

del título de Licenciado, Ingeniero o equivalente.

**GRUPO II** — Comprende el personal para el que se exige estar en posesión del título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Formación Profesional de 3er Grado o equivalente.

**GRUPO III** — a, b, c, d y e. Comprende el personal al que se exige estar en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de 2º Grado o equivalente.

**GRUPO IV** — a y b. Comprende el personal al que se exige estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de 1er Grado o equivalente.

**GRUPO V** — a y b. Comprende el personal al que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad.

#### CAPITULO IV — FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL.

##### Artículo 9º.— Derechos en orden a la formación y perfeccionamiento.

Se considerará como trabajo efectivo la asistencia a los cursos de perfeccionamiento organizados por el Consejo Regulador, cuando coincidan con el horario laboral. En todo caso, la organización y condiciones de desarrollo de los mismos se hará en colaboración con los Representantes del Personal.

##### Artículo 10º.— Acción Social.

1º.— Con efectos de la aprobación de este Convenio, se abonará el 100 % del salario efectivamente percibido a los trabajadores en situación de I.L.T. derivada de contingencias comunes y profesionales.

2º.— El Consejo Regulador concertará un seguro colectivo para su personal, por el que se indemnizará con 3.000.000,- Ptas y con 5.000.000,- Ptas. para los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, respectivamente, para el personal que debe viajar por razón de su trabajo, y con 2.000.000 y 4.000.000, respectivamente, para el resto del personal, por dichos conceptos derivados de contingencias profesionales y accidente laboral.

3º.— Los trabajadores que sean declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, derivada de contingencias profesionales, tendrán derecho a continuar al servicio del Consejo Regulador en condiciones de trabajo acordes a su estado físico, sin detrimento de sus retribuciones, siempre y cuando exista puesto de trabajo adecuado al efecto.

4º.— El Consejo Regulador de la D.O.C. "Rioja" asumirá los gastos de responsabilidad civil de su Personal, salvo dolo o imprudencia temeraria.

5º.— Los trabajadores con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, podrán presentar solicitud de jubilación voluntaria.

6º.— Como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores al cumplimiento de los 65 años. Esta edad se incrementará, en su caso, por el tiempo necesario hasta cubrir el periodo de carencia exigido para causar derecho a pensión de jubilación.

7º.— Los Delegados de Personal propondrán medidas tendentes a la adecuación de aquellas condiciones que, en materia de acción social, pudieran suponer un detrimento singular respecto de la anterior situación de determinados trabajadores.

#### CAPITULO V — PROVISION DE VACANTE, SELECCION Y CONTRATACION

##### Artículo 11º.— Provisión de vacantes.

Se favorecerá la promoción interna del personal con contrato por tiempo indefinido que ostente una antigüedad reconocida de dos años.

La provisión de puestos a cubrir se realizará por los siguientes sistemas: a) bien mediante convocatoria pública de las pruebas selectivas por los procedimientos de concurso, oposición o concurso-oposición; b) bien a través de una empresa especializada en selección de personal, por los procedimientos al uso.

Para cualquiera de los dos sistemas que se elija, las bases de las convocatorias, los baremos aplicables o los requisitos exigidos, en su caso, serán los fijados por el Consejo Regulador, oídos los Delegados de Personal.

##### Artículo 12º.— Selección y Contratación.

1º.— La selección y contratación del personal en el ámbito funcional del presente convenio, se atenderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad.

2º.— Las normas de contratación habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Ley 31/84, y cuantas normas se dicten en esta materia.

3º.— La totalidad de los contratos de trabajo se formalizará por escrito, e incluirán el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. De estos contratos, se entregará copia a los Delegados de Personal, en la forma y plazos que establezca la legislación al respecto.

Entre tanto, el Consejo Regulador de la D.O.C. "Rioja" facilitará periódicamente, a los Delegados de Personal, información relativa a los contratos firmados.

4º.— Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y estarán formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado por los Delegados de Personal, debiendo estar en posesión de igual o superior nivel académico.

5º.— Entre la publicación de la convocatoria y la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, mediará un tiempo mínimo de diez días hábiles. Entre la publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas

selectivas, no mediará un plazo superior a tres meses para los grupos III a V, ni superior a nueve meses para el resto.

La lista definitiva de aprobados se publicará en la sede del Consejo Regulador en un plazo no superior a un mes desde la finalización de las pruebas. La incorporación se realizará en el plazo fijado por el Consejo Regulador, que nunca será superior a los dos meses siguientes a la publicación de la lista.

#### CAPITULO VI — RETRIBUCIONES

##### Artículo 13º.— Retribuciones.

Las retribuciones para 1993 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. registrase incrementos superiores al 4 % en el año 1993, se efectuará una revisión salarial de la Tabla de Salarios del Convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1993, y por la diferencia entre ambos porcentajes, calculada tomando como base la Tabla del Anexo II, dividida por 1'04.

Esta cuantía se incrementará a las Tablas Salariales de 1993, 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 el 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 24 y 31 de diciembre, así como el día 15 de mayo, y los tres días de permiso para asuntos 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 periodo 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