

## CAPITULO VI — RETRIBUCIONES

**Artículo 13º.— Retribuciones.**

Las retribuciones para 1992 serán, para todos los trabajadores del Consejo Regulador de la D.O.C. "Rioja" incluidos en este convenio, las que se establecen en el Anexo II.

En el caso de que el I.P.C. determinado por el I.N.E. registre incrementos superiores al 5 % en el año 1992, se efectuará una revisión salarial de la Tabla de Salarios del Convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1992, y por la diferencia entre ambos porcentajes, calculada tomando como base la Tabla del Anexo II, dividida por 1'05.

Esta cuantía se incrementará a las Tablas Salariales de 1992, para que sirva de base, a su vez, para los cálculos de convenios de años sucesivos.

La cantidad en cifras absolutas que resultase de dicha revisión, se hará efectiva dentro de los 30 días siguientes a la publicación oficial del I.P.C.

**Artículo 14º.— Estructura Salarial.****1º.— Salario Base.**

El Salario Base de los trabajadores acogidos a este Convenio, es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los Complementos a que, en su caso, hubiera lugar, y cuya cuantía se establece para cada Grupo en el Anexo II.

**2º.— Complementos Salariales.**

a) **Antigüedad:** El personal con contrato por tiempo indefinido percibirá, en concepto de Complemento de Antigüedad por cada tres años de servicios, la cantidad fija mensual que, para cada Grupo, se establece en el Anexo II. Se devengará a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

b) **Complemento de Permanencia:** El personal con contrato por tiempo indefinido, consolidará el Complemento Personal cuya cuantía se fija en el Anexo II, una vez superado el período de prueba, y con efectos económicos retroactivos al momento de incorporación del trabajador.

c) **Complemento de Puesto:** Es el complemento establecido en función de la adscripción formal a un puesto de trabajo.

d) **Complemento de Disponibilidad:** Es el complemento establecido para el personal con jornada laboral de 40 h. semanales y 1.792 h. anuales, cuya cuantía se establece para los distintos grupos en el Anexo II.

**3º.— Gratificaciones Extraordinarias:**

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de treinta días de salario base y antigüedad cada una de ellas.

**Artículo 15º.— Horas extraordinarias.**

1º.— Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual.

2º.— Sólo podrán realizarse horas extraordinarias cuando vengan exigidas por una necesidad urgente. Asimismo, cuando no sea posible de otro modo atender tareas o trabajos de necesaria y urgente ejecución, podrán realizarse horas extraordinarias, con carácter voluntario, dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

3º.— Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario base.

4º.— Se posibilitará, mediante acuerdos colectivos con los Delegados de Personal, la compensación de las horas extraordinarias, librando las horas de trabajo que correspondan.

5º.— Con carácter general, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

6º.— Por la naturaleza de las actividades que el Consejo Regulador debe controlar, podrán realizarse horas extraordinarias estructurales, conforme a lo previsto en la Orden de 1 de marzo de 1983 en cuya determinación se seguirá la tramitación regulada en dicha norma

## CAPITULO VII — JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 16º.— Jornada.**

1º.— La jornada de trabajo será de 40 h. semanales, que corresponden a 1.792, en cómputo anual, para el personal con Complemento Disponibilidad; y de 37 h. y media semanales, que corresponden a 1.680, cómputo anual, para el resto del personal, una vez deducidos los días y 31 de diciembre, así como el día 15 de mayo, y los tres días de permiso propios de que podrán disponer los trabajadores, los cuales ningún caso podrán ser acumulados a las vacaciones.

2º.— Se disfrutará una pausa en la jornada de trabajo, por un período de veinte minutos, computable como trabajo efectivo, y se realizará según las instrucciones del superior inmediato, que cuidará sea sin menoscabo para el funcionamiento de los servicios.

**Artículo 17º.— Horario.**

La jornada semanal de trabajo para el personal con Complemento Disponibilidad, será de 40 h. semanales, con jornada partida, y se analizará, con carácter general, de lunes a viernes, con calendario y horario que, para cada año, basado en el anterior, se firme entre los representantes de los trabajadores y el jefe de personal.

Para el resto del personal, la jornada semanal de trabajo será 37 h. y media y se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, las 8 a las 15 h. y dos horas y media una tarde a la semana.

**Artículo 18º.— Trabajo en domingos y festivos.**

Se entiende por trabajo en domingo o festivo, a los solos efectos este artículo, el realizado entre las 21 h. de la víspera, y las 22 h. del domingo

o día festivo de que se trate. Tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre, así como el día 15 de mayo.

**Artículo 19º.— Vacaciones.**

1º.— Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración 30 días naturales, de los cuales 22 han de ser laborables, durante cada año de servicio activo, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo trabajado fue menor.

2º.— Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones colares.

En el resto de los casos, y si existiese desacuerdo entre los empleados, se establecerá una fórmula de aplicación rotatoria.

3º.— En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas antemano, y el trabajador no pudiese disfrutarlas por I.L.T. originada con anterioridad al inicio de las mismas, podrá disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural. En este supuesto, será necesario que el trabajador afectado lo ponga en conocimiento del jefe de personal, con quince días de antelación.

**Artículo 20º.— Permisos retribuidos.**

1º.— Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

1.1. Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

1.2. Un día por matrimonio de padres, hermanos o hijos.

1.3. Dos días en caso de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Discrecionalmente, el Consejo Regulador, estudiados los motivos excepcionales que concurran en determinados casos, podrá incrementar el plazo señalado.

1.4. Un día por traslado de domicilio habitual.

1.5. Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas médicas que deba realizar el trabajador durante su jornada de trabajo, o a consultas de pediatría.

1.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

Se entiende por deber de carácter público y/o personal:

a) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

b) La asistencia de los concejales a Plenos de Ayuntamientos.

c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.

d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones, con nombramiento de la autoridad pertinente como miembros del mismo.

1.7. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración y el tiempo imprescindible para su realización si se efectúan fuera de la localidad de residencia habitual.

1.8. Por el tiempo necesario para la realización de los cursos de perfeccionamiento, reciclaje y capacitación organizados por el Consejo Regulador.

2º.— Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas del Consejo Regulador, a excepción de los servicios de guardia de Registro General y Servicios Técnicos.

3º.— En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas, y al final de citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4º.— Las trabajadoras tendrán derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo dividirse dicha hora en dos fracciones de media hora cada una, a utilizar al inicio y fin de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

5º.— Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo, algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio como