



Universidad
Carlos III de Madrid



CASO PRÁCTICO nº 6

MÓDULO DE RELACIONES LABORALES

PROBLEMAS SALARIALES EN LA CADENA DE TIENDAS MASBAR, SA.

CURSO SELECTIVO DE LA OPOSICIÓN PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Caso práctico elaborado por Jesús R. Mercader Uguina
Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad
Carlos III de Madrid©**

CASO PRÁCTICO

CADENA DE TIENDAS DE MASBAR, SA.

I. Objetivos

- 1º) Estudio de los criterios de calificación salarial.
- 2º) Análisis de los sistemas retributivos: remuneración por tiempo, por rendimiento.
- 3º) Calificación jurídica de las fórmulas de retribución en especie y extrasalariales.
- 4º) Salarios fijos y variables. Su fijación individual o convencional.
- 5º) Conexión entre salario y cotización a la Seguridad Social.
- 6º) Aproximación a las dobles escalas salariales.

II. Caso práctico

MASBAR, SA es una cadena de tiendas de espacios comerciales de ventas fundada en Ámsterdam. La citada entidad abrió sucursales en el resto de los países europeos. Luego, en 1970 y 1980, amplía su negocio en América y Asia, cerrando sin embargo sus sucursales en Norteamérica. Las tiendas no están abiertas para el público en general sino para aquellos que se registren en el sistema que las mismas poseen. Las tiendas sirven generalmente a los siguientes sectores como son hoteles, restaurantes y catering (incluso en MASBAR Mail hay una sección dedicada a éstos). Forma parte del consorcio LINEA Group.

La empresa MASBAR y sus trabajadores rigieron sus relaciones de trabajo mediante diferentes Convenios Colectivos bianuales, al menos, entre los años 1989 y 1996. Entre 1997 y 2000 rigió el último Convenio Colectivo de dicha empresa, cuya inscripción, depósito y registro fueron ordenados mediante la resolución de fecha 9 de febrero de 1998 de la Dirección General de Trabajo, siendo suscrito en 11 de diciembre de 1997 entre MASBAR y las secciones sindicales de CCOO y FETICO, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 1 de marzo de 1998.

En 1990 se proyecta hacer un único convenio para todo el grupo de empresas, renunciando las empresas CARRY ON ESPAÑOLA y CRISTAL a sus respectivos convenios de ámbito provinciales, adhiriéndose al de MASBAR, de ámbito territorial superior, si bien salvaguardando las condiciones preexistentes en la unidad negocial correspondiente, para no partir de cero (se aprueba así una sola tabla con 10 grupos). Posteriormente, debido a una posterior crisis económica en MASBAR, se propuso la renuncia o venta del derecho de los trabajadores a cambio de una indemnización (1993-1994) y es en 1997 cuando se cambia nuevamente la unidad negocial, pasando al Convenio de Espacios comerciales de ventas, pero con el mantenimiento de las garantías establecidas. Resultado de ello es la existencia de tres tablas salariales: una para trabajadores incorporados a MASBAR desde 1991 hasta 1997; otra para los trabajadores incorporados a MASBAR antes de 1991; y, en fin, la correspondiente al convenio Grandes Espacios Comerciales (se incluyen como **Anexo I**).

Previo acuerdo al efecto llevado a cabo el 13 de febrero de 2002, con fecha 26 de febrero de 2002 fue suscrito entre la Dirección de MASBAR y la representación de los sindicatos FETICO, USO y UGT [tras participar en la negociación, CCOO decidió no firmar de conformidad] el denominado "Pacto de Empresa de MASBAR" (se incluye como **Anexo II**), en ejecución de lo previsto en la disposición final del último Convenio Colectivo de MASBAR y en desarrollo del artículo 4 del Convenio Colectivo de espacios comerciales de ventas 2001a 2005, declarado de aplicación general en la mencionada empresa.

Mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 23 de septiembre de 2009 se ordenó el depósito, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Grandes Espacios Comerciales, suscrito entre la patronal ANGED y los sindicatos CCOO, UGT, FASGA y FETICO, con vigencia general desde el día acabado de mencionar hasta el día 31 de diciembre de 2011, habiendo sido publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 5 de octubre de 2009 (se incluye como **Anexo III**).

MASBAR considera que las prestaciones sociales son un tipo de compensación que podía llegar a tener un efecto muy positivo en la estabilidad laboral al conseguir la fidelización de las personas a la empresa. Estas prestaciones de la empresa habían crecido a lo largo de sus años de existencia y se consideraba que las existentes eran comparables a las de otras empresas del sector. Desarrollando la anterior política, BUENAVIDA, entidad Experta en Asistencia Familiar, y MASBAR firmaron un acuerdo marco para que los empleados del Grupo a nivel nacional dispongan del Programa BUENAVIDA de Asistencia Familiar para la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. Dicho Programa incluye la asistencia al empleado, sus padres, cónyuge o pareja e hijos, en cualquier punto del territorio de la geografía española donde se encuentre cada uno de ellos. En cualquier situación de riesgo, postoperatorios, niños solos, personas mayores, violencia doméstica, la familia del empleado va a estar atendida a través de los profesionales del Servicio de Teleasistencia las 24 horas del día, 365 días al año. Les atenderán Psicólogos y Trabajadores Sociales en el día a día y, en los casos de gestión de emergencias, movilizarán los recursos necesarios, públicos o privados que le correspondan: médico, ambulancia, bomberos, policía, aviso a familiares, etc... Los empleados de MASBAR y su familia dispondrán de consultas telefónicas ilimitadas a médicos, abogados, psicólogos, dietéticos-nutricionistas, trabajadores sociales todas las veces que quieran, durante todo el tiempo que lo necesiten y sin ningún límite preestablecido.

En cuanto a la retribución de los miembros del Consejo de Administración de MASBAR, el art. 40 de los Estatutos Sociales de MASBAR establece que la remuneración de los administradores se compone de los siguientes conceptos: asignación fija mensual y participación en beneficios. La remuneración, global y anual, para todo el Consejo y por los conceptos anteriores, será el uno por mil de los beneficios del grupo consolidado, aprobados por la Junta General, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este porcentaje en los ejercicios en que lo estime conveniente. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo tercero de este artículo con relación a las dietas.

Corresponderá al propio Consejo la distribución del importe citado entre los conceptos anteriores y entre los administradores en la forma, momento y proporción que libremente determine.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán también dietas por asistencia a cada sesión de los órganos de administración de la sociedad y sus comités. La cuantía de dicha dieta será, como máximo, el importe que, de conformidad con los párrafos

anteriores, se determine como asignación fija mensual. El Consejo de Administración podrá, dentro de este límite, establecer la cuantía de las dietas.

Durante el ejercicio 2008, la asignación fija mensual para cada Consejero ha sido de 4.006,74 euros brutos y la dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, Comisión Ejecutiva, Comité de Nombramientos y Retribuciones, Comité de Auditoría y Cumplimiento, Comité Económico Financiero y de Inversiones, y Comité de Plan Industrial, Estrategia y Sinergias, ascendió a 2.003,37 euros brutos cada una.

Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la sociedad distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

De entre los empleados que prestan servicio para MASBAR en España cabe extraer los siguientes ejemplos representativos:

Director General

Franz Dürholt, de nacionalidad alemana, fue contratado en febrero de 2004 a través de una firma de headhunting para ocupar el cargo de Director General de la filial española de la cadena de Supermercados MASBAR, entidad holandesa con establecimientos en buena parte de los países de Europa.

El Sr. Dürholt fue contratado con carácter indefinido a través de un contrato de Alta Dirección, estableciendo la empresa un período de prueba de 6 meses. El contrato prevé un plazo de preaviso de 6 meses para el Directivo en caso de que quisiera rescindir el contrato con antelación a la fecha convenida y una indemnización a abonar por la Compañía en caso de que el despido sea declarado improcedente de 45 días por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades (**Anexo IV**).

Las condiciones salariales que, en su día, se establecieron en el contrato son las siguientes:

- El Sr. Dürholt recibiría una remuneración total bruta fija anual de 205.000 € distribuida en los siguientes conceptos, según la nómina que se adjunta: Salario Base, Complemento de Puesto y complemento de Antigüedad, devengado por trienios y calculado en base a un 10% del salario base mensual de acuerdo a lo estipulado en el Convenio Colectivo de la empresa. Desde el inicio de su relación laboral, las partidas constituidas por el salario base, el complemento de puesto y, a partir de su devengo, la antigüedad se han revalorizado de acuerdo con los siguientes incrementos anuales: para 2005, un 2,5%, para 2006, un 3%, para 2007, un 4,5%, para 2008 0%, para 2009 un 2% en 2010 un 5%.
- Además, el Sr. Dürholt percibe una retribución variable, cuyo máximo es equivalente al 25% de los conceptos brutos fijos citados en el párrafo anterior y cuyo resultante será proporcional al cumplimiento del EBITDA establecido por el Consejo de Administración como objetivo del ejercicio. La retribución variable se liquidará en el primer trimestre del año, una vez hayan sido formuladas por el Consejo las cuentas anuales y las mismas hayan sido

auditadas, abonándose, normalmente, en la nómina correspondiente al mes de marzo.

- Junto a las dos partidas anteriores, el Sr. Dürholt tiene derecho a la percepción de los siguientes conceptos: Seguro de Vida, a razón de determinados importes mensuales que la empresa le abona para hacer frente a los pagos de la correspondiente póliza, Seguro Médico Familiar, con el mismo sistema de percepción, ticket restaurante (12€ diarios por el número de días del mes en cuestión), y una ayuda mensual para el alquiler de vivienda en Madrid.
- El Sr. Dürholt disfruta también de la asignación de un coche en régimen de renting de marca AUDI A6 y de un talonario de cheques gasolina. También se le entregan tickets comida (**Anexo V**).
- Tiene asignado el uso gratuito de una PDA (teléfono móvil, correo electrónico y conexión internacional a internet) y una tarjeta corporativa de crédito (AMERICAN EXPRESS CORPORATE) con un límite de crédito de 6.000 € mensuales.

MARZO 2010

(22 días laborables)

CONCEPTO	EMPLEADO	Nº PAGAS	TOTAL ANUAL
Franz Dürthold			
Salario Base	1.339,00	12,00	16.068,00
Prorrateo pagas extras (SB + Ant)	535,60	12,00	6.427,20
Complemento de puesto	21.827,66	12,00	261.931,92
Complemento Antigüedad	(2 trienos) 267,80	12,00	3.213,60
Incentivos 2009	43.146,10	1,00	43.146,10
Seguro de vida	133,00	12,00	1.596,00
Seguro médico familiar	(esposa y 3 hijos) 275,00	12,00	3.300,00
Renting coche	170,00	12,00	2.040,00
Cheques gasolina	80,00	12,00	960,00
Ayuda alquiler vivienda	1.800,00	12,00	21.600,00
Ticket restaurante	(>9 €) 264,00	228,00	2.736,00
TOTAL BRUTO	69.838,16		363.018,82

Gerente de Ventas

Pedro Rojas ingresó en la empresa hace 18 años, en enero de 1992.

Aunque no había terminado sus estudios de bachillerato superior, tenía decidido que quería independizarse y tener sus propios ingresos. Se incorporó a la empresa como vendedor de la zona de Levante y pronto fue ascendido a Delegado Comercial de Cataluña y Baleares, donde desarrolló su experiencia en ventas y en la dirección de equipos comerciales. En el año 2001, fue promocionado a Jefe de Ventas del canal de Hostelería para cubrir una vacante que se había producido. En el año 2006 ascendió al puesto de Gerente de Ventas, con ubicación en las Oficinas Centrales de la cadena, puesto que viene desempeñando los últimos 4 años.

El Sr. Rojas está ligado al Grupo MASBAR por un contrato laboral de carácter indefinido, percibiendo en la actualidad una retribución total bruta fija anual de 50.000 € distribuida en los siguientes conceptos, según la nómina que se adjunta: Salario Base, Complemento de Puesto y complemento de Antigüedad, devengado por trienios y calculado en base a un 10% del salario base mensual de acuerdo a lo estipulado en el Convenio Colectivo de la empresa.

Además, el Sr. Rojas percibe comisiones por ventas en los términos establecidos en su contrato (**Anexo V**) El variable se liquida mensualmente, en función de unos determinados criterios y se abona en la nómina del mes correspondiente.

Además, el Sr. Rojas tiene derecho a la percepción de los siguientes conceptos: Seguro Médico Familiar, a razón de determinados importes mensuales que la empresa le abona para hacer frente a los pagos de la correspondiente póliza y ticket restaurante (12€ diarios por el número de días del mes en cuestión).

El Sr. Rojas disfruta también, como el resto de Directivos de nivel B y C, de la asignación de un coche en régimen de renting de marca AUDI A4 y de un talonario de cheques gasolina. Como el resto de Directivos de la empresa, tiene asignado el uso gratuito de un teléfono móvil y una tarjeta corporativa de crédito (AMERICAN EXPRESS CORPORATE) con un límite de crédito de 3.000 € mensuales.

Como el resto de los Directivos de niveles B y C, su contrato recoge un pacto de permanencia y una cláusula de “plena dedicación”, que es contraprestada por la Compañía en el importe que aparece reflejado en la nómina.

MARZO 2010

(22 días laborables)

CONCEPTO	EMPLEADO	Nº PAGAS	TOTAL ANUAL
	Pedro Rojas		
Salario Base	1.022,46	12,00	12.269,52
Prorrateso pagas extras (SB + Ant)	545,31	12,00	6.543,74
Complemento de puesto	1.985,42	12,00	23.825,04
Complemento Antigüedad (6 trienios)	613,48	12,00	7.361,71

Comisión sobre ventas		3.748,58	1,00	
Seguro médico familiar	(esposa y 3 hijos)	275,00	12,00	3.300,00
Renting coche		130,00	12,00	1.560,00
Cheques gasolina		120,00	12,00	1.440,00
Pacto de plena dedicación		616,68	12,00	7.400,16
Ticket restaurante	(>9 €)	264,00	228,00	2.736,00
TOTAL BRUTO		9.320,93		66.436,18
<u>Cajera</u>				

Sonsoles Villalba ha sido reclutada de la Escuela de Formación Profesional Pinto Maestro y contratada recientemente para ocupar el puesto de cajera y está unida a la empresa por un contrato en prácticas de duración inicial de 1 año, cubriendo una etapa inicial de formación y percibiendo, por este motivo, un complemento de iniciación.

Su remuneración se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo de la empresa, estando integrada, por razón del puesto, además del salario base y el complemento antes mencionado, por los complementos de: plus de cajas, plus de ropa y plus de transporte, percibiendo, como todo el resto de empleados de la empresa, los correspondientes tickets restaurante a razón del importe establecido para su categoría. Como el resto de los empleados, recibe todos los años una cesta de Navidad cuyo valor ha sido este año de 65 €

Por reunir los requisitos establecidos para ello en el Convenio (tener un hijo menor de 3 años) percibe mensualmente una ayuda para guardería.

Habiendo la empresa puesto en marcha recientemente el programa “DEVELOP”, a través del cual se les ofrece a los empleados la compra de ordenadores en régimen de renting y en condiciones fiscalmente muy ventajosas, la Sra. Villalba ha decidido optar al mismo, adquiriendo un Pc portátil y siéndole descontada todos los meses (durante 3 años) la cantidad que aparece en nómina. En caso de que la Sra. Villalba causase baja en la compañía antes del abono del precio total del ordenador, y si el importe de su finiquito no cubriera totalmente el saldo pendiente, la interesada se ha comprometido a abonarlo personalmente.

MARZO 2010

(22 días laborables)

CONCEPTO	EMPLEADO	Nº PAGAS	TOTAL ANUAL	
Sonsoles Villalba				
Salario Base		835,00	12,00	10.020,00
Prorrateo pagas extras (SB + Ant)		278,33	12,00	3.340,00
Complemento iniciación		40,27	12,00	483,19

Complemento Antigüedad		0	0,00	0,00
Plus de cajas	(> 100 h.)	54,28	12,00	651,36
Plus de ropa		21,92	12,00	263,00
Plus transporte	(>20% IPREM)	150,97	12,00	1.811,64
Renting ordenador	(mensual /3 años)	30,00	12,00	360,00
Ayuda de guardería		31,17	12,00	374,04
Ticket restaurante	(<9 €)	176,00	228,00	1.824,00
TOTAL BRUTO		1.617,94		19.127,23
<u>Carretilero</u>				

Daniel Ecija ingresó en la empresa hace 15 años, en febrero de 1995. Su puesto inicial fue el de descargador de muelle de mercancías aunque 5 años después fue ascendido a mozo de almacén. Recientemente, ha sido propuesto para cubrir una vacante de carretilero, para lo que la empresa le ha invitado a que realice este mes en la empresa FYCSA el curso de “conductor de carretillas elevadoras”, para obtener posteriormente el correspondiente título oficial. La empresa le ha abonado el 100% del importe del curso.

Por el trabajo que realiza percibe según lo establecido en convenio los pluses de cámaras, ropa y transporte y los correspondientes tickets restaurante.

Por reunir los requisitos establecidos para ello en el Convenio (tener un hijo entre 3 y 16 años) percibe mensualmente una ayuda escolar.

Además, percibe una ayuda para el alquiler de su vivienda.

MARZO 2010

(22 días laborables)

CONCEPTO	EMPLEADO	Nº PAGAS	TOTAL ANUAL	
	Daniel Ecija			
Salario Base		1.022,00	12,00	12.264,00
Prorrateso pagas extras (SB + Ant)		376,60	12,00	4.519,20
Subvención formación	(Carretillas Elevadoras)	1.010,00	1,00	1.010,00
Complemento Antigüedad	(5 trienios)	107,80	12,00	1.293,60
Plus de cámaras		110,91	12,00	1.330,92
Plus de ropa		21,92	12,00	263,00



Plus transporte	(>20% IPREM)	150,97	12,00	1.811,64
Ayuda escolar	(1 hijo)	54,64	12,00	655,68
Plus alquiler vivienda	(10% V Catas = 30.000 €)	300,00	12,00	3.600,00
Ticket restaurante	(>9 €)	220,00	228,00	2.280,00
TOTAL BRUTO		3.374,84		29.028,04

Reponedor

Roberto Pérez ingresó en la empresa en noviembre de 2000. Desde entonces es reponedor, teniendo como responsabilidad la de asegurarse que todos los lineales están surtidos en todo momento, llevando para ello productos desde los Almacenes del Supermercado hasta los diferentes lineales.

Por el trabajo que realiza percibe según lo establecido en convenio los pluses de cajas, ropa y transporte y los correspondientes tickets restaurante.

Por reunir los requisitos establecidos para ello en el Convenio (tener un hijo menor de 3 años y 2 de entre 3 y 16 años) percibe mensualmente sendas ayudas de guardería y escolares.

MARZO 2010

(22 días laborables)

CONCEPTO	EMPLEADO	Nº PAGAS	TOTAL ANUAL	
Roberto Pérez				
Salario Base		860,59	12,00	10.327,08
Prorrato pagas extras (SB + Ant)		308,42	12,00	3.701,08
Complemento Grupo Profesionales		14,09	12,00	169,12
Complemento Antigüedad	(3 trienios)	64,68	12,00	776,16
Plus de cajas		18,09	12,00	217,08
Plus de ropa		21,92	12,00	263,00
Plus transporte	(>20% IPREM)	150,97	12,00	1.811,64
Otras percepciones no salariales		180,00	12,00	2.160,00

Ayuda escolar	(2 hijos)	109,28	12,00	1.311,36
Ayuda de guardería		31,17	12,00	374,04
Ticket restaurante	(<9 €)	176,00	228,00	1.824,00
TOTAL BRUTO		1.935,21		22.934,56

A través de listados de personas y tiempos de trabajo existe una práctica generalizada y reiterada de utilizar a trabajadores que no son encargados de las cámaras para entrar en las mismas para depositar o retirar mercancías de manera habitual. Por ello, los representantes sindicales de UGT explican al Inspector que se está produciendo un uso abusivo por la empresa de sus facultades al resultar muy frecuente que determinados trabajadores que no tienen responsabilidades en las cámaras entren y salgan de las mismas con temperaturas por debajo de los cero grados. Le dicen al Inspector que la empresa se niega en redondo a pagar el plus de cámaras a todos los trabajadores, que desempeñen su actividad laboral en el interior de las cámaras al margen de la duración de su actividad y de la categoría del trabajador, plus que no se les discute a los encargados de cámara. La representación sindical entrega al Inspector un documento de fecha 1 de marzo de 2003, en el que la Comisión de Seguimiento del pacto de empresa suscribió un Acuerdo relativo al concepto salarial "plus de cámaras" por el que las partes signatarias 'con motivo de la adecuación a la normativa sanitaria que estableció la obligación de separación en diferentes cámaras congeladoras los productos cárnicos, de pescadería y mantequerías y lácteos, se ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer criterios de interposición y aplicación del plus de puesto de trabajo, denominado Plus de Cámara recogido en el art. 4, letra B) del Pacto de Empresa al objeto de clarificar y homogeneizar su tratamiento en todos los centros de trabajo de la empresa. En el mismo se acuerda lo siguiente:

- Se entenderá por Cámaras de la Subsección de congelados, aquellas cámaras cerradas, en las que la manipulación de la mercancía exige entrar y salir de la misma, y que se encuentran a temperaturas por debajo de los cero grados.
- Se entenderá por Encargado, aquel trabajador expresamente designado por la dirección de la empresa, que efectivamente desempeñe las funciones de entrada y salida de mercancía de las cámaras congeladoras.
- En cada centro se designará un encargado por cada una de las cámaras, salvo que por razones organizativas, atendiendo al volumen de trabajo, o tamaño de la cámara se determine por la Dirección un número superior de encargados, con un máximo de dos encargados por cámara.
- En caso de vacaciones o suspensión del contrato de trabajo del encargado designado, quien lo sustituya, que asimismo será determinado por la empresa, tendrá derecho al cobro del Plus de Cámara correspondiente en proporción al tiempo que dure la sustitución'.

En el centro de trabajo de MASBAR de Palma de Mallorca, y por acuerdo de los trabajadores que atienden las cámaras frigoríficas en las secciones de carnicería, pescadería y mantequerías, éstos perciben el plus de cámaras de forma rotativa.

Por otro lado, los representantes sindicales explican al Inspector que MASBAR debería abonar en las licencias de dos días retribuidos y no recuperables el importe del plus de nocturnidad a aquellos trabajadores que son retribuidos regularmente con dicho plus por prestar servicios en horas nocturnas que integran, en forma permanente, su jornada ordinaria de trabajo. El representante de la empresa explica luego al Inspector que no lo abonan, como solicita la representación sindical, al no existir norma alguna en el ET, ni en las mencionados Convenios Colectivos de empresa, habidos entre 1989 y 2000, Convenio Colectivo de Grandes Espacios Comerciales, Pacto de empresa de 2002, ni en los Convenios Sectoriales de Grandes Espacios Comerciales posteriores, de la que poder inferir el derecho de los trabajadores a lo reclamado.

Los representantes sindicales de CCOO explican al Inspector visitante que existe otro problema importante en materia salarial. El problema deriva de que, atendiendo a la previsión de inflación prevista para el año 2009, las partes, en reunión de la Comisión Mixta del pacto de empresa celebrada el 25 de enero de 2009, acordaron, una vez constatado que el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 era del 2 %, aplicar a las tablas salariales del convenio un incremento en esa cuantía del 2 % para las retribuciones devengadas a partir de inicio de 2009.

El art. 29 del Convenio de Grandes Espacios Comerciales, vigente en ese momento y antecedente del actual, contemplaba este incremento a principios de 2008: “se incrementará en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC”. Dicha disposición a continuación precisa que a final de año las partes deberían volver a reunirse con el objeto de que los conceptos retributivos sean revalorizados con carácter retroactivo al 1 de enero del año al IPC real, más ciertos porcentajes previstos en dicha cláusula en función de la duración del contrato de trabajo y según también se trate de conceptos salariales o de otra naturaleza. Al quedar cifrado el IPC real a final del año 2009 en el 1,4 % dichos porcentajes de incremento no superan el 2 % inicialmente aplicado en enero de 2009 a resultas de la previsión de inflación llevada a cabo en su momento por el Gobierno de la nación. A la vista del IPC real inferior al pacto la dirección de la empresa ha acordado compensar dicha diferencia con el incremento establecido por el Gobierno de 1% con lo que el incremento salarial para el año 2010 será del 0.4%. La representación sindical consulta al Inspector sobre la legalidad de esta decisión.

El sindicato CCOO explica al Inspector que ha solicitado a MASBAR, en reiteradas ocasiones de palabra, y por escrito, se le facilite información sobre las retribuciones mensuales actualizadas al año en curso de todos los trabajadores de la empresa. La empresa demandada no ha accedido a ello por considerar que no existe obligación legal de facilitar esa información a los representantes de los trabajadores además de alegar que la información solicitada supone posible vulneración de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal. La empresa ha cumplido la obligación legal de entregar la copia básica de los contratos celebrados durante los últimos dos años a los representantes de los trabajadores, así como de la prórroga y extinción de los mismos.

El sindicato USO transmite al Inspector sus dudas sobre el hecho de que se mantengan en la actualidad tres tablas salariales distintas, pues considera que tal diferencia de trato no encuentra justificación en la actualidad y encierra, en el fondo, una discriminación salarial.

Finalmente, la empresa está en contacto con algunos trabajadores pues, dada la situación económica actual, la misma está atravesando serias dificultades y, dado que su voluntad es evitar por todos los medios acudir a un expediente de regulación de empleo, ha decidido negociar con algunos trabajadores una reducción temporal de sus salarios. De



este modo, y con el fin de contribuir a la viabilidad de la misma, la Dirección ha propuesto al conjunto de la plantilla una reducción de la masa salarial que, para el caso concreto de esos trabajadores, viene a significar el compromiso de novar sus actuales condiciones de trabajo. Uno de los trabajadores entrega al Inspector los documentos que le ha enviado la empresa para su consideración y firma.

III. Referencias normativas

Art. 26 a 33 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLeg. 1/1995, de 24 de marzo, conforme a la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre

Artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por RDLeg 1/1994, de 20 de junio

Artículo 23 del Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 23 de diciembre.

Artículos 7, 17, 42 y 43 Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículos 9, 43 y 48 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CT 2/1997. Criterios Técnicos interpretativos en relación a la base de cotización a la Seguridad Social en el Régimen General.

CT 10/1997. Criterios Técnicos sobre cotización a la Seguridad Social en empresas de seguridad.

CT 13/1997. Criterios Técnicos sobre base de cotización a la Seguridad Social en el Régimen General tras el desarrollo reglamentario del nº 2 del artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social.

IV. Jurisprudencia

Dobles escalas

STS. 9 de junio de 2009 (R° 68/2008).

Complemento por ventas

STS 6 de julio de 2004 (R° 4562/2003).

Plus de cámaras

STS 3 de octubre de 2006 (R° 110/2005).

Plus de nocturnidad.

STS 18 de marzo de 2009 (R° 98/2007).

Información salarial al comité de empresa.

STS 19 de febrero de 2009



V. Bibliografía

MATORRAS DIAZ-CANEJA, A., *Las percepciones extrasalariales (Estudio del régimen laboral, fiscal y de seguridad social aplicada)*, Madrid, Mc Graw Hill, 1999.

MERCADER UGUINA, J.R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral*, Pamplona, Aranzadi, 1996

MERCADER UGUINA, J.R., *Retribución variable y cambios productivos*, en J. Aparicio Tovar (Coord.), *Estudios sobre el salario*, Albacete, Bomarzo, 2004, pp. 87 a 99.

MERCADER UGUINA, J.R (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Madrid, MTAS, 2005.

MERCADER UGUINA, J.R., PEREZ DEL PRADO, D., *Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis*, Temas Laborales, 2009, nº 102 (en prensa).

MOLERO MANGLANO, C. (Dir.), *Salarios, retribuciones e indemnizaciones. Régimen jurídico, fiscalidad y cotización*, Madrid, Cuadernos Cinco Días, 2001.

NIETO ROJAS, P., *El papel de la autonomía colectiva en los sistemas de absorción y compensación de salaros*, Justicia Laboral, 2009, nº 38, pp. 109 a 133.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES I AÑO 2.009

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO AÑO
INICIACION	835,52	13.368,35
PROFESIONALES	860,59	13.769,41
COORDINADORES	938,04	15.008,65
TECNICOS	1.022,46	16.359,43
MANDOS	1.339,06	21.425,01

COMPLEMENTOS Y PLUSES AÑO 2.009

COMPLEMENTO GRUPO INICIACION (anual)	483,19
COMPLEMENTO GRUPO PROFESIONAL (anual)	169,12
ANTIGÜEDAD (CADA TRIENIO) (mensual)	21,56
AYUDA ESCOLAR CON UN HIJO (mensual)	31,17
AYUDA ESCOLAR CON 2 HIJOS (mensual)	54,64
AYUDA ESCOLAR CON TRES O MAS HIJOS (mensual)	70,22
AYUDA ESCOLAR ESPECIAL (mensual)	90,85
AYUDA GUARDERIA (POR CADA HIJO) (mensual)	31,17
AYUDA MINUSVALIDOS (mensual)	181,85
PLUS NOCTURNIDAD (MINIMO) (por hora)	2,16
BOLSA AYUDA VACACIONES	369,48
PLUS DE CAJAS (DE 1 A 50 HORAS)	18,09
PLUS DE CAJAS (DE 51 A 100 HORAS)	36,19
PLUS DE CAJAS (DE 100 O MAS HORAS)	54,28
PLUS PROFESIONAL DE OFICIO 3 AÑOS (mensual)	63,61
PLUS PROFESIONAL DE OFICIO 6 AÑOS (mensual)	159,03
PLUS CAMARAS (mensual)	110,91
PLUS CARRETILLERO Y C. FINAL (MINIMO) (anual)	254,33
PLUS CARRETILLERO Y C. FINAL (MEDIO) (anual)	508,67
PLUS CARRETILLERO Y C. FINAL (MAXIMO) (anual)	763,01
PLUS DE DOMINGOS CON JORNADA PLANIFICADA	
ANUAL	189,96
EXCESO DEL 7 AL 13	36,00
EXCESO DEL 14 EN ADELANTE ...	40,00
PLUS DE DOMINGOS SIN JORNADA PLANIFICADA	
DEL 1 AL 6	31,00
EXCESO DEL 7 AL 13	36,00
EXCESO DEL 14 EN ADELANTE ...	40,00
PLUS DE ROPA	263,88

**TABLAS SALARIALES FUNCIONALES MÍNIMOS BRUTOS PARA
TRABAJADORES/AS INCORPORADOS DESDE EL 27 DE ABRIL
DE 1.991 HASTA EL 23 DE DICIEMBRE DE 1.997.- AÑO 2.009**

GRUPO	FUNCION	SAL. MENS.	SAL. AÑO
1	Aprendiz Confeción Etiquetas Auxiliar Almacén Auxiliar Cajas Auxiliar Admvo. (Almacén) Auxiliar Admvo. (O.C.) Mozo Vigilante Auxiliar Contabilidad Proveedores Mozo Especialista Etiquetador Auxiliar Archivo Mecanógrafa Auxiliar Servicios Administrativos	906,82	14.509,09
2	Control Final R.M. Ayudante de Mantenimiento Rotulista Control Final Facturación Carretillero Control de Pedidos Control Final Documentos Oficial de Muelle Perforista (Grabador de Datos) Ayudante Pescadería y Carnes Dependiente Dependiente de Barra	947,55	15.160,78
3	Oficial Administrativo 2ª Administrativo Departamento Interventor Etiquetas Oficial 2ª Contabilidad Proveedores Secretaria Oficial 2ª Pescadería Oficial 2ª Disponente Operador Principiante	967,58	15.481,31
4	Oficial de Carnes Oficial 1ª Pescadería Oficial 1ª Contabilidad General Oficial 1ª Admón. Salarios Operador Secretaria Dirección		
	Oficial Sala de Venta Oficial de Oficio Oficial Administrativo 1ª Oficial de Mantenimiento	1.086,38	17.382,16

**TABLAS SALARIALES FUNCIONALES MINIMOS BRUTOS PARA
TRABAJADORES/AS INCORPORADOS DESDE EL 27 DE ABRIL
DE 1.991 HASTA EL 23 DE DICIEMBRE DE 1.997.- AÑO 2.009**

5	Subjefe de Sección Cajero Oficina Central Calculador Operador de Consola Decorador Jefe Grupo Contabilidad Proveedores Ayudante Sección Arte Ayudante Auditoria	1.206,07	19.297,15
6	Jefe Sección Jefe Administración Almacén Ayudante Comercial Promotor Jefe Equipo Ordenador Jefe Mantenimiento Secretaria Director General Jefe Servicios Administrativos Jefe Sección Arte Programador Subjefe de Carnes Responsable de Cajas	1.360,23	21.763,65
7	Jefe de Carnes Jefe de Pescadería Contable Auditor Jefe Logístico Jefe Operativo Jefe de Administración y Control de Recepción de Mercancías Jefe de Turno de Tarde Analista Programador Jefe de Área Adjunto Servicios Técnicos	1.486,27	23.780,38
8	Adjunto Jefe Explotación Adjunto Jefe Departamento Jefe de Clientes Jefe Reclutamiento y Selección Jefe Explotación Central Analista de Sistemas Jefe Contabilidad Proveedores Jefe Captación Clientes Jefe Acción Promocional	1.612,32	25.797,17



**TABLAS SALARIALES FUNCIONALES MINIMOS BRUTOS PARA
TRABAJADORES/AS INCORPORADOS DESDE EL 27 DE ABRIL
DE 1.991 HASTA EL 23 DE DICIEMBRE DE 1.997.- AÑO 2.009**

9	Jefe Contabilidad General Jefe Departamento Jefe de Personal Comprador Jefe de Entrenamiento Adjunto Operaciones Jefe Tesorería Jefe Promoción de Ventas Jefe Relaciones Laborales Jefe de Auditoria	1.750,16	28.002,54
10	Jefe División Económica Jefe División Administrativa Jefe Desarrollo Sistemas Jefe de Compras Jefe Administración Compras Jefe Organización de Métodos	1.904,32	30.469,08

Tablas de los Salarios de los trabajadores incorporados desde 1.972 y hasta 1.991 de los tra-

	Auxiliar Almacén, Auxiliar Cajas y Auxiliar Administrativo con menos de un año de antigüedad	943,71 €	15.099,28 €
	Auxiliar Almacén, Auxiliar Cajas y Auxiliar Administrativo con menos de dos años de antigüedad	1.076,86 €	17.229,86 €
3	Auxiliar Almacén Auxiliar Cajas Telefonista Telefex Conteccion de Etiquetas Auxiliar Administrativo (Almacén - O.C.) Mozo Marrón Vigilante Etiquetador Transportista Auxiliar Contabilidad Proveedores Auxiliar Servicios Administrativos Auxiliar de Archivo Mecanógrafa	1.207,37 €	19.317,81 €
4	Control Final Facturas Carretilero Ayudante de Cocina (Piriche) Control de Pedidos Control Final Documentos Oficial de Muelle Ayudante de Pescadería y Carnes Ayudante de Mantenimiento Perforista Dependiente de Barra	1.259,25 €	20.147,98 €

7	Jefe de Carnes Jefe de Pescadería Contable Auditor Jefe Logístico Jefe Operativo Jefe Administración y Control de Recepción de Mercancías Jefe de Turno de Tarde Analista Programador Jefe de Area	1.457,13 €	23.314,10 €
8	Adjunto Servicios Técnicos Adjunto Jefe Explotación Adjunto Jefe Departamento Jefe de Clientes Jefe Reclutamiento y Selección Jefe Explotación Central Analista de Sistemas Jefe Contabilidad Proveedores Jefe Captación Clientes Jefe Acción Promocional	1.580,70 €	25.291,34 €
9	Jefe Contabilidad General Jefe Departamento Jefe de Personal Comprador Jefe de Entrenamiento Adjunto Operaciones Jefe Tesorería Jefe Promoción de Ventas Jefe Relaciones Laborales Jefe de Auditoría	1.715,84 €	27.453,47 €
10	Jefe División Económica Jefe División Administrativa Jefe Desarrollo Sistemas Jefe de Compras Jefe Administración Compras Jefe Organización de Métodos	1.866,98 €	29.871,65 €

4	Oficial de Carnes Oficial 1ª Pescadería Oficial 1ª Contabilidad General Oficial 1ª Admón. Salarios Operador Secretaria Dirección Oficial Sala de Venta Oficial de Oficio Oficial Administrativo 1ª	1.065,08 €	17.041,34 €
5	Subjete de Sección Cajero Oficina Central Calculador Operador de Consola Decorador Jefe Grupo Contabl. Proveedores Ayudante Sección Arte	1.182,43 €	
6	Jefe Sección Jefe Administración Almacén Ayudante Comercial Promotor Jefe Equipo Ordenador Jefe Mantenimiento Secretaria Director General Jefe Servicios Administrativos Jefe Sección Arte Programador Subjefe de Carnes Responsable de Cajas	1.333,56 €	21.336,90 €

5	Administrativo Departamento Operador Principiante Interventor Etiquetas Secretaria Oficial 2ª Pescadería Oficial 2ª Contabilidad Proveedores Oficial 1ª Pescadería Oficial 1ª Contabilidad General Oficial 1ª Admón. Salarios Oficial de Carnes Operador Junior Cocinero Secretaria Dirección Oficial de Mantenimiento	1.288,37 €	20.613,93 €
6	Oficial 1ª Pescadería Oficial 1ª Contabilidad General Oficial 1ª Admón. Salarios Oficial de Carnes Operador Junior Cocinero Secretaria Dirección Oficial de Mantenimiento	1.445,70 €	23.131,19 €
7	Subjete de Sección Ventas Subjete de Restaurante Cajero Oficina Central Ayudante de Compras Operador Consola Decorador y Calculador Jefe Grupo Contabilidad de Proveedores Ayudante de Auditoría Programador Principiante	1.605,97 €	25.695,58 €
8	Jefe de Sección de Ventas Jefe Administrativo Almacén Ayudante Comercial Promotor Jefe de Mantenimiento Jefe Equipo Ordenador Secretaria Director General Jefe Servicios Administrativos Jefe Sección Arte Programador Responsable de Cajas Subjefe de Carnes Jefe de Acción Promocional	1.811,08 €	28.977,29 €

ANEXO II PACTO DE EMPRESA MASBAR

AMBITO.-

El presente Pacto de Empresa se suscribe en ejecución de lo previsto en la disposición Final del último convenio de MASBAR y desarrolla el artículo 4 del Convenio Colectivo de Grandes Espacios Comerciales 2001/2005, de aplicación general en la empresa, y afecta a los trabajadores/as de la Empresa MASBAR que, en situación de alta en plantilla o que puedan estarlo en un futuro, presten sus servicios en cualquiera de los distintos centros de trabajo en todo el territorio del Estado Español.

Este Pacto de Empresa no se aplicará a todas aquellas personas que, de acuerdo, con las leyes laborales vigentes o de las que puedan promulgarse, se excluyan de su ámbito, y en todo caso, a los Directores y Gerentes.

El pacto entrará en vigor desde la fecha de su firma, salvo para aquellas materias en las que expresamente se prevea otros efectos, se realiza con carácter y vocación de permanencia, si bien el Convenio de Grandes Espacios Comerciales se considera en todo caso como condiciones mínimas.

Sus condiciones forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

CONDICIONES SALARIALES

COMPLEMENTOS SALARIALES.-

1.- Complemento personal de antigüedad.-

Para el personal a jornada completa, se establece un valor unitario por trienio de 21,56 €

El personal en jornada parcial percibirá la parte proporcional del valor unitario indicado en relación con el número de horas de su jornada. El valor unitario correspondiente al primer trienio de permanencia en la Empresa se percibirá precisamente al cumplimiento del mismo, no efectuándose pagos parciales anuales.

El personal ingresado a partir del 1 de Enero de 1.985 devengará el plus de antigüedad que le corresponda hasta un máximo de seis trienios, salvo que el sistema establecido en el Convenio Colectivo de Grandes Espacios Comerciales resultara más beneficioso, en cuyo caso será de aplicación aquel con exclusión de éste.

2.- Complemento Personal MASBAR.-

Todos los trabajadores que ingresen en MASBAR en el Grupo de Iniciación, a partir de los 9 meses de permanencia ininterrumpida, en la Empresa percibirán un Complemento Personal de 405,13 € anuales, distribuidos en dieciséis pagas.

Este complemento se compensará en un 65 % con la mayor retribución prevista en el caso de cambio a grupo superior, y será compensable con un salario funcional superior al Salario Base de Grupo que corresponda y, en su caso, con la Disposición Final Cuarta del Convenio de Grandes Espacios Comerciales.

La percepción de este Complemento es compatible con los Complementos de Puesto.

3.- Plus de Nocturnidad.-

El Plus de Nocturnidad fijado en la Ley no podrá ser inferior a 1,82 € por hora de trabajo efectuado en dichas circunstancias.

4.- Plus de Puesto de Trabajo.-

Estos complementos se abonarán doce veces al año, son de índole funcional y su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada, no teniendo el carácter de consolidable ni siquiera "Ad Personam".

A. El Plus de Cajas: se asigna a las personas que manejan terminales de facturación y estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo.

Se aplicará del siguiente modo: de una a cincuenta horas trabajadas mensualmente en terminales, 15,16 € brutos; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 30,32 € brutos; de ciento una horas en adelante, 45,48 € brutos.

Este Plus de Cajas se percibirá por las personas que manejan cajas registradoras, en la cuantía y condiciones específicamente acordadas en cada caso.

B. Plus de Cámara: se establece en 92,97 € para los trabajadores encargados de las cámaras de la subsección de congelados.

C. Plus de puesto de Carretillero y Control final.

Estos pluses de puesto se devengarán por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, debiendo establecerse una relación de trabajadores por centro que puedan realizar estas tareas de forma efectiva.

Se aplicará del siguiente modo: de una a cincuenta horas trabajadas mensualmente 213,23 € brutos; de cincuenta y una a cien horas mensuales, 426,45 € brutos; de ciento una horas en adelante, 639,68 € brutos.

Los importes del plus son anuales, abonándose en doce pagos mensuales, en función de las horas trabajadas en los puestos en cuestión en cada uno de los meses.

D. Plus de Puesto para los Profesionales de Oficio de carnicería o pescadería en puestos que requieran un mínimo de tres años de experiencia en la profesión. (uno o dos puestos en carnicería y uno en pescadería)

Este plus de puesto se devengará por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo y el importe del mismo para los puestos reseñados y en jornada completa será de 639,68 € anuales abonables en doce mensualidades.

E. Plus de Puesto para los Profesionales de Oficio de carnicería o pescadería en puestos que requieran más de seis años de experiencia en la profesión. (un puesto en carnicería y uno en pescadería).

Este plus de puesto se devengará por los trabajadores que efectivamente desempeñen las labores de los puestos en cuestión, estará en proporción a las horas dedicadas a este trabajo y el importe del mismo para los puestos reseñados y en jornada completa será de 1.599,20 € anuales abonables en doce mensualidades.

Los pluses de Puesto contenidos en este apartado E. y en los apartados C. y D. anteriores, son compensables con el mayor importe que vengan percibiendo los trabajadores como salario funcional/ personal sobre el Salario Base que les correspondería de acuerdo con la clasificación del Convenio de Grandes Espacios Comerciales.

Los conceptos cuantificados en los números 2.-, 3.-, y 4.- anteriores se refieren al valor correspondiente al año 2001 y se incrementarán anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 29.2) del Convenio Colectivo de Grandes Espacios Comerciales. El valor del trienio no sufrirá modificación alguna.

5. Sistema de devengo de las Pagas Extraordinarias.-

La cuantía de las cuatro pagas será la resultante de sumar el Salario Funcional, o Salario Base en su caso, más antigüedad.

6. Salario del Grupo de Mandos.-

El Salario del Grupo de Mandos no será inferior en jornada completa y cómputo anual a 16.976,79 €

El reintegro, se efectuará con deducciones mensuales de nómina que no podrán ser superiores al 10% del salario.

Si una vez disfrutada la ayuda de estudios el interesado no acredita resultados positivos, no podrá optar a una nueva en los dos cursos siguientes.

La Dirección podrá considerar la concesión de Ayuda de Estudios a trabajadores no previstos en los puntos anteriores.

4. Compras a crédito.-

Las compras a plazos que efectúen los empleados de MASBAR no sufrirán recargos por intereses, siendo de aplicación la restante normativa interna de la empresa, respecto de esta materia.

5. Descuento en compras.-

1. Ámbito temporal del descuento.- Se practica en las compras que se efectúan a partir del día primero de Julio de 1998.

2. Ámbito material.-

La compra de gasolina queda fuera del ámbito del descuento en compras y en consecuencia no se aplicará sobre las compras de combustible.

El descuento se aplicará sobre las compras realizadas cualquiera que fuera la modalidad de pago, si bien, en el caso de que este fuera aplazado, el descuento no se practicará hasta tanto no se haya abonado el importe íntegro de la compra.

3. Tipo aplicable para el descuento.- El descuento a efectuar será de un 3,5% para los productos alimenticios, y de un 7,5% para la no alimentación, aplicable sobre el precio final incluido IVA. A los efectos previstos en este apartado se entiende por alimentación y no alimentación la calificación que en el día de la fecha le tenga asignado a cada producto el sistema informático de la empresa.

ANEXO III CONVENIO DE GRANDES ESPACIOS COMERCIALES

CAPÍTULO IV

Salario

Sección 1.ª Estructura salarial

Artículo 20.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las siguientes retribuciones en especie: equipos informáticos, seguros médicos, sin alteración del monto bruto anual del salario Convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Artículo 21. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en los párrafos anteriores, la diferencia en más, tendrá el carácter de complemento personal, aunque figuren conjuntamente con el salario base y se mantengan estas cantidades, a título exclusivamente personal, como base de cálculo de los distintos complementos, salvo lo previsto en el artículo 23.

Artículo 22. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un Grupo Profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales.—En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo.—Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo.—Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la Empresa o un área de la misma.

Artículo 23. *Complemento personal de antigüedad.*

Se mantienen los importes de antigüedad de los cuatrienios ya perfeccionados, los nuevos cuatrienios que se perfeccionen o reconozcan, se abonarán al trabajador en la cuantía que corresponda al número de cuatrienio que cumple, conforme a las cantidades previstas en la siguiente tabla:

	Año — Euros	Hora — Euros
Primer cuatrienio	255,79	0,14451
Segundo cuatrienio.....	225,98	0,12767
Tercer cuatrienio.....	201,94	0,11409
Cuarto cuatrienio y sucesivos.....	192,32	0,10866

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los Grupos profesionales.

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior, permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del Convenio colectivo.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 24. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 20 por 100 sobre el valor/hora del artículo 27 del presente Convenio colectivo.

Artículo 25. *Complemento de calidad.*

Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

La implantación o modificación de los sistemas de complementos de calidad será sometida a la consideración de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose en su caso, los trámites previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

También se incluyen como incentivos, no sujetos a lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos complementos salariales percibidos en función de la calidad del trabajo realizado, o a la situación y resultados de la Empresa o de un área de la misma.

Los complementos de calidad no tendrán carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 26. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Las retribuciones básicas establecidas en el presente Convenio, se entienden distribuidas en 16 pagas, por lo que las cuatro pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo.

Sección 2.ª Cuantías salariales

Artículo 27. *Salario base en 2009.*

El salario base en cómputo anual y por hora a partir de la entrada en vigor del convenio, será el siguiente:

Grupo	Salario anual – Euros	Hora – Euros
Iniciación	13.368,35	7,55274
Profesional	13.769,41	7,77933
Coordinador	15.008,65	8,47946
Técnicos	16.359,43	9,24262
Formación:		
Años	Salario anual – Euros	Hora – Euros
Formación de primer año	11.015,52	6,22346
Formación de segundo año	12.392,46	7,00139
Formación de tercer año	13.769,41	7,77933

El salario base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 31 del presente Convenio colectivo. Siendo de aplicación,

tanto a los trabajadores que actualmente prestan servicio, como a los trabajadores que ingresen o reingresen en la Empresa.

El salario base/hora, incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 28. *Salario en formación.*

El salario del trabajador en formación será del 80, 90 y 100 por 100, del salario correspondiente al Grupo de profesionales, durante el primero, segundo y tercer años, respectivamente, tal y como figura en la tabla del artículo precedente.

Artículo 29. *Incrementos salariales para 2010, 2011 y 2012.*

Las tablas salariales previstas en el artículo 27 del Convenio colectivo, tendrán un incremento:

Para el año 2010, con efecto 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos y económicos del presente Convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC. Una vez constatado el IPC real, de enero a diciembre de 2010, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, estos conceptos serán revalorizados con carácter retroactivo del uno de enero del 2010, en la diferencia hasta alcanzar IPC real más 0,5% .

La Comisión mixta fijará en el mes de enero las correspondientes tablas salariales, teniendo en cuenta el compromiso por la defensa del empleo y el mantenimiento de la demanda interna que figuran en el pacto por el empleo en el entorno de crisis que se incorpora al final del presente Convenio.

Artículo 30.

La determinación del salario / hora global, en el que se incluye el pago de vacaciones para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 31.

Del resultado podrán deducirse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

ANEXO IV CONTRATO DE EMPLEO DE ALTO CARGO

En Madrid, a 2 de febrero de 2004.

REUNIDOS

De una parte, DON, Angel Luis Casado mayor de edad, con domicilio profesional en Madrid, C/Espalter, 2

Y de otra parte, DON Franz Dürholt, mayor de edad, casado, con domicilio en Madrid, C/ Mulhacen, 1

INTERVIENEN

El primero, en nombre y representación, como apoderado, de la Compañía Mercantil MASBAR (a la que en lo sucesivo se hará referencia como: CORPORACIÓN), con domicilio en esta ciudad, C/ Rivera del Loira, 15, resultando su apoderamiento de escritura pública de fecha 2 de marzo de 2000 autorizada por el Notario de esta ciudad Faustino Vallejo-Najera Rodríguez con el número 23567 de su protocolo.

Y el segundo, en su propio nombre e interés.

Reconociéndose mutuamente, según intervienen, la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse, de su libre y espontánea voluntad formalizan el presente contrato de empleo de alto cargo, que se registrará por sus pactos y, subsidiariamente, por el Decreto 1382/85, de 1 de agosto, siendo tales pactos los siguientes:

PRIMERO. Cargo, poderes, dedicación y entrada en vigor.-

Es conferido al Sr Franz Dürholt el cargo de Director General de CORPORACIÓN.

Para el adecuado ejercicio de dicho cargo, le serán otorgados los poderes suficientes, según acuerde el Consejo de Administración de CORPORACIÓN.

Durante la vigencia de este contrato, el Sr Franz Dürholt (al que en lo sucesivo se hará referencia como: el Director) dedicará la totalidad de su tiempo de trabajo, atención, habilidad y esfuerzos para el mejor cumplimiento de las funciones y responsabilidades que asume en virtud de este contrato. El Director desarrollará su trabajo de conformidad con las instrucciones que le puedan ser dadas por el Consejo de Administración de CORPORACIÓN o por su Consejero-Delegado.

Este contrato entrará en vigor en la fecha en que el Director se incorpore a su puesto de trabajo, lo que deberá tener lugar no más tarde del día 1 de marzo de 2004.

SEGUNDO: Duración.-

Este contrato se establece por tiempo indefinido, en el sentido de que podrá ser resuelto en cualquier momento por cualquiera de las partes mediante el oportuno preaviso dirigido a la otra con una antelación mínima de tres meses (si quien resuelve el contrato es el Director) o de seis meses (si quien resuelve el contrato es CORPORACIÓN), respecto a la fecha en que haya de ser efectiva la resolución. La parte que decida resolver el contrato podrá quedar liberada de su obligación de respetar el referido plazo, es decir que podrá resolver el contrato con efectos inmediatos, mediante el abono a la otra parte de una cantidad equivalente a la remuneración que por todos los conceptos hubiera percibido el Director durante los meses del preaviso.

TERCERO.- Salario y otras remuneraciones puntuales.-

El Director percibirá un salario anual bruto de trescientos mil (300.000) euros , que le será pagado en las fracciones y con la periodicidad que en cada momento sea norma de CORPORACIÓN para el pago de sus salarios a los directivos.

Junto con el primer pago que se realice en concepto de la remuneración complementaria variable a que se refiere el pactos siguiente, será efectuado al Director por CORPORACIÓN un pago extraordinario por importe de ciento veinte mil (120.000) euros.

CUARTO.- Remuneración complementaria variable.-

Con independencia del salario establecido en el pacto anterior, será abonada al Director, dentro del primer trimestre de cada año natural, y por primera vez en el primer trimestre del año 2002, una remuneración cuya cuantía se determinará en función del grado de cumplimiento del objetivo EBIT (beneficio antes de intereses e impuestos) consolidado que para el año anterior haya sido fijado por el Consejo de Administración de CORPORACIÓN, aplicando a tal efecto una escala que será acordada por las partes dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente contrato y en la que al grado de cumplimiento del cien por cien (100%) le corresponderá la cantidad de ciento veinte mil euros (120.000 euros).

El EBIT alcanzado cada año por la División será certificado, a petición del Director, por los auditores de cuentas de CORPORACIÓN, cuya opinión será vinculante para las partes.

La cantidad a percibir por el Director por este concepto de remuneración complementaria variable será la parte del resultado obtenido mediante la aplicación de la escala que proporcionalmente corresponda al tiempo en que este contrato hubiera estado vigente durante el periodo anual considerado al aplicar la escala.

QUINTO.- Otras ventajas.-

Mientras esté vigente este contrato, el Director disfrutará de las siguientes ventajas:

a.- El uso, para la realización de gestiones relacionadas con su trabajo, de un automóvil que será adquirido por el Director en la modalidad de “leasing” o de “renting”, correspondiendo a CORPORACIÓN, hasta el límite de 1.200 euros mensuales, el pago de las rentas que hayan de ser satisfechas por el Director en virtud de los contratos correspondientes, así como el importe de los gastos de combustible y de mantenimiento, en l aparte que corresponda al uso del automóvil para la realización de las funciones del Director según este contrato.

b.- Una póliza de seguro médico familiar que será contratada por CORPORACIÓN, en la que figurarán como beneficiarios el Director, su esposa y sus hijos hasta que cumplan 18 años, y cuyas primas serán pagadas por CORPORACIÓN.

c.- Una póliza de seguro de vida y contra accidentes que será contratada por CORPORACIÓN, de la que será beneficiario el Director o sus herederos y cuyas primas (que no podrán exceder de la cantidad anual de 9.000 euros) serán pagadas por CORPORACIÓN.

d.- El pago por CORPORACIÓN del alquiler correspondiente a la vivienda del Director en la ciudad de Madrid, con un máximo anual de 18.000 euros y hasta que el Director traslade a su familia a Madrid

e.- En caso de que el empleador actual del Director le exija el pago de una compensación económica por no respetar, total o parcialmente, el preaviso de tres meses estipulado en su actual contrato de empleo, la cantidad de que se trate (siempre que esté basada en la remuneración actual del Director y en el tiempo de preaviso no respetado) le será satisfecha por CORPORACIÓN.

f.- En caso de que el empleador actual del Director formule demanda consta el mismo por supuesto infracción del compromiso de no competencia que tiene asumido, los gastos de defensa serán pagados por CORPORACIÓN si los profesionales que hayan de ocuparse de la defensa han sido elegidos o aprobados por CORPORACIÓN.

g.- De interesar al Director efectuar aportaciones a un plan particular de pensiones, CORPORACIÓN soportará los dos tercios del importe de tales aportaciones, en cuanto que éstas no excedan del límite que la ley fiscal reconoce como desgravable.

SEXTO.- Vacaciones.-

El Director tendrá derecho a unas vacaciones de veintidós (22) días naturales al año.

SEPTIMO.- Gastos.-

CORPORACIÓN pagará o reembolsará al Director todos los gastos de viaje o de otro tipo que sean razonables y en los que haya incurrido el Director en relación con la prestación de sus servicios según este contrato. El Director presentará, siempre y cuando le sea posible, los justificantes de gastos y otros documentos apropiados.



OCTAVO.- Confidencialidad.-

En esta misma fecha será suscrito entre el Director y CORPORACIÓN el contrato de confidencialidad, cesión de derechos y de no competencia que CORPORACIÓN tiene establecido para sus ejecutivos y cuyo texto se adjunta a este contrato como anexo.

Y para que conste, así lo firman, por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha al principio indicados:

ANEXO V CALENDARIO 2010

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1 - Año Nuevo
6 - Epifanía del Señor

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

19 - San José

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

1 - Jueves Santo
2 - Viernes Santo

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1 - Fiesta del Trabajo
15 - Fiesta Local

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

3 - Fiesta del Corpus Christi

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

12 - Fiesta Nacional de España

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1 - Todos los Santos
9 - Fiesta Local

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

6 - Día de la Constitución Española
8 - La Inmaculada Concepción
25 - Natividad del Señor

ANEXO VI CONTRATO CON GERENTE DE VENTAS

Primera.- D. Pedro Rojas se obliga por medio del presente contrato a realizar las funciones propias de su cargo de GERENTE DE VENTAS: mantener y ampliar el mercado existente en España y Portugal de los productos distribuidos por la empleadora MASBAR.

Ambas partes acuerdan que todos los clientes existentes en la actualidad y los de nueva creación serán propiedad exclusiva de la empresa, con las consecuencias legales inherentes a ello.

El ámbito geográfico de aperturas de nuevos mercados podrá ser acordado en cualquier momento de la relación laboral.

D. Pedro Rojas se obliga durante la vigencia del presente contrato, a desarrollar sus funciones en exclusiva, para la empresa contratante, no estando autorizado a prestar servicios por cuenta propia o de otra persona, física o jurídica, salvo expresa autorización por escrito de la empresa.

Segunda.- D. Pedro Rojas prestará sus servicios en el modo y horario necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones con la disponibilidad y flexibilidad de horarios necesarias para atender a los clientes y hacer frente a sus responsabilidades en la Compañía.

En la retribución global del trabajador se entiende comprendida la retribución de la flexibilidad horaria y disponibilidad acordada en el párrafo precedente.

Tercera.- Se acuerda el abono de una retribución bruta anual de 50.000 euros en la cual se incluye la retribución en especie consistente en los gastos del renting del coche que es puesto a disposición del trabajador, abonable en doce pagas, en las cuales se hayan prorrateadas las extraordinarias incluida la de beneficios.

A partir del 1 de enero de 2006, además de la retribución fija, se acuerda el abono de una retribución bruta anual variable que se percibirá, mediante entregas a cuenta en cada nómina mensual y cuyo importe será regularizado al final de cada ejercicio, a partir de la consecución de unos objetivos de 4.000.000 de euros de ventas anuales y que supongan un margen bruto del 30% para MASBAR.

Dichas comisiones ascenderán a 20.000 euros, es decir el 0'5% de los objetivos de 4 millones que deben alcanzarse para que se devengue el percibo de las mismas y de un 1% de las ventas conseguidas, siempre que conlleven un margen bruto del 30% para la empleadora, de las cantidades vendidas a partir de esos 4 millones. De acuerdo con las siguientes objetivos mensuales:

Objetivo anual 4.000.000	en	feb	mar	Ab	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	total
Ventas mes	186.346	254.043	208.192	440.251	328.013	332.055	301.170	277.295	158.455	278.936	437.075	797.000	3.998.831
Ratio mensual	4,66%	6,35%	5,20%	11,01%	8,20%	8,30%	7,53%	6,93%	3,96%	6,97%	10,93%	19,93%	
Margen bruto	55.904	76.213	62.458	132.075	98.404	99.617	90.351	83.189	47.537	83.681	131.123	239.100	1.199.649

Los objetivos mínimos de ventas y a partir de la consecución de los cuales se devenga el derecho a la percepción de la retribución variable y que para el ejercicio 2009 se establecen en 4 millones de euros, serán revisados cada año.

Las citadas comisiones se incorporarán a la retribución global desde la primera venta que haga, por lo que no se trata de un complemento de cantidad, sino de una participación en ventas. Este complemento tendrá el carácter de salarial y como tal estará sujeto a la posibilidad de compensarlo y absorberlo.

Cuarta.-Se establece un periodo de prueba de seis meses. Dicho período de prueba será interrumpido por la situación de Incapacidad Temporal del trabajador.

Quinta.- Para satisfacer los gastos derivados de la prestación de servicios se le hará entrega al trabajador de una tarjeta de crédito, debiendo éste, con carácter quincenal, justificar mediante la entrega de las correspondientes facturas todos los gastos abonados con cargo a dicha tarjeta .

Sexta.- D. Pedro Rojas se obliga a prestar servicios exclusivos a la empresa MASBAR, de modo que no podrá ejecutar prestación laboral alguna para otra, aun cuando ello no suponga competencia para la misma.

En compensación a este pacto de plena dedicación el trabajador percibirá una compensación económica global de 7400.16 euros, que serán abonados con periodicidad mensual, a razón de 616,18 euros en cada uno de esos períodos.

Séptimo.- El presente contrato sustituye al firmado por D. Pedro Rojas el 9 de enero de 1992.

En Madrid, a veinte de diciembre de dos mil cinco.