

empresa, afectando a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos.

Artículo 24. *Retribuciones*

Las retribuciones salariales para el año 2014 son las que se determinan en las tablas salariales del anexo I del presente convenio según niveles salariales.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio tienen el carácter de mensual. A estos efectos se considerarán y retribuirán todos los meses y Pagas Extras considerando un cómputo de 30 días mensuales.

El personal que se incorpore o cese durante el mes, o por cualquier causa haya de abonársele periodos de tiempo inferior al mes, se abonará considerando siempre el número de días a retribuir, calculando al importe dividiendo el importe mensual entre 30 y multiplicándolo por los días a retribuir.

Artículo 25. *Compensación*

Las mejoras económicas y laborales que se implantarán por este convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza. Los cálculos para la absorción se realizarán, en todo caso, sobre el cómputo anual.

Artículo 26. *Salario hora ordinaria*

El salario hora correspondiente a cada nivel es el que figura expresamente en la columna así denominada del anexo I.

Artículo 27. *Gratificaciones*

La totalidad del personal afectado por este convenio percibirán anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

JUNIO	30 DÍAS DE SALARIO BASE
NAVIDAD	30 DÍAS DE SALARIO BASE

El abono de estas gratificaciones se efectuará en los días 30 de junio y 20 de diciembre.

Salvo pacto individual en otro sentido, las pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas incluyéndose su prorrateo en la nómina habitual de cada mes.

Artículo 28. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en 40 horas semanales.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Las horas extraordinarias, que no podrán superar el número de 80 anuales, se abonarán según se indica para cada grupo profesional, según se indica en la correspondiente columna de "Precio/hora". Para el cómputo del límite antes mencionado, no se contarán aquellas que la empresa decida compensar con el equivalente tiempo de descanso, en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización.

Artículo 29. *Complementos por penosidad toxicidad o peligrosidad*

Expresamente se pacta el NO establecimiento de algún plus que retribuya dichas situaciones, ya que trabajadores y empresa velarán por el estricto cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, evitando en todo momento situaciones que puedan dar lugar a penosidades, toxicidades o peligros.

Artículo 30. *Complemento nocturnidad*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 10% del salario base de su categoría profesional.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos, tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, ni el personal que trabaje en dos turnos y la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

En cualquier caso, este plus se abonará será siempre proporcionalmente al número de horas trabajadas durante el horario nocturno.

Artículo 31. *Incapacidad temporal*

El personal en situación de baja por incapacidad temporal percibirá durante el proceso y dependiendo del origen y estado del mismo las siguientes prestaciones:

En caso de hospitalización, intervención quirúrgica no ambulatoria o accidente de trabajo, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

En el resto de los casos, la empresa no complementará cantidad alguna, viniendo a abonar las prestaciones que en la modalidad de Pago Delegado deba abonar la entidad gestora correspondiente (INSS, mutua, etc).

Artículo 32. *Indemnización por fallecimiento*

En caso de fallecimiento de un trabajador, estando al servicio activo de la empresa, esta abonará al cónyuge del fallecido, en su defecto, descendientes, y a falta de estos a los ascendientes que convivan con él, una indemnización consistente en una mensualidad del salario base correspondiente a su nivel.

Se considera en servicio activo a los trabajadores en baja por enfermedad o accidente, mientras su situación sea la de incapacidad temporal.

Esta prestación será independiente de aquellas que tengan derecho a percibir los familiares mencionados con cargo al organismo correspondiente.

Artículo 33. *Premio de jubilación*

Se establece un premio de jubilación al personal afectado por este convenio que lleve más de 10 años ininterrumpidos de prestación de servicios y que se jubile al cumplir la edad que seguidamente se indica:

A LOS 60 AÑOS DE EDAD	1.000,00 EUROS
A LOS 61 AÑOS DE EDAD	800,00 EUROS
A LOS 62 AÑOS DE EDAD	600,00 EUROS
A LOS 63 AÑOS DE EDAD	400,00 EUROS
DESDE LOS 64 AÑOS DE EDAD	200,00 EUROS

Se percibirá este premio tanto si la jubilación es en la edad mínima legal para ello o anticipada.

Artículo 34. *Dietas y medias dietas*

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del personal.

El importe de las dietas queda fijado en las siguientes cuantías: