

asistencia y rendimiento en el trabajo que, garantizando los derechos de los trabajadores, permitan una mayor eficacia de los servicios, oídos los Delegados del Personal.

Artículo 6º.— Trabajos de superior e inferior categoría.

1º.— La realización de trabajos de categoría superior e inferior, responderá a necesidades excepcionales y perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2º.— El mero desempeño de un trabajo de superior categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior. El único procedimiento válido para consolidar una categoría es la superación de las oportunas pruebas convocadas. No obstante, desde el primer día en que se desempeñe el trabajo de superior categoría, se tendrá derecho al salario establecido para ésta.

3º.— La realización de trabajos de superior categoría no podrá ser autorizada por un tiempo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. En este tiempo, oídos los Delegados de Personal, el Consejo Regulador podrá proponer la creación de vacante presupuestaria correspondiente o, de existir esta, la cobertura de la misma, sin que en ningún caso el mero desempeño de trabajos de superior categoría sea considerado un mérito en la respectiva convocatoria.

4º.— Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, podrá destinarse a un trabajador a tareas correspondientes a la categoría inmediatamente inferior a la suya, por un tiempo máximo de quince días consecutivos, y de un mes en un año, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siendo comunicado el hecho a los Delegados de Personal.

CAPITULO III — CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 7º.— Por razón de permanencia.

Por razón de permanencia, el Personal se clasifica en Personal de plantilla, o con contrato por tiempo indefinido, y temporal o con contrato por tiempo superior a seis meses, o que haya estado trabajando durante más de seis meses en los últimos doce, de forma ininterrumpida.

Artículo 8º.— Por razón de su función.

1º.— Por razón de su función, el personal se clasifica en los distintos Grupos Profesionales definidos en el Anexo I.

2º.— A cada Grupo corresponde la retribución establecida en el Anexo II. La posesión de cualquier título al margen de la relación laboral, esto es, que no haya sido exigido en la correspondiente prueba selectiva, no tendrá efectos en orden a consolidar categoría distinta de la propia.

3º.— Los trabajadores afectos a este Convenio se integran en los siguientes Grupos:

GRUPO I — Comprende el personal para el que se exige estar en posesión 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.

GRUPO VI — 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.

8º.— El Consejo Regulador participará en los gastos ocasionados por prótesis de óptica y audiometría necesarios para los trabajadores y no financiadas por la Seguridad Social, con una aportación de hasta el 50% de las facturas con un límite máximo de 15.000 pesetas por trabajador y año. Esta aportación, para 1994, se fija en 200.000 pesetas en cómputo global.

9º.— El Consejo Regulador proporcionará al personal las siguientes prendas de trabajo:

— Guantes y prenda de trabajo funcional para el almacén.

— Botas y prenda de trabajo funcional para visitas de viñedos y toma de muestras para calificación.

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 1994 serán, para todos los trabajadores del Consejo Regulador de la D.O.Ca. "Rioja" incluidos en este convenio, las que se establecen en el Anexo II.

En el caso de que el incremento salarial medio ponderado de los convenios colectivos firmados en La Rioja en 1994 sea mayor o menor al 3%, se efectuará una revisión salarial de la Tabla de Salarios del Convenio, con carácter retroactivo al 1 de Enero de 1994 y por la diferencia entre ambos porcentajes, calculada tomando como base la Tabla del Anexo II, dividida por 1,03.

Esta cuantía, en más o menos, se incorporará a las Tablas Salariales de 1994, para que sirva de base, a su vez, para los cálculos de convenios de daños sucesivos.

Esta cláusula de revisión, basada en el incremento salarial medio ponderado de los convenios colectivos que se firmen en La Rioja cada año, estará en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1996.

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