



Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo

**UNICIENCIA**

Extensión Montería

Administración de Empresas

# **SUELDOS Y SALARIOS**

*La clase trabajadora puede ser perjudicada, degradada u oprimida de tres maneras: descuidándolos en la infancia, cuando se los sobre carga de trabajo o cuando se les paga bajos salarios por su trabajo.*

*- Robert Owen -*

# Definición

Salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado en la producción de bienes y servicios

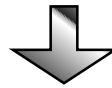
# CONCEPTO SALARIO - SUELDO



- ▶ **SALARIO:** Se paga por hora o por día.
- ▶ **SUELDO:** Se paga por quincena o por mes.

# TIPOS DE SALARIO

**SALARIO**



**De acuerdo con la  
periodicidad de  
pago**

**De acuerdo con  
su forma de  
causación**

**De acuerdo con los factores que  
compensa**



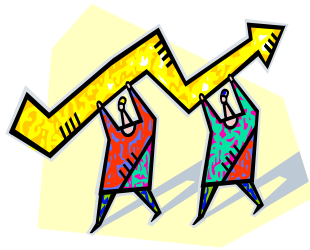
**DE ACUERDO CON LA  
PERIODICIDAD DEL PAGO**

Modalidades de salario que se pueden pactar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo se destacan las siguientes:

Salario mensual o sueldo.

Salario quincenal

Salario diario o jornal



# DE ACUERDO CON LOS FACTORES DE COMPENSACIÓN



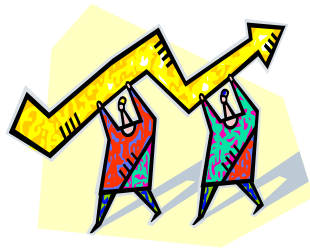
## Modalidad de salario

### ***Salario ordinario:***

remunera la actividad realizada en la jornada ordinaria de trabajo.

### ***Salario integral:***

remunera la actividad realizada en la jornada ordinaria de trabajo, los recargos a que haya lugar por trabajo nocturno, dominical, extra y la totalidad de las prestaciones sociales del trabajador. Debe ser equivalente al menos a 13 smlmv.



**DE ACUERDO CON SU  
FORMA DE CAUSACIÓN**

Según se cause puede ser



**Salario fijo**

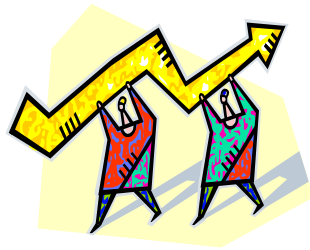


**Salario  
variable**



**Salario mixto**

- ▶ a. ***Salario fijo***: se causa en su totalidad independiente de la eficiencia o productividad del trabajador.
- ▶ b. ***Salario variable***: se causa de acuerdo con las actividades realizadas por el trabajador y varía de acuerdo a su eficiencia; si el trabajador presta sus servicios en la jornada máxima, el empleador deberá pagar al menos el salario mínimo independientemente de los resultados.
- ▶ c. ***Salario mixto***: aquel que se compone de una porción fija y otra variable.



# IMPORTANCIA

- ▶ **El salario para las personas:** representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario.
- ▶ **El salario para las organizaciones:** aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

# FACTORES DETERMINANTES

*Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:*

# El costo de la vida

Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.



# La oferta de trabajo

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

# La productividad

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

# Poder de negociación

La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

# Calificación profesional del trabajador

En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

# DETERMINACIÓN DEL SALARIO

Puede determinarse de varias formas, a saber:



# ESTIPULACIÓN DEL SALARIO

El empleador y el trabajador pueden acordar libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, puede ser:

```
graph TD; A[Salario Integral] --> B[Salario Básico]; A --> C[Salario en Especie];
```

*Salario Integral*

*Salario Básico*

*Salario en Especie*



# SALARIO INTEGRAL

La ley 50 de 1990 implantó una modalidad parcial del salario integral que consiste en reducir a cifras salariales la suma del salario ordinario y otras remuneraciones con o sin carácter prestacional, para tener el resultado como una remuneración integral del trabajo que excluye el cobro separado de aquellos factores remunerativos.

Este acuerdo es voluntario, el sueldo mensual debe ser, como mínimo, igual a diez salarios mínimos legales mensuales, la estipulación debe ser escrita, no está exento de las cotizaciones al SENA, ICBF, y a las cajas de compensación, el monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

# SALARIO BÁSICO

Es el que se establece, bien en el fallo arbitral, en la convención colectiva o en el pacto colectivo, para que sobre él se liquiden la remuneración del descanso dominical y se paguen las prestaciones sociales proporcionales al salario, cuando éste no es fijo en el momento de terminarse el contrato. Esta clase de salario no se puede establecer en los contratos individuales.

# PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

# SALARIO EN ESPECIE

- ▶ Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.
- ▶ El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
- ▶ No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).



# VIÁTICOS

- ▶ Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
- ▶ Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.
- ▶ Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

# PERIODOS DE PAGO

- ▶ El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- ▶ El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**TRABAJO = SALARIO = ?**

- ▶ A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- ▶ No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

# SALARIO MÍNIMO

# Definición

Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.



# FACTORES PARA FIJARLO

- ▶ Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.
- ▶ Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
- ▶ Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

# EMBARGOS DE SALARIO

- ▶ El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- ▶ Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
- ▶ Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

# ASIGNACIÓN DE SUELDOS

# Objetivo

Lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo a cada puesto.

**LEY 100**

- ▶ El Sistema de Seguridad social Integral en Colombia vigente en Colombia, fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que este acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social.

La Ley 100 de 1993 establece la legislación de cuatro frentes generales:

1. El Sistema general de Pensiones, El Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley.
2. El Sistema General de Seguridad Social en Salud, tiene como objetivos regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso de toda la población al servicio en todos los niveles de atención.



- ▶ 3. El Sistema General de Riesgos Profesionales Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- ▶ 4. Los servicios sociales complementarios. Programa de auxilio económico a los ancianos indigentes, programas para la tercera edad y subsidio al desempleo. Administrado por los Entes Territoriales

**SER SUPERIOR A OTRAS PERSONAS NO ES NADA  
DE EXTRAORDINARIO**

**LO VERDADERAMENTE EXTRAORDINARIO ES SER  
SUPERIOR A UNO MISMO TODOS LOS DIAS**

**MIL GRACIAS POR SU ATENCIÓN !!!!!**

**DOCENTE:**

Administrador de Empresas y Negocios  
Internacionales, Gustavo Adolfo Carrascal Córdoba