

2. La Empresa destinará a este fin hasta 1.000.000 Pts.
3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante los 12 meses siguientes, sin interés, siendo los 2 primeros de carencia.
4. La Empresa informará trimestralmente al Delegado del Personal de los anticipos concedidos o denegados en dicho periodo.
5. La Empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Como norma general se concederán por orden de petición, dándose preferencia a quienes lo cursen por primera vez y a los sueldos inferiores.

Artículo 12: SEGURO SOCIAL.— La Empresa contratará con una Compañía Aseguradora, una póliza de seguro de vida y accidentes que ampare a todos los trabajadores por una cuantía de 2.000.000 Pts. como capital asegurado.

La prima correspondiente correrá por parte de la Empresa.

Artículo 13: COMPLEMENTOS SOCIALES.— 1. Los responsables de cada Area propondrán a la Dirección un Plan de Cursos para la formación del personal cuya viabilidad será examinada en cada caso particular y cuyo coste será a cargo de la Empresa en la medida que se determine por la Dirección; nunca esta financiación será menor del 50%.

2. Para la buena formación profesional y puesta al día de todo el personal, se realizarán suscripciones a diversas Revistas Especialidades.

Artículo 14: GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.— 1. El Hotel será reservado y pagado por la Empresa, se intentará que su categoría sea acorde con el entorno profesional propio de la actividad de la Empresa.

2. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no se requerirá la entrega de ningún justificante, es la siguiente:

Dieta . . . . .	4.000 Pts.
Media Dieta . . . . .	2.100 Pts.

3. En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la Empresa abonará los gastos correspondientes, después de la pertinente comprobación.

4. El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija en 28 Pts.

5. Este valor será revisado y modificado por la Empresa previo informe del Delegado del Personal, con motivo de una modificación del coste de los carburantes o demás elementos que entren en la fórmula de cálculo, según revistas especializadas, para un vehículo de tipo medio. Esta revisión será notificada al personal provisionalmente con una comunicación general hasta su inclusión en el Convenio.

6. Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se tomará Autopista de Peaje, abonando la Empresa el costo de utilización de la misma.

7. Asimismo se abonarán los gastos de Parking cuando se utilice.

8. Para los desplazamientos dentro de la ciudad, utilizando vehículo propio, la Empresa abonará por cada desplazamiento un mínimo de 280 Pts.

Artículo 15: PERMISOS Y EXCEDENCIAS.— Se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Excepto las siguientes mejoras:

— 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

— 3 días naturales, con un mínimo de 2 laborales por alumbramiento de la esposa.

— Tiempo indispensable, a juicio de la Dirección, para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc. . . . en Centros Oficiales de Estudios.

CAPITULO III.— CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 16: CLASIFICACION PROFESIONAL.— 1. El personal de SAICAR estará clasificado en una de de las siguientes categorías:

ESPECIALIDAD	CATEGORIA	NIVEL
Administración	Secretaria . . . . .	1
	Jefe Administración . . . . .	3
Explotación	Operador en prácticas . . . . .	1
	Operador . . . . .	2
	Jefe de Explotación . . . . .	4
Estudios	Programador en prácticas . . . . .	1
	Programador . . . . .	2
	Programador Senior . . . . .	3
	Analista-programador . . . . .	4
	Analista . . . . .	5
	Analista Senior . . . . .	6
	Jefe de Proyectos . . . . .	7
	Jefe de Estudios . . . . .	8

2. Tablas salariales:

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
1	1.100.000	78.571

2	1.400.000	100.000
3	1.550.000	110.714
4	2.050.000	146.429
5	2.300.000	164.286
6	2.550.000	182.143
7	2.750.000	196.429
8	2.950.000	210.714

3. Se garantiza en todo caso mínimo el salario-base que corresponde a cada categoría.

4. Los contratos en prácticas tendrán un salario-base correspondiente al nivel profesional numéricamente anterior, excepto en las categorías propias de prácticas.

CAPITULO IV.— JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 17: JORNADA LABORAL.— El número de horas de trabajo efectivo, en el año de vigencia del presente convenio, se fija en 1.750 que se realizarán bajo las siguientes modalidades:

a) Jornada partida con intervalo de descanso a mediodía: Hasta el 30 de junio y desde el 1 de octubre en adelante, de lunes a viernes de 8 1/2 a 14 y de 16 a 19 horas.

b) Jornada continuada: Desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre inclusive, de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

En el Area de Explotación las modalidades del horario serán determinadas según las necesidades de la Empresa.

Las horas sobrantes se regularizarán en el último cuatrimestre, a razón de 8 1/2 o 7 horas, por día laborable no trabajado, según sea su naturaleza (jornada partida o continuada).

Las horas de trabajo se distribuyen en el número de días o jornadas establecidas en el Calendario Laboral previo contraste con el Delegado del Personal.

El margen de flexibilidad en el horario no deberá perjudicar la efectividad del servicio (o trabajo).

Artículo 18: VACACIONES.— 1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones.

2. Se disfrutarán preferentemente durante el período de jornada continuada, y en cualquier caso, con un máximo de 2 periodos, siendo estos no inferiores a una semana.

3. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia.

4. En cualquier caso se avisará a la empresa con, al menos, 2 meses de anticipación.

CAPITULO V.— CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19: HORAS EXTRAORDINARIAS.— 1. De acuerdo con la Orden de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 1 de marzo de 1983, se consideran como horas extraordinarias estructurales todas aquellas que vengan exigidas por:

- trabajos imprevistos de realización inmediata.
- períodos punta de finalización de trabajos.
- ausencias imprevistas.
- cambios de turno.
- otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

El resto de las horas extraordinarias se considerarán como horas extraordinarias normales.

2. Se realizarán única y exclusivamente cuando los responsables lo notifiquen a la Dirección y se determine la necesidad.

3. La horas extraordinarias se abonarán mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora normal} = \frac{\text{Sueldo anual} + \text{Antigüedad}}{\text{Horas anuales convenio}}$$

$$\text{Hora extraordinaria} = \text{Precio hora normal} \times 1,75$$

$$\text{Hora nocturna o festiva} = \text{Precio hora normal} \times 2,50$$

Hora en Fiestas patronales (local o provincial), Nochebuena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo = Precio hora normal x4, (desde 21 h. del 24-12 y 31-12 hasta 24 h. del 25-12 y del 1-1).

3. Las horas extraordinarias se abonarán en el mismo mes en que se efectuaron.

Artículo 20: PAGAS EXTRAORDINARIAS.— 1. El personal de la Empresa percibirá 2 gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de junio y el 20 de diciembre, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, o cesado en el mismo, se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 21: DEVENGO DE SUELDOS.— El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los 3 últimos días de cada mes, entregándose el Recibo de Nómina al trabajador en los primeros 10 días del siguiente mes.

Artículo 22: ANTIGUEDAD.— 1. Todo el personal de la Empresa sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo o