000.000.- Ptas.
Para 1991	10.500.000.- Ptas.
Para 1992	12.500.000.- Ptas.

Dicha prima será distribuida entre todo el personal mensualmente, si se cumple el presupuesto de Expedición.

Al final de año, y si se cumpliera dicho presupuesto, globalmente, se regularizarían los meses que se hubieran dejado de cobrar durante el año.

**ARTICULO 47.- REVISIONES****1) Clausulas de Revisión 1990**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) oficial registrase, al 31 de diciembre de 1990, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1989 superior al 6,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos 1 de Enero de 1990.

**2) Revisiones 1991****2.1 Remuneración 1991**

Servirá de base para confeccionar la remuneración para 1991 la que estuviera vigente en 1990, incrementada, si procede, con la revisión que se refiera el punto 1 de este artículo.

A esta base se aplicará un incremento salarial del 7%.

**2.2 Clausula de Revisión 1991**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) oficial registrase al 31 de Diciembre de 1991 un incremento con respecto a Diciembre de 1990 superior al 5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso del citado 5%.

El incremento, si procede, se abonará con efectos 1 de Enero de 1991 y para llevarlo a cabo se tomara, como referencia, la remuneración que sirvió de base para incrementar los salarios, es decir, la vigente al 31 de Diciembre de 1990, incrementada, si procede, con la revisión de ese año.

3) Revisión 1992

3.1 Remuneración 1992

Servirá de base para confeccionar la remuneración para 1992 la que estuviese vigente en 1991, incrementada, si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2.2.

A esta base se aplicará un incremento salarial del 6,5%.

3.2 Clausula de Revisión 1992

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) oficial registrado al 31 de Diciembre de 1992 un incremento con respecto a Diciembre de 1991 superior al 4,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso del citado 4,5%.

El incremento, si procede, se abonará con efectos 1 de Enero de 1992 y para llevarlo a cabo se tomará, como referencia, la remuneración que sirvió de base para incrementar los salarios, es decir, la vigente al 31 de Diciembre de 1991, incrementada, si procede, con la revisión de ese año.

CLAUSULA ADICIONAL

Se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de "salario hora", lo cual determinará diferencias entre los sueldos y salarios que figuran en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año, por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema "salario hora", son los que figuran en la Tablas que como Anexo 1 quedan unidas al texto del Convenio.

\* Fórmula de cálculo de la retribución anual en Salarios, Primas y Pagas Extras:

$$R = \frac{H \cdot S + H \cdot S \cdot C + H \cdot S \cdot 93}{A \cdot a \cdot H \cdot P \cdot a \cdot H} \cdot D$$

En la que:

H = Horas/año  
a

S = Salario/Hora

H

C = Coeficiente o Porcentaje de Prima

P

D = Dias del año

a

R = Retribución anual

A

Verificandose, además, que:

$$H \cdot a \cdot S \cdot H = D \cdot a \cdot S \cdot d$$

En donde:

Sd = Salario base - día

El Fijo mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{H \cdot a \cdot S \cdot H}{12}$$

En donde:

FM= Fijo mes

Disposiciones Finales

- 1) Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente, quedando denunciado automáticamente el día 1 de Noviembre de 1992.
- 2) En lo no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Reglamento de Regimen interior de FUNDITUBO, S.A. y las disposiciones legales vigentes.
- 3) Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda propiciar cauces de dialogo en todas la cuestiones discrepantes que pudieran surgir, estableciéndose la negociación como norma.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 1990

ESCALON		SALARIO DIA	SALARIO HORA	NOCTURNO HORA	FESTIVO HORA	FIJO MES	PAGA EXT. ABRIL/OCT.	PAGA EXT. JULIO/DIC.
2	6	2.941,62	543,36	95,41	325,14	89.474	44.737	89.474
3	7	3.004,12	554,89	97,43	332,04	91.376	45.688	91.376
4	8	3.059,01	565,05	99,22	338,13	93.046	46.523	93.046
5	9	3.114,11	575,23	101,00	344,21	94.722	47.361	94.722
6	10	3.174,92	586,45	102,97	350,93	96.572	48.286	96.572
7	11	3.235,33	597,62	104,95	357,62	98.408	49.204	98.408
8	12	3.294,17	608,49	106,85	364,12	100.198	50.099	100.198
9	13	3.352,87	619,32	108,75	370,60	101.984	50.992	101.984
10	14	3.413,61	630,55	110,73	377,32	103.832	51.916	103.832
11	15	3.472,33	641,40	112,62	383,80	105.618	52.809	105.618
12	16	3.533,01	652,60	114,59	390,50	107.464	53.732	107.464
-	17	3.616,55	668,03	117,30	399,74	110.004	55.002	110.004
-	18	3.697,76	683,04	119,94	408,73	112.474	56.237	112.474
-	19	3.779,43	698,11	122,59	417,74	114.958	57.479	114.958
-	20	3.860,77	713,14	125,23	426,74	117.432	58.716	117.432
-	21	3.944,34	728,57	127,94	435,98	119.974	59.987	119.974

## VALOR QUINQUENIO HORA 1990

ANEXO II

CATEGORIA		CATEGORIA	
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
Peón .....	16,93	Contramaestre .....	17,50
Especialista .....	17,04	Encargado .....	17,16
Oficial de 1a.....	17,31	Capataz de Especial...	16,96
Oficial de 2a.....	17,20	Capataz de Peón Ordin.	16,89
Oficial de 3a.....	17,07		
Prof. Siderürg. 1a...	17,24	<b>TECNICOS DE OFICINA</b>	
Prof. Siderürg. 2a...	17,16	Delineante Proyectista	17,87
Prof. Siderürg. 3a...	17,07	Delineante de 1a.....	17,43
		Delineante de 2a.....	17,18
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		Calcador.....	16,89
Listero .....	16,92		
Almacenero .....	16,89	<b>TECNICOS OFICINA DE ORGANIZ. DEL TRABAJO</b>	
Chófer de turismo ...	17,01	Jefe de 1a.....	17,87
Chófer camión, grúa, automóvil .....	16,93	Jefe de 2a.....	17,78
Conductor Mág. Autom.	16,93	Técnico Organiz. 1a...	17,43
Ordenanza .....	16,70	Técnico Organiz. 2a...	17,18
Telefonista .....	16,73	Auxiliar Organización.	17,04
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		<b>TECNICOS LABORATORIO</b>	
Jefe 1a.....	18,05	Jefe de 1a.....	18,17
Jefe 2a.....	17,78	Jefe de 2a.....	17,76
Oficial 1a.....	17,43	Analista de 1a.....	17,34
Oficial 2a.....	17,18	Analista de 2a.....	17,04
Auxiliar .....	16,89	Auxiliar .....	16,89
Viajante .....	17,43		
		<b>TECNICO TITULADO</b>	
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>		Perito .....	18,85
Jefe de Taller.....	18,01	Maestro Industrial ...	17,69
Maestro de Taller ...	17,50	Graduado Social .....	18,01
Maestro de 2a.....	17,42	A.T.S.....	18,85

## ANEXO III

## CALCULO DE LA HORA EXTRAORDINARIA 1990

## - PERSONAL OBRERO -

ESCALON	SUELDO REFERENCIA DIA
2	2.163,03
3	2.211,42
4	2.261,17
5	2.305,55
6	2.355,28
7	2.401,66
8	2.453,42
9	2.503,15
10	2.554,25
11	2.601,28
12	2.651,02

## - PERSONAL EMPLEADO -

ESCALON	SUELDO REFERENCIA MES
6	65.611,82
7	67.079,83
8	68.589,53
9	69.935,22
10	71.443,57
11	72.911,58
12	74.419,94
13	75.929,63
14	77.478,29
15	78.905,99
16	80.414,35
17	82.508,83
18	84.581,80
19	86.638,64
20	88.716,99
21	90.779,19

## GRAFICOS PARA PRIMAS DE PRODUCCION PARA TUBOS DE FUNDICION DUCTIL DE DN 80 a DN 600

- Los P.H. de la prima se calcularán para cada DN fabricado por su gráfico correspondiente y por los tubos útiles por hora de producción de cada relevo de fabricación.
- El cálculo de los tubos útiles se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose también como tales los dedicados a:
  - "picado" de lanza, cualquiera que sea su duración.

b) arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.

c) cambio de coquillas, hasta DN 300 inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.

d) cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.

e) extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior.

f) regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.

g) preparación de hierro en los Hornos de Inducción.

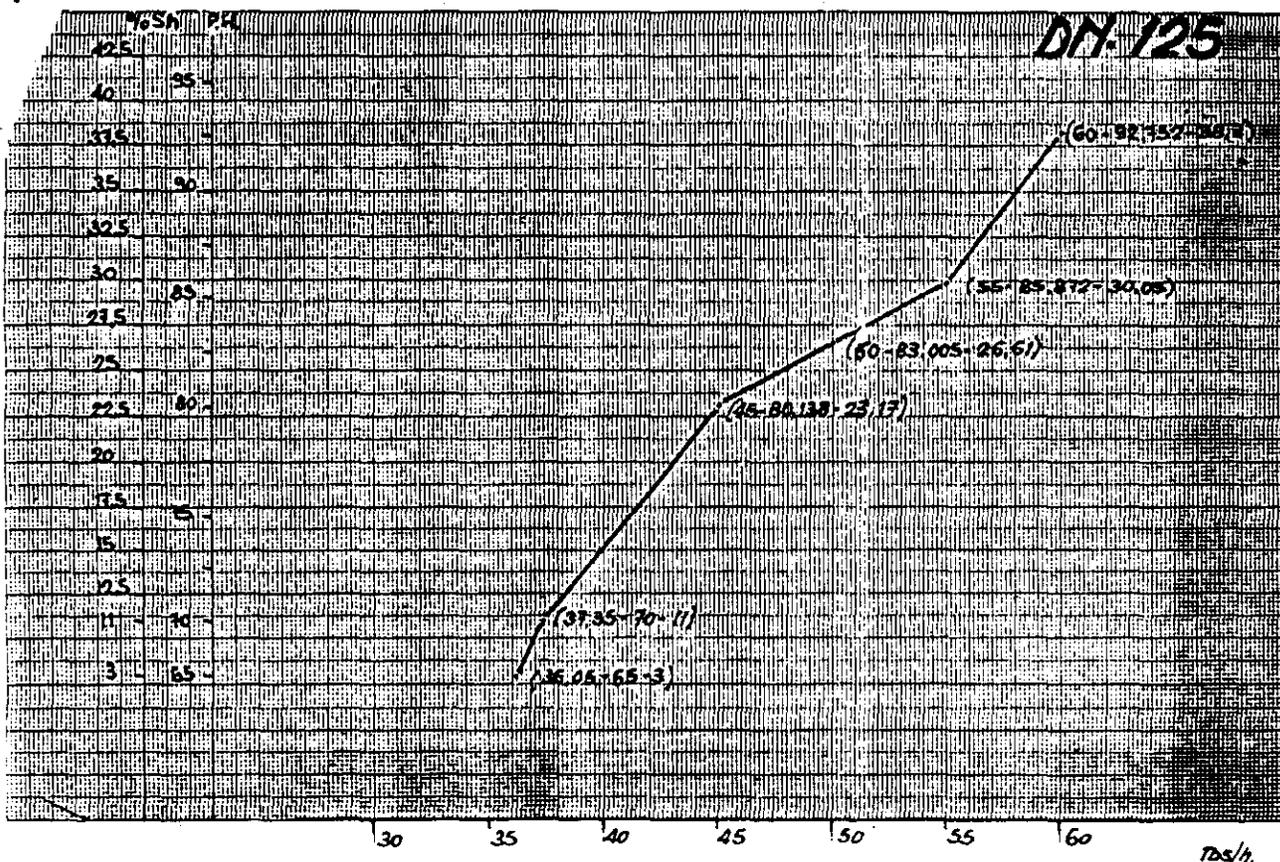
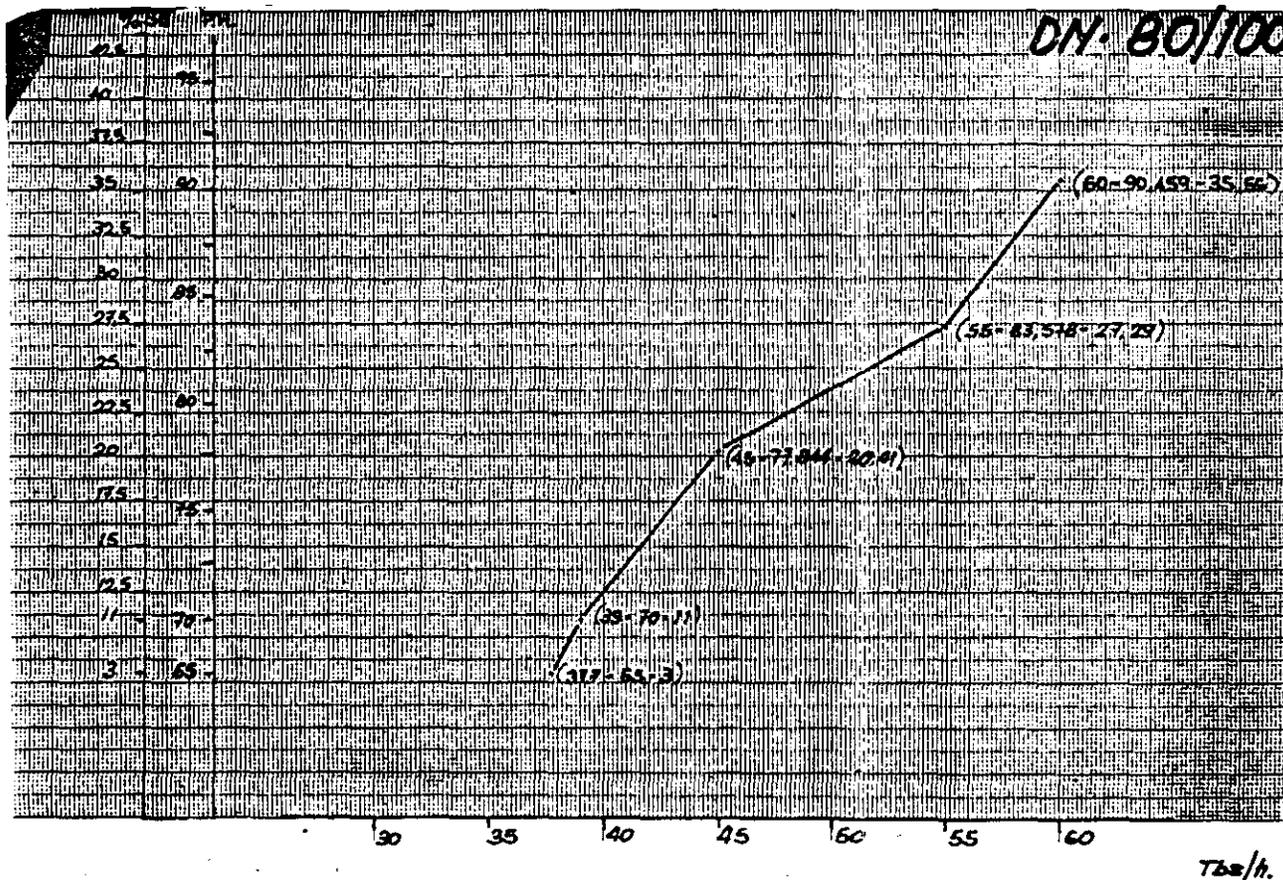
h) cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya especificadas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

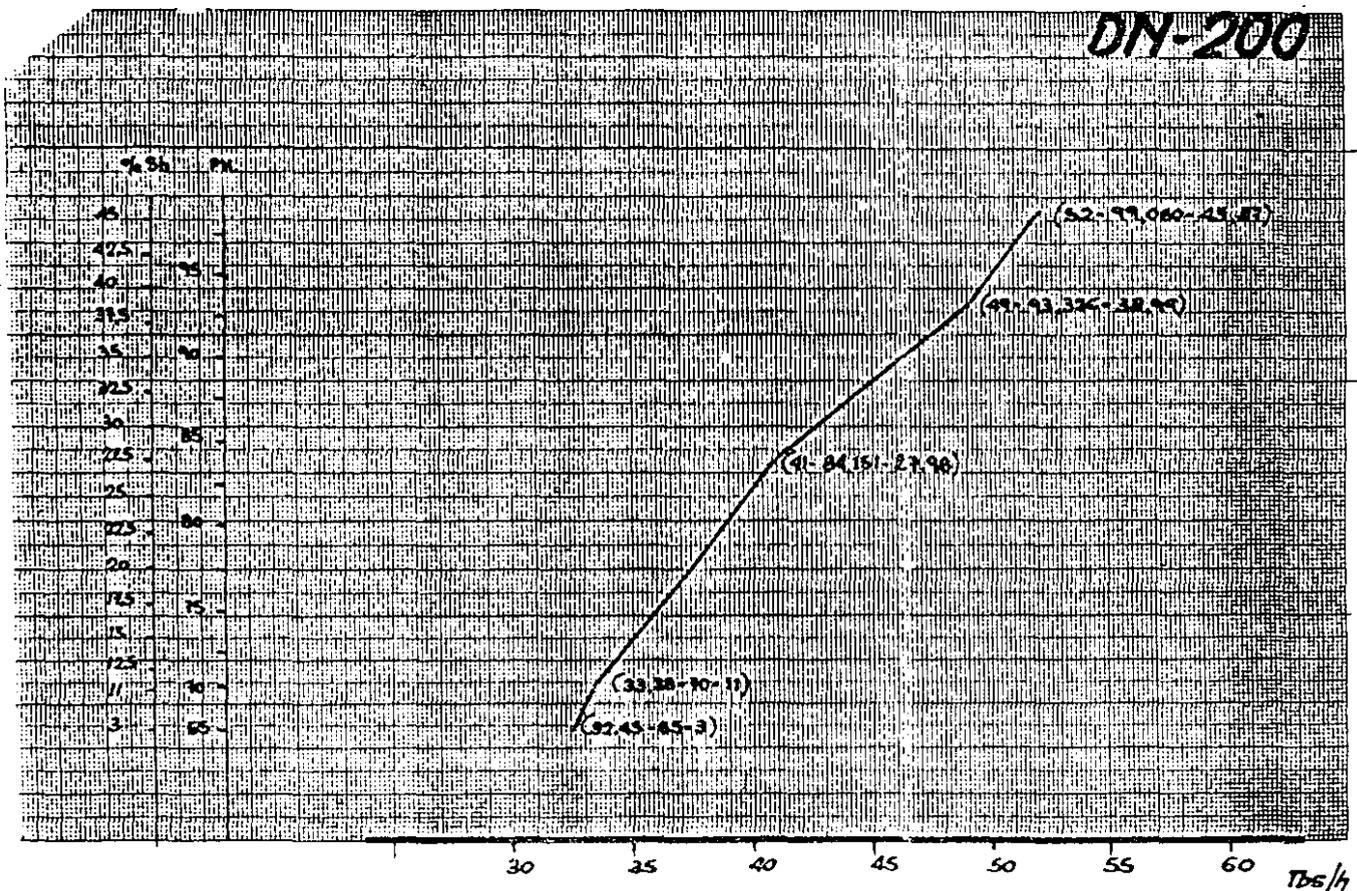
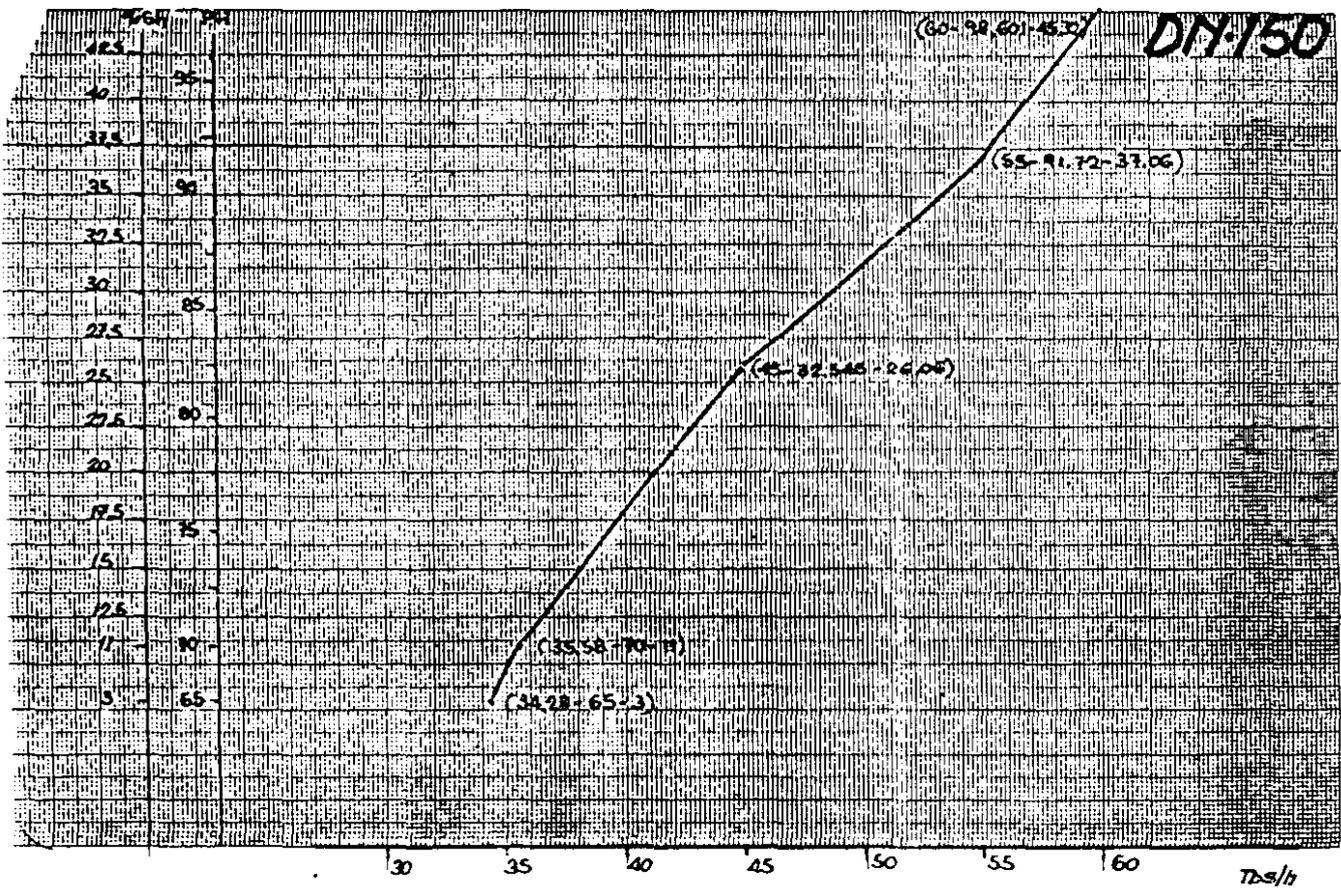
- 3.- Todos los tiempos improductivos o de parada por causas distintas a las que se especifican en los apartados a), b), c), d), e), f), g) y h), no se considerarán a efectos de prima como tiempos útiles de fabricación. Por lo tanto, y para cada relevo de fabricación:

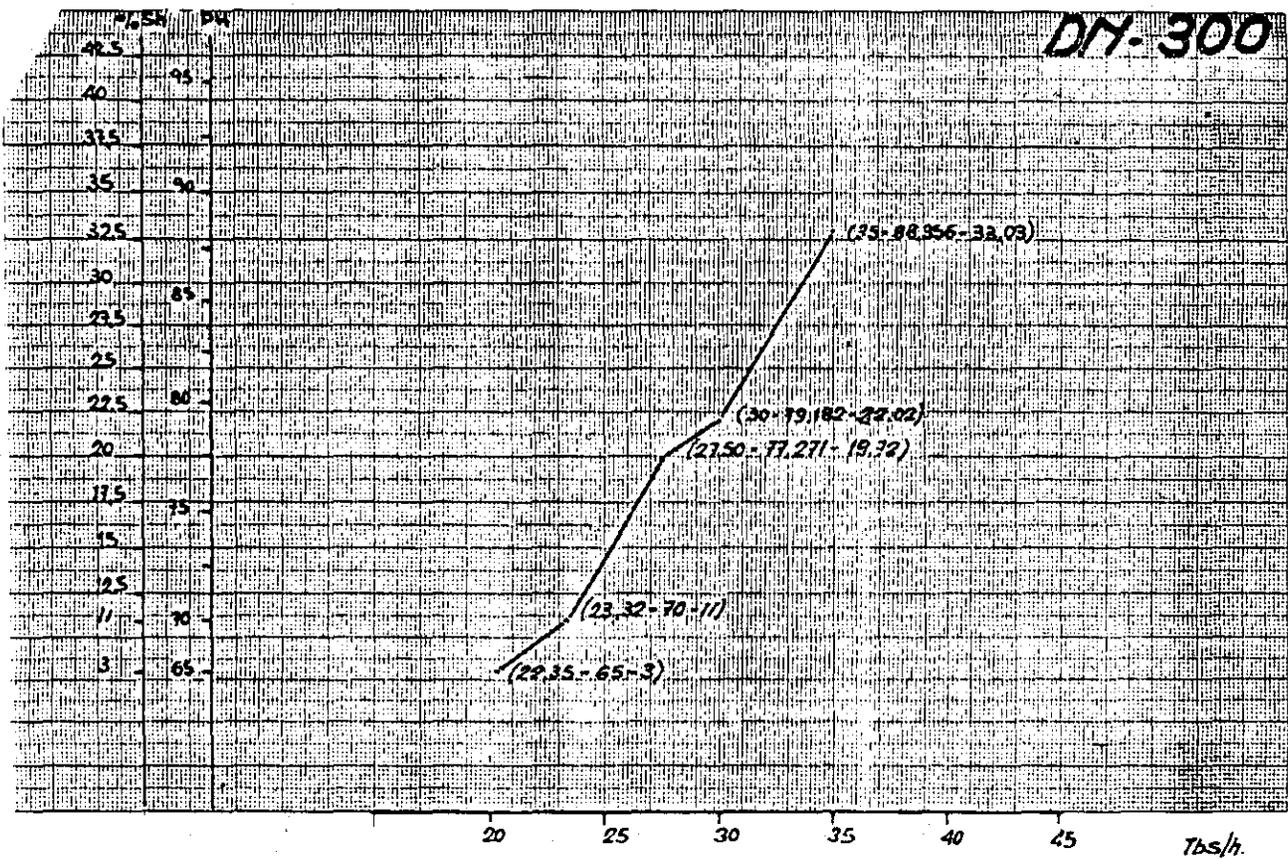
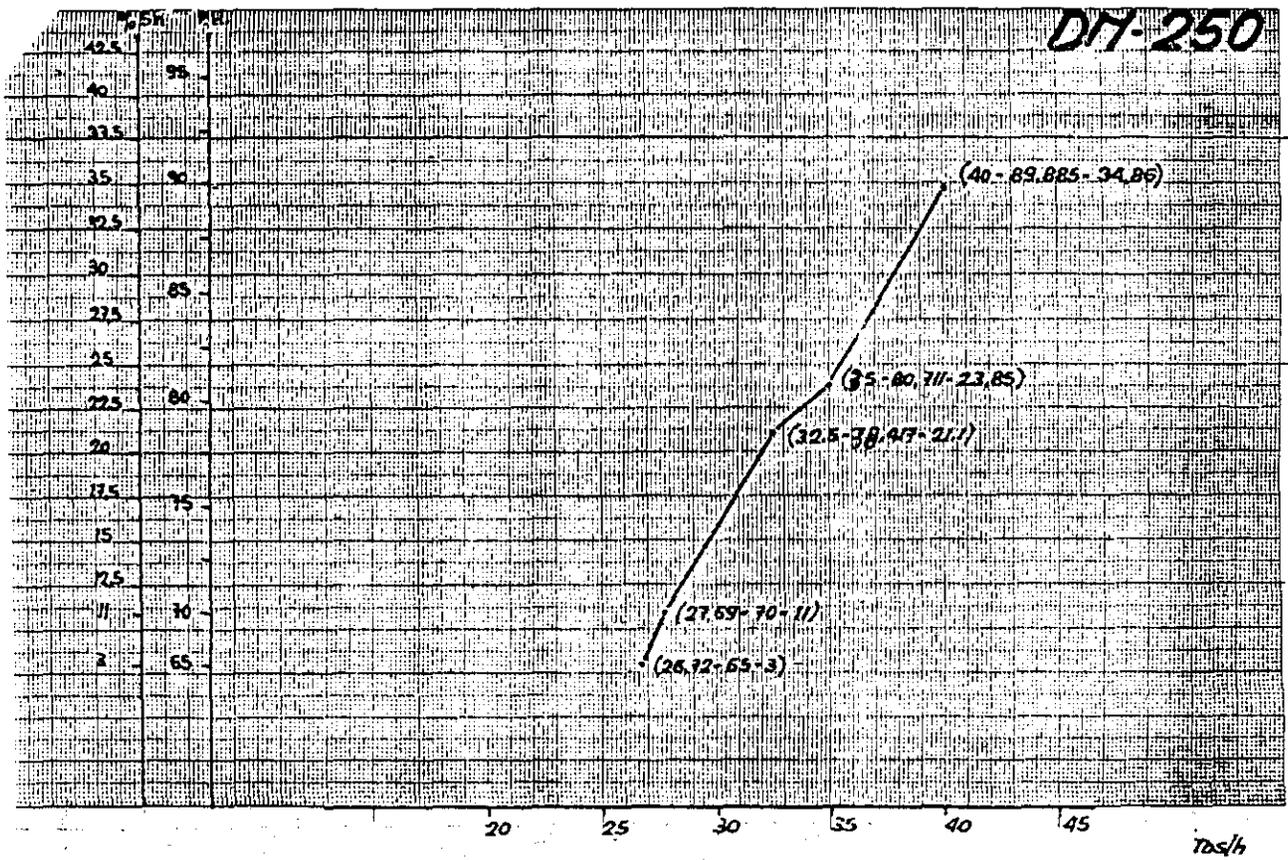
$$N. \text{ tubos útiles/hora} = \frac{\text{Total de tubos útiles}}{\text{Horas útiles de fabricación}}$$

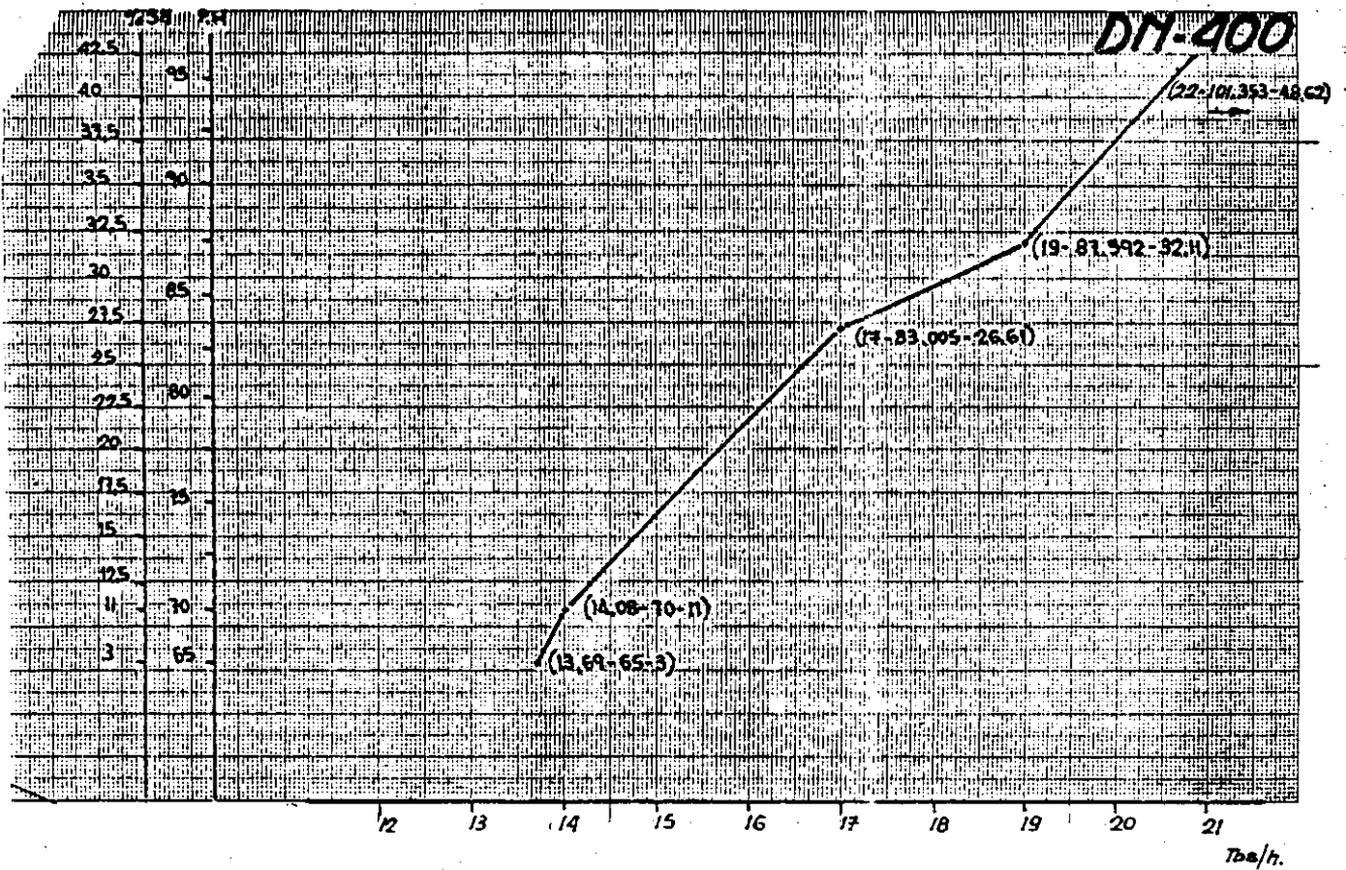
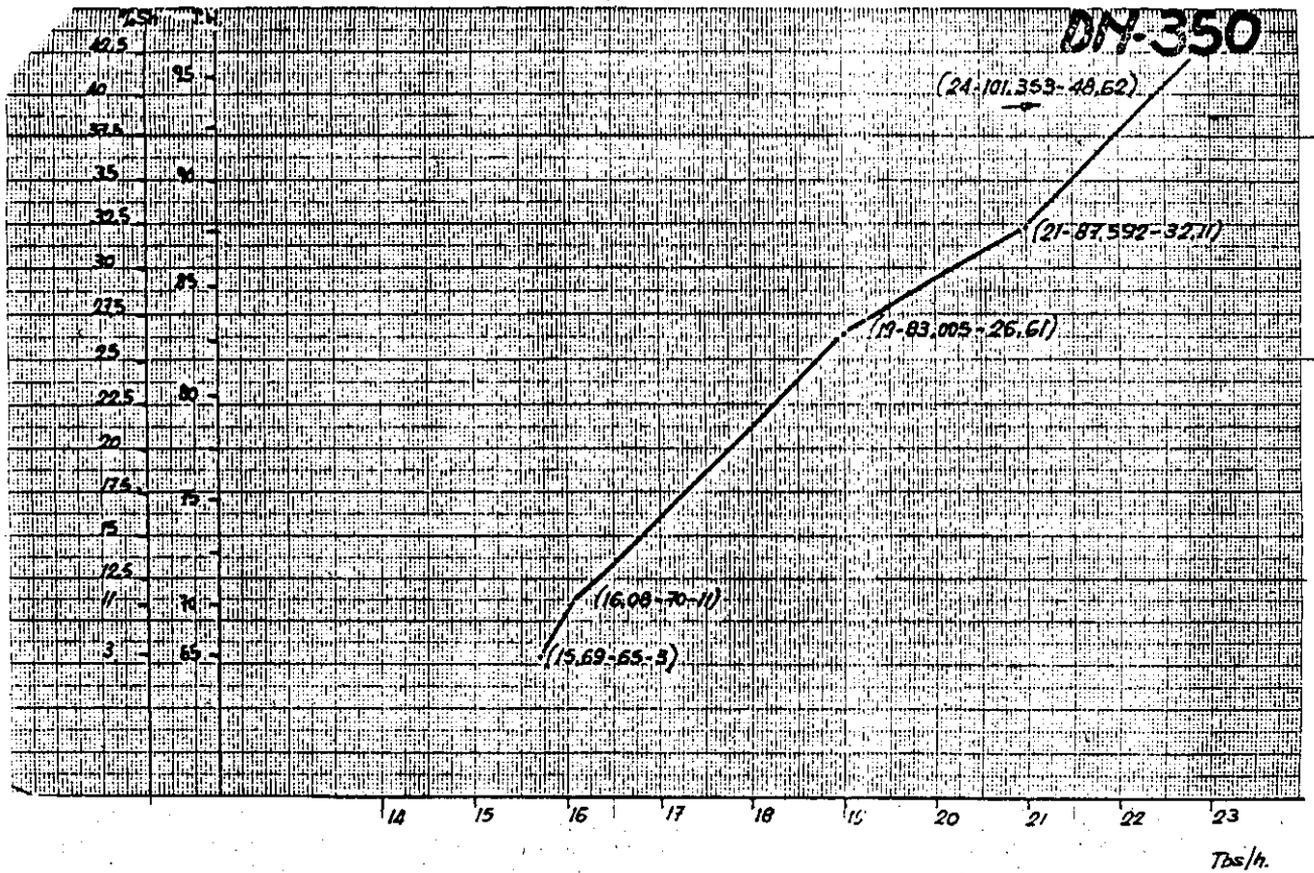
Este cociente nos dará el número de tubos útiles por hora que en el gráfico de cada DN nos indicará los P.H. correspondientes.

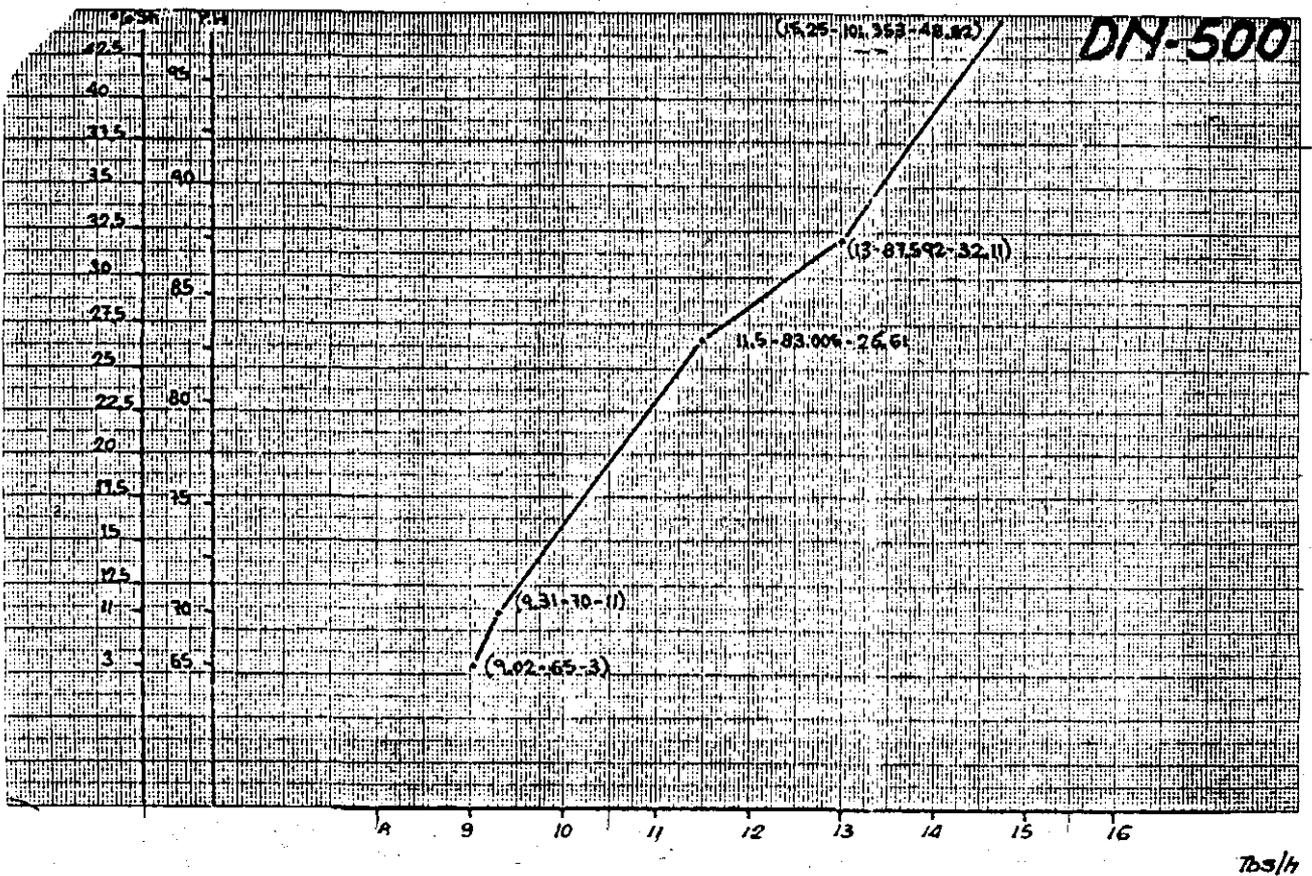
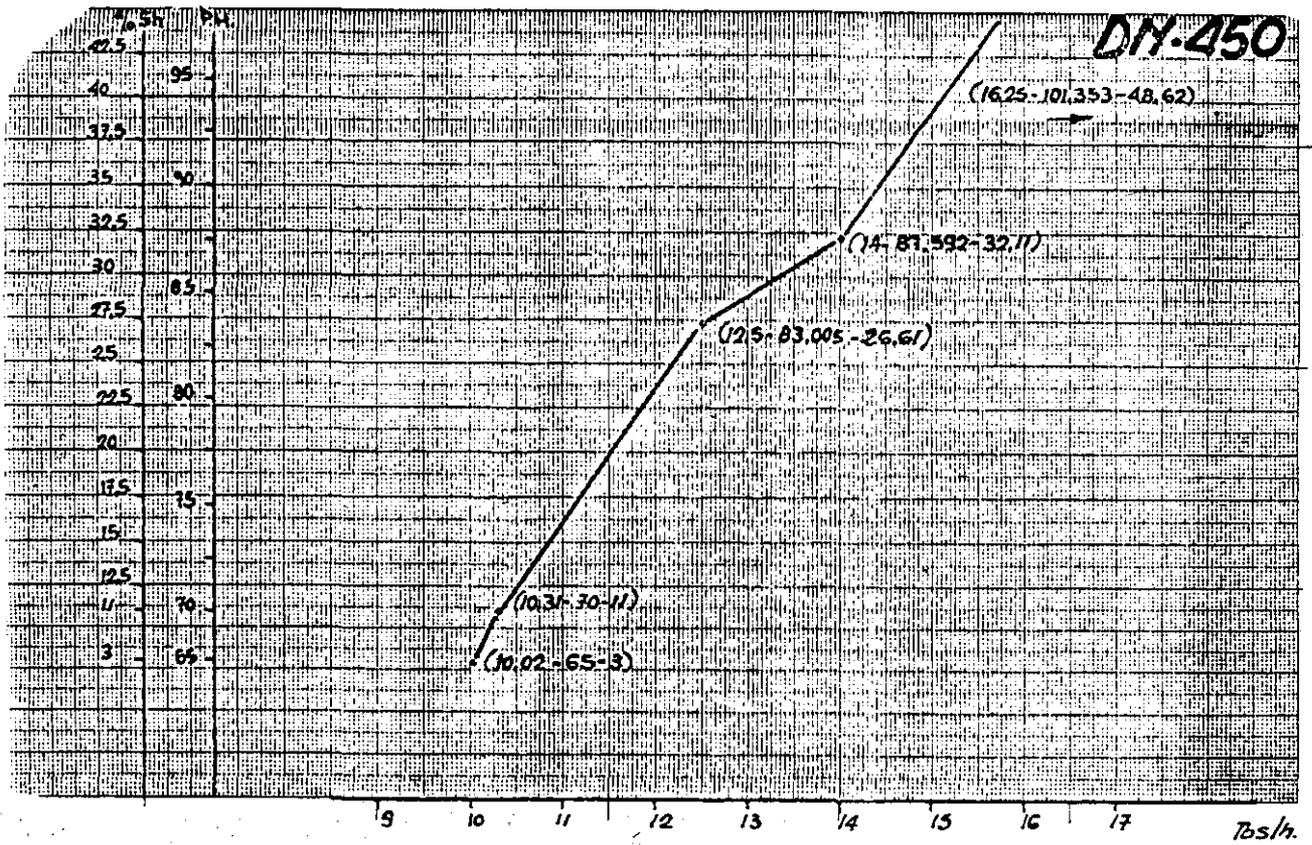
- En todos los tiempos improductivos, o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal siempre que ello sea posible a la realización de otros trabajos, abonán doseles ese tiempo a NO CONTROL (70 P.H.). Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.
- La conversión de P.H. a % de salario-hora se hará de acuerdo con el baremo establecido en los gráficos de Prima.
- Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones, como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de Prima a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A este fin se crea una Comisión Paritaria. Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

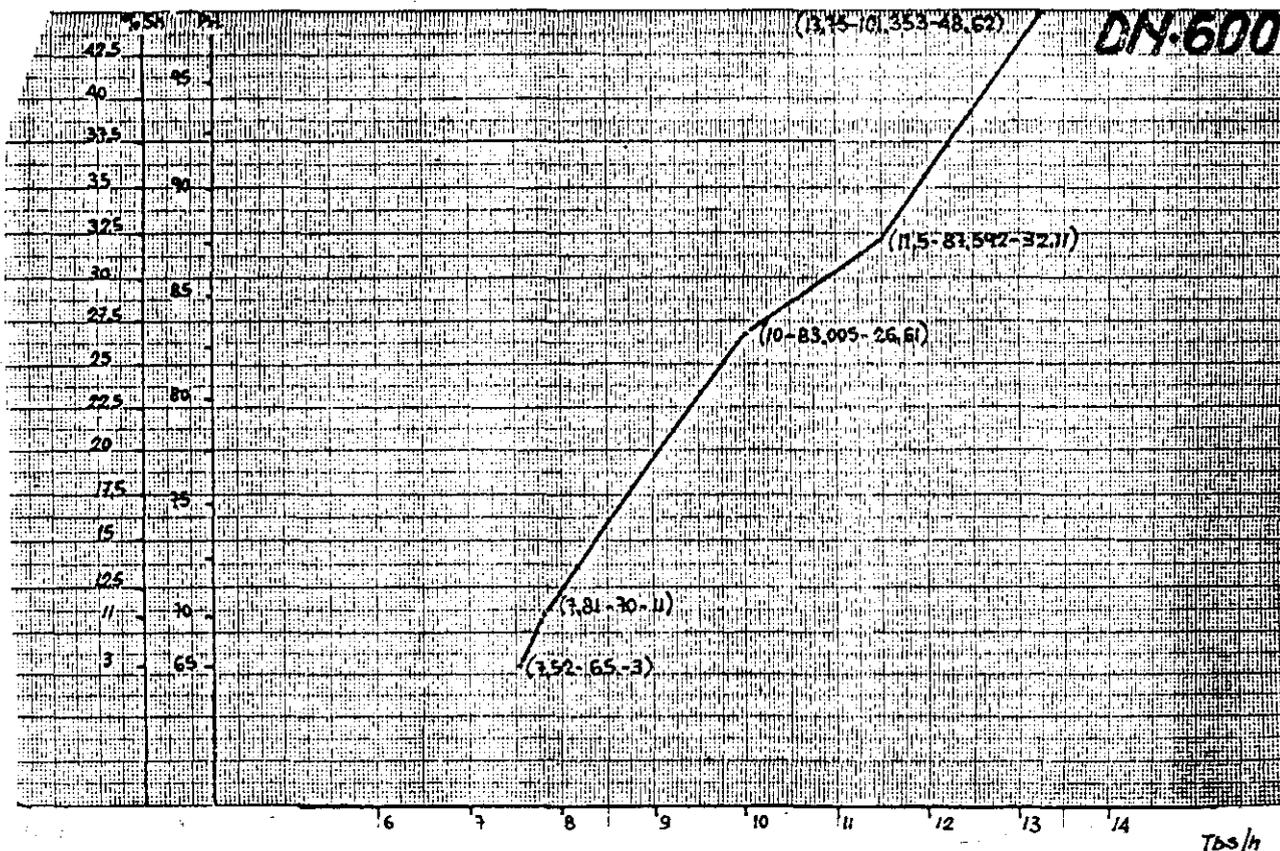












**22618** RESOLUCION de 21 de agosto de 1990, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de La Rioja para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social.

Suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de La Rioja un Convenio de colaboración para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto noveno del Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 21 de agosto de 1990.-El Secretario general técnico accidental, Luis Antonio Bas Rodríguez.

**CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA**

**PREAMBULO**

El Instituto Nacional de Empleo, como Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de Fomento del Empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:  
En Madrid a 17 de julio de 1990.

**REUNIDOS**

El excelentísimo señor don Federico Pérez Soria, Consejero de Industria, Turismo y Comercio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, nombrado por Decreto número 7, de 13 de enero de 1990 («Boletín Oficial de La Rioja» de 15 de enero de 1990).

El ilustrísimo señor don Pedro de Eusebio Rivas, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, nombrado por Real Decreto 2051/1986, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 4).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio y

**CLAUSULAS**

Primera.-El presente Convenio se establece en el marco de colaboración regulado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), así como la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-La aportación económica del INEM para el presente Convenio, que se destinará a subvencionar los costes de contratación o adscripción de trabajadores desempleados, será, como máximo, de 20.000.000 de pesetas.

La Comunidad Autónoma de La Rioja financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 12.439.000 pesetas.

Cuarta.-Las profesiones preferentes de los trabajadores a contratar serán:

1. Peones agrícolas.
2. Capataces.

Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Su tipología versará sobre aspectos relacionados con mejoras forestales en diversos montes de la Comunidad Autónoma.

Quinta.-Las Memorias se presentarán ante la Comisión Mixta y las Direcciones Provinciales del INEM correspondientes, con la antelación suficiente para que, pudiéndose cumplir los plazos previstos para la emisión de informes previos y selección de trabajadores, se inicien las obras o servicios en los plazos previstos en las Memorias. En cualquier caso, debe entenderse como fecha límite de presentación de estas Memorias el 31 de octubre de 1990.