

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

7463 Resolución por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa "Vigón Oeste, S.A."

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Vigón Oeste, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0137/2021; denominado Vigón Oeste,S.A.; código de convenio n.º 30104061012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 18/06/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 26 de noviembre de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VIGON OESTE, S.A.**Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en la Empresa VIGON OESTE, S.A., en el centro de trabajo de Murcia en lo relativo al personal adscrito al mismo.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal trabajador con excepción de los cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores a los que se nombran de forma expresa, en aplicación de lo dispuesto en el art. 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde su publicación y con efectos desde el 01.01.2020 hasta el 31.12.2022, prorrogándose salvo denuncia de rescisión o revisión en las condiciones legales previstas con una antelación de, al menos, dos meses.

Tanto la denuncia de rescisión como la de revisión se deberán efectuar de forma expresa y fehaciente, por cualquier medio de los admitidos en Derecho.

Efectuada la denuncia, las partes deberán comenzar la negociación en el plazo de un mes, y vencido el mismo, sus cláusulas normativas continuarán vigentes hasta alcanzar un acuerdo de la misma naturaleza.

Artículo 3. Garantías personales

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengán disfrutando de ellas.

Operarán la compensación y la absorción, entre conceptos homogéneos, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Esta absorción afecta a todos los conceptos contenidos en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Legislación supletoria

En lo no dispuesto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29/03/2012, o Acuerdo General que lo sustituya y lo dispuesto en el Convenio Regional de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia, que serán de aplicación igualmente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

En el supuesto de que el órgano competente de la CCAA de la Región de Murcia, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones que se contienen en el presente Acuerdo, éste quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido total, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 6 Provincial. Compensación y absorción

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio

Artículo 7. Reconocimiento de las partes

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Empresa VIGON OESTE, S.A. y de la Representación Legal de los Trabajadores del centro de la Empresa en Murcia, quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, se reconocen mutua capacidad como interlocutores válidos y legitimados para intervenir en la negociación de este Convenio conforme a lo establecido en los artículos 82.3 y 84 del referido texto y del artículo 37.1 de la Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante, haciendo constar que todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

Artículo 8. Comisión Paritaria. Inaplicación de condiciones de trabajo. Adhesión ASECMUR.

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta que será designada de entre los componentes de la Mesa Negociadora de este Convenio Colectivo y correspondiendo una vocalía a la parte empresarial y otra a la parte social.

Ante la imposibilidad de asistencia de uno de los Vocales de esta Comisión a cualquiera de las sesiones que el citado órgano celebre, se podrá delegar la representación por escrito en cualquier otro Vocal.

A instancia de cualquiera de las partes, se podrá convocar a la Comisión Paritaria, debiendo realizarse con un plazo no inferior a 15 días, A la convocatoria se deberá adjuntar la propuesta de orden del día.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas por la legislación competente, corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral -OMAL-, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Se acuerda ratificar el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) de forma incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo.

Artículo 9. Empleo y contratación

1. Clasificación.

El personal se clasifica según su permanencia en fijo y temporal.

A. Personal Fijo.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa.

B. Personal temporal.

Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal y de conformidad con la naturaleza del empleo. El personal temporal en igual categoría, función, jornada y rendimiento del personal fijo, percibirá la misma remuneración, excepto la correspondiente a la antigüedad.

2. Ingreso.

El ingreso en la empresa estará sometido a un periodo de prueba. Durante dicho periodo de prueba la Empresa propondrá y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Este periodo será el siguiente:

A. 6 meses para el personal superior técnico titulado.

B. 1 mes para el resto del personal excepto el no cualificado.

C. 15 días para el personal no cualificado.

3. Contratación.

Cuando se tengan que realizar contrataciones en prácticas y aprendizaje, éstas se regirán por las siguientes condiciones:

Contratos en prácticas.

Los contratos en prácticas se regirán por la normativa legal vigente en cada momento, siendo su retribución la fijada en las tablas salariales de este convenio para dicho tipo de contratos.

Contratos de Formación.

Los contratos para la formación se regirán por la normativa legal vigente, excepto en lo que se refiere al salario o remuneración a percibir por el trabajador en formación, siendo dicho salario o remuneración el fijado en las tablas salariales fijadas en el Convenio para este tipo de contratos.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Cuando la necesidad de la empresa lo requiera podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción. Las duraciones de estos contratos serán de hasta 9 meses en un plazo de 12 meses. Se especificará la causa concreta por la que se realiza el contrato.

Artículo 10. Formación y promoción profesional

Las partes se comprometen a promover la formación de los trabajadores, pudiendo adscribirse a Acuerdos de Formación tanto promovidos por la Comunidad Valenciana, Entes Nacionales o Supranacionales.

La formación profesional permanente tiene como objetivo el progreso en la cualificación profesional y, por lo tanto, ampliar y actualizar las competencias profesionales que permitan, con mecanismos objetivos y evaluables, alcanzar niveles superiores.

La antigüedad necesaria para la automaticidad en la promoción profesional se considerará bajo los siguientes intervalos:

- El ascenso de Auxiliar Administrativo y Mozo de Almacén a Oficial de Segunda Administrativo y Ayudante o Mozo Especializado, respectivamente, se realizará según lo dispuesto en el art. 23.2. del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.
- El ascenso de Oficial de Segunda Administrativo a Oficial de Primera será automático a los 7 años, a no ser que mediante escrito razonado de la Dirección de la Empresa no se considere idóneo para dicho puesto, ponderando los criterios establecidos para la promoción profesional y que no supere dicha ponderación el 60%.
- En caso de desacuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores podrán solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, a instancia de cualquiera de las partes, para resolver las diferencias existentes.

Artículo 11. Subrogación

Para el caso que se produzca una sucesión empresarial se estará a los efectos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Preaviso

Cuando el contrato de trabajo se extinga por dimisión del trabajador, deberá mediar un preaviso de 30 días naturales cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo de Personal Superior y Técnico, y de 15 días naturales para el resto de las categorías profesionales.

El trabajador que dimita estará obligado a comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación mínima prevista en este artículo.

La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará a la Empresa a deducir de la liquidación practicada al trabajador como saldo y finiquito, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en la comunicación.

Artículo 13. Denuncia de los contratos de duración determinada

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar, a la otra, la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 14. Clasificación general

Se estará a lo dispuesto en el Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

Artículo 15. Salario.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Percepciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b. Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d. Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Retribuciones. Serán de aplicación los conceptos retributivos y las tablas salariales del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías de la Región de Murcia

Las cantidades que actualmente vienen percibiendo las personas trabajadoras y que, tras la aplicación de las tablas del convenio colectivo de transportes de mercancías de la Región de Murcia, superen la retribución anual fijada en el mismo, se reflejarán en un plus voluntario absorbible.

Artículo 16. Plus de nocturnidad

Para los trabajadores cuya jornada nocturna sea equivalente al 33% de la jornada ordinaria o superior al citado porcentaje se les aplicará un plus del 15 por ciento sobre el salario base mensual.

A los trabajadores cuya jornada sea inferior al 33 por ciento, las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas serán compensadas con un plus del 15 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo (salario base + prorata extras dividido por las horas efectivas de trabajo anual).

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Se reconoce a todos los trabajadores el derecho a percibir las pagas extraordinarias de Verano (junio), Navidad (diciembre) y Beneficios (marzo) y que consistirán en 30 días de Salario Base de Convenio más antigüedad, en su caso, que se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 18. Plus asistencia

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo 1. De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia. La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia. La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo dará lugar a pérdida total del plus.

Artículo 19. Plus transporte

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo 1 de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Su importe diario será el resultado de dividir el importe mensual por veinticinco.

Artículo 20. Dietas

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

1. Desayuno: 6 €
2. Comida: 12 €
3. Cena: 20 €

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

Artículo 21. Haberes y pago de nómina

El pago de la nómina se efectuará a mes vencido por cualquier medio o instrumento de pago y como fecha máxima de cobro por parte del Trabajador se fija como máximo el día 5 del mes siguiente.

Artículo 22. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque la Empresa se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables a la misma, y no al Trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda contársele el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 23. Recibo de salarios

El recibo de salarios se ajustará al modelo utilizado en el momento de iniciación de este Convenio, o exista con carácter normativo definido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en dicho momento.

Artículo 24. Finiquito

Cuando un trabajador cause baja en la Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de la firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que el trabajador pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

Artículo 25. Jornada

La jornada ordinaria para todo el personal será de 38 horas semanales como jornada completa, computándose como trabajo efectivo los 20 minutos de tiempo de bocadillo.

El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del GRUPO MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El valor de las horas extraordinarias se refleja en el ANEXO II.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 27. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones 23 días laborables. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda en proporción al tiempo de servicio en el año.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, las cuales podrán estar excluidas a tales efectos.

El calendario vacacional se fijará en cada Empresa de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

El personal trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, un mes de antelación al comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El abono de las vacaciones se realizará con arreglo al salario real, entendiéndose por tal el total de las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo y la media de la retribución variable, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias.

Artículo 28. Licencias retribuidas

El Trabajador tendrá derecho a permiso y licencia retribuida determinadas en el Estatuto de los Trabajadores con las matizaciones siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, según especifica la Ley, pudiendo solicitar otros quince días más, a cuenta de sus vacaciones anuales.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos, tendrán derecho a cinco días de licencia retribuida. Por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días laborables.

c) Tres días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, pudiendo solicitar permiso no retribuido al término de la licencia y durante el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

d) El personal Trabajador tendrá doce horas anuales para la asistencia y acompañamiento al médico a familiares, hijos menores con disfunción física o psíquica y ascendientes dependientes.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada con la misma finalidad o al disfrute de 14 días laborables acumulables al periodo de permiso maternal o paternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, que deberá, salvo fuerza mayor, preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Dos días por traslado del domicilio habitual.

h) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la Empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

Artículo 29. Excedencias

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

Artículo 30. Excedencia voluntaria

Todos los trabajadores fijos, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse en los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.

La excedencia voluntaria tendrá una duración conforme a la legislación vigente en el momento que ésta se solicite. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia conforme a la legislación vigente en el momento de la solicitud para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia la podrán solicitar ambos cónyuges cuando los dos trabajen. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa, si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

El trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y muy concretamente en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Artículo 31. Excedencia forzosa

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia forzosa se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo público que la determine, y dicho periodo se computará como de servicio activo a efectos del cómputo de la antigüedad.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Al cesar el trabajador en el desempeño del cargo o deber que determine su excedencia deberá solicitar su readmisión en los treinta días siguientes y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

Artículo 32. Traslados y desplazamientos**32.1. Traslados.**

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de su personal trabajador, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los Representantes de los Trabajadores en el seno de la empresa, las Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de cuatro mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda. Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

32.2. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador a causa de las necesidades del servicio es temporal, (tiempo inferior a 12 meses), se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que corresponda.

En los desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada diez semanas, para pasar, en el mismo, cinco días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa.

32.3. Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Incapacidad temporal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Regional de Transportes de Mercancías por carretera de la Región de Murcia.

Artículo 34. Fallecimiento fuera de la residencia

En el caso de que un Trabajador falleciese fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la Empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del Trabajador fallecido y los de un familiar para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Artículo 35. Póliza de seguro colectivo de accidentes

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Regional de Transportes de Mercancías por carretera de la Región de Murcia.

Artículo 36. Supresión del carné de conducir

Se estará a lo dispuesto en el art. 54 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 37. Anticipos

El Trabajador, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un cincuenta por ciento de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 38. Prendas de trabajo

El personal de la Empresa tendrá derecho a los siguientes uniformes, y los Trabajadores tendrán la obligación de llevarlos en el puesto de trabajo:

Un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisetas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak.

Un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisetas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisetas o polos, 2 sudadera o micro-polar, 1 chaqueta y 1 anorak.

Las renovaciones de prendas serán anuales a excepción del anorak que será bianual.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

Artículo 39. Derechos sindicales

La Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, de todas cuantas sanciones por faltas cometidas en el trabajo se impongan, así como de los modelos de contratos que las empresas utilicen en sus relaciones con el personal trabajador.

Asimismo, recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal, empresas multiservicios y sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre contratación y derechos de información.

La Empresa de conformidad con lo establecido tanto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical vendrá obligadas a conceder los preceptivos permisos previstos en dichas normas con el percibo de los salarios en las mismas condiciones que prevén ambas disposiciones.

Los Representantes de los Trabajadores miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 250 trabajadores afectados por este Convenio.

Igualmente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán establecer la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo anual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. El acuerdo de acumulación de horas sindicales deberá entregarse a la Empresa por escrito.

Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa.

En caso de asistencia a cursos de formación de Delegados de Personal se podrá, de común acuerdo entre Empresa y Delegados de Personal, utilizar mediante su

acumulación las horas no dispuestas de los restantes Delegados de Personal a las suyas propias, teniendo que acreditar la asistencia a dichos cursos formativos.

Artículo 40. Jubilación anticipada

Los trabajadores que tengan cumplidos 64 años de edad y cubiertos los períodos de cotización y demás requisitos necesarios para acceder a la jubilación anticipada y quieran hacer uso de ella, deberán notificar su intención a la Empresa con una antelación de dos meses a la fecha de su jubilación. En tal caso, la Empresa deberá cubrir el puesto de trabajo mediante un contrato de sustitución, mientras se accede a la jubilación definitiva.

Artículo 41. Contrato de jubilación parcial por relevo

Mientras la legislación laboral lo permita, la empresa atenderá la solicitud de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán por riguroso orden de entrada. Si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el Empresario lo notificará por escrito al interesado y a la Representación Legal de los Trabajadores, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

Al objeto de conciliar que la prestación y distribución de la jornada a trabajar por el Trabajador relevado se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las Empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar se abonará al tiempo de la realización del trabajo.

Artículo 42. Prohibición de discriminación

Las partes garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el art. 14 de la Constitución Española, el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso y la estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- La formación y promoción profesional.
- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 43. Salud y prevención de riesgos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que en la prestación de sus servicios se adopten a las medias y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y normas concordantes.

La empresa deberá cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Artículo 44. Régimen disciplinario

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le viene impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 44.1. Faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 44.2. Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la Empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de la autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, (art. 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada, (art. 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada, (art. 51.7), sean motivos de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastornos en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material, (art. 51.4), se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve, (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 44.3 Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 45. Falta justificada al trabajo

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 46. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 47. Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves; a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo considerándose estos una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral, que serán sancionadas como faltas muy graves.

A estos efectos se estará en lo dispuesto en el plan de igualdad que recoge el protocolo de acoso expresamente implantado en la empresa.

Artículo 49. Ley de Violencia de Género

La Empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en La Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

A estos efectos se estará en lo dispuesto en el plan de igualdad que recoge las medidas sobre protección de violencia de género.

Artículo 50. Protección a la maternidad

Se establece derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, (tóxica, peligrosa, penosa, etc...), puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

ANEXO I TABLA SALARIAL

ANEXO I. TABLA SALARIAL				
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE - cuantía mensual calculada sobre 11 meses-	TOTAL ANUAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe de Sección	1.039,95	173,01	106,66	18.848,66
Jefe de Negociado	994,76	173,01	106,66	18.170,81
Jefe de Tráfico de Primera	1.039,95	173,01	106,66	18.848,66
Jefe de Tráfico de Segunda	949,53	173,01	106,66	17.492,29
Encargado General	1.026,40	173,01	106,66	18.645,34
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	994,76	173,01	106,66	18.170,81
Jefe de Taller	1.130,39	173,01	106,66	20.205,20
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	950,44	173,01	106,66	17.506,04
Oficial de Segunda	914,25	173,01	106,66	16.963,12
Auxiliar	881,70	173,01	106,66	16.474,85
Telefonista	859,01	173,01	106,66	16.134,58
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado de Almacén	950,44	173,01	106,66	17.506,04
Jefe de Equipo	914,25	173,01	106,66	16.963,12
Encargado de Garaje	950,44	173,01	106,66	17.506,04
Conductor Mecánico	955,52	173,01	106,66	17.582,13
Conductor	916,91	173,01	106,66	17.003,01
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	912,95	173,01	106,66	16.943,68
Capitonista	912,95	173,01	106,66	16.943,68
Mozo Especializado Carretillero	912,95	173,01	106,66	16.943,68
Mozo Especializado	893,21	173,01	106,66	16.647,49
Auxiliar Almacén-Basculero	881,65	173,01	106,66	16.474,18
Mozo	870,38	173,01	106,66	16.305,05
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza	859,01	173,01	106,66	16.134,58
Guarda	847,26	173,01	106,66	15.958,25
Personal de Mantenimiento y Limpieza	859,01	173,01	106,66	16.134,58
Jefe de Equipo o de taller	1.009,13	173,01	106,66	18.386,37
Oficial de Primera de Oficios	955,52	173,01	106,66	17.582,13
Oficial de Segunda de Oficios	916,91	173,01	106,66	17.003,01
Mozo Especializado de Taller	893,21	173,01	106,66	16.647,49
Peón Ordinario	870,38	173,01	106,66	16.305,05

ANEXO II: PROTOCOLO DE HORAS EXTRAS

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los/las trabajadores/as de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social, siendo su valor superior al establecido en el Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del GRUPO MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los/las trabajadores/as con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los/as trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tabla de compensación:

HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACIÓN	RETRIBUCIÓN
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)	1 hora	12,02 €/h.
Horas realizadas en domingo y días festivos	2 horas	24,04 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos.	3 horas	32,00 €/h.