

PEQUEÑA Y MEDIANA empresa

ADMINISTRACION DE
RECURSOS HUMANOS

Salario
y
jornada
laboral



Servicio Nacional
de Aprendizaje

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIDAD

3

MODULO 1



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

SENA
Dirección General
Formación para Gerentes de Pequeña
y Mediana Empresa – P.M.E.



SALARIO Y JORNADA LABORAL

SENA
Regional Antioquia - Chocó
BIBLIOTECA PEDREGAL

AREA: **ADMINISTRACION, AREA CLAVE DE LA EMPRESA**
BLOQUE MODULAR: **LEGISLACION LABORAL**
MODULO INSTRUCCIONAL: **3**

085827



FORMACION PARA GERENTES DE PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

SENA, 1990

Contenido técnico: Frank Botero y Sergio Correa, asesores de empresa,
Regional Antioquia - Chocó

Asesoría técnico pedagógica: Luis Miguel León C. y Gustavo Peralta H.,
asesores Digeneral

Adecuación pedagógica y corrección de estilo: Stella Pérez C. y Clemencia
Lozada P.

Ilustraciones: Henry Velásquez

Diagramación: Ana V.

Derechos reservados a favor del
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Impresión: Editorial Presencia Ltda.

Calle 23 No. 24-20
Bogotá, Colombia

658.303
B748a
V. 1. mod. 3
e1.2

CONTENIDO

INTRODUCCION

OBJETIVOS

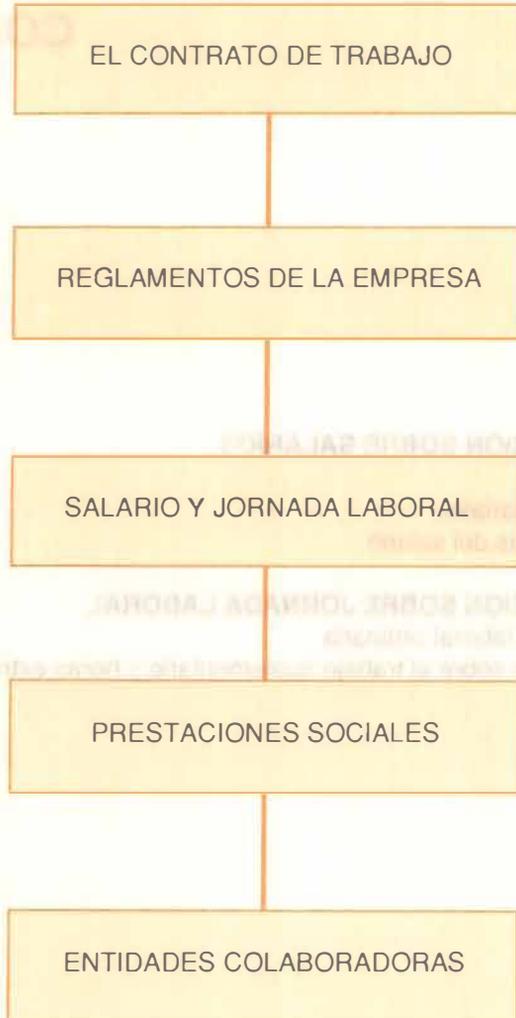
- I. **LEGISLACION SOBRE SALARIOS**
 - A. Concepto
 - B. Formas salariales
 - C. Modalidades del salario
- II. **LEGISLACION SOBRE JORNADA LABORAL**
 - A. La jornada laboral ordinaria
 - B. Legislación sobre el trabajo suplementario y horas extras

EJERCICIO

BIBLIOGRAFIA

USTED ESTA AQUI

LEGISLACION LABORAL



INTRODUCCION

Todo empleado que presta sus servicios lo hace a cambio de un salario. Este punto es generalmente el más delicado y complicado de todas las negociaciones laborales.

El Código Sustantivo del Trabajo dedica varias normas al salario, sus modalidades, formas de pago, recargos, etc.

Esta unidad se ha dedicado a tratar los elementos básicos de las normas salariales.

Sobra decir que su correcta aplicación trae beneficios permanentes a todo patrón, independientemente del tamaño de su empresa.

OBJETIVOS

La lectura atenta de esta unidad le permitirá:

- Diferenciar los componentes del salario.
- Conocer y aplicar adecuadamente las diferentes formas salariales.
- Informarse sobre la legislación para horas extras de trabajo.



SENA
Regional Antioquia - Chocó
BIBLIOTECA PEDREGAL

I. LEGISLACION SOBRE SALARIOS

A. CONCEPTO

Salario es todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especies a cambio de servicios. Comprende cualquier forma o denominación que se le dé a esa retribución, prima, sobresueldo, bonificación, valor del trabajo suplementario, horas extras, remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades (Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo).

Analizando este artículo se pueden beneficiar dos componentes del salario.

1. SALARIO FIJO U ORDINARIO

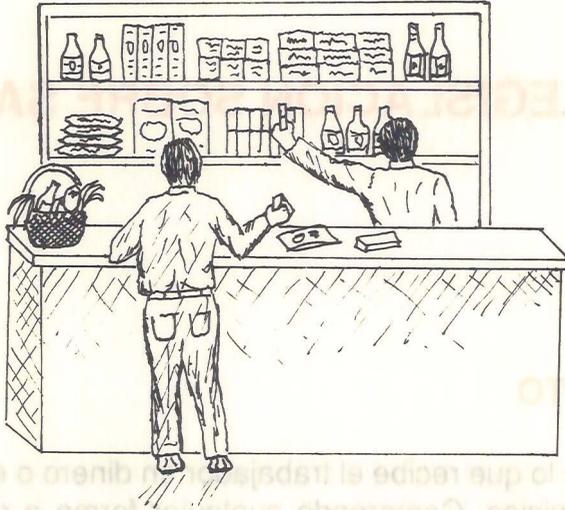
Es lo que regularmente remunera el patrono al trabajador. No incluye el pago por horas extras ni el trabajo en festivos.

2. SALARIO EXTRAORDINARIO

Es otra remuneración que recibe el trabajador algunas veces y no en todos los períodos comprendidos para el pago de salarios.

B. FORMAS SALARIALES

1. SALARIO EN ESPECIE



Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario, que el patrono suministra al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y a falta de esta valoración se estimará parcialmente (Artículo 129 C.S.T.).

Si su empresa es agropecuaria, deberá computarse el valor del arrendamiento de la parcela para ganados y productos de pancoger, el arrendamiento de la habitación y el valor de los productos que emplea en su manutención.

2. SALARIO BASE PARA CESANTIAS

Para liquidación de cesantías se toma como base el último salario mensual del trabajador, siempre que no haya tenido variación en los últimos 3 meses.

En caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido, si fuere menor de 1 año.

3. SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIONES

Para el pago de prestaciones en dinero por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, se toma en cuenta el salario que tenga asignado en el momento de realizarse el accidente o diagnosticarse la enfermedad.

Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año anterior al del accidente, enfermedad, o el de todo el tiempo de trabajo, si fuere menor.

Los accidentes constituyen un costo para su empresa. Y si usted no tiene sus trabajadores afiliados al ISS, esos costos pueden alterar gravemente sus presupuestos de caja y afectar el capital de trabajo.

En la tabla de indemnizaciones del Código Sustantivo del Trabajo usted puede tener una idea aproximada del costo de accidentes de trabajo.

4. SALARIO BASICO

El salario básico no incluye comisiones ni sobresueldos, tampoco la participación de utilidades, ni las primas o bonificaciones.

- Mario

5. SALARIO MINIMO *capítulo 2 Artículo 145 del Código Sustantivo de Trabajo*

Es aquel al cual todo trabajador tiene derecho a percibir para sobrevivir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

El salario mínimo es fijado anualmente por el Consejo Nacional de Salarios y aprobado por el gobierno.

También, extralegalmente puede acordarse una cifra más alta por medio de pactos, convención colectiva o fallo arbitral. En este caso se llama **salario mínimo convencional obligatorio**.

El total del salario mínimo se paga por jornada completa, es decir, por la jornada de trabajo máxima legal. En caso de no trabajarse el tiempo completo, el salario es proporcional al tiempo trabajado.

El salario mínimo no es obligatorio para el servicio doméstico.

6. SALARIO EN VIATICOS *ley 50 de 1990 art 17*

Los viáticos constituyen salario cuando están destinados a proporcionar manutención y alojamiento al trabajador.

En los casos que tenga por finalidad dar el valor de los medios de transporte o gastos de representación, no se debe considerar salario (Art. 130, Código Sustantivo del Trabajo).

Tenga en cuenta: Siempre que se paguen viáticos debe especificarse cada uno de los conceptos.

RECIBO

PAGUESE A LA ORDEN DE:

POR CONCEPTO DE:

– Manutención y alojamiento \$ _____

– Gastos de representación \$ _____

– Total pagado por viáticos \$ _____

7. PAGOS QUE NO SON SALARIOS

Art. 1
Ley 50 1990 Art 15.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera iniciativa del empleador recibe el trabajador. Tampoco lo son las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del artículo 128 del C.S.T.

EN CONSECUENCIA NO CONSTITUYEN SALARIO:

- Medios de transporte
- Elementos de trabajo
- Prima anual de servicios
- Subsidio familiar
- Bonificaciones
- Liberalidad
- Vacaciones o su compensación en dinero
- Propinas
- Gastos de representación

C. MODALIDADES DEL SALARIO

Existen básicamente 2 modalidades de salario: jornal y sueldo.

1. JORNAL Art 133,

Jornal es el salario que se paga por días o por períodos no mayores de una semana.

2. SUELDO

Es la suma de dinero que se abona por períodos mayores de 1 semana y menores de 1 mes (Art. 134 del C.S.T.).

D. FORMAS DE SALARIO

1. POR UNIDAD DE TIEMPO

Es el que se fija en relación con horas, días, semanas, décadas, quincenas o meses.

2. POR UNIDAD DE OBRA O DESTAJO O POR PIEZAS

Es el señalado en relación con las unidades producidas por el trabajador.

3. MIXTO

Consiste en un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes, o sobre remuneración por unidad de obra o bonificaciones porcentuales y progresivas de acuerdo con los planes fijados para períodos anuales o semestrales de acuerdo con la producción o las ventas.

Señor gerente: Si usted contrata con personas ajenas a su empresa parte de la producción, en proceso o terminada, o bien, contrata ventas de su producción en domicilios o afines, tenga en cuenta las formas de salario y evite la configuración de un contrato de trabajo cuando esa no es su intención.

Evite los imprevistos por este concepto y la alteración de costos y puntos de equilibrio para su empresa.

II. LEGISLACION SOBRE JORNADA LABORAL

El Código Sustantivo del Trabajo dice que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, o de 48 horas semanales (Art. 161 C.S.T.).

A. LA JORNADA LABORAL ORDINARIA

La jornada de trabajo ordinaria es la que convienen las partes o a falta de convenio, la máxima legal (8 horas).

Existen algunas excepciones a esta norma.

- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada laboral.
- Para menores de 18 años de edad, la jornada no puede exceder de 6 horas diarias, o 36 semanales.
- Los que desempeñan cargos de confianza, dirección o manejo suelen no tener un horario fijo.
- Los empleados del servicio doméstico suelen laborar más de 8 horas diarias.

- Los que ejecuten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo.

En los 3 últimos casos la jornada de trabajo es indefinida y deben laborar todo el tiempo que se quiera sin tener derecho a que se les pague tiempo extra.

Es importante, para usted señor gerente, recordar algunas normas sobre el trabajo suplementario.

B. LEGISLACION SOBRE EL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS

Se considera como trabajo suplementario al que excede la jornada ordinaria de trabajo legal.

La jornada diurna es la comprendida entre las 6 a.m. y las 18 p.m.

La jornada nocturna es la comprendida entre las 18 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente.

RECARGO POR TRABAJO SUPLEMENTARIO

- El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor ordinario diurno.

Señor gerente, la siguiente observación es importante:

Cada uno de los recargos por trabajo suplementario y de horas extras se produce de manera independiente, es decir, sin acumularlo con ningún otro recargo.

Veamos un cuadro sinóptico de los recargos por trabajo en horas extras y trabajo suplementario con un salario de \$800.00.

	VALOR POR HORA	
	En trabajo ordinario	En trabajo extra
DIURNO	\$1.00	\$1.25
NOCTURNO	\$1.35	\$1.75



BENA
Regional Antioqueña - Chocó
BIBLIOTECA PEDREGAL

EJERCICIO

A partir de la situación salarial de su empresa responda las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es la modalidad de pago más conveniente para su organización y por qué?
2. ¿Cuál es la forma de salario más beneficiosa y por qué?
3. Evalúe los criterios que aplica para evaluar las horas extras y el trabajo suplementario.

Antes	Después	Comentarios
100	120	
150	180	

BIBLIOGRAFIA

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, Legis, Bogotá, 1987.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Legis, Bogotá, 1987.

