2. Complementos salariales:

a) Personal: Antigüedad.
b) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones extrasalariales: Ayuda alimentaria.

Artículo 7. *Salario base.*

El salario base será el que se recoge en las siguientes tablas:

Grupo Técnicos

	Desde 1.01.98		Desde 1.01.99	
	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas
Técnico nivel I	287.500	4.025.000	295.000	4.130.000
Técnico nivel II	249.500	3.493.000	256.000	3.584.000
Técnico nivel III	244.000	3.416.000	250.000	3.500.000

Grupo Administrativos

	Desde 1.01.98		Desde 1.01.99	
	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas
Administrativo nivel IV ..	242.500	3.395.000	248.500	3.479.000
Administrativo nivel V ...	231.000	3.234.000	236.500	3.311.000
Administrativo nivel VI ..	216.500	3.031.000	222.000	3.108.000
Administrativo nivel VII .	194.500	2.723.000	199.000	2.786.000
Administrativo nivel VIII .	189.000	2.646.000	193.500	2.709.000

Grupo Servicios Auxiliares

	Desde 1.01.98		Desde 1.01.99	
	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual (14 pagas) — Pesetas
Serv. Auxiliar nivel A	202.000	2.828.000	207.000	2.898.000
Serv. Auxiliar nivel B	193.500	2.709.000	198.000	2.772.000
Serv. Auxiliar nivel C	112.000	1.568.000	115.000	1.610.000

Artículo 8. *Complemento salarial personal: Antigüedad.*

Los incrementos por antigüedad consistirán en el importe del 5 por 100 del salario base de cada categoría, por cada trienio de servicios a la empresa o reconocidos por ella, salvo los trabajadores afectados por la sucesión de empresas regulada en la Ley del Mercado de Valores, que continuarán con sus condiciones adquiridas a este respecto.

Los nuevos trienios comenzarán a devengarse el día 1.º de enero del año en que se cumpla el trienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 60 por 100, como máximo, del salario base correspondiente.

Artículo 9. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.*

La sociedad abonará a sus empleados dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de junio y diciembre de cada año. El importe de una gratificación extraordinaria será equivalente a la suma del sueldo base y antigüedad de cada empleado a la fecha de su percepción y por su valor nominal.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le liquidarán las gratificaciones extraordinarias proporcionales al tiempo trabajado en el año.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que vinieren percibiendo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, gratificaciones extraordinarias en cuantías superiores a las aquí establecidas, las seguirán percibiendo en igual forma.

Artículo 10. *Prestaciones extrasalariales: Ayuda alimentaria.*

Para aquellos casos de jornada con horario partido en que la interrupción entre mañana y tarde sea igual o inferior a dos horas, tendrá derecho a una compensación de 1.500 pesetas por cada día de trabajo efectivo en que se den las circunstancias indicadas, o la cantidad que por este mismo concepto viniesen percibiendo, a título individual, cada empleado en nómina.

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil setecientas veinticinco horas anuales de trabajo efectivo, que podrán ser distribuidas, a razón de treinta y ocho horas y media semanales de trabajo efectivo, como término medio, de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto que fije la Dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

Artículo 12. *Horarios de trabajo.*

La Dirección de la empresa fijará el horario de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, escuchando la opinión de la representación de los trabajadores.

Podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas o partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas de trabajo.

La Dirección comunicará, en el plazo de tres meses, a la representación de los trabajadores, los horarios de trabajo, con indicación del número de trabajadores afectados.

Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan precisarán de la aceptación de los representantes de los trabajadores.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de, al menos, una hora en el desarrollo de su trabajo.

Artículo 13. *Vacaciones.*

1. Durante la vigencia del Convenio, el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, a petición del trabajador.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubiesen cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado en el año.

2. El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará, en cada oficina, mediante acuerdo entre la misma y sus trabajadores, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional de aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo darse a conocer a los afectados en el mes de abril.

Los criterios de preferencia serán, salvadas las necesidades del servicio:

1.º Trabajadores con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiese coincidencia en este punto, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa y, caso de ser la misma, los de mayor edad.

A estos efectos se entiende por época de vacaciones escolares la que en cada caso disponga la autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar, la comprendida entre los cuatro y los dieciséis años de edad.

2.º Trabajadores sin hijos en edad escolar. Se utilizarán sucesivamente los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.

3.º Cuando el disfrute de vacaciones se fraccione en dos o tres períodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de trabajadores haya elegido el primero, y así sucesivamente.