



Tabla de contenido

Objetivos	3
ntroducción	4
Concepto económico de la remuneración del trabajo	5
Elementos que integran la remuneración del trabajo	5
Modelo de Compensación Total ACA	6
Aproximaciones al concepto de salario	7
Características esenciales del salario	9
Concepto legal e implicaciones del salario en la legislación venezolana	9
Niveles salariales	12
Cierre	14
Referencias	15



Objetivos

- Comprender los conceptos básicos de la remuneración del trabajo, considerando las referencias teóricas y prácticas sobre los aspectos del entorno nacional y global que le permitan diseñar sistemas de compensación.
- **Reconocer** el impacto del contexto legal y económico sobre las políticas y prácticas de la Remuneración del Trabajo.



Introducción

Estudiaremos el concepto económico y legal de la remuneración del trabajo, los elementos que lo componen, así como las características y la clasificación general de los tipos de salarios.

Existe otro término que se utiliza como sinónimo de "remuneración "y es el de "compensación" que refiere todo aquello que la persona recibe a cambio de su trabajo. Posiblemente la diferencia que se percibe al usar estos términos está relacionada con lo actualizado del término compensación al ser utilizado por la https://www.worldatwork.org/ en su modelo "total rewards" (recompensa total) donde se resalta el término "compensation" (compensación).



Concepto económico de la remuneración del trabajo

Es importante antes de comenzar a revisar estos conceptos, comprender que es la Remuneración del trabajo y a que se refiere.

El constructo "remuneración" abarca al total de pagos que recibe una persona como contraprestación por sus servicios. La remuneración es una contraprestación.

Los tipos de remuneración son:

- Remuneración: representa la suma de todos los conceptos y/o pagos relacionados que se calculan a partir del salario básico mensual, ejemplo: Paquete de compensación anual.
- Remuneración parcial desglosa la remuneración total en partes: R1: Salario Básico Mensual, R2: Bono nocturno, R3: Hora Extra, R4: prima por cargo, R5: bono vacacional, R6: utilidades.

Elementos que integran la remuneración del trabajo

Para el Prof. José María Villegas existen varios elementos que componen la remuneración, para comprenderlos los divide en dos grupos principales: las remuneraciones Directas y las Indirectas:

Las directas pueden ser:

- En efectivo, generalmente conforman el paquete salarial y se calculan a partir del salario básico mensual: utilidades, pagos diferenciales, pagos por sobretiempo, pago por vacaciones, bonificaciones fijas, primas.
- En especie, el colaborador recibe un producto, un servicio o un pago único por un concepto específico asociado a su condición: uniformes, comidas, transporte, asistencia médica, medicina, útiles escolares, becas, juguetes.



 Las indirectas pueden ser beneficios que se otorgan o derechos que se adquieren por la condición específica del colaborador: subsidios, ausencia con pagos, días feriados, períodos de descanso, seguridad social, planes de retiro, planes de vivienda, planes de ahorro, seguros de vida, de enfermedad, de hospitalización cirugía y maternidad HCM.

Modelo de Compensación Total ACA

En el modelo de la ACA (American Compensation Association) se observa otra caracterización de la compensación total:

Se establecen dos tipos de compensación o recompensas: las intrínsecas y las extrínsecas, esta diferenciación es reciente, deriva de estudios que tienen que ver con motivación y actitud de los colaboradores.

- La compensación intrínseca está relacionada directamente con las necesidades internas del colaborador y de lo que a este le genere satisfacción y no con los programas de compensación que pueda tener una organización. Por ejemplo, las personas que trabajan en la actividad "Santa en las calles", no reciben pago, lo que hacen simplemente "les da nota", otro ejemplo: los miembros de una junta de condominio, la recompensa está asociada a la satisfacción de trabajar para cuidar y garantizar el mejor estado de su inmueble.
- La compensación extrínseca depende directamente del contenido del trabajo
 y del ambiente donde se realiza. Estas se dividen en:
 - Extrínsecas no financieras: estas compensaciones se asocian a incentivos positivos externos a los colaboradores que no implican un pago directo. Hoy en día a este tipo de compensación, que se está haciendo cada vez más relevante, se le asocia el concepto de "marca empleadora" que refiere entre otros la imagen, el ambiente, los



espacios, los productos y servicios que le ofrece una organización a sus colaboradores actuales y futuros, así como a la sociedad en general.

- Extrínsecas financieras, es una compensación adicional al salario básico, que significa un costo o una inversión de carácter financiero para la organización, se dividen en:
 - o Directas: sueldos, primas, comisiones, bonos, que el colaborador recibe periódicamente y afectan su flujo de caja.
 - o Indirectas: se relacionan con el otorgamiento de beneficios y en este modelo están clasificados como:
 - Programas de Protección: público: seguro social, Banavih política habitacional, paro forzoso. privado: HCM, Seguro de vida, de vehículo.
 - Pago por tiempo no trabajado: cuando están en su sitio de trabajo, mientras comen, descansan, se cambian de ropa.
 Cuando no están, por ejemplo, en vacaciones, días feriados, sábados o fines de semana.
 - Servicios y donaciones: general o limitada porque puede estar dirigido a todos los trabajadores o un segmento específico. Por ejemplo: Exoneración de matrícula, comedor, acciones de club, asignación de vehículos.

Aproximaciones al concepto de salario

En sentido amplio se define salario como:

La retribución que recibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio. De



aquí se derivan dos conceptos importantes: *sistema salarial*, refiere todos los sistemas económicos en los que predomina la relación de trabajo, con subordinación o dependencia y el *asalariado*, como sujeto del sistema salarial, que mantiene una condición de trabajador dependiente.

La diferencia entre los términos "sueldo y salario" se asociaba, en el pasado, al tipo de trabajo que desempeñaba un colaborador. Para el caso de salario se hacía referencia a un trabajo manual y sueldo a una actividad laboral más de oficina, profesional o gerencial, sin embargo, etimológicamente su significado es el mismo, por lo que pueden utilizarse ambos términos como sinónimos.

En cuanto al concepto económico, Manuel Pernaut Ardanaz, lo define en sus textos como: una remuneración cierta, merecida, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo dependiente.

Del concepto se subrayan o desglosan los siguientes aspectos:

- Remuneración cierta: es segura, está garantizada.
- Merecida, por la contraprestación del servicio.
- Anticipativa a la producción: se paga antes de comercializar el producto y de obtener beneficios.
- Periódica: se establece o define en un período (diaria, semanal, quincenal, mensual).
- Preestablecida: se acuerda previamente,
- Sobre una base contractual: se establece en un contrato de trabajo (acuerdo entre las partes.
- Por un trabajo dependiente: el trabajador está sujeto a una relación de subordinación.



Características esenciales del salario

Además de los aspectos señalados por el P. Pernaut, se deben considerar otras características que definen de manera amplia el salario:

- Salario e Inseguridad en el empleo: la seguridad está garantizada siempre y cuando el trabajador cumpla con la labor asignada.
- 2. La equidad salarial es una característica fundamental y está compuesta por tres elementos importantes: suficiencia, que alcance para vivir holgadamente. Equidad: pago igual por igual trabajo en las mismas condiciones; y progresividad: que se incremente o ajuste en el tiempo de acuerdo a las variables asociadas al costo de vida.
- 3. Salario e inflación: se refiere a la doctrina jurídica que sostiene que cuando se acuerda con un colaborador un sueldo no se hace por un valor nominal, sino por un valor real, eso significa que hay una obligación del patrono de ajustar periódicamente el monto del salario, en la medida que hay inflación en la economía de un país. El valor real es lo que le permite, al colaborador, mantener el poder adquisitivo o de compra del salario.

Concepto legal e implicaciones del salario en la legislación venezolana

El concepto legal de salario, está establecido en las leyes que describen el ámbito laboral de cada país. En Venezuela actualmente en la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras del 7 de mayo del 2012, define en el artículo 104 al salario como: la remuneración, provecho o ventaja cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal y que corresponda al trabajador (a) por la prestación de su servicio (...). Esta definición es muy parecida a la de la ley anterior (1997), que en el art. 133, incluye como salario a las: comisiones, primas, gratificaciones, utilidades,



sobresueldo, bono vacacional y recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

De los distintos artículos que están en esta LOTTT y en las Leyes anteriores, se desprenden algunas características esenciales del salario que están señaladas en las láminas.

Características del salario en la legislación venezolana que pueden profundizarse en la LOTTT.

- Contraprestación.
- Obligatorio.
- Libremente estipulable.
- Objetivable.
- Indiscriminatorio.
- Directo.
- Abonable en plazos fijos.
- Estimado en un período.
- Abonable en el lugar del servicio y durante la jornada.
- Abonable en dinero efectivo.
- Equitativo.
- Suficiente.
- Inembargable.
- Irrenunciable.
- Sometido ha impuesto.

Clases de Salarios en la Legislación Venezolana.

- Salario Mínimo Vital.
- Salario Mínimo Obligatorio (Art. 129)
- Salario Ajustado al Costo de Vida (indexado)
- Salario por Unidad de Tiempo (Art.113)
- Salario por Unidad de obra, por pieza o a destajo (Art.114)
- Salario por tarea (Art.115)
- Salario Base (Art.122) o de Base.



- Salario Normal (Art.104)
- Salario Variable.

Dos comentarios asociados a las clases de salario.

Es importante tener claridad sobre la diferencia entre el salario mínimo vital y el salario mínimo obligatorio. El primero está relacionado con indicadores del costo de vida y de la cantidad de productos o servicios que pueden ser adquiridos con un valor nominal determinado, mientras que el salario mínimo obligatorio hace referencia a un monto que por obligación de ley debe ser fijado como el nivel o tasa mínima de todas las estructuras de sueldo de todas las organizaciones o empresas. En una economía sana lo ideal es que el salario mínimo obligatorio atienda o se relacione con la productividad o nivel de desarrollo económico de un país/región y sea superior al salario mínimo vital.

Desde una aproximación universal, al hablar del salario base se hace referencia a un monto o tasa salarial sobre el cual se estructura o levanta todo el "paquete" o esquema de remuneración/compensación financiera directa. Mientras que el salario de base hace referencia a todos aquellos pagos que, por su naturaleza, tienen un impacto prestacional, es decir, sirven de base para el cálculo de las distintas prestaciones asociadas (vacaciones, utilidades, cálculos de antigüedad, etc. En la legislación venezolana el salario de base "salario normal".

Entre los beneficios sociales expresamente excluidos como salario (no remunerativos) para efecto de cálculos prestacionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 105 de la LOTTT, se incluyen los siguientes:

- Servicios de los centros de educación inicial.
- Beneficio de alimentación: comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas.
- Reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- Provisión de ropas de trabajo.
- Provisión de útiles escolares y juguetes.
- Becas o pagos de cursos de capacitación, formación.
- Pagos de gastos funerarios.



En términos general el sueldo/salario según su tipo y naturaleza, puede clasificarse de la siguiente manera:

- Atendiendo a su valor: salario nominal y real.
- Por el medio de pago: en dinero, en especie o mixto.
- Por la forma de estimarlo o medirlo: tiempo, resultado obtenido, mixto.
- Por las personas comprendidas: Individual, familiar, colectivo.
- Por razones de equidad: justo e injusto.
- Por la fuente: leyes, decretos, convenciones, acuerdos.
- Por el tipo de retribución: salario base, adicional o compensatorio, neto, global o integral.
- Por su función económica: ingreso, costo.
- Según la forma que se reciba: directa e indirecta.
- De acuerdo a escalas o tabuladores: mínimo, medio y máximo.

Todos estos conceptos, caracterizados, definidos o clasificados en las distintas legislaciones, deben comprenderse tanto en su naturaleza como en su esquema de otorgamiento, de esta manera se podrá calibrar su impacto económico a la hora de establecer y definir políticas y prácticas de compensación en la organización.

Niveles Salariales

En un sistema de remuneración el contexto económico, legal, social, político, tecnológico, influyen de manera importante en su estructura. Esto significa, que el nivel de desarrollo económico de un país, el marco legal con relación al salario, las relaciones obrero-patronal-gobierno, el nivel de desarrollo tecnológico de diferentes industrias, determinan por qué hay países que presentan "bandas", medias salariales o medidas salariales más altas que otros. Esto implica que podemos encontrar niveles salariales promedios diferentes por: países, regiones (América Latina, Europa), sector industrial o, incluso, entre los cargos/roles que conforman la estructura de una organización.



El nivel salarial se define como el margen de pagos, dentro de categorías de cargos y puestos de trabajo de una misma empresa, de una rama industrial o de servicios, de un país, etc. demarcado por un mínimo estipulado en la práctica y un máximo posible. Con una serie de tarifas intermedias.

Ejemplos de niveles salariales: en los países donde se establece un salario mínimo obligatorio, este monto o tasa se convierte en el nivel o tasa mínima sobre el cual se elaboran todas las estructuras salariales. Normalmente en las empresas se establecen 3 o 4 niveles salariales fundamentales: nivel obrero, nivel de apoyo, nivel técnico profesional, nivel ejecutivo (gerentes).

El concepto de nivel salarial, es fundamental para la definición de políticas y prácticas de compensación. Los factores que intervienen en la fijación de esos niveles salariales son:

- 1. Grado de desarrollo de un país y situación de su economía.
- 2. El juego de la oferta y la demanda.
- 3. Grado de desarrollo de la empresa y su capacidad de pago.
- 4. Nivel predominante de la zona, región, etc.
- 5. Costo de Vida (el salario debe permitirle al trabajador cubrir el costo de vida, que generalmente se calcula con el sistema de cesta básica).
- 6. Presiones sindicales en la negociación colectiva.
- 7. La productividad y la calidad.
- 8. Los requerimientos o exigencias del trabajo.



Cierre

- 1. Los elementos que componen el sistema de compensación total de una organización están enmarcados en un contexto económico y legal específico que los impacta y determina. El profesional de RRII debe preocuparse por conocer el contexto o entorno de manera de poder diseñar políticas y ejecutar prácticas de compensación factibles y acordes al mismo, teniendo como norte determinación clara y precisa de su impacto presupuestario y financiero para la organización.
- 2. En el caso de Venezuela, de acuerdo a lo que está establecido en el marco normativo, los beneficios que se otorgan como parte integrante del paquete salarial pueden tener incidencias financieras para la organización, específicamente lo que legalmente se considera como salario normal para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones a las que tiene derecho el trabajador.
- Todos los conceptos y elementos revisados en la unidad deben tomarse en cuenta al momento de diseñar políticas y programas de compensación, así como para determinar las estrategias de otorgamiento y administración de dichas prácticas.

_



Referencias

- Urquijo, J., Bonilla, J. (2010); "La remuneración del trabajo. manual para la gestión de sueldos y salarios"; UCAB, Caracas.
- Morales Arrieta, J. y Velandia Herrera, N. (1999); "Salarios. estrategia y sistema salarial o de compensaciones"; Ed. McGraw Hill, Colombia, 1999
- Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012).