

ESPECIALIDAD	CATEGORIA	NIVEL
Administración	Auxiliar Administrativo	1
	Oficial Administrativo de 2ª	2
	Oficial Administrativo de 1ª	3
	Jefe Administración de 3ª	4
	Jefe Administración de 2ª	5
	Jefe Administración de 1ª	6
Explotación	Grabador	1
	Operador en prácticas	2
	Operador	3
	Operador Senior	4
	Jefe Explotación de 2ª	5
	Jefe Explotación de 1ª	6
Estudios	Programador en prácticas	2
	Programador	3
	Programador Senior	4
	Analista-programador	5
	Analista	6
	Analista Senior	7
	Jefe de Proyectos	8
	Jefe de Análisis de Sistemas (1ª N)	9
	Jefe de Análisis de Sistemas (2ª N)	10

2. - Tablas salariales:

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO ANUAL	SALARIO CONVENIO MENSUAL
1	890.087	63.578
2	1.483.193	105.942
3	1.887.165	134.798
4	2.089.151	149.225
5	2.763.556	197.397
6	3.100.000	221.483
7	3.437.119	245.509
8	3.706.710	264.765
9	3.976.300	284.021
10	4.234.866	302.490

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

4.— Los contratos en prácticas tendrán un salario-convenio 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 1.720 que se realizarán bajo las siguientes modalidades:

a) Jornada partida con intervalo de descanso a mediodía. Hasta el 31 de Mayo y desde el 1 de Octubre en adelante, de lunes a jueves de 8 1/2 a 14 y de 16 a 19 horas.

b) Jornada continuada. Desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre inclusive, de lunes a viernes, y el resto de viernes del año, 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 ó 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 períodos, 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 1.983, 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 consideran como horas extraordinarias normales.

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

3.— Las horas extraordinarias se abonarán mediante la siguiente fórmula:

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

Hora extraordinaria = Precio hora normal X 1,75
Hora nocturna o festiva = Precio hora normal X 2,50
Hora en Fiestas Patronales (local o provincial), Nochebuena, Navidad, Noche Vieja, Año Nuevo = Precio hora normal X 4, (desde 21 h. del 24-12 y 31-12 hasta 24 h. del 25-12 y del 1-1)

4.— 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.

Artículo 22.— Antigüedad.

1.— Todo el personal de la Empresa sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad por cada trienio de antigüedad en la Empresa, según la siguiente tabla:

NIVEL PROFESIONAL	IMPORTE TRIENIO
1	64.538
2	64.538
3	78.292
4	78.292
5	78.292
6	92.046
7	92.046
8	92.046
9	105.800
10	105.800

2.— Los trienios se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan, y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría del convenio que tenga el trabajador.

3.— Al personal que en el año tenga un incremento en el número de trienios por antigüedad, se le respetará la cuantía sin ser absorbible por la revisión de sueldos acordada para el año del presente convenio.

Artículo 23.— Revisión salarial para el año 1991.

1.— Todo el personal en alta en la empresa al 31-12-90 y que permanezca en la misma durante todo el año 1.991, tendrá derecho a una revisión salarial en el caso de que el Índice de Precios al Consumo Nacional (IPC) establecido por el INE, registrase el 31-12-91 un incremento respecto al 31-12-90 superior al 7%.

2.— Se tomará en cuenta el IPC de La Rioja y se computará el 115% del exceso sobre el IPC.

3.— El incremento se abonará durante el año 1.992, con efecto desde el 1-1-91, sirviendo por tanto como base de cálculo para el incremento salarial de 1.992.

Artículo 24.— Extinción del contrato por dimisión del trabajador.

Si la facultad extintiva se ejercita por el trabajador, deberá preavisar a la Empresa con un plazo de quince días, perdiendo, de no hacerlo, la cantidad de retribución correspondiente al plazo no otorgado, salvo que la empresa le dispense de dicha obligación.

CAPITULO VI.— DERECHOS SINDICALES

Artículo 25.— Garantías sindicales.

El ejercicio de los Derechos Sindicales por parte de los representantes legales de los trabajadores se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.