



Compensación directa



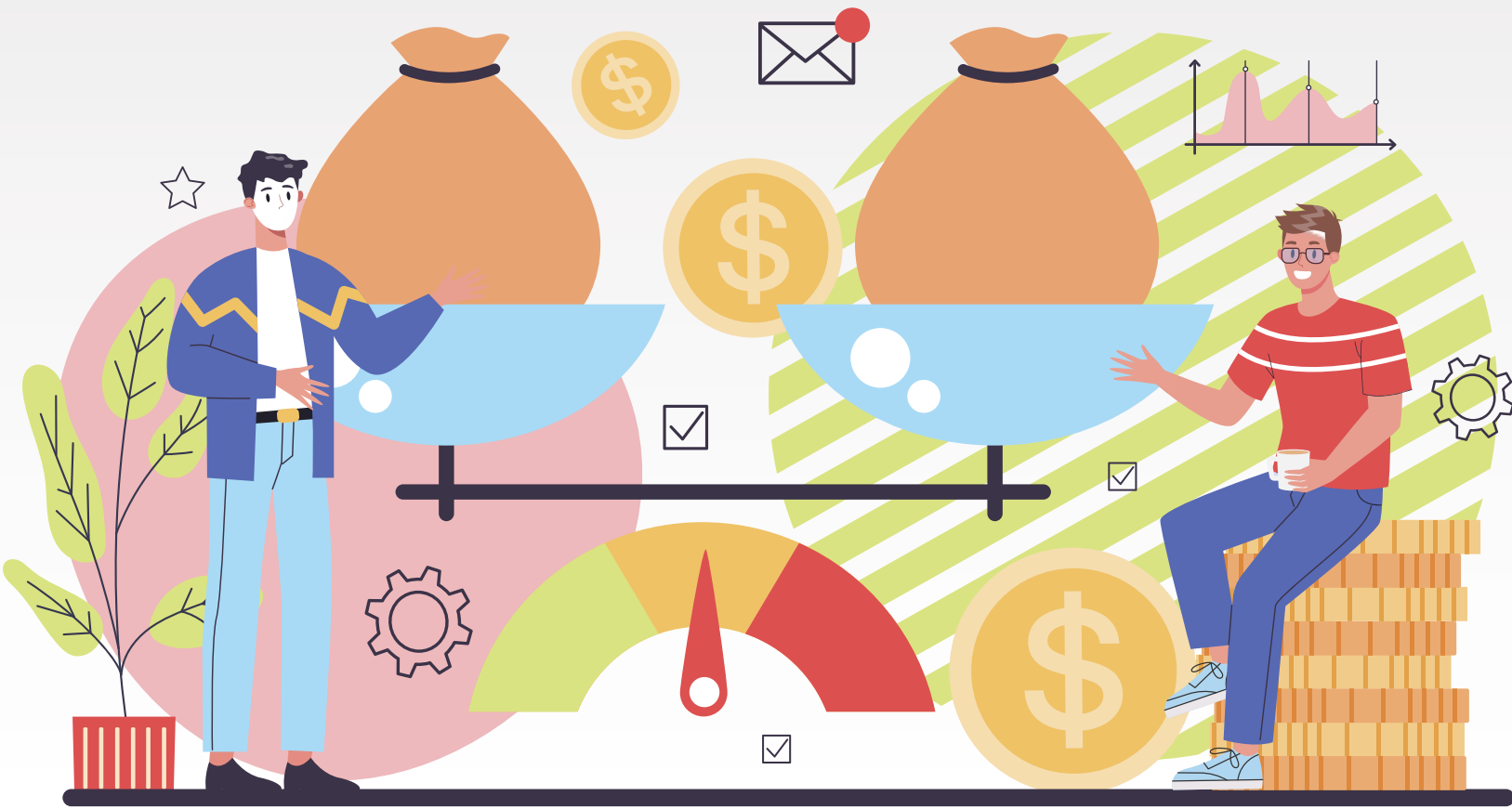
Es la que se recibe de manera ordinaria en los momentos de pago que establece la empresa y el empleado acepta. Es la que se otorga por el trabajo efectuado desde el cargo que ocupan los trabajadores. Se constituye por un salario básico, y otros rubros a que puede hacerse el trabajador que complementa el sueldo básico, así mismo, están las compensaciones variables y de cargo fijo.

Las compensaciones de los empleados regularmente están integradas por diferentes tipos de beneficios, lo cual parte de un sueldo o salario base, que se complementa con otros pagos directos fijos, como otros de manera variable a manera de incentivos o beneficios extralegales. De esta manera una empresa puede ofrecer paquetes salariales o de compensación diferentes, los cuales pueden estar conformados por:

Sueldo básico:

Es la base de los derechos económicos de trabajo que reciben los empleados por su servicio, es decir, el pago que recibirán por el servicio prestado y la dedicación de tiempo para su producto específico, el cual regularmente es de 48 horas máximo a la semana en jornadas de 8 horas diarias. Es la porción más representativa de la compensación al trabajador, es decir, que es la suma mayoritaria más constante de las que recibe el trabajador.

En Colombia el sueldo básico a partir del cual se debe establecer la compensación laboral es el salario mínimo, el cual se define anualmente por el gobierno nacional, bien sea por acuerdo entre los empresarios, las agremiaciones, las organizaciones sindicales y demás organismos que representan los trabajadores; de no darse acuerdo, el gobierno lo designa por decreto, el cual se fundamenta en el índice de precios al consumidor esperado para el nuevo año.



Beneficios variables:

El sueldo base se suele complementar con compensaciones variables, que están asociadas por lo general con los niveles de productividad, y comprenden los pagos que reciben los trabajadores como incentivos o reconocimiento a desempeños destacados y graduales en dinero, los cuales sumarán a los sueldos, generando motivaciones laborales entre los empleados. En el sector agropecuario estos beneficios variables obedecen escalas de recolección en unidades de peso o de volumen (kilos, bultos, etc., que establece la empresa), áreas de siembra, áreas de adecuación de tierras, entre otros.

Compensaciones fijas:

Dentro de este grupo de compensación que puede recibir un trabajador se encuentran los requerimientos exigidos por los convenios sindicales, así como también, los pagos que se otorgan en reconocimiento de la antigüedad de los empleados, por ejemplo, al cumplir el primer año de trabajo, los quinquenios, asignaciones remunerativas decretadas a nivel nacional a ciertos sectores, asignaciones adicionales por trabajo en horas nocturnas, en días festivos, las prestaciones sociales, como la prima de servicios que es un salario adicional al año, pagadero en dos contados semestralmente, proporcionalmente, las cesantías, que es un salario que reciben los trabajadores por cada año laborado, que le servirá de ahorro por si queda cesante, etc.



Compensaciones por buen comportamiento:

Las empresas reconocen el buen comportamiento y continuidad de los trabajadores, entonces, reconocen pagos por cumplimiento y asistencia, el no descuento de aportes al sistema general de salud por efectos de puntualidad, de efectividad, son algunos de los tipos de retribución variable que reciben los trabajadores.

Compensación Indirecta



Regularmente corresponde a las compensaciones no monetarias que se otorgan a los trabajadores, contempla la donación de algún bono canjeable por alimentos o producto específicos, o el derecho a disfrute de algún servicio, alianzas con gimnasios o centros educativos para que los hijos de los trabajadores estudien a tarifas muy bajas, coberturas de seguro de vida, gastos generales, acceso a clubes, auxilios de medicamentos hasta cierto monto, auxilio para vestido o dotaciones de uniformes sin costo para los colaboradores, entre otros.

Cada empresa debe desde su departamento de recursos humanos establecer el paquete de compensaciones laborales que otorgará a sus trabajadores, que permita la consolidación de un ambiente de motivación, donde los empleados se sientan que son valorados y que la empresa reconoce y brinda condiciones de calidad de vida más allá de la retribución monetaria, lo que a la postre lo reditúa con sentido de compromiso y productividad.



Si le interesa saber con mayor detenimiento qué es la compensación salarial y cómo puede realizar los cálculos relacionados con la estructura salarial, esta es una excelente recomendación.