

será determinada para cada caso concreto. Debiendo tener una formulación clara para determinar los resultados específicos.

Artículo 34. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: La correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año. Las dos pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente.

Artículo 35. *Estructura salarial*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en:

- a) Salario base de grupo: Es el salario mínimo establecido en cada grupo y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo incluyendo las pagas extraordinarias.
- b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de incentivos, pluses de actividad u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.
- c) Plus responsabilidad/coordinación: La dirección de la empresa se reserva la posibilidad de retribuir con este concepto la asignación de tareas de responsabilidad y coordinación sobre áreas, departamentos, o equipos de trabajo. El presente concepto es de carácter absorbible y compensable con otros que se vinieran percibiendo por semejantes tareas o categoría profesional. Entre las tareas que son retribuidas por este complemento están las de coordinar funcionalmente a profesionales de menor nivel de cualificación. Coordinar los recursos materiales, técnicos asignados para el logro de los objetivos asignados. Mantener relaciones estables con un importante componente de comunicación interna y/o de coordinación, apoyo o negociación con empresas u organizaciones externas (clientes, proveedores, subcontratistas, etc.). Tomar decisiones sobre métodos, técnicas y procesos con incidencia a corto plazo en los resultados. Resolver incidencias y situaciones complejas variadas, adoptando decisiones en cuanto a lo que hay que hacer y el modo de hacerlo de forma autónoma. Se percibirá el plus durante el tiempo en el que se tengan asignadas las citadas tareas, no siendo consolidable de acuerdo a su carácter de complemento de puesto. La cuantía de este complemento será de 50 euros al mes.
- d) Complementos extrasalariales: Son las retribuciones que puede percibir el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye el trabajo efectivo realizado sino que compensa gastos originados por la misma. A título de ejemplo se consideran tales las dietas, plus transporte, prendas de trabajo, etc.

Artículo 36. *Tabla salarial*

Los salarios básicos pactados en el presente convenio para las diferentes grupos profesionales correspondientes a los años 2017 y 2018 incluyendo las pagas extraordinarias son los siguientes:

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL 2017	SALARIO BRUTO MENSUAL 2017
GRUPO 0	10.112 €	842,83 €
GRUPO I	10.800 €	900,00 €

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL 2017	SALARIO BRUTO MENSUAL 2017
GRUPO II	11.966 €	997,22 €
GRUPO III	14.355 €	1.196,25 €

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL 2018	SALARIO BRUTO MENSUAL 2018
GRUPO 0	10.800 €	900,00 €
GRUPO I	11.400 €	950,00 €
GRUPO II	13.200 €	1.100,00 €
GRUPO III	15.542 €	1.295,16 €

Los salarios y remuneraciones de todas las clases establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Artículo 37. Revisión salarial

A partir del año 2018 en adelante, el salario básico aumentará anualmente la cantidad del 1%.

Artículo 38. Beneficios en compras

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 20% en las compras que realicen en la empresa, excluyéndose de tal descuento aquellos artículos que ya estuvieran previamente rebajados o sujetos a alguna oferta especial, tal y como recoge la normativa de empresa a este respecto.

Artículo 39. Incapacidad temporal

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, se estará a lo que marca la legislación vigente con carácter general.

CAPÍTULO VII

Derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 40. Principio de igualdad

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y, a tal efecto, se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 41. Principio de no discriminación

La empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.