

consulta.

En caso de discrepancia en cuanto a su ámbito funcional, se conviene estimar como ámbito supletorio el de la Ordenanza Laboral para establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, aprobada por O. M. de 25 de noviembre de 1976.

Artículo 3.— **Ámbito personal.**— Será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa firmante que presten sus servicios en ella, tanto si realizan una función directiva, técnica o simplemente los oficios clásicos de subalternos y auxiliares, con arreglo a la legislación vigente.

Queda excluido el personal que pertenezca a Ordenes o Congregaciones religiosas que hayan concertado sus servicios como tales Ordenes o Congregaciones, así como los incluidos en el artículo segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.— **Ámbito temporal.**— Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1986, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja, y tendrá una duración de un año.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, que podrán delegar su representación en una sola persona, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento, mediante escrito dirigido a la otra parte. En el plazo de 15 días contados a partir de la recepción de la denuncia por la parte a la que dirija, deberá componerse la comisión negociadora que iniciará las deliberaciones a la mayor brevedad posible.

No obstante, de producirse denuncia y vencimiento del Convenio pactado, el contenido del presente subsistirá "interin" no entre en vigor otro convenio o norma supletoria.

Artículo 5.— **Absorción, compensación y derechos adquiridos.**— Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorben en su totalidad a las que a partir de primero de enero fueran pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mejoras voluntarias o mediante conceptos equivalentes o análogos) por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales en la localidad, o por cualquier otra causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio las disposiciones legales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o por creación de otros nuevos, se entenderán compensados por las mejoras establecidas en el presente convenio, si globalmente consideradas no superan el nivel de éste.

Asimismo se respetarán las condiciones pactadas superiores a título personal que tenga establecida la empresa al entrar en vigor el presente Convenio, y que por su carácter global, excedan del mismo.

Artículo 6.— **Comisión Paritaria.**— Con el fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con el presente convenio se crea una Comisión Paritaria, con la siguiente composición:

Un representante de la empresa y otro legal de los trabajadores.

Los representantes de las partes negociadoras habrán de ser personas vinculadas por su trabajo con la actividad de la empresa.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes firmantes, y será necesaria la presencia de todos sus miembros para que puedan tener validez sus acuerdos. Cada miembro tendrá derecho a un voto, y para que sus acuerdos sean válidos requerirán la unanimidad de los votos de los asistentes. Deberá contar con la presencia de un Secretario que levantará acta de la misma, y podrá asesorarse por las personas que se estime necesarias, sin que pueda exceder de una por cada parte.

Tendrá como funciones las siguientes:

- 1.— Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.— Entender, resolver y decidir por la vía de arbitraje las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes afectadas, con causa o como consecuencia de este Convenio.
- 3.— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- 4.— Estudio de la evolución de las relaciones entre empresa y trabajadores del sector.
- 5.— Entender en todas las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que a empresa y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y la administración.

Artículo 7.— **Salarios.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base desde el 1 de enero de 1986 el que para cada categoría profesional se detalla en la tabla salarial que se acompaña aneja a este convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los

doce meses.

Artículo 8.— **Antigüedad.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje o al de formación.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato cuando éste se produzca por voluntad empresarial, por este concepto el 10 por 100 del salario base devengado.

Artículo 9.— **Gratificaciones.**— Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad consistentes cada una de ellas en 30 días de haber se abonarán a razón del salario real en jornada normal. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le abonará su importe prorrateándose en razón al tiempo de servicios computándose la fracción de semana o de mes, en el caso de que supere 15 días, como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Tendrán carácter semestral y abarcarán los siguientes periodos:

Gratificación de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se abonarán los días laborables inmediatamente anteriores al 24 de junio y 22 de diciembre respectivamente.

Artículo 10.— **Premio extrasalarial.**— La empresa afectada por este Convenio abonará a todos sus trabajadores con carácter anual y en concepto de premio extrasalarial, una mensualidad del salario real obtenido por cada trabajador en jornada normal. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año recibirán la parte correspondiente al tiempo de servicios prestados computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo y despreciándose la inferior.

El abono de dicho premio se efectuará durante el mes de septiembre, recomendándose se lleve a efecto con anterioridad a las festividades de San Mateo en cuanto a las de la capital y a ser posible, si existe centro de trabajo de igual actividad y de residencia distinta, antes de las fiestas patronales de la ciudad.

Artículo 11.— **Vacaciones.**— La vacación anual tendrá un mes de duración, y será retribuido conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

Se disfrutará preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, debiendo ser notificadas por escrito a los trabajadores las fechas concretas de su disfrute. No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán trasladar fuera de tal periodo.

Artículo 12.— **Jornada de Trabajo.**— La Duración de la jornada de trabajo, a que va referido el salario anual pactado, será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

Se reconoce el derecho de los trabajadores que realicen jornada continuada, a disfrutar de un periodo de descanso de quince minutos, cuya ejecución se llevará a cabo en todo caso, respetando las necesidades del servicio, y que no representará un aumento de la jornada semanal que actualmente se realiza.

Expresamente se conviene que el descanso establecido en el párrafo anterior, lo es en función directa del tiempo efectivo anual señalado en el párrafo primero, por lo que, cualquier variación en la duración de dicha jornada, ya lo sea por ley, ya por norma paccionada, supondrá automáticamente la revisión de dicho acuerdo.

Artículo 13.— **Horas extraordinarias.**— Se estará en esta materia a lo dispuesto en la normativa legal aplicable, y más concretamente en la Ley de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.— **Bajas por enfermedad o accidente.**— El trabajador con antigüedad en la empresa de seis meses que cause baja por accidente laboral, o enfermedad profesional, tendrá derecho al abono por parte de la empresa a partir del octavo día y mientras dura tal situación de baja, de un complemento extrasalarial que, sumado a la prestación económica abonada por la Seguridad Social, iguale el cien por ciento del salario que percibe en activo.

En el caso en que la baja tenga su fundamento en enfermedad común o accidente no laboral, tal complemento —con igual requisito de antigüedad— será abonado desde el tercero hasta el trigésimo tercer día de baja.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros que permita a cada trabajador o a sus beneficiarios causar derecho,