



A B CES SOBRE FLEXIBILIZACIÓN SALARIAL

¿Qué es la flexibilización laboral?

La flexibilización laboral es una figura que permite una reducción del salario y una retribución de la labor que ejecuta un trabajador, se encuentra distribuida entre pagos que constituyen salario y pagos que no lo constituyen.

También conocida como remuneración flexible integral, una estrategia de ajuste laboral que busca contribuir a solucionar el problema de desempleo en el país. Constituye una forma de pago convenida entre el empleador y sus trabajadores.

El pago puede ser integral, es decir, se puede acompañar la parte monetaria de lo que puede entenderse como unos beneficios para los empleados y/o sus familias; retribuyendo la labor o el servicio prestado de una forma diferente a lo usado comúnmente.

Al hablar de remuneración flexible integral se debe tener en cuenta que el pago incluye una parte que no constituye salario; y busca generar “productividad, eficiencia pero además sentido de pertenencia, como lo dijo Paola Peña consultora de Recursos Humanos de Fedco”.

¿Cómo se hace?

Para implementarla debe existir un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador, y debe quedar por escrito para que efectivamente sea formal.

Lo convenido debe responder a unas necesidades que el empleado pueda suplir cuando reciba su remuneración de esa forma.

Los beneficios más comunes son: Auxilio de matrimonio, Auxilio de alimentación, Auxilio educativo, Afiliación a medicina pre-pagada, Subsidio para la vivienda, entre otros.

¿Cómo se ha venido implementando el uso de esta figura en las empresas?

Para algunas empresas la implementación de esta estrategia se ha dificultado ya que hoy en día en Colombia tener un empleado con todos los requisitos legales tiene una repercusión de alto costo económico.

Se ha vuelto casi imposible mantener la misma producción sosteniendo el mismo número en cuanto al capital humano ya que a los trabajadores no solo se les debe reconocer lo que devengue como salario mínimo sino también unas cargas extras como: el subsidio de transporte, los aportes a la seguridad social integral, las prestaciones sociales, aportes parafiscales, además de la dotación; lo que puede traer como consecuencia el que no se les reconozca a los trabajadores el pago a la seguridad social o la vulneración del reconocimiento de los derechos anteriormente mencionados.

Esto parece una utopía ya que se pretende crear nuevos empleos disminuyendo costos, pero muchas empresas los pueden ver como beneficio en cuanto a la creación de empleo sin mayores gastos para ésta.

A continuación algunos ejemplos de empresas que han ido modificando su forma de pago y sus condiciones laborales:

Los sindicatos de empresas multinacionales como Sintracarbón han logrado mejores condiciones laborales tanto en el ambiente de trabajo como en sus salarios, beneficios que repercuten no solo en el trabajador y su familia sino en el sistema ambiental.

“Algunas empresas como el Canal Caracol de Televisión y de Bavaria S.A., han definido que a los altos ejecutivos y funcionarios de nivel intermedio, se les remunerará con bonos y otras compensaciones relacionados con salud, educación, seguros y recreación, compra de gasolina, adquirir productos de mercado o para alimentación, buscando modificar el salario a sus empleados¹.”

Como estos ejemplos hay muchos más, lo que lleva a concluir que las empresas siempre lucharán por su principal objetivo que son productividad que genere mayores ganancias y el bienestar trabajadores. Situación que implica que el gobierno a través de sus entes vigilantes debe estar alerta en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

¿Cuál es su fundamento legal?

- Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.
- Artículos 127, 128, 129, 132 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano.
- Artículo 17 de la Ley 344 1996.

¿Qué ente lo vigila o lo controla?

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda, conforme las funciones que se derivan de:

- Artículo 2 del Decreto 4108 de 2011
- Circular conjunta externa No. 00000021 del 14 de mayo de 2012 del Ministerio del Trabajo, República de Colombia.
- Funciones del Ministerio de Hacienda²

El **Banco de la República**, si bien no es un ente que vigila o controla si participa como instrumento de control financiero, aporta estudios de comportamientos de las leyes, asesora al Gobierno en cuanto a las medidas económicas entre ellas las laborales como lo es la Flexibilización salarial.

¹ <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-893355>

² (Página web del Ministerio de Hacienda.
<http://www.minhacienda.gov.co/MinHacienda1/elministerio/quienessomos/3Funciones%20Generales>)

¿Qué ventajas tiene para el empleador?

- Existe una reducción en el gasto laboral que redundará en efectos fiscales
- Permite mayor competitividad por parte de los empleados dentro de la empresa.
- Se incentiva la producción. Ej: reconocimiento por cumplimiento de metas.
- Libera a la empresa de los costos fijos
- Podrá aminorar sus cargas monetarias respecto a los trabajadores si incentiva acordar alternativas de pago salarial diseñadas y estudiadas previamente para evitar que exista un desequilibrio económico luego de haber adoptado la forma de pago mencionada teniendo la opción de poder contratar a precios más bajos.

¿Qué ventajas tiene para el Estado?

- Reduce la tasa de desempleo
- Generación de mayor productividad que trae como consecuencia mayores bienes de consumo interno y de exportación

¿Qué ventajas tiene para el trabajador?

- Mayores oportunidades de conseguir un empleo
- El trabajador además del salario pactado puede recibir beneficios extra salariales
- Permite que el trabajador tenga una mayor motivación para producir resultados basada en los beneficios extra salariales
- Indirectamente puede tener acceso a subsidios de: vivienda, salud, educación, alimentación, de vehículo, entre otros.)

Bibliografía

- <http://www.cijuf.org.co/conceptosminproteccion/2011/abril/c101294.html>
- http://www.humancapital-hc.com/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=59
- www.mintrabajo.gov.co[-descarga Circular Conjunta Externa No. 00000021 del 14 de Mayo de 2012; MinTrabajo; República de Colombia.]
- <http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/Exitos-Fracasos-Reforma-Laboral-JNM.pdf>
- <http://www.minhacienda.gov.co/MinHacienda1/elministerio/quienessomos/3Funciones%20Generales>
- http://www.ens.org.co/apc-aa-files/4e7bc24bf4203c2a12902f078ba45224/5_experiencias.pdf
- http://colsubsidio.gestionhumana.com/BancoConocimiento/C/como_pagar_mas_a_las_personas_con_menos_costos_para_la_organizacion/como_pagar_mas_a_las_personas_con_menos_costos_para_la_organizacion.asp
- www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-893355
- http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html#127
- http://www.aliadolaboral.com/personas/SE4/BancoConocimiento/P/prueba_personas_6/prueba_personas_6.aspx
- Decreto 4108 de 2011.

Realizado por la estudiante: Lina María Martínez Sánchez

Revisado por la Docente: Marta Cecilia Bernal Pérez