

## **Sistemas retributivos y convenios colectivos**

Autores: Dionisio Buendía Carrillo (Universidad de Granada) (Coordinador)

Pilar Ibarrondo Dávila (Universidad de Granada)

Simón Vera Ríos (Universidad de Granada)

### **SISTEMAS RETRIBUTIVOS Y CONVENIOS COLECTIVOS**

Uno de los componentes principales del coste de personal (Labour cost) es el que está formado por la magnitud “sueldos y salarios”. Aunque su determinación se hará de una forma más exhaustiva en los casos prácticos siguientes (junto con el resto de componentes del coste de personal), una de las cuestiones básicas a tener en cuenta es el sistema de retribución que presenta la empresa. En este sentido, y de una forma genérica, los sistemas de retribución se pueden sintetizar en tres grandes grupos:

- Aquellos que tienen como fundamento el tiempo de trabajo realizado por el personal. Se integrarían dentro de los denominados sistemas de retribución a jornal.
- Aquellos que tienen como fundamento la producción obtenida por el trabajador. Se integrarían dentro de los denominados sistemas de retribución a destajo.
- Aquellos mixtos que tienen en cuenta tanto el tiempo de trabajo como la producción obtenida por parte del trabajador. Se integrarían dentro de los denominados sistemas de retribución de mínimo garantizado con prima.

Este primer caso teórico-práctico presenta como objetivo fundamental identificar diferentes sistemas de retribución empleados en distintos ámbitos productivos. Para ello tomaremos como referencia distintos convenios colectivos como documentos básicos que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

## SISTEMA DE RETRIBUCIÓN A JORNAL

Este sistema de retribución se caracteriza por retribuir al trabajador sobre la base del tiempo trabajado, con independencia de la calidad o cantidad de la prestación realizada.

- Para la concreción de este sistema de retribución se necesita, entre otras cuestiones:
- La categoría laboral.
- La definición del tiempo de prestación o de la jornada.
- La retribución por jornada.

Para ilustrar este sistema acudimos al “[Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan sus servicios en las mismas](#)”.

Con relación a la categoría laboral, se establecen las siguientes:

- Actor/actriz protagonista.
- Actor/actriz secundario/a.
- Actor/actriz de reparto.

En referencia a la definición del tiempo de prestación o de la jornada laboral, esta se encuentra claramente acotada. En este sentido, en atención a las especiales características del trabajo a realizar en la producción de cualquier obra audiovisual, el establecimiento de la jornada de trabajo será flexible, de acuerdo con las necesidades del rodaje o grabación y contiene las siguientes peculiaridades:

- Podrá efectuarse en régimen de jornada continuada (8 horas, con una interrupción de 15 minutos) o partida (9 horas diarias, con una interrupción de 60 minutos para descanso).
- Podrá tener lugar dentro de las 24 horas de cada día, y durante los 7 días de la semana
- Comenzará en la hora en que el actor fuese citado para intervenir en el rodaje, con independencia de la hora en la que realmente comience la grabación de su actuación o interpretación.
- En las grabaciones o rodajes en exteriores, no se computará como jornada laboral el tiempo de desplazamiento entre el lugar de residencia y el punto de trabajo, hasta un máximo de una hora y media entre la ida y vuelta.
- No se computará dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para la caracterización del actor, hasta un máximo de una hora.
- El tiempo de interrupción mínimo entre el fin de la jornada de rodaje de un actor y el comienzo de la siguiente no podrá ser inferior a doce horas, siendo descanso semanal mínimo de 36 horas continuadas.

Por último, con relación a la retribución por jornada, señalar que la contratación podrá hacerse por:

- Días o sesiones en número determinado.
- Semanas en número determinado.
- Por período de tiempo determinado en función de la duración prevista del rodaje de una obra audiovisual.

En este sentido, las [tablas salariales](#) establecidas por categoría y periodo de tiempo y referidas al año 2014 serían las siguientes:

Categoría	Por sesión	Por semana	Por mes
Obras cinematográficas			
Protagonista	713,50 €	3.224,40 €	8.592,40 €
Secundario	519,59 €	2.310,82 €	6.448,77 €
Reparto	389,69 €	1.612,19 €	4.567,86 €
Televisión			
Protagonista	653,34 €	2.913,32 €	7.768,61 €
Secundario	466,69 €	2.075,34 €	5.791,62 €
Reparto	373,33 €	1.544,46 €	4.376,00 €
Obras de bajo presupuesto			
Protagonista	529,24 €	2.391,64 €	6.377,75 €
Secundario	433,01 €	1.925,67 €	5.373,96 €
Reparto	336,79 €	1.391,67 €	3.947,57 €

## SISTEMA DE RETRIBUCIÓN A DESTAJO

Este sistema de retribución se caracteriza por retribuir al trabajador sobre la base del trabajo realizado, sin tener en cuenta el tiempo empleado en desarrollarlo. Por tanto, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización. Para ello, además, se pueden fijar diferentes tarifas una para la producción estándar y otra, en su caso para la producción que supere el estándar.

Para ilustrar este sistema de retribución tomaremos como ejemplo el “[V Convenio colectivo del sector de la construcción](#)” que regula, en su artículo

33, este sistema de retribución. Así establece que el trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

Para ello se deberán definir los siguientes aspectos:

- Definición clara de la tarea (cuantificación, condiciones y, en su caso, unidad de trabajo).
- Retribución o retribuciones establecidas por tarea o pieza.

En este sentido, se hace necesario establecer lo que se denominan tablas de rendimientos que, para este sector de actividad, suele estar provincializado. A este respecto, tomamos como ejemplo por su detalle el de la [provincia de Cádiz](#).

Así, la tabla de rendimientos para el caso que nos ocupa queda fijada bajo las siguientes hipótesis:

- Jornada diaria de 8 horas.
- Unidad de trabajo formada por un oficial de primera y por un peón.
- La empresa deberá situar los materiales en planta y en una distancia no superior a 12 metros del tajo.

En base a lo anterior, los estándares quedan fijados de forma general de la siguiente manera:

<b>Tarea</b>	<b>125 % de la nómina</b>	<b>Exceso</b>
Alicatado	17 m2	5,55 €/m2
Aplacado	10 m2	9,52 €/m2
Rodapié de piedra	91 ml	0,96 €/ml
Rodapié de terrazo	91 ml	0,96 €/ml

### Casos prácticos de contabilidad de gestión

Tarea	125 % de la nómina	Exceso
Rodapié de gres	80 ml	1,06 €/ml
.....		

Otro ejemplo sería para las labores de trabajos en yeso. En este sentido, establece el [convenio](#) al que estamos haciendo referencia que las tarifas serían las siguientes:

Tarea	Producción estándar diaria	Tarifa
Colocación de falso techo	15 m2	4,64 €/m2
Colocación de falso techo con placas decoradas	12 m2	6,09 €/m2
Tabica de 0,1 a 0,5	17 ml	4,06 €/ml
Tabica de 0,11 a 1	12 ml	6,09 €/ml
Cascarilla hasta 0,3	12 ml	5,79 €/ml
.....		

Se establecen las siguientes hipótesis:

- Para la fijación de la producción estándar se toma como base una producción diaria de una jornada de 8 horas.
- Con respecto a las mediciones, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
  - La forma de medir será a cinta corrida, sin descontar los pilares.
  - Los huecos que pasen de 6 metros cuadrados no se abonarán, los huecos de 4 a 6 metros cuadrados se medirán.
  - Los metros realizados se totalizarán por períodos mensuales salvo que trabajador y empresa acuerden un período inferior.

- En alturas superiores a 3 metros, trabajará un Oficial y un Peón, éste último a cargo de la empresa.
- Los materiales estarán situados en planta y a una distancia del tajo no superior a 20 metros.
- El producto resultante sería la cuantía que figurará en nómina en sustitución del salario base convenio.

Así, para un trabajador que durante un mes en el que haya trabajado 20 días y haya colocado 305 m<sup>2</sup> de falso techo, en lugar del salario base tendrá:  
 $305 \text{ m}^2 \times 4,64 \text{ €/m}^2 = 1.415,2 \text{ €}$

### **SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE MÍNIMO GARANTIZADO CON PRIMA**

Este sistema de retribución se caracteriza por retribuir al trabajador con un mínimo más un incentivo en el caso de que alcance o supere el objetivo productivo establecido (cantidad o calidad del trabajo desarrollado). Dicho incentivo podrá ser individual o colectivo dependiendo de que el objetivo o resultado a alcanzar se fijen individualmente para cada trabajador o, por el contrario, se fije para un grupo de trabajadores.

En el caso de primas colectivas, tomamos como ejemplo el [XV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A.](#) que en su artículo 22 trata, entre otras cuestiones, el sistema de retribución variable por objetivos, estableciendo que:

“Dada la necesidad de continuar avanzando en el reto de modernización que tiene planteado Petronor, introduciendo elementos dinamizadores de las relaciones laborales, que permitan mantener la competitividad en los distintos mercados en los que opera, cada vez más exigentes, se enmarca la creación de un nuevo elemento retributivo de aplicación, la retribución variable por objetivos, que tiene como finalidad potenciar que el compromiso de todas las personas que trabajan en Petronor se oriente hacia la consecución de los objetivos clave, a la vez que se introduce una cultura de medición de la eficiencia de las organizaciones.

La retribución variable así definida se establece como un determinado porcentaje máximo (1 % en 2012 y 2 % en 2013) de los conceptos retributivos salario base, complemento de antigüedad, complemento de peligrosidad, plus de asistencia, complemento de turnicidad, complemento de nocturnidad, plus d.j.c., plus de festivos y plus de brigadas, a percibir una vez finalizados cada uno de los años indicados y en función del grado de consecución de los objetivos establecidos, no teniendo carácter consolidable.

Estos objetivos, en número máximo orientativo de cinco, serán definidos anualmente por la dirección de la Compañía, quien propondrá al Comité de Empresa la graduación de la escala de consecución y el peso ponderado de cada uno de ellos, cuya suma global será igual a cien.

En reunión a mantener con el Comité de Empresa, la dirección expondrá de forma detallada y razonada los objetivos definidos y, en su caso, se introducirán las modificaciones que las partes consideren adecuadas en lo referente al peso ponderado y grado de consecución de cada uno de los objetivos.

La definición de los objetivos se realizará considerando que:

- Sean grupales, es decir, definidos para el conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.
- Sean acordes con los objetivos de la Compañía, cuantificables y medibles.
- La representación legal de los trabajadores podrá objetar de forma razonada alguno de los objetivos definidos por la dirección, en el supuesto que entendiera que éste pudiera ir en contra de los intereses de los trabajadores. En este caso las partes deberán alcanzar el correspondiente acuerdo para la resolución de la controversia.
- La puntuación final vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los objetivos, dando lugar al porcentaje de cumplimiento global que determinará el importe de la retribución variable a percibir.”.



Otro caso de sistema de primas lo podemos encontrar en el [Convenio colectivo de la industria del calzado](#). En este sentido, el artículo 40 regula los incentivos a la productividad, estableciendo, entre otras cuestiones, que:

- La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario de Convenio.
- Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.
- En las empresas que tengan establecida la remuneración por incentivos, la producción que supere el rendimiento normal, se cuantificará en horas-prima (horas de producción) y se retribuirá cada una de ellas al importe resultante de dividir el salario anual por la jornada anual pactada en el Convenio (1.800 horas) o por la jornada anual de la empresa, si la de ésta fuese inferior, con el incremento de un 2%.

En el caso que nos ocupa, este tipo de remuneración es apropiado para el personal de fabricación integrado por aquellos trabajadores que, bajo la dirección correspondiente, realizan las tareas propias del proceso de producción que le son asignadas.

En base a lo anterior, a un trabajador perteneciente al grupo profesional III. Personal de fabricación y al nivel V y que desarrolle su actividad<sup>1</sup> dentro del centro de cortado y cuya tarea consista en cortar cortes de piel con cuchilla y cuya productividad normal esté fijada en 2 cortes homogéneos por hora y que durante un mes, en el que ha trabajado 150 horas, haya realizado 325 cortes homogéneos, se le retribuirá de la siguiente forma:

- Salario mensual, según Convenio: 1.218,38 €
- Incentivo (prima):

---

<sup>1</sup> Las definiciones de los diferentes puestos de trabajo puede consultarse en el Anexo 3 de la [Resolución de 2 de agosto de 2002](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado.

### Casos prácticos de contabilidad de gestión

- Producción realizada: 325 u.c.
- Producción estándar: 150 horas x 2 u.c./hora = 300 u.c.
- Producción sobre el estándar: 325 u.c. – 300 u.c. = 25 u.c.
- Tiempo ahorrado (horas-prima):

$$\frac{\text{Producción sobre el estándar}}{\text{Productividad normal}} = \frac{25 \text{ u.c.}}{2 \text{ u.c. /hora}} = 12,5 \text{ horas}$$

- Retribución de una hora ahorrada (hora-prima):

$$\left[ \frac{\text{Retribución anual}}{\text{Jornada anual}} \right] \times 1,02 = \left[ \frac{14.620,58 \text{ €}}{1.800 \text{ horas}} \right] \times 1,02 = 8,28 \text{ €/hora}$$

- Prima: 12,5 horas x 8,28 €/hora = 103,50 €
- Salario total = salario mensual + prima = 1.218,38 € + 103,50 € = 1.321,88 €