

	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	<u>Documento</u>	<u>Código</u>	<u>Fecha</u>	<u>Revisión</u>
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
	<u>Dependencia</u>	<u>Aprobado</u>		<u>Pág.</u>
	<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>1(54)</b>

### RESUMEN - TESIS DE GRADO

<b>AUTORES</b>	<b>JHON JAIRE JACOME GARZÓN GINA GISELA ARÉVALO OCAMPO</b>		
<b>FACULTAD</b>	<b>DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b>		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>TECNOLOGÍA COMERCIAL Y FINANCIERA</b>		
<b>DIRECTOR</b>	<b>JAVIER NUMA NUMA</b>		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	<b>ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE</b>		
<b><u>RESUMEN</u></b> <b><u>(70 palabras aproximadamente)</u></b>			
<p>ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE, ES UN INTERESANTE TRABAJO QUE MUESTRA LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS OCAÑEROS. SE LE APLICÓ UN CUESTIONARIO A 384 PERSONAS, 278 HOMBRE Y 106 MUJERES, TODAS EMPLEADAS, MAYORES DE 18 AÑOS QUIENES LO RESPONDIERON SIN NINGÚN INCONVENIENTE, QUE LABORAN EN LAS TRES RAMAS DE LA ECONOMÍA; SERVICIOS, INDUSTRIA Y COMERCIO, TANTO EN EMPRESAS PÚBLICAS COMO PRIVADAS.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
<b>PÁGINAS: 54</b>	<b>PLANOS:</b>	<b>ILUSTRACIONES: 14</b>	<b>CD-ROM: 1</b>



**ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL  
SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE**

**JHON JAIRE JACOME GARZÓN  
GINA GISELA ARÉVALO OCAMPO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
TECNOLOGÍA COMERCIAL Y FINANCIERA  
OCAÑA  
2015**

**ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL  
SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE**

**JHON JAIRE JACOME GARZÓN  
GINA GISELA ARÉVALO OCAMPO**

**Trabajo de grado para obtener el título de Tecnólogos Comercial y Financieros**

**Director  
JAVIER NUMA NUMA  
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
TECNOLOGÍA COMERCIAL Y FINANCIERA  
OCAÑA  
2015**

## CONTENIDO

	Pág.
<u>INTRODUCCIÓN</u>	12
<u>1. ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE</u>	13
1.1. <u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	13
1.2. <u>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</u>	13
1.3 <u>OBJETIVOS</u>	13
1.3.1 Objetivo General	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 <u>JUSTIFICACION</u>	14
1.5 <u>DELIMITACIONES</u>	14
1.5.1. Geográfica	14
1.5.2. Temporal	14
1.5.3. Conceptual	14
1.5.4. Operativa	14
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	15
2.1 <u>MARCO HISTORICO</u>	15
2.1.1 Antecedentes históricos del salario a nivel mundial	15
2.1.2 Antecedentes históricos del salario a nivel nacional	18
2.1.3 Antecedentes históricos del salario a nivel local	19
2.2 <u>MARCO CONCEPTUAL</u>	20
2.2.1 Concepto de Salario	20
2.2.2 Tipos de Salario	20
2.2.3 Salario Integral	21
2.2.4 Políticas de compensación	21
2.2.5 Factores en la determinación de los salarios	22
2.2.6 El carácter variado del salario	23
2.3 <u>MARCO TEÓRICO</u>	25
2.3.1 Teoría de los Ingresos	25
2.3.2 Teoría de la Subsistencia	26
2.3.3. Teoría del Fondo de Salarios	26
2.3.4 Teoría de Marx	26
2.4 <u>MARCO LEGAL.</u>	26
2.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991	26
2.4.2 Código Sustantivo del trabajo	27
2.4.3 Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011	30
2.4.4 Ley 50 de diciembre 28 de 1990	30
<u>3. DISEÑO METODOLOGICO</u>	31
3.1 <u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>	31

3.2	<u>POBLACIÓN</u>	31
3.3	<u>MUESTRA</u>	31
3.4	<u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</u>	32
3.5	<u>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN</u>	32
4.	<u>RESULTADOS Y DISCUSIONES</u>	33
4.1	<u>DIAGNOSTICO SITUACIONAL</u>	42
4.2	<u>PRINCIPALES ACTIVIDADES, PROFESIONES U OFICIOS DESEMPEÑADOS POR LOS OCAÑEROS Y LA JORNADA DE TRABAJO SEMANAL QUE DEBEN CUMPLIR.</u>	43
4.3	<u>NIVEL DE INGRESOS PERCIBIDOS POR LOS OCAÑEROS Y SU PROMEDIO DE GASTOS MENSUALES.</u>	45
4.4	<u>FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS CON LOS FACTORES LEGALMENTE ESTABLECIDOS.</u>	46
5.	<u>CONCLUSIONES</u>	48
6.	<u>RECOMENDACIONES</u>	49
	<u>REFERENCIAS BILIOGRÁFICAS</u>	50
	<u>REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRONICAS</u>	51
	<u>ANEXOS</u>	52

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Serie histórica salario mínimo en Colombia	19
Tabla 2. Género	33
Tabla 3. Rango de edad	33
Tabla 4. Nivel de escolaridad	34
Tabla 5. Sector de la economía en el que labora	34
Tabla 6. Actividad económica de la empresa donde labora	35
Tabla 7. Sector en el que labora	36
Tabla 8. Tiempo laborado diariamente	37
Tabla 9. Jornada laboral	38
Tabla 10. Promedio de ingresos mensuales	38
Tabla 11. Promedio de gastos mensuales	39
Tabla 12. Tipo de incentivos monetarios complementan su sueldo o salario mensual	40
Tabla 13. Seguridad social	40
Tabla 14. Responsable de pagar la Seguridad social	41
Tabla 15. Actividad económica donde laboran los ocañeros	44
Tabla 16. Salario devengado por los ocañeros	45
Tabla 18. Incentivos recibidos por los empleados ocañeros	47

## LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafica 1. Género	33
Grafica 2. Rango de edad	34
Grafica 3. Nivel de escolaridad	34
Grafica 4. Sector de la economía en el que labora	35
Grafica 5. Actividad económica de la empresa donde labora	36
Grafica 6. Sector en el que labora	36
Grafica 7. Tiempo laborado diariamente	37
Grafica 8. Jornada laboral	38
Grafica 9. Promedio de ingresos mensuales	39
Grafica 10. Promedio de gastos mensuales	39
Grafica 11. Tipo de incentivos monetarios que complementan su sueldo o salario Mensual	40
Grafica 12. Seguridad social	41
Grafica 13. Responsable de pagar la Seguridad social	41
Gráfica 14. Nivel de ingresos percibidos por los ocañeros	46

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
<b>Anexo A.</b> Cuestionario dirigido a la comunidad ocañera que devenga un sueldo o salario	53

## **RESUMEN**

ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE, es un interesante trabajo que muestra la situación laboral de los ocañeros. Se le aplicó un cuestionario a 384 personas, 278 hombre y 106 mujeres, todas empleadas, mayores de 18 años quienes lo respondieron sin ningún inconveniente, que laboran en las tres ramas de la economía; servicios, industria y comercio, tanto en empresas públicas como privadas.

Las encuestas muestran que la gran mayoría devenga un ingreso que oscila entre \$300.000 y \$500.000, muy por debajo del salario mínimo que es de \$644.350. El pago de salarios por debajo del mínimo legal establecido por el Gobierno nacional, puede generar estabilidad laboral, pero bajo una marcada explotación laboral, donde los empleados afectados prefieren esta situación a estar desempleados.

La anterior situación se percibe en el comercio, especialmente en los almacenes de venta de ropa, calzado y víveres. Por su parte, las empresas privadas, que tiene buen número de personal a su cargo, sí cumplen con la ley en los aspectos de remuneración a los empleados, al igual que las entidades públicas.

## INTRODUCCIÓN

La realización del trabajo **ANÁLISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE**, se realizó siguiendo un protocolo que establece, en primer lugar, el planteamiento del problema, para luego establecer unos objetivos específicos y una justificación para la elaboración del trabajo.

El segundo capítulo indica el marco referencial que sirve de soporte en la investigación, puesto que consta de un marco histórico, un marco conceptual, un marco teórico y un marco legal.

El tercer capítulo es el diseño metodológico empleado en la investigación; en él se determina el tipo de investigación, la población objeto de estudio, la muestra y la forma como se analizó la información recolectada a través del cuestionario aplicado a la muestra seleccionada.

El cuarto capítulo muestra los resultados de la investigación, donde se desarrollaron uno a uno los objetivos propuestos. Estos resultados dieron paso a las conclusiones y recomendaciones. Por último se cita la bibliografía consultada para el desarrollo de la investigación.

## **1. ANALISIS DEL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS FRENTE AL SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las distintas necesidades que debe satisfacer el hombre para alcanzar un nivel de vida digno, hacen que este deba ocupar parte de su tiempo diario en un oficio, labor o actividad del cual pueda devengar unos ingresos, que le sean suficientes para lograr la subsistencia propia y la de su núcleo familiar. Al ingreso percibido ya sea semanal, quincenal o mensual se le ha denominado sueldo, salario o en ocasiones compensación.

En aras de garantizar la equidad en el pago por la labor desempeñada en países como Colombia es el gobierno junto con algunas agremiaciones que representan al sector obrero, los encargados de regular el pago o salario que los ciudadanos devengan.

Pese a que existe una regulación y un sin número de leyes, decretos y normas al respecto, existen establecimientos en los que aún no se paga lo que la ley dispone, por lo que en ciudades como Ocaña es posible encontrar personas laborando por menos de un salario mínimo mensual legal vigente.

La reducción de la pobreza está relacionada con la generación de empleo en la región y por ende, con el salario que recibe el empleado. Si bien está establecido un salario mínimo en Colombia, es interesante conocer la realidad del salario que pagan los empleadores, ya sea por encima o por debajo de salario mínimo legal vigente y establecer el nivel de vida de los Ocañeros, frente al salario recibido.

Es así que con el ánimo de profundizar en tal situación y tener un mayor acercamiento con la realidad local, se pretende llevar a cabo un análisis de la situación salarial de los ocañeros que en la actualidad están en condiciones de trabajar y se encuentran haciéndolo, así como los factores que intervienen en los ingresos percibidos periódicamente, frente a lo legalmente establecido.

### **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Devengan los ocañeros ingresos acordes con el salario mínimo mensual legal vigente?

### **1.3 OBJETIVOS**

**1.3.1 Objetivo General.** Analizar el salario percibido por los ocañeros frente al salario mínimo mensual legal vigente

**1.3.2 Objetivos Específicos.** Identificar las principales actividades, profesiones u oficios desempeñados por los ocañeros y la jornada de trabajo semanal que deben cumplir.

Determinar el nivel de ingresos percibidos por los ocañeros y su promedio de gastos mensuales.

Comparar los factores que integran el salario percibido por los ocañeros con los factores legalmente establecidos.

#### **1.4 JUSTIFICACION**

El poder adquisitivo de una persona está dado por lo que percibe especialmente como retribución a la labor que desempeña cuando se está en condiciones de laborar, por lo que el salario toma gran significancia en la subsistencia del ser humano.

Se han realizado diversos estudios y análisis que propenden por la asignación de un salario justo y equitativo que garantice calidad de vida a quien lo percibe, no obstante, en algunas ocasiones a pesar de que se está cumpliendo una jornada laboral completa con el ejercicio de funciones de tiempo completo se percibe menos del salario mínimo legal vigente, lo que ha motivado a los investigadores a realizar un análisis de tal situación en la ciudad de Ocaña frente a lo que el gobierno nacional establece.

Con este proyecto se pueden beneficiar las autoridades competentes, pues tendrán información real de lo que ocurre en la ciudad, de igual forma a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, ya que manejaría información importante que puede utilizar en futuras investigaciones y muestra que académicamente se hacen investigaciones que ayudan al desarrollo de la comunidad, y finalmente a los autores de la presente investigación, ya que permite adquirir y aplicar los conocimientos necesarios para la misma.

#### **1.5 DELIMITACIONES**

**1.5.1. Geográfica.** La investigación se desarrollará en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

**1.5.2. Temporal.** El tiempo de realización del presente proyecto es de aproximadamente ocho semanas.

**1.5.3. Conceptual.** De acuerdo con la naturaleza del proyecto es necesario tener en cuenta conceptos tales como: aplicabilidad del salario mínimo en Colombia, requisitos para devengar el SMLMV, factores que constituyen salario, salario mínimo, salario integral, bonificaciones, compensación en dinero y en especie, entre otros.

**1.5.4. Operativa.** El análisis se desarrollara con base en los parámetros del proyecto. Sin embargo es casos de presentarse inconvenientes en la consecución de cierta información se acudirá a fuentes alternas como las encuestas que logren dar respuesta a los interrogantes presentados y que contribuyan con la calidad de los resultados.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 MARCO HISTORICO

**2.1.1 Antecedentes históricos del salario a nivel mundial.** Debido a la huelga marítima de 1890, en Nueva Zelanda, se creó la figura del salario mínimo con el objetivo de proteger a los trabajadores y así mejorar las condiciones de empleo.

Posteriormente a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, Gran Bretaña mostró avances en los temas laborales creando leyes que velan por la seguridad social y laboral de los empleadores y trabajadores, tales como la Ley de la Marina Mercante, la Ley de Pensiones para la Vejez, la Ley de Seguros Nacionales, etc.

En la conferencia de Berna, realizada en el año 1919, se elaboró la Carta del Trabajo y se crearon las reuniones de negociación entre empleadores y trabajadores para la fijación del salario legal. Dentro de esta conferencia y como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la cual se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946.

La OIT se caracteriza por ser una agencia “tripartita”, dado que reúne a los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores con el objetivo de elaborar políticas destinadas a “promover el trabajo decente en el mundo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana”. Actualmente son 182 los estados miembros, incluyendo a Colombia, los cuales se reúnen en junio de cada año para establecer y adoptar normas internacionales del trabajo, además de debatir temas sociales y laborales de gran relevancia.<sup>1</sup>

Fue el emperador Dioclesiano, quien por primera vez habló de un control de salarios en la ciudad asiática de Nicomedia en la antigüedad romana. En su vasto imperio Dioclesiano, necesitaba unas arcas imperiales fuertes y para darle sostenibilidad a este imperio empleo como estrategia económica el impuesto de la *annona*, utilizado por anteriores emperadores en momentos críticos y que consistía en la entrega en especie al estado de parte de la producción agropecuaria trayendo como consecuencia un grave problema de inflación. Llevándolo a promulgar en el año 301, el edicto *De maximis*, que fijaba el precio máximo de los productos de consumo y el salario mínimo. La violación a estas reglas se castigaba con la pena de muerte, pero por su rigidez no llegó a aplicarse.<sup>2</sup>

En la Revolución Francesa se estableció el salario mínimo, también sin éxito, aun cuando estaba la amenaza de la guillotina.

---

<sup>1</sup> ROJAS, Liliana (9 de enero de 2009) Portafolio. La historia detrás del salario mínimo. Recuperado el 30 de mayo de 2015. Disponible en <http://www.portafolio.co/opinion/blogs/vivavision-de-valores-sa/la-historia-detras-del-salario-minimo>

<sup>2</sup> GUTIERREZ, Jaramillo Alberto. (Abril de 2012). Repositorio Universidad Javeriana. Recuperado el 1 de Junio de 2015. Disponible en <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/8058/1/tesis160.pdf>

En 1824 en Victoria, Australia, se realiza una enmienda a la Ley de fábricas para la creación de una junta de salarios. La junta de salarios no fijó un salario mínimo universal sino que más bien estableció los salarios básicos para 6 industrias que se consideraba pagaban bajos salarios. En primer lugar se promulgó como un experimento de cuatro años.

En Nueva Zelanda por primera vez aparecieron las leyes de salarios mínimos en 1894. Empero, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reclama que la primera vez que se puso dicho salario fue con ocasión de una huelga marina de 1890, en Nueva Gales del Sur.

Nueva Zelanda fue el país pionero en materia de salario mínimo. Su origen estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, una de las más importantes ocurridas en ese país. Como consecuencia, fue expedida la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Esta fue la culminación de los esfuerzos de los sindicatos para asegurar un *status* legal y obtener la protección de un salario mínimo obligatorio y mejores condiciones de empleo (*Department of Labour, 1966*).

Posteriormente, durante la primera posguerra, los movimientos obreros avanzaron en la construcción de las bases institucionales del salario mínimo, teniendo en cuenta las difíciles condiciones sociales. Los gobiernos liberales en Gran Bretaña de finales del siglo XIX y comienzos del XX efectuaron importantes reformas que tuvieron entre sus líderes al ministro, primero de comercio y después de hacienda, David Lloyd George. Entre dichas reformas sobresalieron la Ley de la Marina Mercante, mediante la cual se mejoraron las condiciones de trabajo de los marineros, y la Ley de Pensiones para la Vejez, que estableció una pensión de 5 chelines para todos los mayores de 70 años cuyos ingresos no llegaran a las 32 libras semanales.<sup>3</sup>

En 1911 se introdujo la Ley de Seguros Nacionales que creó los seguros de enfermedad y desempleo financiados conjuntamente por empleados y empleadores. Pese a ello, el ambiente laboral en Gran Bretaña continuaba siendo difícil. Fue así como se presentaron las huelgas mineras de Gales en 1910, de estibadores, marineros y trabajadores ferroviarios en 1911, y de mineros, un año después, en pro del establecimiento de un salario mínimo.

Con la conferencia de Berna de 1919 se elaboró la “Carta del Trabajo” y se crearon los espacios de diálogo entre obreros y patronos conducentes a una fijación de salarios concertada.

Adicionalmente esta reunión jugó un papel fundamental en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo fundamental de esta institución es el establecimiento de instituciones formales que mejoren las condiciones de los trabajadores;

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*, p.34.

uno de los mecanismos para lograr ese objetivo es, supuestamente, la fijación del salario mínimo.

Desde 1928 hasta 1970 la OIT logró la ratificación de muchos de sus convenios haciendo que un importante número de países incorporaran dentro de sus políticas sociales el salario mínimo. Sin embargo, además del salario mínimo, para la OIT también son importantes la forma y condiciones con las cuales éste se fija. El artículo 4 del convenio vigente (1970) dispone que<sup>4</sup>:

“...entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

Las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y

Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

La OIT se caracteriza por ser una agencia “tripartita”, dado que reúne a los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores con el objetivo de elaborar políticas destinadas a “promover el trabajo decente en el mundo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana”.

Actualmente son 182 los estados miembros, incluyendo a Colombia, los cuales se reúnen en junio de cada año para establecer y adoptar normas internacionales del trabajo, además de debatir temas sociales y laborales de gran relevancia.

En los Estados Unidos, el salario mínimo se introdujo por primera vez a nivel nacional en 1938. En la Unión Europea, 18 de los 27 Estados miembros disponen actualmente de los salarios mínimos nacionales.

Muchos países, como Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Suiza, Alemania, Austria, Italia y Chipre no tienen leyes sobre salario mínimo, sino que recurre a grupos de empleadores y sindicatos para fijar los ingresos mínimos a través de la negociación colectiva. Además del salario mínimo federal, casi todos los estados dentro de los Estados Unidos tienen sus propias leyes sobre salario mínimo, con la excepción de Carolina del Sur, Tennessee, Alabama, Mississippi y Luisiana.

---

<sup>4</sup> Ibíd., p. 54.

**2.1.2 Antecedentes históricos del salario a nivel nacional<sup>5</sup>.** Desde 1945, año en el que fue constituido legalmente el salario mínimo legal - SML, la historia de éste se puede dividir en tres etapas: 1945 a 1963; 1964 a 1983 y 1984 a la fecha.

En la primera etapa, a partir de la Ley 6a de 1945, el gobierno colombiano tenía la potestad de establecer los salarios mínimos, por medio de decretos, para cada región o actividad económica.

La ley se hizo efectiva cuatro años después (1949) fijando por primera vez un SML de 2 pesos diarios.

Esta primera etapa, efectiva desde el año 1949 hasta el año 1963, se caracterizó por la variedad de salarios mínimos que decretaba, los cuales se diferenciaban por zona del país, tamaño de la empresa, sector económico y edad de los trabajadores, estableciendo un salario para los trabajadores menores de dieciséis años.

En la etapa correspondiente al periodo comprendido entre los años 1964 a 1983, el SML se determinaba por actividad económica (comercio, manufacturera, servicios, transporte, construcción, etc.) y por sector (urbano y rural), hasta el año 1983 cuando se logró la unificación del salario mínimo para la totalidad de los trabajadores colombianos.

En este periodo no existía una frecuencia fija de ajuste salarial, es decir, en varias ocasiones el ajuste se mantuvo por dos o tres años, o por el contrario se modificaba el SML varias veces en un mismo año, siendo la inflación el determinante de este comportamiento.

Sin embargo, a partir de 1979 el ajuste salarial se empezó hacer anualmente, empezando a regir a partir de enero de cada año, como se realiza en la actualidad<sup>6</sup>.

Finalmente la tercera etapa, y de hecho la actual, se caracteriza por decretar un único SML y un subsidio de transporte, mediante el consenso de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, la cual se conforma por igual número de representantes del gobierno, los empresarios y los trabajadores.

---

<sup>5</sup>SANCHEZ, Rendon. Nelson., ARIAS, Restrepo Erika, & Yepes, Montoya Alejandro. (2006). Repository Universidad de Medellin. Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CD-ROM18972006/01.Texto%20Completo.pdf>

<sup>6</sup> Ibíd., p. 20.

Tabla 1. Serie histórica salario mínimo en Colombia

Año	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	Variación % anual *	Decretos del Gobierno Nacional
1984	376,60	11.298,00	0,00	N/A
1985	451,92	13.558,00	20,00	0001 de enero de 1985
1986	560,38	16.811,00	24,00	3754 de diciembre de 1985
1987	663,66	20.510,00	22,00	3732 de diciembre de 1986
1988	854,58	25.637,00	25,00	2545 de diciembre de 1987
1989	1.085,32	32.560,00	27,00	2662 de diciembre de 1988
1990	1.367,50	41.025,00	26,00	3000 de diciembre de 1989
1991	1.723,87	51.716,00	26,10	3074 de diciembre de 1990
1992	2.173,00	65.190,00	26,10	2867 de diciembre de 1991
1993	2.717,00	81.510,00	25,00	2061 de diciembre de 1992
1994	3.290,00	98.700,00	21,10	2548 de diciembre de 1993
1995	3.964,45	118.934,00	20,50	2872 de diciembre de 1994
1996	4.737,50	142.125,00	19,50	2310 de diciembre de 1995
1997	5.733,50	172.005,00	21,00	2334 de diciembre de 1996
1998	6.794,20	203.826,00	18,50	3106 de diciembre de 1997
1999	7.882,00	236.460,00	16,00	2560 de diciembre de 1998
2000	8.670,00	260.100,00	10,00	2647 de diciembre 23 de 1999
2001	9.533,33	286.000,00	10,00	2579 de diciembre 13 de 2000
2002	10.300,00	309.000,00	8,00	2910 de diciembre 31 de 2001
2003	11.066,67	332.000,00	7,40	3232 de diciembre 27 de 2002
2004	11.933,33	358.000,00	7,80	3770 de diciembre 26 de 2003
2005	12.716,67	381.500,00	6,60	4360 de diciembre 22 de 2004
2006	13.600,00	408.000,00	6,90	4686 de diciembre 21 de 2005
2007	14.456,67	433.700,00	6,30	4580 de diciembre 27 de 2006
2008	15.383,33	461.500,00	6,40	4965 de diciembre 27 de 2007
2009	16.563,33	496.900,00	7,70	4868 de diciembre 30 de 2008
2010	17.166,67	515.000,00	3,60	5053 de diciembre 30 de 2009
2011	17.853,33	535.600,00	4,00	033 de enero 11 de 2011
2012	18.890,00	566.700,00	5,80	4919 de diciembre 26 de 2011
2013	19.650,00	589.500,00	4,02	2738 de diciembre 28 de 2012
2014	20.533,33	616.000,00	4,50	3068 de diciembre 30 de 2013
2015	21.478,33	644.350,00	4,60	2731 de diciembre 30 de 2014

Fuente. <http://obiee.banrep.gov.co/analytics/saw.dll?Go&Path>

Según la Ley 278 de 1996, la Comisión debe fijar el salario mínimo legal teniendo en cuenta básicamente lo siguiente:

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

La meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente

El incremento del PIB La contribución de los salarios al ingreso nacional

La productividad de la economía.

La Comisión tiene hasta el 15 de diciembre para tomar una decisión. En caso de no haber llegado a un consenso, las partes que no estén de acuerdo tienen 48 horas para argumentar su posición, para luego volverse a reunir y buscar el consenso antes del 30 de diciembre. Si las partes no vuelven a llegar a ningún acuerdo, el Gobierno ajusta el salario por decreto teniendo en cuenta los cinco factores mencionados previamente, primando el dato de inflación publicado por el DANE.

**2.1.3 Antecedentes históricos del salario a nivel local.** Teniendo en cuenta que Ocaña pertenece al territorio colombiano el salario en Ocaña asume las disposiciones de ley

establecidas por el gobierno nacional anualmente. No obstante, no se tiene un registro preciso en relación con el tema por lo que no se amplía esta información en el ámbito local.

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL**

La comprensión del proyecto requiere que se aborde la temática, descrita a continuación:

**2.2.1 Concepto de Salario<sup>7</sup>.** Sueldo, proviene de "solidus": moneda de oro de peso íntegro

El termino salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

En un sentido extenso, aplicable tanto a sueldo coma a salario, puede definirse: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo". Mas concisamente: "la remuneración por una actividad productiva".

En la legislación Colombiana, el Código Sustantivo del trabajo en el artículo 127, lo define así: "Constituye SALARIO no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones". El salario es la remuneración de los servicios prestados por el trabajador en una relación de trabajo dependiente.

**2.2.2 Tipos de Salario<sup>8</sup>.** Según la forma de pago, el salario puede presentar dos modalidades:

En dinero.

En especie.

El salario en dinero puede pagarse en la forma tradicional o en la modalidad de salario integral.

---

<sup>7</sup>MENDEZ, h. D. (2005). Gestión de Personal. Obtenido de <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102012/moduloenlinea102012/portada.html>

<sup>8</sup> Ibid., p. 21.

En la forma tradicional, el salario está integrado por dos tipos de retribución: la ordinaria, que puede ser fija o variable, y la extraordinaria.

La remuneración ordinaria, está compuesta por lo que común o regularmente paga el empleador al trabajador en los periodos de pago convenidos.

La remuneración extraordinaria, está conformada por las sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, sino en determinados eventos y por concepto de horas extras, primas, etc.

El salario ordinario puede ser fijo o variable, según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, en donde admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo o por comisión.

Dada la naturaleza RETRIBUTIVA y VALORATIVA del salario, este debe actualizarse permanentemente con el fin de conservar el equilibrio económico entre empleadores y trabajadores que es uno de los fines primordiales del derecho del trabajo.

**2.2.3 Salario Integral<sup>9</sup>.** Es una nueva modalidad de pago del salario en dinero. Los trabajadores que devenguen diez (10) o más salarios mínimos legales mensuales pueden, de común acuerdo con el empleador, pactar como remuneración del trabajo un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por el trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva.

**2.2.4 Políticas de compensación.** Las políticas de compensación influirán también en los salarios y prestaciones que se pagan; ya que son las normas básicas de compensación en varias áreas importantes. Una es si se desea o no ser líder en materia de sueldos.

Otras áreas importantes para las que se necesitaran políticas de compensación incluyen la base para los incrementos salariales, las políticas de promoción y destitución, la política de pago de tiempo extra y las políticas referentes a paga probatoria y ausencias por servicio militar, deberes ante la justicia y días feriados.

Las políticas de compensación generalmente son elaboradas por el director de recursos humanos o compensaciones, en conjunto con la gerencia de alto nivel.

La equidad y su impacto en los niveles de sueldo

La necesidad de equidad es quizás el factor más importante en la determinación de los índices de pago, y existen dos tipos de equidad que se tendrán que considerar:

---

<sup>9</sup> Ibid., p. 22.

Equidad Externa: en donde los sueldos deben compararse favorablemente con los de otras organizaciones o se tendrán dificultades para atraer y retener a empleados calificados.

Equidad interna: los índices de pago deben ser equitativos en cuanto que todos los empleados deben ver su remuneración como equitativa de acuerdo con lo que se paga a otros en la organización.

El aspecto administrativo. Aunque el salario no es el único interés del trabajador (a veces ni siquiera el principal, cuando ha alcanzado su mínimo vital), con todo, constituye una de las principales formas de estimular su cooperación. Puede ser, por el contrario, uno de los elementos que más estorbe a la cooperación si no está bien administrado.

De ahí, la importancia de la administración de sueldos y salarios, de ella puede depender, la actitud, la cooperación, el sentido de pertenencia y las relaciones obrero - patronales. El aspecto administrativo adquiere gran importancia en la relación de los aspectos jurídicos, económicos, morales y se constituye en la forma directa de afrontar el problema de la asignación salarial.

**2.2.5 Factores en la determinación de los salarios<sup>10</sup>.** El puesto de trabajo La justicia conmutativa supone como una de las razones básicas para que exista diferencia en el monto del salario, la diferencia que se da en la importancia de los puestos.

Se debe recordar que el puesto está constituido por la "unidad de trabajo específica e impersonal". No representa lo realizado concretamente por cada persona, ya que puede hacerse más o menos de "lo normal", sino el conjunto de funciones y de requisitos que debe llenar todo trabajador en esa unidad laboral.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: "a trabajo igual, salario igual": en este principio de nuestra legislación, se consagra en realidad la proporcionalidad de puesto y salario.

**La eficiencia.** Pero es lógico, y justo también, que se tome igualmente en cuenta "la forma" como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia. La ley misma reconoce esto, al añadir al principio enunciado: "en condiciones de puesto y de eficiencia iguales".

Existen ciertas diferencias entre eficiencia, rendimiento y productividad:

**Eficiencia:** tiene un carácter más bien activo, por lo que se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo; comprende no sólo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios etc.

---

<sup>10</sup> Ibid., p. 24.

**Rendimiento:** Tiene un sentido pasivo y, por lo mismo se aplica más a la máquina y al trabajo y lo que la máquina o el trabajo producen. Comprende más bien la cantidad, supuesta una norma de calidad y desperdicio.

**Productividad:** Este término es más moderno. Implica sobre todo la comparación de dos eficiencias o rendimientos, con el fin de mejorarlos.

La eficiencia y el rendimiento, en cambio, son más bien comparación de su trabajo real o sus resultados, con un estándar teórico fijado como el normal. Así se dice 100% de eficiencia o rendimiento. En cambio, se habla de haber aumentado o disminuido la productividad contra lo que se tenía antes, o la de una unidad o rama de trabajo respecto de otra.

**2.2.6 El carácter variado del salario<sup>11</sup>.** Compensación es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales.

Básicamente, es una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado hace transacciones con su trabajo para obtener recompensas financieras y no financieras. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta.

La compensación financiera directa es el pago que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante. Salario es la retribución en dinero o su equivalente que el empleador paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto. Directo es el que se recibe como contra prestación del servicio en el cargo ocupado. En el caso de los empleados, que trabajan por horas, corresponde al número de horas efectivas trabajadas al mes (excluido el descanso semanal remunerado). En el caso de los trabajadores por meses, corresponde al salario mensual recibido.

La compensación financiera indirecta constituye el salario indirecto resultante de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de beneficios servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio), participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). La suma del salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración. Por consiguiente, la remuneración abarca todos los elementos del salario directo y todos los elementos del salario indirecto. En otras palabras, la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización.

---

<sup>11</sup> CHIAVENATO, I. (2009). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGrawHill.

Las recompensas no financieras, como prestigio, autoestima, reconocimiento y estabilidad en el empleo afectan profundamente la satisfacción con el sistema de compensación. Se da el nombre de compensación al sistema de incentivos y recompensas que la organización establece para remunerar y recompensar a las personas que trabajan en ella. Así la compensación incluye la remuneración, en todas sus formas posibles. La compensación es, probablemente la razón principal por la que las personas buscan un empleo. Desde el punto de vista de cada persona, resulta casi una necesidad vital. Pago es el medio que permite a las personas satisfacer sus necesidades y las de sus familias, para muchas personas que tienen una actitud instrumental frente al trabajo, es la razón principal para trabajar. No obstante, el trabajo puede ser algo más que un elemento que permite satisfacer las necesidades fisiológicas de las personas. La compensación define el nivel de importancia de una persona para la organización.<sup>12</sup>

También existe distinción entre salario nominal y salario real. El salario nominal representa el volumen de dinero asignado en el contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, el salario nominal pierde poder adquisitivo si no se actualiza con periodicidad. El salario real representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero, y corresponde al poder adquisitivo, poder de compra o cantidad de mercancías que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: el salario nominal se modifica para proporcionar el salario real equivalente al periodo anterior. De aquí proviene la distinción entre reajuste salarial (reconstitución del salario real) y aumento real del salario (incremento del salario real).

Debido a su complejidad, el salario puede considerarse de muchas maneras diferentes<sup>13</sup>:

Es el pago de un trabajo.

Constituye una medida del valor de un individuo en la organización.

Da estatus jerárquico en la organización.

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su esfuerzo, ya cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario representa una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria a un patrón de actividades ya una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable el dinero, el hombre es capaz de entregar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

Muchas veces, las personas consideran que el trabajo es un medio para alcanzar un objetivo

---

<sup>12</sup> Ibid., p. 410.

<sup>13</sup> Ibid., p.411.

intermedio, el salario, que prefiere conseguir muchos objetivos finales, como ya se estudió en la teoría de la expectativa. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida cada persona, en función de su poder adquisitivo.

Para las organizaciones, el salario es a la vez un costo y una inversión Costo, porque se refleja en el costo del producto o del servicio una inversión, porque representa empleo de dinero en un factor de producción el trabajo, en un intento por conseguir un retorno mayor a corto o mediano plazos.

La participación de los salarios y las respectivas obligaciones sociales en el valor del producto depende, obviamente, del sector industrial de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (Tecnología de capital intensivo), menor será la participación de los salarios en los costos de producción. Además, cuanto mayor sea el índice de manufactura (tecnología de. mano de obra intensiva), mayor será la incidencia de los salarios en los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.<sup>14</sup>

Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos se denomina compuesto salarial (wagemix). El compuesto salarial incluye los factores relacionados. La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diferentes sobre los salarios. Estos factores actúan independiente o armónicamente; entre sí para elevar o bajar los salarios. No obstante, cuando actúan como fuerzas opuestas estos factores pueden servir para anularse entre sí y estabilizar los salarios.

## 2.3 MARCO TEÓRICO

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema. A continuación se examinarán algunas de estas teorías.

**2.3.1 Teoría de los Ingresos<sup>15</sup>.** Adam Smith planteó, en su obra La Riqueza de las Naciones en 1776 que los salarios son dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 412

<sup>15</sup> INFORMACIÓN DE SALARIOS.(S/F) recuperado 15 de mayo de 2015 en [https://docs.google.com/document/d/1-noZeUSjYUFs\\_ScsymdQXAY86HMS271OhXkU3UiJoQI/edit](https://docs.google.com/document/d/1-noZeUSjYUFs_ScsymdQXAY86HMS271OhXkU3UiJoQI/edit)

**2.3.2 Teoría de la Subsistencia**<sup>16</sup>. Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

**2.3.3. Teoría del Fondo de Salarios**<sup>17</sup>. Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

**2.3.4 Teoría de Marx**<sup>18</sup>. En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

## **2.4 MARCO LEGAL**

De acuerdo con la naturaleza del proyecto es necesario tener claridad en algunos aspectos y conceptos propios de la legislación colombiana que hacen hincapié en dicha temática, así:

**2.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991**<sup>19</sup>. La carta magna Colombiana reconoce el derecho al trabajo y a devengar una retribución por el mismo en los siguientes artículos:

**Artículo 1.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Ibíd.

<sup>17</sup> Ibíd.

<sup>18</sup> Ibíd.

<sup>19</sup>CORTE CONSTITUCIONAL. (1991) Congreso de la República. Constitución Política de Colombia . Bogotá. Consultado el 26 de mayo de 2015. Visible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-459-11.htm>

<sup>20</sup> Ibíd..

**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**Artículo 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**2.4.2 Código Sustantivo del trabajo<sup>21</sup>.** Las relaciones laborales en Colombia se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, en lo relacionado con la asignación de salarios se tiene:

**Artículo 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al

---

<sup>21</sup>MINISTERIO DE TRABAJO (s/f) Ley 50 de 1990. Consultado 27 de mayo de 2015. Visible en <http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=ley+50+de+1990&ordering=&searchphras e=all>

modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y Un salario como retribución del servicio.

**Artículo 127.**<sup>22</sup> ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

**Artículo 128.** PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como 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, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX.

**Artículo 129.** SALARIO EN ESPECIE.

El 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 esa valoración se estimará pericialmente.

**Artículo 130.** VIATICOS.

Los viáticos 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.

**Artículo 131.**<sup>23</sup> PROPINAS.

Las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario.

No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*, p. 41

<sup>23</sup> *Ibíd.*, p. 43.

**Artículo 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.** El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**Artículo 133. JORNAL Y SUELDO.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**Artículo 134. 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.

**Artículo 135. ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA.** Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

**Artículo 136<sup>24</sup>. PROHIBICION DE TRUEQUE.** Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

**Artículo 137. VENTA DE MERCANCIAS Y VIVERES POR PARTE DEL empleador.** Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres a menos que se cumpla con estas condiciones:

Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y  
Publicidad de las condiciones de venta.

**Artículo 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.**

Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

---

<sup>24</sup> *Ibíd.*, p. 44.

**Artículo 139. A QUIEN SE HACE EL PAGO.** El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

**Artículo 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO.** Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

**Artículo 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES.** Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

**Artículo 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICION DE CEDERLO.** El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

**Artículo 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.**

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

**Artículo 144. FALTA DE ESTIPULACION.** Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

**2.4.3 Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011<sup>25</sup>.** Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

**2.4.4 Ley 50 de diciembre 28 de 1990.** Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

---

<sup>25</sup>CONGRESO DE LA REPUBLICA. (28 de Diciembre de 2011). Ley 1496. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de [http://www.asoagro.org/\\_textos/normatividad/leyes/L-50-90%20REGIMEN%20LABORAL.pdf](http://www.asoagro.org/_textos/normatividad/leyes/L-50-90%20REGIMEN%20LABORAL.pdf)

### **3. DISEÑO METODOLOGICO**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo a las características del proyecto, se empleará la investigación de tipo descriptivo, para la fase de recolección, tabulación y análisis de la información. La Investigación descriptiva "Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes, o sobre una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. Con una investigación descriptiva, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades"<sup>26</sup>.

#### **3.2 POBLACIÓN**

Por la naturaleza propia del tema a investigar se desconoce el número de personas residentes en la ciudad que devengan un salario ya sea de forma dependiente o con vinculación directa a una empresa u organización o porque devengan el equivalente producto de una actividad ejercida por cuenta propia, por lo que se tomará una población de carácter infinito. Hernández Sampieri, indica que "las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo"<sup>27</sup>. Por lo anterior, la población objeto de estudio serán las personas, hombres y mujeres, mayores de 18 años que estén vinculadas laboralmente en las diferentes empresas de la ciudad de Ocaña.

#### **3.3 MUESTRA**

Al desconocerse el número de elementos que conforman la población objeto de estudio se hace necesario la aplicación de la fórmula estadística para poblaciones de carácter infinito, tal como se describe a continuación. El número de elementos que determine esta fórmula serán escogidos al azar.

Fórmula para poblaciones infinitas:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

Zc= nivel de confiabilidad = 95% = 1.96

p= proporción de la aceptación=50%

q= proporción del rechazo=50%

e= error= 5%

---

<sup>26</sup> HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Fundamentos de Metodología de la Investigación. McGraw Hill. México. 2007. P. 158

<sup>27</sup> Ibíd. P. 158

n = muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0,50 * 0,50}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,50 * 0,50}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

n= 384 personas

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario con el fin de conocer aspectos relacionados con el sueldo o salario devengado periódicamente, para poder establecer un comparativo frente al salario mínimo legal establecido en Colombia. (Anexo A).

### **3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

Los datos tomados mediante la encuesta, fueron valorados cuantitativamente a través del ordenamiento de datos numéricos en tablas de frecuencia y graficas circulares y cualitativamente a través de la interpretación de cada respuesta en forma individual.

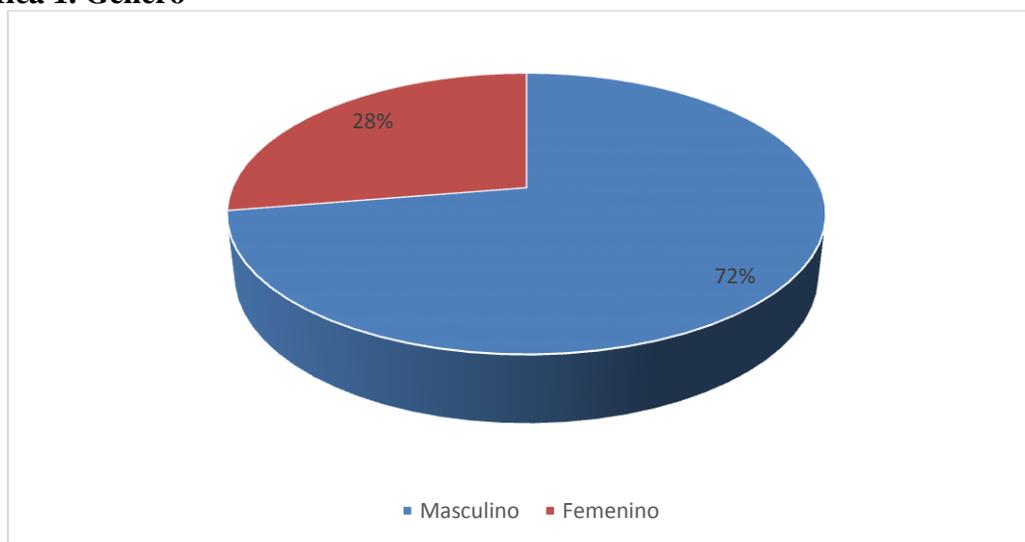
#### 4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

**Tabla 2. Género**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	278	72%
Femenino	106	28%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Gráfica 1. Género**



Fuente. Autores del proyecto

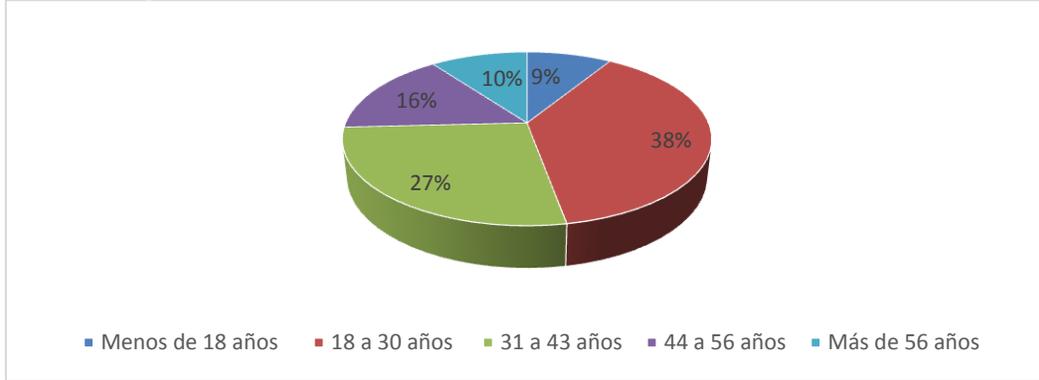
En el desarrollo de la investigación se contó con la participación de hombres (72%) y mujeres (28%) que devengan ingresos en la actualidad, producto de un oficio o empleo, pudiendo determinar que son más los hombres que se encuentran laborando que las mujeres que lo hace.

**Tabla 3. Rango de edad**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 18 años	34	9%
18 a 30 años	147	38%
31 a 43 años	104	27%
44 a 56 años	60	16%
Más de 56 años	39	10%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 2. Rango de edad**



Fuente. Autores del proyecto

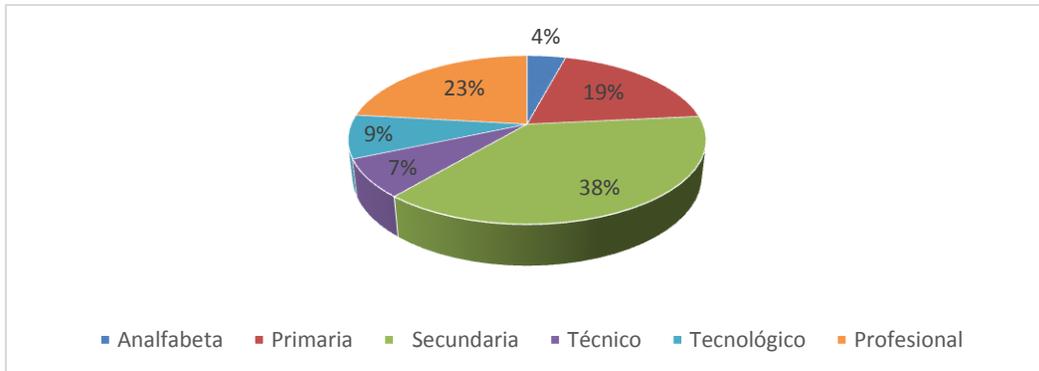
Los ocañeros que en actualidad se encuentran laborando están en un rango de edad ente los 18 y 43 años (65%) principalmente, aunque se encuentre a menores de 18 años (9%) que por razones de índole familiar o personal requieran de un empleo que les genere un ingreso para su sustento y en ocasiones el de su núcleo familiar. La edad no constituye una limitante para poder ejercer una actividad económica en Ocaña pues también se encuentran personas en edad avanzada que laboran.

**Tabla 4. Nivel de escolaridad**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Analfabeta	16	4%
Primaria	74	19%
Secundaria	145	38%
Técnico	28	7%
Tecnológico	32	9%
Profesional	89	23%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 3. Nivel de escolaridad**



Fuente. Autores del proyecto

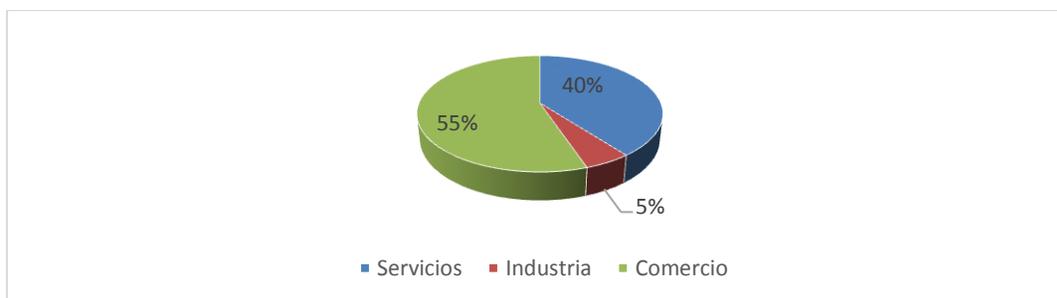
El nivel de escolaridad de los ocañeros que en la actualidad ejercer una labor para devengar su ingreso es la secundaria principalmente, seguido del nivel profesional, el nivel de primaria, el tecnológico, técnico y muy pocos analfabetas que pese a no saber leer ni escribir se encuentran laborando, sobre todo en actividades de carácter informal.

**Tabla 5. Sector de la economía en el que labora**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	152	40%
Industria	20	5%
Comercio	212	55%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 4. Sector de la economía en el que labora**



Fuente. Autores del proyecto

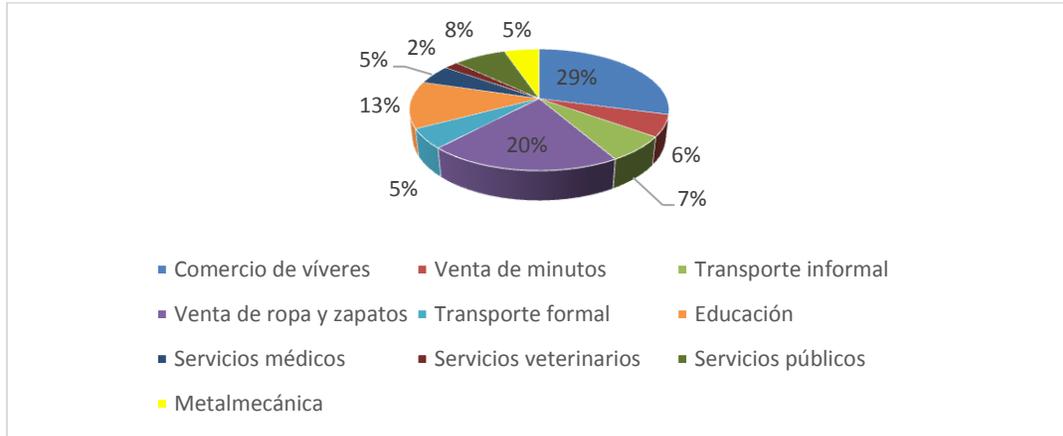
El sector de la economía con mayor movimiento en la ciudad generador de mayor número de empleos es el sector comercial con un 55%, seguido del sector servicios con el 40% y en menor proporción la industria (5%). Por su misma naturaleza y durante años de tradición la ciudad se caracteriza por el comercio de bienes y servicios.

**Tabla 6. Actividad económica de la empresa donde labora**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Comercio de víveres	112	29%
Venta de minutos	22	6%
Transporte informal	26	7%
Venta de ropa y zapatos	78	20%
Transporte formal	20	5%
Educación	48	13%
Servicios médicos	20	5%
Servicios veterinarios	8	2%
Servicios públicos	30	8%
Metalmecánica	20	5%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 5. Actividad económica de la empresa donde labora**



Fuente. Autores del proyecto

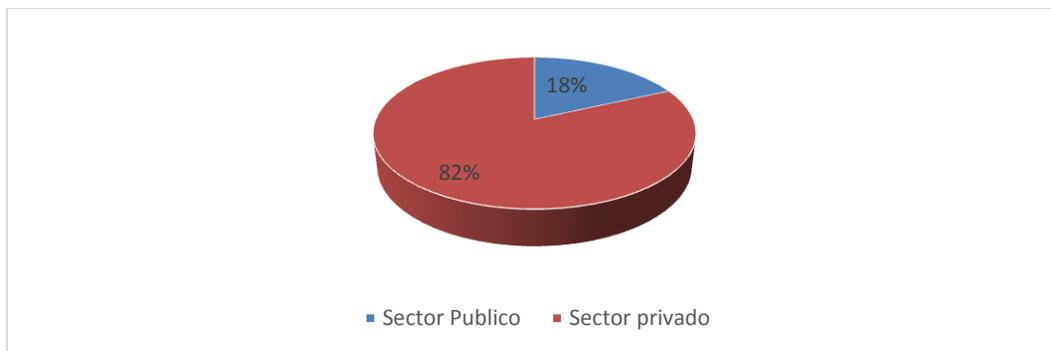
El sector comercial de la ciudad de Ocaña, cuya actividad genera el mayor número de empleos, principalmente por la venta de víveres de la canasta familiar (29%) a lo largo y ancho del perímetro urbano, además de la venta de ropa y calzado (20%) y actividades de comercio informal como la venta de minutos (6%). Entre tanto, el sector de servicios ofrece el transporte formal (5%) e informal (7%) de pasajeros, la educación (13%), los servicios públicos domiciliarios (8%), los servicios médicos y veterinarios y el sector industrial cuya actividad poco se aprecia, lo representan en su gran mayoría los talleres de metalmecánica.

**Tabla 7. Sector en el que labora**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sector Publico	70	18%
Sector privado	314	82%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 6. Sector en el que labora**



Fuente. Autores del proyecto

El sector que genera mayor cantidad de empleos en la ciudad es el sector privado, aunque existan empresas públicas que también lo hacen, como el caso de las instituciones de educación, el hospital y la alcaldía. Sin embargo, teniendo en cuenta que las instituciones públicas cumplen con la ley en lo referente a la remuneración, la investigación se encaminó a la empresa privada, especialmente al sector comercio, de servicios e industrial, donde se presentan casos de explotación laboral. Por lo anterior, tal como lo muestra la gráfica, el 82% de la población encuestada labora en el sector privado, mientras que el 18% en el público.

**Tabla 8. Tiempo laborado diariamente**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 8 horas diarias	43	11%
8 horas diarias	294	77%
Más de 8 horas diarias	47	12%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente. Autores del proyecto

**Gráfica 7. Tiempo laborado diariamente**



Fuente. Autores del proyecto

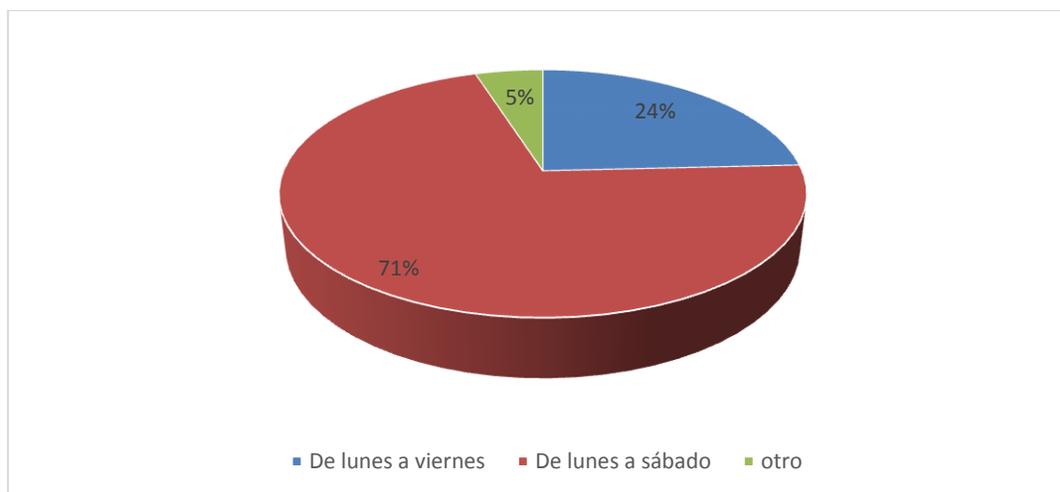
La jornada laboral que deben cumplir los ocañeros está dada por lo que dispone el código sustantivo del trabajo y es de ocho (8) horas diarias (77%), no obstante hay personas en la ciudad que no deben cumplir esta disposición por lo que su actividad es ejercida durante menos de 8 horas diarias (11%) y algunos que laboran más de 8 horas al día (12%), porque su contratación así lo exige o simplemente porque son trabajadores independientes que deben extenderse en el trabajo diario con el fin de conseguir un mayor ingreso.

**Tabla 9. Jornada laboral**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De lunes a viernes	93	24%
De lunes a sábado	272	71%
otro	19	5%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 8. Jornada laboral**



Fuente. Autores del proyecto

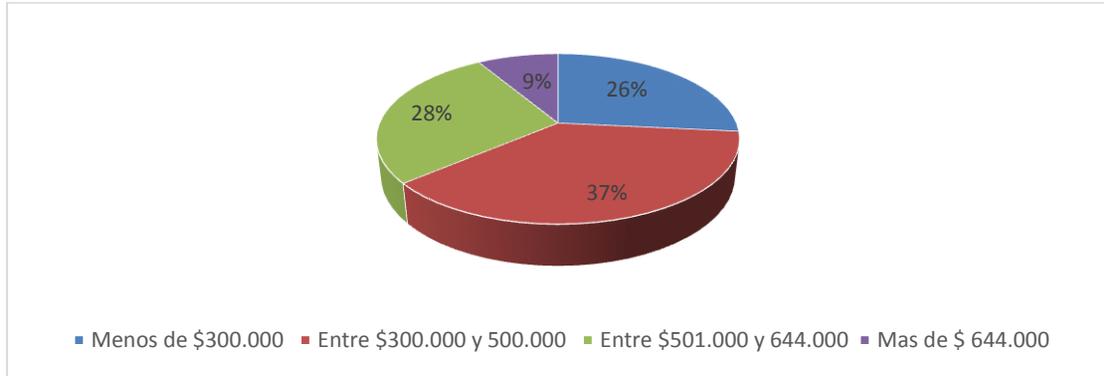
Los ocañeros generalmente laboran de lunes a sábado en sus sitios de trabajo. Aunque en algunos casos se deba laborar de lunes a viernes y algunos que además de la semana laboran el domingo. La jornada de trabajo que cumplen los ocañeros es la siguiente: el 24% de lunes a viernes; el 71% de lunes a sábado y el 5% tiene un horario diferente a los anteriores.

**Tabla 10. Promedio de ingresos mensuales**

<b>Ítem</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de \$300.000	102	26%
Entre \$300.000 y	143	37%
500.000 Entre \$501.000	106	28%
y 644.000	33	9%
Más de \$644.000		
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 9. Promedio de ingresos mensuales**



Fuente. Autores del proyecto

El promedio de ingresos percibido por lo ocañeros oscila entre \$300.000 y 500.000 (37%), es decir, que su ingreso mensual está por debajo del mínimo legal mensual vigente establecido a comienzo del año por el gobierno nacional. Un porcentaje considerable de la población devenga ingresos que oscilan entre \$501.000 y \$644.000 (28%) y muy pocos son los que ganan por su trabajo un ingreso superior al SMMLV (9%). Los empleados que ganan menos de \$300.000 corresponden al 26% de la población.

**Tabla 11. Promedio de gastos mensuales**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$300.000	102	27%
Entre \$300.000 y 500.000	125	32%
Entre \$501.000 y 644.000	114	30%
Más de \$644.000	43	11%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 10. Promedio de gastos mensuales**



Fuente. Autores del proyecto

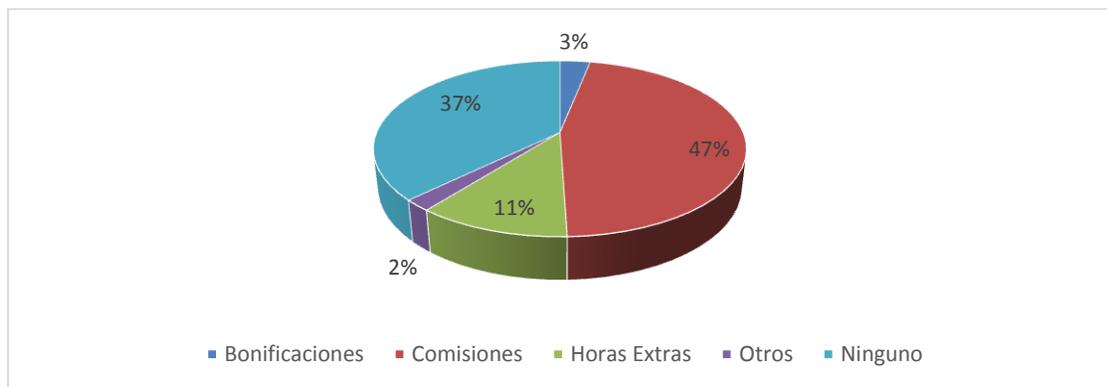
Así como se gana se gasta en el sustento de quienes devengan un ingreso por su labor mensual y el de sus familias. La mayoría de los ocañeros (32%) gastan entre \$300.000 y \$500.000 mensualmente, otros (30%) entre \$501.000 y \$644.000, quienes ganan menos de \$300.000 mensuales(27%) deben solo gastar esta cantidad muchas veces absteniéndose de incurrir en gastos adicionales, pues sus ingresos son insuficientes para solventarlos.

**Tabla 12. Incentivos monetarios que complementan su sueldo o salario mensual**

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Bonificaciones	12	3%
Comisiones	178	47%
Horas Extras	43	11%
Otros	8	2%
Ninguno	143	37%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 11. Incentivos monetarios que complementan su sueldo o salario mensual**



Fuente. Autores del proyecto

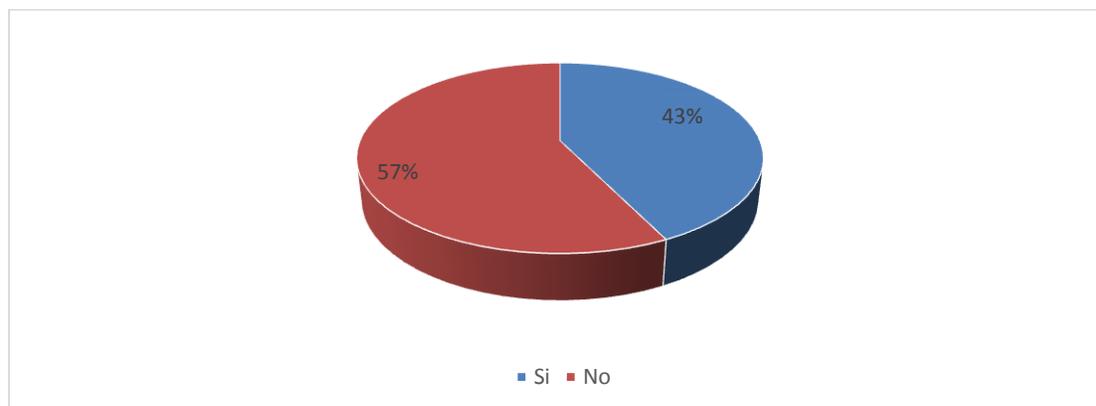
Para muchos de los ocañeros (47%) que ejercen el comercio en establecimientos legalmente constituidos la comisión por ventas incrementa su ingreso mensual, quienes laboran en el sector público y algunos de los que lo hacen en el sector privado reciben pago por horas extras (11%). Son muchos los que no reciben ningún tipo de ingreso adicional para complementar su sueldo o salario.

**Tabla 13. Seguridad social**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Si	164	43%
No	220	57%
Total	384	100 %

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 12. Seguridad social**



Fuente. Autores del proyecto

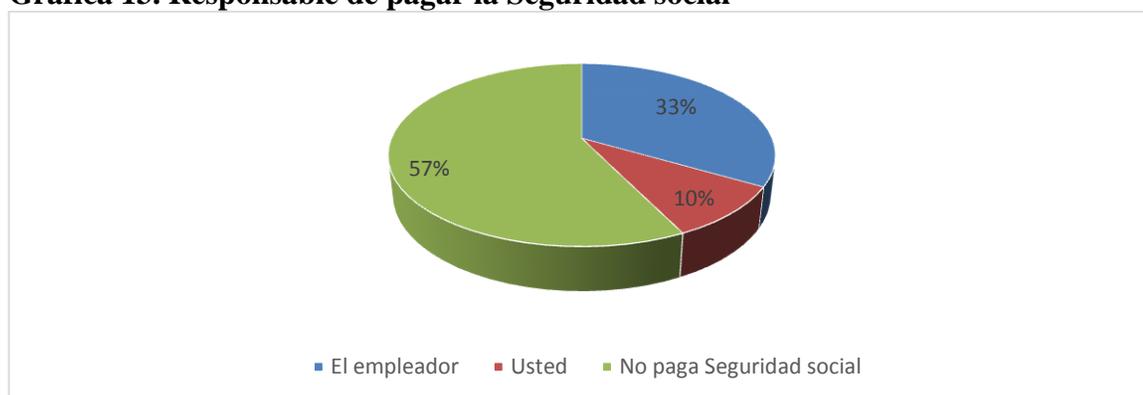
La seguridad social de los ocañeros, pese a que es un derecho constitucional y una obligación de los empleadores, no todos los que se encuentran laborando actualmente cuentan con este beneficio. El 57% están fuera del sistema de seguridad social, mientras que el 43% si están afiliados. Lo anterior teniendo en cuenta que la gran mayoría no gana el salario mínimo y no soportaría este gastos, por lo que prefieren no estar afiliados.

**Tabla 14. Responsable de pagar la Seguridad social**

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
El empleador	128	33%
Usted	36	10%
No paga Seguridad social	220	57%
Total	384	100%

Fuente. Autores del proyecto

**Grafica 13. Responsable de pagar la Seguridad social**



Fuente. Autores del proyecto

Las personas que cuentan con un contrato firmado con la entidad en la cual laboran y gozan de la seguridad social, reciben el pago de estas por parte del empleador en el porcentaje que legalmente le corresponde a este al tiempo que el empleador le realiza el descuento correspondiente; esto corresponde al 33%. Son pocos (10%) quienes además de la conciencia que tienen respecto de la necesidad de este servicio, su ingreso mensual le permiten hacer el pago correspondiente por cuenta propia. Por su parte, el 57% está desamparado de este beneficio social.

#### **4.1 DIAGNOSTICO SITUACIONAL**

En el desarrollo de la investigación se contó con la participación de hombres y mujeres que devengan ingresos en la actualidad, producto de un oficio o empleo, pudiendo determinar que son más los hombres que se encuentran laborando que las mujeres que lo hace.

Los ocañeros que en actualidad se encuentran laborando están en un rango de edad ente los 18 y 43 años principalmente, aunque se encuentre a menores de 18 años que por razones de índole familiar o personal requieran de un empleo que les genere un ingreso para su sustento y en ocasiones el de su núcleo familiar. La edad no constituye una limitante para poder ejercer una actividad económica en Ocaña pues también se encuentran personas en edad avanzada que laboran.

El nivel de escolaridad de los ocañeros que en la actualidad ejercer una labor para devengar su ingreso es la secundaria principalmente, seguido del nivel profesional, el nivel de primaria, el tecnológico, técnico y muy pocos analfabetas que pese a no saber leer ni escribir se encuentran laborando, sobre todo en actividades de carácter informal.

El sector de la economía con mayor movimiento en la ciudad generador de mayor número de empleos es el sector comercial seguido del sector servicios y en menor proporción la industria. Por su misma naturaleza y durante años de tradición la ciudad se caracteriza por el comercio de bienes y servicios.

El sector comercial de la ciudad de Ocaña, que corresponde al 55%, cuya actividad genera el mayor número de empleos, principalmente por la venta de víveres de la canasta familiar a lo largo y ancho del perímetro urbano, además de la venta de ropa y calzado y actividades de comercio informal como la venta de minutos. Entre tanto, el sector de servicios (40%) ofrece el transporte formal e informal de pasajeros, la educación, los servicios públicos domiciliarios, los servicios médicos y veterinarios y el sector industrial cuya actividad poco se aprecia, lo representan en su gran mayoría los talleres de metalmecánica.

El sector que genera mayor cantidad de empleos en la ciudad es el sector privado (82%), aunque existan empresas públicas (18%) que también lo hacen, como el caso de las instituciones de educación, el hospital y la alcaldía.

La jornada laboral que deben cumplir los ocañeros está dada por lo que dispone el código sustantivo del trabajo y es de ocho (8) horas diarias, jornada que cumplen el 77% de los

trabajadores; no obstante hay personas en la ciudad que no deben cumplir esta disposición por lo que su actividad es ejercida durante menos de 8 horas diarias (11%) y algunos que laboran más de 8 horas al día (12%), porque su contratación así lo exige o simplemente porque son trabajadores independientes que deben extenderse en el trabajo diario con el fin de conseguir un mayor ingreso. Los ocañeros generalmente laboran de lunes a sábado en sus sitios de trabajo. Aunque en algunos casos se deba laborar de lunes a viernes y algunos que además de la semana laboran el domingo.

El promedio de ingresos percibido por lo ocañeros oscila entre \$300.000 y 500.000, el cual está un 37%, es decir, que su ingreso mensual está por debajo del mínimo legal mensual vigente establecido a comienzo del año por el gobierno nacional. Un porcentaje considerable de la población (28%) devenga ingresos que oscilan entre \$501.000 y \$644.000 y muy pocos, 9%, son los que ganan por su trabajo un ingreso superior al SMMLV. Así como se gana se gasta en el sustento de quienes devengan un ingreso por su labor mensual y el de sus familias. La mayoría de los ocañeros gastan entre \$300.000 y \$500.000 mensualmente, otros entre \$501.000 y \$644.000, quienes ganan menos de \$300.000 mensuales deben solo gastar esta cantidad muchas veces absteniéndose de incurrir en gastos adicionales, pues sus ingresos son insuficientes para solventarlos.

Para muchos de los ocañeros que ejercen el comercio en establecimientos legalmente constituidos, la comisión por ventas incrementa su ingreso mensual; este beneficio lo tienen el 47% de los encuestados. Quienes laboran en el sector público y algunos de los que lo hacen en el sector privado reciben pago por horas extras. Son muchos los que no reciben ningún tipo de ingreso adicional para complementar su sueldo o salario.

La seguridad social de los ocañeros pese a que es un derecho constitucional y una obligación de los empleadores no todos los que se encuentran laborando actualmente cuentan con este beneficio; esto asciende al 57%. Quienes laboran de forma independiente la consideran como un gasto adicional que por sus ingresos tan bajos no alcanzan a cubrir.

Las personas que cuentan con un contrato firmado (33%) con la entidad en la cual laboran y gozan de la seguridad social, reciben el pago de estas por parte del empleador en el porcentaje que legalmente le corresponde a este al tiempo que el empleador le realiza el descuento correspondiente. Son pocos quienes además de la conciencia que tienen respecto de la necesidad de este servicio, su ingreso mensual le permiten hacer el pago correspondiente por cuenta propia.

#### **4.2 PRINCIPALES ACTIVIDADES, PROFESIONES U OFICIOS DESEMPEÑADOS POR LOS OCAÑEROS Y LA JORNADA DE TRABAJO SEMANAL QUE DEBEN CUMPLIR.**

Ocaña, segunda ciudad del departamento Norte de Santander se ha caracterizado en las últimas décadas por el ejercicio del comercio como principal actividad económica, generándose en el empleos formales e informales por parte de los ciudadanos que no cuenta con un empleo formal y se ven obligados a ejercer el comercio de distintos artículos

con el propósito de percibir un ingreso suficiente que garantice sus sustento diario y en ocasiones el de su núcleo familiar. De la misma manera el sector servicios constituye un pilar fundamental en la economía local convirtiéndose en fuente de empleo para muchos ocañeros.

**Tabla 15. Actividad económica donde laboran los ocañeros**

<b>Ítem</b>	<b>Porcentaje</b>
Comercio de víveres	29%
Venta de minutos	6%
Transporte informal	7%
Venta de ropa y zapatos	20%
Transporte formal	13%
Educación	5%
Servicios médicos	2%
Servicios veterinarios	8%
Servicios públicos	5%
Metalmecánica	
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente. Autores del proyecto

La actividad comercial que genera el mayor número de empleos, es la venta de víveres de la canasta familiar a lo largo y ancho del perímetro urbano en establecimientos de comercio abrigos al público y algunas ventas ambulantes principalmente con arraigo en los barrios periféricos y el centro de la ciudad, además de la venta de ropa y calzado concentrada en el centro de la ciudad y en la ciudadela norte y actividades de comercio informal como la venta de minutos que es ejercida en el lugar de residencia o en algunos puntos fijos como el parque 29 de mayo.

Las actividades ejercidas por los ocañeros en el sector de servicios contempla el transporte formal e informal de pasajeros, la educación en instituciones de carácter público y privado, los servicios públicos domiciliarios, los servicios médicos y veterinarios y el sector industrial con menor participación, representando en su gran mayoría los talleres de metalmecánica, pertenecientes al sector privado.

La diversidad de actividades de comercio ejercidas hace que la comunidad residente en la ciudad tenga acceso con facilidad de distintas mercancías o productos necesarios para el consumo diario.

### **4.3 NIVEL DE INGRESOS PERCIBIDOS POR LOS OCAÑEROS Y SU PROMEDIO DE GASTOS MENSUALES.**

La actividad laboral ejercida en Ocaña, que proporciona ingreso a sus habitantes no solo está dada en la formalidad sino también en la informalidad, razón por la cual es común encontrar que el ingreso percibido por muchos es inferior al Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

Son distintas las alternativas de empleo que generan un ingreso a los ocañeros. No obstante, no todos los empleadores cumplen con las disposiciones de ley, por lo que sus colaboradores en algunos casos perciben un ingreso inferior a \$644.000 que es el equivalente al salario mínimo establecido por el gobierno nacional para el año 2015.

**Tabla 16. Salario devengado por los ocañeros**

<b>Ítem</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de \$300.000	26%
Entre \$300.000 y 500.000	37%
Entre \$501.000 y 644.000	28%
Más de \$644.000	9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente. Autores del proyecto

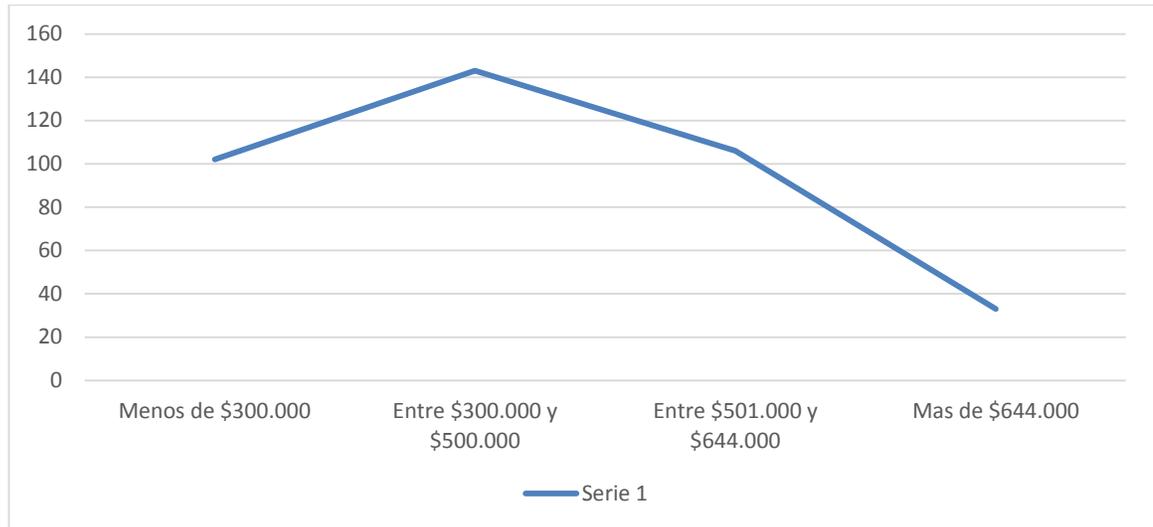
Existe poca discrepancia respecto al hecho de que el sector informal surge como una forma de obtener ingresos alternativos ante la dificultad o la imposibilidad de encontrarlo en el sector formal. Sin embargo, conforme han transcurrido los años y este fenómeno se ha incrementado existe también un efecto de demostración que ante los ojos de buscadores de empleo vuelve a la economía informal como una alternativa de trabajo viable. En este sentido, a la luz de la expansión del fenómeno deben buscarse explicaciones para su crecimiento reciente que se añadan a las razones aducidas regularmente para explicar su existencia.

En el sector informal existe una gran proporción de personas con bajos recursos, con bajo capital humano, bajos niveles de escolaridad, sin acceso al crédito, que encuentran en la economía informal su única alternativa de empleo. Este tipo de empleo puede considerarse como de “sobrevivencia”. Este sector de la población en la economía informal está estrechamente ligado a la pobreza. Sin embargo, generalmente las personas realizan un análisis costo-beneficio, aunque sea a grosso modo, para decidir emplearse en el sector informal.

A todo lo anterior se suma el hecho de que Ocaña hace parte de la zona denominada Catatumbo, receptora de personas oriundas de distintos municipios de la provincia

desplazados por diversos factores, incrementando así la pobreza en las familias de la región, que ante la imposibilidad de aspirar a un empleo formal por la ausencia de empresas legalmente constituidas o la carencia de recursos económicos y niveles académicos suficientes para la creación de organizaciones amparadas por la legislación, muchas familias deciden generarse su propia fuente de ingresos para lograr subsistir. Los ingresos percibidos por los ocañeros se pueden apreciar en el siguiente gráfico.

**Gráfica 14. Nivel de ingresos percibidos por los ocañeros**



Fuente. Autores del proyecto

El anterior gráfico muestra que el 63% de la población residente en Ocaña, subsiste con menos de \$500.000 mensuales, tan solo el ingreso del 28% de esta población percibe un ingreso superior a los \$500.000 pero aun así no supera el salario mínimo mensual legal vigente, tan solo el 9% de los trabajadores ocañeros alcanzan a recibir mensualmente un salario superior a lo dispuesto por la legislación colombiana.

#### **4.4 FACTORES QUE INTEGRAN EL SALARIO PERCIBIDO POR LOS OCAÑEROS CON LOS FACTORES LEGALMENTE ESTABLECIDOS.**

El salario mensual que perciben los ocañeros que se desempeñan en el sector comercial de la ciudad, especialmente en los establecimientos de comercio abiertos al público, además de un salario básico, perciben comisión por ventas.

No obstante, una proporción considerable de personas residentes en Ocaña no reciben ningún complemento adicional a su salario, lo que permite establecer que su salario está integrado solamente por el valor pactado con el empleador.

**Tabla 18. Incentivos recibidos por los empleados ocañeros**

<b>Ítem</b>	<b>Porcentaje</b>
Bonificaciones	3%
Comisiones	47%
Horas Extras	11%
Otros	2%
Ninguno	37%
Total	100%

Fuente. Autores del proyecto

## 5. CONCLUSIONES

Los ocañeros se desempeñan laboralmente en las tres áreas de la económica, como son comercio, servicios industria. En el sector comercio, en el que mayor laboran es en el sector víveres, seguido por ropas y calzado y en tercer lugar educación. Los ingresos están relacionados con el nivel educativo que tiene el empleado.

En lo referente al nivel de ingresos, la mayoría devenga un salario que oscila entre los \$300.000 y los \$500.000. Solamente el 9% devenga más del salario mínimo, mientras que el 126% está por debajo de los \$300.000 mensuales, evidenciándose una explotación laboral bastante preocupante.

Además del salario, los encuestados manifestaron recibir ingresos por varios conceptos, especialmente por comisiones y horas extras. El 37% manifestó solamente recibe el salario básico mensual.

En lo referente a la seguridad social, es preocupante el porcentaje de empleados que no goza de este derecho constitucional. El 57% de los encuestados está desprotegido tanto en salud como en pensión. El 43% restante tiene este derecho.

La jornada laboral, por lo general, está acorde a la ley, puesto que el 77% labora ocho horas al día y solo el 12% tiene una jornada diaria superior a ese tiempo.

## 6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones van encaminadas al sector productivo, para que valores más al empleado; la desmotivación baja la productividad en las empresas y el factor salario es el factor más importante que incide en la motivación, ánimo y sentido de pertenencia del empleado.

La mayor actividad económica de la ciudad de Ocaña, es el comercial, y por ende, aquí es donde está laborando la mayoría de los empleados, por lo que es necesario que el nivel de salarios que reciba el trabajador, esté acorde con lo establecido por el gobierno nacional, para el mejoramiento del nivel de vida de este y el de su familia. Lo anterior debe ser de cumplimiento para todo el sector productivo de la ciudad.

Es fundamental que los empleados, en su totalidad, tengan el beneficio social de la salud y la pensión, por lo que los empleadores deben velar por esta disposición, además de que le evitaría problemas económicos y jurídicos ante un eventual accidente de trabajo a alguno de sus empleados.

Así mismo, la jornada laboral establecida en Colombia es de ocho (8) horas al día, por lo que una jornada mayor genera agotamiento físico y mental, y el empleado no sería productivo, lo cual, los empleadores deben propender porque sus empleados laboren máximo este tiempo y con buenas condiciones laborales en lo referente a los espacios físicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Bogotá: McGrawHill. Novena edición. 2009. 467p.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Fundamentos de Metodología de la Investigación. McGraw Hill. México. 2007. 334p.

ROJAS, Liliana (9 de enero de 2009) Portafolio. La historia detrás del salario mínimo. Recuperado el 30 de mayo de 2015. Disponible en <http://www.portafolio.co/opinion/blogs/viva-vision-de-valores-sa/la-historia-detras-del-salario-minimo>

## REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRONICAS

CONGRESO DE LA REPUBLICA. (28 de Diciembre de 2011). Ley 1496. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de [http://www.asoagro.org/\\_textos/normatividad/leyes/L-50-90%20REGIMEN%20LABORAL.pdf](http://www.asoagro.org/_textos/normatividad/leyes/L-50-90%20REGIMEN%20LABORAL.pdf)

CORTE CONSTITUCIONAL. (1991) Congreso de la República. *Constitución Política de Colombia* . Bogotá. Consultado el 26 de mayo de 2015. Visible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-459-11.htm>

GUTIERREZ, Jaramillo Alberto. (Abril de 2012). Repositorio Universidad Javeriana. Recuperado el 1 de Junio de 2015, de <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/8058/1/tesis160.pdf>

INFORMACIÓN DE SALARIOS. (s/f) recuperado 15 de mayo de 2015 en [https://docs.google.com/document/d/1noZeUSjYUFs\\_ScsymdQXAY86HMS271OhXkU3UiJoQI/edit](https://docs.google.com/document/d/1noZeUSjYUFs_ScsymdQXAY86HMS271OhXkU3UiJoQI/edit)

MINISTERIO DE TRABAJO (s/f) Ley 50 de 1990. Consultado 27 de mayo de 2015. Visible en <http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=ley+50+de+1990&searchphrase=all>

SANCHEZ, Rendon. Nelson., ARIAS, Restrepo Erika, & Yepes, Montoya Alejandro. (2006). Repositorio Universidad de Medellin. Recuperado el 30 de Mayo de 2015, de <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CD-ROM18972006/01.Texto%20Completo.pdf>

# **ANEXOS**

**Anexo A.** Cuestionario dirigido a la comunidad ocañera que devenga un sueldo o salario

**Objetivo.** Analizar el salario percibido por los ocañeros frente al salario mínimo mensual legal vigente

**1. Género de la persona**

Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

**2. ¿Entre que rango de edad se encuentra?**

Menos de 18 años \_\_\_\_\_ 18 a 30 años \_\_\_\_\_ 31 a 43 años \_\_\_\_\_  
44 a 56 años \_\_\_\_\_ Más de 56 años \_\_\_\_\_

**3.Cuál es su nivel de escolaridad?**

Analfabeta \_\_\_\_\_ Primaria \_\_\_\_\_ Secundaria \_\_\_\_\_  
Técnico \_\_\_\_\_ Tecnológico \_\_\_\_\_ Profesional \_\_\_\_\_

**4. ¿En qué sector de la economía labora?**

Servicios \_\_\_\_\_ Industria \_\_\_\_\_ Comercio \_\_\_\_\_

**5. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa donde labora?**

---

**6. ¿En qué sector labora usted?**

Sector Público \_\_\_\_\_  
Sector Privado \_\_\_\_\_

**7. Cuantas horas labora diariamente?**

Menos de 8 horas diarias \_\_\_\_\_  
8 horas diarias \_\_\_\_\_  
Más de 8 horas diarias \_\_\_\_\_

**8. ¿Su jornada laboral es?**

De lunes a viernes \_\_\_\_\_  
De lunes a Sábado \_\_\_\_\_  
Otro \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**9. Qué promedio de ingresos percibe mensualmente?**

Menos de \$300.000 \_\_\_\_\_  
Entre \$300.000 y 500.000 \_\_\_\_\_  
Entre \$501.000 y 644.000 \_\_\_\_\_  
Más de \$644.000 \_\_\_\_\_

**10. Cuál es su promedio de gastos mensual?**

Menos de \$300.000 \_\_\_\_\_  
Entre \$300.000 y 500.000 \_\_\_\_\_  
Entre \$501.000 y 644.000 \_\_\_\_\_  
Más de \$644.000 \_\_\_\_\_

**11. Qué tipo de incentivos monetarios complementan su sueldo o salario mensual?**

Bonificaciones \_\_\_\_\_  
Comisiones \_\_\_\_\_  
Horas Extras \_\_\_\_\_  
Otros \_\_\_\_\_ Cuáles? \_\_\_\_\_

**12. ¿Tiene seguridad social?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_  
Si su respuesta es SI ¿Quién cancela su seguridad social?  
El Empleador \_\_\_\_\_  
Usted \_\_\_\_\_