

2.3.- Por puesto de trabajo.**2.4.- Por cantidad de trabajo.****2.4.1 Horas extraordinarias.**

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir un óptimo rendimiento durante su jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo las reseñadas en el párrafo siguiente.

Teniendo en cuenta el carácter de la empresa, ésta podrá imponer la realización de horas extraordinarias, cuando se trate de casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean del todo inaplazables, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

En cualquiera de las situaciones anteriormente mencionadas, la empresa contactará con los trabajadores que sean precisos para su resolución, los cuales una vez localizados, por el medio que fuese, tendrán la obligación de presentarse en el lugar acordado, al objeto de realizar la prestación laboral que se precise.

Las horas extraordinarias se computarán por el tiempo efectivamente empleado en el lugar de trabajo.

La retribución por hora extraordinaria realizada, se calculará hallando el cociente entre el salario base anual, expresado en la tabla salarial adjunta en el Anexo 1, y el número de horas laborales de cada año, el cual se multiplicará por el recargo del 25%.

En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá optar entre retribuir esas horas extraordinarias económicamente o en tiempo libre.

Artículo 29.- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS**1.- Gastos por desplazamiento**

Aparte de los conceptos salariales mencionados en el artículo 27, el trabajador percibirá las cantidades que como consecuencia de la actividad empresarial le haya ocasionado un gasto.

Los gastos de manutención en los desplazamientos por desempeño de su tarea profesional, habrán de abonarse de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, siendo el reembolso máximo de gastos justificados de: 50,00 euros/día desglosado de la siguiente manera:

Desayuno: 4,00 euros.

Comida: 23,00 euros.

Cena: 23,00 euros.

Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la empresa por los importes máximos antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente. Cualquier importe que exceda de los máximos fijados, correrá por cuenta del trabajador. En el caso de que el empleado haya de justificar comidas con otras personas y para que las facturas no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la empresa o cliente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste haya sido asumido por la empresa.

Artículo 30.- RETRIBUCIONES DE CARÁCTER EXCEPCIONAL

Son complementos retributivos excepcionales acordados por la dirección de la empresa, en virtud de la mayor dedicación del empleado o de sus condiciones personales, en virtud de pactos individuales y expresos con aquellos, no siendo consolidables, puesto que tienen carácter temporal, y se mantendrán sólo en cuanto permanezcan vigentes las condiciones por las que se concedieron.

Dichas retribuciones de carácter excepcional son:

Plus por dedicación. - Acuerdo entre empresa y empleado, mediante el cual éste no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, ni por cuenta propia, a cambio de una compensación económica.

Plus por especial responsabilidad. - Se abonará en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Plus de no concurrencia. - Se abonará por acuerdo contractual entre empresa y empleado, por el cual el segundo no puede, una vez cesado, trabajar en ámbito empresarial que coincida sustancialmente con el de la empresa.

Artículo 31.- TABLA SALARIAL

La escala salarial que corresponde a los diferentes grupos y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la tabla salarial adjunta como Anexo 1, la cual mantendrá toda su estructura en toda la vigencia del pacto de empresa.

Artículo 32.- IMPUESTOS Y CUOTAS DE LA S.S.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, artículo 26.4 del E.T.

Artículo 33.- FORMA DE PAGO DE LA NOMINA

El abono de la nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos o cualquier otra circunstancia tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido dicha modificación.

Artículo 34.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5º del vigente Estatuto de los Trabajadores.