

---

Cumplimiento Material de los Factores de Valoración Salarial establecidos en la ley 1496 de 2011, en la determinación del salario de los trabajadores de la empresa PROQUIMCO S.A.S, Sincelejo, Sucre, Colombia

Edna Marcela González García  
Adriana Marcela Martínez Arias

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2017

Cumplimiento Material de los Factores de Valoración Salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011, en la determinación del Salario de los trabajadores de la Empresa PROQUIMCO S.A.S, Sincelejo, Sucre, Colombia

Edna Marcela González García  
Adriana Marcela Martínez Arias

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Asesor  
Dr. José Manotas Cabarcas  
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2017

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---



Director



Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 19, de Octubre de 2017

### **Agradecimientos**

Al Creador de la Vida, nuestro Dios, por brindarnos la sabiduría, inteligencia y paciencia necesaria para desarrollar esta investigación. A nuestros padres por el apoyo incondicional en nuestra formación como profesionales.

## Tabla de Contenido

Agradecimientos .....	4
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción .....	9
1. Objetivos.....	12
1.1 Objetivo General .....	12
1.2 Objetivos Específicos.....	12
2. Marco Referencial .....	13
2.1. Marco Conceptual. ....	13
2.2 Marco Histórico.....	14
2.3. Marco Teórico.....	16
3. Metodología.....	19
3.1. Plan de análisis .....	19
4. Factores de Valoración Salarial.....	21
4.1 Ley 1496 del 29 de Diciembre de 2011. 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. ....	21
4.1.1. Estructura de la Ley 1496 de 2011 .....	21
4.1.2. Factores de Valoración Salarial establecidos en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011.....	21
4.2. Factores de Valoración Salarial que aplica la empresa Proquimco S.A.S. ....	27
4.2.1. Proquimco S.A.S. ....	27
4.3 Factores de Valoración Salarial que aplica PROQUIMCO S.A.S.....	29

---

4.4. Comparación entre los factores de valoración salarial establecidos en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 y los que aplica la empresa PROQUIMCO S.A.S.....	30
5. Resultados.....	33
6. Conclusiones.....	34
7. Recomendaciones .....	35
Referencias Bibliográficas .....	36
Anexos .....	38

## Resumen

Los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011, son criterios objetivos que el legislador estableció con el fin de erradicar toda clase de discriminación al momento de determinar los salarios de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado; por esa razón esta investigación se basó en analizar el cumplimiento material de estos factores en la empresa Proquimco S.A.S; comparando lo fijado en sus políticas de perfiles y cargos con lo establecido en esta norma; esto, a través de la realización de visitas, entrevistas y análisis de textos; con lo que se evidenció un cumplimiento material parcial de lo estipulado en la Ley 1496 de 2011 por parte de esta empresa, aunque no los denominan como factores de valoración salarial, debido al desconocimiento que tenían de esta norma. Así mismo avistamos la mora en que se encuentra el Gobierno Nacional en darle cumplimiento a la orden que el legislador le impartió para regular este tema.

*Palabras clave:* Salario, factores de valoración salarial, mínimo vital y móvil, dignidad humana, igualdad.

### **Abstract**

The wage valuation factors established in Law 1496 of 2011 are objective criteria that the legislator established in order to eradicate all types of discrimination when determining the wages of workers in both the public and private sectors; For that reason this research was based on analyzing the material complicit of these factors in the company Proquimco S.A.S; Comparing the fixed in its policies of profiles and charges with the established in this norm, this, through the accomplishment of visits, interviews and analysis of texts; Which was evidenced by a material compliance with the provisions of Law 1496 of 2011 by this company, although they are not referred to as salary valuation factors, due to their lack of knowledge of this standard. Also we notice the delay in which the National Government is in complying with the order that the legislator gave him to regulate this subject.

*Keywords:* Salary, wage valuation factors, vital and mobile minimum, human dignity, equality.



## Introducción

El contrato de trabajo, con independencia de la clasificación por su forma o duración está integrado por tres elementos sustanciales: prestación personal del servicio, subordinación y salario (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1950). Desde esta perspectiva, siempre que en la realidad se reúnan estos elementos se estará en presencia de un contrato de trabajo, indistintamente de la denominación o calificación que se le otorgue en virtud del principio constitucional de primacía de la realidad sobre la forma.

Corolario de lo anotado en precedencia, se teje una rica discusión en casos particulares sobre la configuración de los elementos, por lo que se torna un tema demasiado amplio, y de corte subjetivo en situaciones fácticas definidas y concretas, empero, en esta investigación se abarca solo el elemento salario, exclusivamente desde los factores que lo determinan y que existen en el ordenamiento jurídico colombiano por la introducción que ha hecho la Ley 1496 de 2011 ‘‘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’’, norma que establece en el artículo 4 los criterios orientadores para que el empleador defina objetivamente el monto económico del salario de los trabajadores a su cargo, de tal manera que el espíritu de la norma o su misión inspiradora es erradicar salarios subjetivos, que no se compadecen de la labor realizada.

Por lo citado, se estima, que la expedición de la norma resulta oportuna en el contexto no solo nacional, que se impregna en gran medida en empleos de rasgo informal que no ofrecen estabilidad laboral, creando la necesidad de percibir un ingreso económico aunque no resulte razonable, seguidamente, es del caso anotar que en el departamento de Sucre dedicado a la agricultura y ganadería, la incursión empresarial es baja, y en Sincelejo, capital de la entidad territorial, el desarrollo comercial también se caracteriza por la carencia de grandes empresas que brinden una oferta de trabajo proporcional a la población apta para laborar. Por ello, a través de la presente investigación se pretende analizar el cumplimiento material de los factores de valoración salarial, establecidos en la ley 1496 de 2011, en la

determinación del salario de los trabajadores de la empresa Proquimico S.A.S., de Sincelejo, Sucre, Colombia.

En consecuencia, de lo anotado, la relevancia de esta investigación radica en precisar si la norma está siendo aplicada en la realidad, de tal forma, que su propósito se materialice, en el sentido que no basta con la existencia de la norma en el orden jurídico, sino que se requiere su reflejo en los fenómenos reales a efectos de que no se convierta en ilusoria.

La pertinencia e impacto del proyecto se vislumbra en que de cumplirse la norma se impone un control a la parte dominante del contrato de trabajo que es el empleador, extremo que en ocasiones establece salarios sin consultar criterios objetivos, de determinar el incumplimiento de la norma, se deriva en el desmedro del derecho a recibir una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, que es un derecho fundamental del trabajador al tenor del inciso 2 del artículo 53 del texto superior.

Seguidamente se acota que el paradigma que guía el proyecto es el histórico hermenéutico que versa en la interpretación y la comprensión por demás acorde con el objetivo señalado en el que se procura el análisis, el tipo de investigación que se desarrolla se caracteriza por ser socio jurídica, entre tanto, plantea el impacto normativo en la realidad fáctica de los trabajadores de la empresa Proquimico S.A.S., el enfoque que se maneja es de corte cualitativo y descriptivo toda vez que persigue detallar y resaltar los fenómenos que suceden en el terreno de los hechos, a su vez, el método empleado es el hermenéutico porque a partir de los resultados se interpreta si se está o no cumpliendo la ley 1496 de 2011 en la empresa objeto de estudio, el diseño y técnica utilizada para la recolección de información es la revisión normativa es la entrevista, estudio del caso empresarial, análisis del texto normativo como el reglamento interno de la persona jurídica materia de análisis, por su parte, la población de esta investigación está integrada por los trabajadores de la empresa Proquimico S.A.S. de Sincelejo, que fue seleccionada en tanto la facilidad de acceso a la información necesaria para ejecutar el proyecto, finalmente se destaca que se recurrirá a fuentes primarias como es la visita a las instalaciones de la empresa y la consulta en los documentos que

en aquella reposan sobre la materia y como fuentes secundarias se presentan la Ley 1496 de 2011 sobre la cual se hará el rastreo normativo a fin de alcanzar el objetivo trazado.

En cuanto al diseño metodológico, se iniciará con un rastreo bibliográfico sobre el estado del arte del tema, posteriormente se hará el barrido normativo sobre la ley 1496 de 2011 para identificar los factores de valoración salarial, seguidamente se acudirá a entrevista con el director de talento humano de la empresa Proquimico S.A.S. para llevar a cabo el trabajo de campo a fin de verificar los criterios que se emplean para determinar los salarios de los trabajadores recolectando la información documental pertinente, y finalmente se comparará la información recaudada para analizar si se cumple materialmente la norma.

¿Se cumplen materialmente los factores de valoración salarial establecidos en la ley 1496 de 2011, en la determinación del salario de las empresa Proquimco S.A.S. Sincelejo, Sucre, Colombia?

## 1. Objetivos

### 1.1 Objetivo General

Analizar el cumplimiento material de los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011, en la determinación del salario de la empresa Proquimco S.A.S. Sincelejo, sucre, Colombia.

### 1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011.
- Indagar los factores de valoración salarial que aplica la empresa Proquimco S.A.S en la determinación del salario de sus trabajadores.
- Comparar los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011 con los factores que aplica la empresa Proquimco S.A.S.

## 2. Marco Referencial

### 2.1. Marco Conceptual

El *salarium* de acuerdo a su origen etimológico o simplemente salario, sin que sea necesario decantar disquisiciones de orden legal o jurisprudencial, puede ser entendido desde la relación trabajador – empleador como el sustento que espera recibir el trabajador por motivo de la venta de su fuerza de trabajo, razón esencial y última que motiva su esfuerzo en el desempeño laboral, por su parte, para el empleador representa una inversión económica que le permite contar con mano de obra para proseguir la actividad de la que se lucra.

La palabra salario proviene del latín *salarium*, de sal (Real Academia Española), a su vez, el vocablo sueldo deriva de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado a la actividad de las armas (Salta) y fue utilizada como moneda por los legendarios romanos (Salta), aunado a ello se utilizó en la antigüedad para el pago de una cantidad fija a los servidores domésticos (Murillo Varela , 2003). No obstante, la concepción histórica de ese pago no es omnímoda, por cuanto, se advierte que asumió varias connotaciones en el transcurrir de las épocas, de conformidad con las prácticas culturales de las regiones de diversas partes del mundo.

De acuerdo a la OIT, el salario es la ganancia evaluada en efectivo conforme a la legislación nacional, que debe recibir el trabajador por parte de su empleador por el trabajo o servicios prestados en virtud de un contrato de trabajo. (C095, 1949)

El Código Sustantivo del Trabajo, establece que el salario es la contraprestación en dinero o especie que recibe el trabajador como resultado de su servicio prestado (Codigo Sustantivo del Trabajo, 2011)

De la mano del concepto de Salario, está también el Salario Mínimo, el cual, según el Código Sustantivo del Trabajo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para solventar sus necesidades

Corolario de lo anterior, en el Artículo 53 la Constitución Política de 1991, se encuentra plasmado el concepto-principio de Mínimo Vital Y Móvil; el cual, el Alto Tribunal Constitucional a través de su Jurisprudencia ha definido, ligado y diferenciado del concepto de salario mínimo; siendo la una porción de los ingresos del trabajador destinado para la satisfacción de sus necesidades más básicas, tales como vivienda, salud, educación, servicios públicos domiciliarios, alimentación. (Sentencia T 891, 2013)

Manifiesta entonces la Corte Constitucional, que el Mínimo Vital Y Móvil, va mucho más allá de una simple asignación económica, pues representa una forma de garantizar a las personas una vida digna, máxime cuando estamos en presencia de un Estado Social de Derecho; siendo esta la más relevante diferencia entre este concepto Fundamental y Salario.

## **2.2 Marco Histórico**

A nivel global se observa que en las comunidades primitivas de la edad antigua, hacia el siglo V, la mayoría de la población esclava se dedicaba principalmente a labores netamente agrícolas como sucedió en el pueblo de Eschuna - Mesopotamia, sin desdeño de la artesanía y recibían como retribución a la tarea desempeñada porciones de comida y algunas cosas necesarias para la subsistencia como el trigo por jornal trabajado, no obstante, se observa un tratamiento salarial distinto entre el esclavo y el libre, pues el primero solo recibía la mitad de la paga al considerarse que la otra mitad era suplida por los bienes proporcionados por su amo, en Roma por su parte, los esclavos eran sometidos a exhaustivas jornadas de trabajo de 15 horas diarias con posibilidades de extenderse en época de verano dada la relación de posesión que se ejercía sobre ellos, al tiempo que los libres trabajaban ocho horas al día (Varela Juarez, 2006) . Posteriormente, el avance de la denominación de esclavo a siervo, implicó una ligadura insoslayable al trabajo con la tierra como principal factor de producción, y este periodo se caracteriza porque el trabajo fue compensado con porciones del producto obtenido de las labores de cosecha de la tierra, de propiedad del señor feudal y por ejemplo en Inglaterra se reporta que existió amenaza de prisión para quien solicitara

aumento salarial. Seguidamente, en el siglo XVII, impulsados con el albor de la revolución industrial, se produjo un abandono de las zonas rurales y en consecuencia la movilización masiva del conglomerado hacía las fábricas ubicadas en las zonas industriales, atraídos por el pago que se efectuaba en cualquiera de las siete maneras que se reseñan así: con el pago en alimentos, cupones para reclamar productos alimenticios, venta de suministros por el mismo patrono, obtención de porcentajes sobre el resultado de los productos, pago en dinero. En la modernidad, el pago por el trabajo realizado se ha constituido en un elemento obligatorio de las relaciones laborales, y cada día se propugna por la estimación justa del mismo, desde luego, esta concepción ha conllevado a la consagración de su pago y de criterios objetivos para su determinación en las normas jurídicas positivas hasta el punto de establecer un salario mínimo, de tal forma que el medio de pago más representativo es el dinero efectivo, sin descartar que en algunos casos se conserva el pago en productos o especie, guardando, como es apenas lógico, las proporciones en los porcentajes, conforme las disposiciones legales nacionales e internacionales sobre la materia. (Rodríguez Ortega, 2002)

En la historia particular y concreta de Colombia, el tema del salario no ha sido ajeno a la influencia mundial, en esta línea, se resalta que el salario mínimo fue constituido en la ley 6 de 1945 que produjo efectos en 1949 pero estaba determinado por el tipo de labor que se desempeñaba o sector de producción y el lugar de su ejecución, a manera de ejemplo, el decreto 236 de 1963 reglamentario de la Ley 1 de 1963 estableció el salario con fundamento en el Departamento y tamaño de empresa. En 1979 se estableció su actualización a partir del primer día del año, y la eliminación de la diferencia salarial se produjo en Colombia mediante el decreto 3506 de 1983. (Arango, Herrera, & Posada, 2007) En la época actual, se elevó a rango constitucional en el artículo 53 de la Constitución el respeto por el salario mínimo vital y móvil, y está a cargo de la comisión permanente de concertación de políticas laborales y salariales integrar la negociación anual del salario mínimo en Colombia.

La evolución del salario mínimo se dividió en tres etapas desde que fue estipulado por primera vez en el año 1945 (Lozano, 2014)

1945 – 1953: el Gobierno Colombiano tenía la potestad de establecer los salarios mínimos a través de decretos y dependiendo la región o actividad económica, siendo efectiva en el año de 1949 en donde se estableció por primera vez un salario mínimo legal de \$ 2 pesos diarios. Esta etapa se caracterizó por la diversidad de salarios mínimos que se decretaban, pues esto obedecía a la región del país, al tamaño de la empresa, sector económico y edad de los trabajadores. 1964 – 1983: en esta etapa el Salario Mínimo se establecía de acuerdo a la actividad económica que se desempeñaba, tales como Comercio, Manufactura, Construcción, entre otras y de acuerdo con el sector donde se ejercía dicha actividad, es decir urbano o rural. Esta etapa también se caracterizó por la diversidad de salarios mínimos decretados. 1984 – Actualidad: en esta etapa ya no hay diversidad de salarios mínimos, sino que se decreta anualmente un Salario Mínimo Legal sin importar la actividad económica y el lugar donde se desempeñe. (Lozano, 2014)

### **2.3. Marco Teórico**

La discusión sobre los factores que inciden en la determinación del salario no es novedosa, y mucho menos pacífica. Ello puede explicarse por el conflicto de intereses que necesariamente surge al momento de definir cuáles son los parámetros a tener en cuenta para remunerar la labor desempeñada por una persona, en tanto se traduce para el empleador en una carga en muchos casos de índole económica, esto es, a su patrimonio resulta conveniente un salario bajo a fin de reducir las erogaciones en que incurre por este concepto, mientras que para el trabajador el salario constituye la herramienta que le permite satisfacer las necesidades básicas para su bienestar y el de su familia, por lo tanto, desde su óptica no resulta admisible la visión económica en la que con probabilidad se fundamentará su empleador a la hora de fijar el salario.

Por lo anterior, a continuación se exponen algunas de las teorías más relevantes que se han planteado sobre cómo debe definirse el salario, para finalmente asumir una posición teórica sobre el temario.

Teoría clásica, ortodoxa o del trabajo - valor: La teoría clásica del salario es esencialmente económica, entre sus principales exponentes están Adam Smith, David Ricardo, y Carlos Marx su



fundamento se encuentra en el principio Malthusiano de la población el concepto del fondo de salarios (Pearce,) y sostiene que a menor salario mayor empleo porque las empresas estarían en capacidad de aumentar la demanda de trabajo, lo que incide en la reducción de las tasas de desempleo. Desde la óptica de esta teoría el salario es “productividad marginal del trabajo, que se reduce a medida que la ocupación aumenta” (Argoti, 2011). Este postulado teórico se denomina también teoría de la subsistencia.

Por lo anotado, se puede afirmar que el factor de valoración salarial para esta teoría radica en la demanda de trabajo, Se resalta que desde la perspectiva de la oferta de empleo, proponen que la utilidad del salario debe ser cuando menos igual a la desutilidad marginal del valor del empleo a fin de que se despierte en el obrero el deseo de trabajar en favor de las empresas motivado por la asignación salarial (Argoti, 2011).

Teoría neoclásica o Keynesiana: Al igual que la anterior, esta teoría es de rasgos económicos, plantea que la asignación salarial hasta entonces no estaba determinada por la economía, y abrió paso a que se estudiaran aspectos sociológicos y políticos que posiblemente influyen en los salarios. Planteó un desacuerdo con la teoría clásica, al considerar que la reducción del salario no necesariamente conlleva disminución en la tasa de desempleo, es más, que podrá llevar a la baja en los precios de los productos porque el salario está incluido en un costo del producto, porque el salario se incluye en el costo. Simultáneamente el consumo se reduce, y se produce desaceleración de la economía, y del nivel de empleo (Argoti, 2011).

En este escenario, se destaca que el planteamiento de las dos teorías citadas en precedencia no se ajusta al objeto de este proyecto, toda vez que promueven una visión estrictamente económica del salario y los factores que lo determinan, al tiempo que instrumentalizan al ser humano al ligarlo insoslayablemente a la relación salario – economía , como si no fuese más que otro medio de producción o como cualquier máquina que opera automáticamente, sin tomar en cuenta elementos endógenos al ser humano tales como la dignidad humana, que proscribiera precisamente aquella concepción e impone que según Kant que la "dignidad" como un valor intrínseco de la persona moral, la cual no admite equivalentes. La dignidad no debe ser confundida con ninguna cosa, con ninguna mercancía, dado que no se trata de

---

nada útil ni intercambiable o provechoso. Lo que puede ser reemplazado y sustituido no posee dignidad, sino *precio*. Cuando a una persona se le pone precio se la trata como a una mercancía. (Michelini, 2010)

Por lo anterior, se aboga por que al determinar la tarifa salarial esté presente la dignidad humana, con el propósito de erradicar la instrumentalización o cosificación del trabajador, en tanto se establecen salarios acordes con la realidad social del país.

Corolario del párrafo anterior, se promueve la erradicación de salarios que si bien monetariamente constituyen un mínimo, y la realidad hace pensar que es más común o el único salario que se asigna caprichosamente sin tener en cuenta que a quien lo recibe no le reporta equidad entre la labor desempeñada y el beneficio de su salario.

### 3. Metodología

La metodología que se ha utilizada se basa en un paradigma histórico hermenéutico, enmarcado en una investigación socio jurídica, de carácter cualitativa, a través de una técnica de estudio de casos, análisis de norma y entrevista; en la población de la Empresa Proquimicos S.A.S.

#### 3.1. Plan de análisis

Tabla 1

*Plan de Análisis*

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Técnica de Investigación.</b>	<b>Instrumento de Investigación.</b>
Identificar los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011.	Análisis de Texto Normativo.	Rastreo y descripción de la Ley 1496 de 2011.
Indagar los factores de valoración salarial que aplica la empresa Proquimco S.A.S en la determinación del salario de sus trabajadores.	Entrevista. Análisis de texto.	Cuestionario de preguntas. Rastreo y descripción del manual de perfiles y cargo de la empresa Proquimco S.A.S.

---

Comparar los factores de valoración salarial establecidos en la Ley 1496 de 2011 con los factores que aplica la empresa Proquimco S.A.S	Cuadro comparativo.	Cotejar/Contrastar lo establecido en la Ley 1496 de 2011 con lo dispuesto en el manual de perfiles y cargo de la empresa Proquimco S.A.S.
---	---------------------	---

---

Plan de análisis diseñado para desarrollar cada objetivo específico.

#### **4. Factores de Valoración Salarial**

##### **4.1. Ley 1496 del 29 de Diciembre de 2011. 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**

El devenir histórico de la Ley 1496 de 2011 publicada en el Diario Oficial No. 48.297 de 29 de diciembre de 2011 revela su espíritu. Así las cosas, según el Senado de la República de Colombia, los autores fueron los senadores Alexandra Moreno Piraquive, Manuel Virguez Piraquive, Carlos Alberto Baena López y Gloria Stella Díaz Ortiz, se radicó el 20 de julio de 2010 en la Cámara de Representantes y se resume que la iniciativa pretende eliminar cualquier forma de discriminación salarial entre hombres y mujeres cuando desempeñen iguales cargos, y el tema de la ley es referente a la seguridad social (Proyecto de Ley 1496 de 2011, 2010).

De lo citado, se deriva que el legislador se propuso desde su iniciativa alcanzar a través de la norma en comento la igualdad real en materia salarial entre hombres y mujeres y erradicar el sexo como factor de salarios desiguales entre trabajos iguales.

##### **4.1.1. Estructura de la Ley 1496 de 2011**

Según la Ley 1496 de 2011, esta consta de 10 artículos, individualizados por tema iniciando con el objeto y finalizando con la vigencia, recorriendo aspectos como modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo, definiciones para efectos de Ley, factores de valoración salarial, registros, auditorias (Ley 1496, 2011).

##### **4.1.2. Factores de Valoración Salarial según el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011**

Conforme a la Ley 1496 de 2011 los Factores de valoración salarial son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los que a continuación se resumen (Ley 1496 , 2011): a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a los medios de formación profesional; c) Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación; f) Otros complementos salariales.

Según la Ley 1496 de 2011, esta contiene 3 párrafos. En el Parágrafo 1º se norma que para garantizar lo ordenado el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales deberán desarrollar por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.

En el parágrafo 2 se ordena al gobierno nacional la expedición de un decreto reglamentario para establecer las reglas de construcción de los factores de valoración salarial, Para ello se le concede el término de 1 año contado desde la expedición de la norma, esto es, desde el 29 de diciembre de 2011 (Ley 1496 , 2011).

La ley 1496 de 2011 establece en el parágrafo 3 que el no acatamiento de los criterios que define el gobierno nacional por parte del empleador le acarrearán multas que oscilan entre 50 y 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes a cargo de la empresa, la multa es a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y corresponde su cobro al Ministerio de Trabajo a través de la autoridad que delegue para el efecto (Ley 1496 , 2011).

Sobre lo anterior, es preciso arribar a las consideraciones que pasan a exponerse, que el estudio de cada factor debe plantearse desde el cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo de la orden impartida por el legislador en el parágrafo 1, toda vez que pese a que data de 2011 solo hasta este año se dio acató con la expedición de la Resolución 970 del 17 de marzo de 2017 en la que se explica el alcance de los factores.

En este escenario, se estudiarán los literales individualizados, acudiendo el texto de la Resolución para hacer el comentario que se estime pertinente.

Según el literal a de la Resolución 970 de 2017 la naturaleza de la actividad a realizar se desarrolla en la obligatoriedad de los factores de valoración salarial fijados en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, y prohíbe cualquier forma de discriminación fundada en el sexo, que la discriminación contra la mujer se configura a partir del menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer en cualquier esfera, y presume la discriminación cuando se advierten exclusiones en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo aquellas referidas a las calificaciones propias de cada empleo (Resolución 970, 2017).

El criterio citado se funda en el principio de a *“trabajo igual, salario igual”* según el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, en el entendido que las distinciones deben ser objetivas lejos de cualquier forma de discriminación, verbi gracia, el salario de acuerdo a la naturaleza de la actividad debe determinarse por el grado de dificultad de la labor encomendada, es decir, el esfuerzo humano empleado para alcanzar el propósito del cargo, aquí se distinguen aspectos como el grado de responsabilidad que asume la persona ejecutora de las funciones, entonces, la responsabilidad del director de una dependencia no será igual a la de su subalterno, toda vez que este último ejerce funciones bajo la dirección del primero, que debe demostrar el rendimiento laboral de su encargada frente al resto de la empresa con total independencia del sexo, orientación sexual, religión, raza o cualquier otro motivo de distinción abolido por el orden constitucional. Llama la atención que el literal estableció una presunción de discriminación, que corresponde desvirtuar al empleador. En este entendido y sin descartar otras formas de manifestación del factor A, se justifica la distinción objetiva salarial, empero, se considera que la manifestación del Ministerio pudo ser más amplia y ahondar en qué debe entenderse por naturaleza de la actividad, por cuanto, salvo la presunción y la claridad de las distinciones para el desempeño, se limita a indicar que la discriminación es reprochable reproduciendo lo establecido por el Congreso en la Ley 1496 de 2011.

Según el literal B de la Resolución 970 de 2017 que refiere que el acceso a los medios de formación profesional como un factor de valoración salarial, resulta obligatorio para los empleadores no solo respetar

sino proteger el derecho femenino a acceder en condiciones de igualdad a los medios de formación profesional como estudios, cursos de aprendizaje, especializaciones, con el propósito de lograr la inserción laboral o actualización en materias de conocimiento (Resolución 970, 2017).

Parece explicar que el empleador no solo debe promover la captación de personas calificadas al desempeño laboral de su empresa, sino patrocinar la profesionalización de sus empleadas, con el fin de incentivar la formación femenina.

Al tenor de lo dispuesto en el literal C de la Resolución 970 de 2017 procedente del Ministerio de Trabajo las condiciones en la admisión en el empleo son un factor para determinar objetivamente el salario y al igual que los anteriores es de carácter obligatorio para el empleador aplicar criterios de selección igual en armonía con la libertad a elegir profesión u oficio de las mujeres, en el ejercicio del empleo la mujer adquiere el derecho a ascenso, estabilidad a prestaciones y condiciones del servicio (Resolución 970, 2017).

Se soporta en las condiciones para ser admitido en el cargo, este criterio es lógico, dado que implica un mayor nivel de exigencia respecto a los de más fácil acceso e incentiva al fortalecimiento de la competitividad laboral, sin que lo anterior signifique el establecimiento subjetivo de condiciones personales que impliquen el desconocimiento del objeto de la norma, por cuanto, eliminar la desigualdad en materia salarial constituye el espíritu de esta legislación.

El literal D de la Resolución 970 de 2017 determina que las condiciones de trabajo como factor e implica que el empleador está en el deber de velar por una remuneración igual a las fijadas para los hombres, y por el derecho a la protección en salud y seguridad en las condiciones de trabajo incluyendo el cuidado especial a la función reproductiva en la mujer, de lo cual se deriva la protección durante el embarazo y después del parto (Resolución 970, 2017).

Agregado a lo que fija la norma, se resalta que las condiciones de trabajo permiten clasificarlas a nuestro criterio en condiciones de tiempo, modo y lugar, es decir, el día y la hora en que se ejecuta la labor



es fundamental al momento de determinar si se tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras diurnas o nocturnas, recargos nocturnos o dominicales y festivos, que de estar presente incrementan el valor del salario respecto de la persona que no labora en los periodos de tiempo señalados. El modo puede entenderse como la forma de ejecutar la actividad, si se exige estar toda la jornada de pie, sentado, cargando elementos, o expuestos a los distintos riesgos en los niveles clasificados por las normas de Salud y Seguridad en el trabajo. El lugar exige la prestación del servicio en las mismas instalaciones o si por el contrario requiere del traslado del trabajador y de los medios de transporte utilizados para ello.

Seguidamente, según el literal E de la Resolución 970 de 2017 que versa sobre la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y que explica la Resolución 970 de 2017 el empleado ha de tener en cuenta las distinciones biológicas, sociales y culturales para equilibrar el trato entre hombres y mujeres (Resolución 970, 2017)

De lo anterior, se debe indicar que a nuestro juicio, no parece ser un criterio de valoración salarial que permita alcanzar el objeto de la norma, sino el fin mismo de ella, es decir, es una réplica del objeto que guió al legislador en la expedición de la Ley 1496 de 2011, ubicado en el artículo 1 según el cual la ley tiene por objeto garantizar la igualdad salarial y laboral entre hombres y mujeres, al tiempo que se fijan mecanismos para que sea real, efectiva en el sector público como en el privado y establecer lineamientos para erradicar la discriminación en cuanto la retribución laboral (Ley 1496, 2011).

Entonces, se estima que erró el Congreso al enlistar el literal E como un factor, por cuanto, lo que se pretende implantar es la igualdad de oportunidades y de trato, por lo que se parte del supuesto de hecho de que en la realidad no se procede con ella se hizo necesario la expedición de una ley que lo promueva en principio voluntariamente o forzosamente a través de la imposición de una multa al empleador incumplido. Luego, la igualdad de oportunidades no es objetiva como sucede con los anteriores literales, y deviene en contradictorio con los demás artículos de la norma. La igualdad en el literal en comento no pasa del campo abstracto al terreno de lo materializable, de tal forma que permite concluir que el literal en el fondo no es un factor de valoración salarial, sino una consecuencia que espera producirse con el objeto de la Ley 1496 de 2011.

En su lugar, la Resolución 970 de 2017 explica que el factor otros complementos salariales indica a aquellos que el empleador pacta con sus trabajadoras en el contrato de trabajo o establecidos por Ley, los cuales obligan en la misma forma que los estatuidos en la Ley 1496 de 2011.

Lo anotado permiten afirmar que hacen parte del resorte interno de la empresa y se convierte en un margen de discrecionalidad para que el empleador establezca voluntariamente condiciones para incrementar la remuneración salarial de acuerdo a la productividad, organización o rendimiento, de conformidad con las necesidades de su empresa, y deja abierta la posibilidad de que otras normas también establezcan otros factores determinantes del salario.

Finalmente, y según la Resolución 970 de 2017 en obediencia al párrafo 3 de la Ley 1496 de 2011 el Ministerio reguló en el artículo 2 de la resolución 970 de 2017 que el Grupo de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres y a la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo elaboren el proyecto que precise el tema de las multas que asegurarán la aplicación de los factores en la brevedad posible, y lograr la efectividad de la norma (Resolución 970, 2017), no obstante, ese término de brevedad posible es ambiguo teniendo en cuenta que la Ley 1496 de 2011 le estableció el interregno de un año para elaborar los criterios de aplicación de los factores y solo fue acatado en 2017, ms aun cuando la Resolución no precisa en cuanto tiempo se deberá elaborar el proyecto sobre el tema de las sanciones.

Es del caso anotar, que las sanciones no pueden hacerse efectivas hasta regular la materia y ello aún no ha ocurrido, aun cuando la norma rige a partir de la fecha de la firma, esto es, el 17 de marzo de 2017.

A manera de comentario general sobre la Resolución 970 de 2017 expedida con el propósito de dar cumplimiento a la orden legislativa. Según el párrafo 2 de la Ley 1496 de 2011 el Gobierno Nacional tendía un año para reglamentar las reglas de construcción de los factores de valoración salarial, sin embargo, se destaca que un ciudadano promovió la acción constitucional de cumplimiento contra el Ministerio del Trabajo para que en sede judicial se le ordenara dar cumplimiento a la orden contenida en la norma, por lo que una vez integrado el proceso, verificado como fue el lleno de los requisitos de

procedibilidad y agotadas las etapas procesales el Tribunal Administrativo de Caldas le ordenó al Gobierno Nacional y al Ministerio del Trabajo, que dentro de los seis (6) meses siguientes a la ejecutoria de la sentencia del 8 de agosto de 2014, dieran cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 4 de la Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011, orden confirmada en sentencia de segunda instancia proferida por el Consejo de Estado, al considerar que el párrafo contiene un mandato imperativo imposible de eludir por el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional, y que el plazo de 1 años había sido superado en demasía, no obstante, hasta la fecha la norma permanece sin reglamentar (Sentencia 2014-00215-01, 2014). El estado incurre en mora y los efectos de la norma son ilusorios.

## **4.2. Factores de Valoración Salarial que aplica la empresa Proquimco S.A.S**

### **4.2.1. Proquimco S.A.S**

Esta empresa se dedica a la fabricación de materiales para la construcción, tales como pegantes de toda clases de cerámicas, pinturas, boquillas y estucos, su principal objetivo fue ser rentables en un mercado tan competitivo; nació el 10 de abril de 2009 en la ciudad de Sincelejo, departamento de Sucre en la transversal 4 # 15ª – 21 con 4 empleados, ofreciendo el suministro y asesorías en el manejo eficiente y racional de sus productos (Negrete, 2017).

Actualmente Proquimco S.A.S. cuenta con una planta de aproximadamente 50 trabadores, dividida en una planta operativa, conformada por cerca de 24 trabajadores encargados de realizar los procesos de secado, horno, producción de pintura, pegante y estucos; y en un Planta Administrativa conformada por unos 22 trabajadores, en cargados de la gerencia, facturación, pedidos, ventas, recaudos, revisoría fiscal, inventarios e ingenieros químicos; así mismo su crecimiento ha sido muy significativo, pues han logrado comercializar y posicionar todos sus productos en municipios de La Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico, Bolívar, Sucre, Córdoba, y en un municipio del departamento de Antioquia. (Negrete, 2017)

Sus funciones tanto operativas como administrativas las desarrollan en el mismo lugar donde esta empresa surgió, es decir en la capital del Departamento de Sucre – Sincelejo, en la transversal 4 # 15<sup>a</sup> – 21; de Lunes a Viernes de 7:30 am – 12:00 m y de 1:00 pm – 5:30 pm y los Sábados de 7:30 am – 1:00 pm. (Negrete, 2017)

Destacan que la empresa es una historia de luchas, trabajos y de aprovechamiento de oportunidades, que les han permitido crecer y llegar a ser lo que hoy son y a continuar con su dinamismo para seguir creciendo, y que su experiencia, compromiso con la honestidad e integridad y sus valores les animan a avanzar día a día para lograr productos y servicios de una alta calidad.

También resaltan sus Políticas de Derechos Humanos, las cuales están encaminadas para que sus operaciones empresariales sean realizadas con respeto de los Derechos Humanos y de acuerdo con los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, las declaraciones de la OIT, y los Principios en Seguridad; políticas manejadas a través de su Comité de Convivencia. (Negrete, Manual de Perfiles y Cargos, 2016)

#### ***4.2.1.1 Misión de PROQUIMCO S.A.S***

Somos una organización conformada por un equipo humano altamente calificado que apoya la infraestructura mediante la provisión y comercialización de insumos de calidad, con oportunidad y costo racional, ofreciendo valores agregados de información y asesoría que le permitan a nuestros clientes hacer gestión en el uso racional de estos recursos, contribuyendo así al mejoramiento de las obras civiles y al desarrollo económico y social del país.

#### ***4.2.1.2 Visión de PROQUIMCO S.A.S***

Proquimco S.A.S. Será en el 2020 una de las organizaciones líderes del país en la provisión y producción oportuna de insumos de construcción de la más alta calidad, con presencia nacional.

Afianzará una cultura organizacional de trabajo en equipo y promoverá el crecimiento de sus colaboradores.

#### **4.3 Factores de Valoración Salarial que aplica PROQUIMCO S.A.S**

Como toda Empresa legalmente organizada Proquimco S.A.S. cuenta con su respectivo reglamento interno de trabajo, así mismo con una política interna de distribución de cargos y perfiles, dentro del cual se encuentra establecido cada uno de los cargos que tiene esta Empresa y el respectivo perfil que debe cumplir quien ostente determinado cargo o quien aspire a tal.

Los perfiles de cada cargo en esta empresa obedecen principalmente a la formación académica y a la experiencia laboral, así como también habilidades tecnológicas, relaciones interpersonales y actitud de servicio, esto con el fin de hacer una asignación correcta en cuanto a funciones y a salario. (Negrete, Manual de Perfiles y Cargos, 2016)

Es decir que los Factores de Valoración Salarial que aplica Proquimco S.A.S. obedecen a criterios objetivos planteados dentro de sus políticas de perfiles y cargos, pues el salario de cada uno de sus empleados va a depender de la formación académica, profesional y de las funciones a desarrollar, exigidas para cada cargo en particular.

Así mismo Proquimco S.A.S. ofrece a sus trabajadores bonificaciones de acuerdo a cumplimiento de las metas establecidas para cada área, incentivos que dependen de la producción, del recaudo y de las ventas; promocionan y brindan capacitaciones y actualizaciones, cada vez que se requiera con el fin de fortalecer cada área de esta empresa. (Negrete, 2017)

#### 4.4. Comparación entre los factores de valoración salarial establecidos en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 y los que aplica la empresa PROQUIMCO S.A.S

Para comparar los factores establecidos en la norma y los que cumple materialmente y obtener el resultado, se realiza a continuación un cuadro comparativo:

Tabla 2

*Texto normativo*

<b>Art. 4° Ley 1496 de 2011</b>	<b>Empresa Proquimco S.A.S.</b>	<b>Resultado</b>
La naturaleza de la actividad a realizar.	Naturaleza del cargo.  Responsabilidades o funciones.	Si bien, la empresa no utiliza las mismas palabras que la norma, sí se advierte que el espíritu del factor es que la función a desempeñar en el cargo sea determinante para definir el salario.
Acceso a los medios de formación profesional.	Estudios.  Promoción, capacitación y actualización.	Al igual que en el factor anterior, las palabras utilizadas por la norma y la empresa son disimiles, más en los dos textos, se refiere al nivel de formación educativa que posea la persona que aspira al cargo, y por lo tanto, a mayor capacitación, mayor salario, con independencia del sexo de la persona que recibe el salario.

<p>Condiciones en la admisión en el empleo.</p>	<p>Estudios.</p> <p>Experiencia.</p> <p>Roles y responsabilidades establecidos por la empresa Proquimco SAS para cada perfil de cargo administrativos, técnico Siso, gerentes, operativos.</p>	<p>La norma y la empresa reconocen que existen exigencias especiales para ejercer una función, entonces, las dos toman en cuenta las condiciones necesarias para proveer un cargo, por lo que la empresa aplica el factor legal.</p>
---	--	--

<p>Condiciones de trabajo.</p>	<p>Medidas de desempeño.</p>	<p>Resulta que la empresa enlista como factor salarial la forma en la que se desempeña el trabajo, como es lógico en las condiciones que se ejecuta, en la misma forma que lo hizo el legislador.</p>
--------------------------------	------------------------------	---

<p>La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.</p>	<p>La empresa no tiene en sus factores el de la igualdad de oportunidades y de trato.</p>
---	---

---

Otros complementos salariales.	Habilidades y actitudes físicas.  Información del aspirante.  Cumplimiento de las metas establecidas para cada área; incentivos que dependen de la producción.	Dentro del margen de libertad que otorga el legislador, la empresa ha establecido factores adicionales que le permiten definir cuánto es el salario de su trabajador.
--------------------------------	--	---

---

Cotejo/Contraste entre lo establecido en la Ley 1496 de 2011 con lo dispuesto en el manual de perfiles y cargo de la empresa Proquimco S.A.S.



## 5. Resultados

El análisis efectuado a través de la investigación arroja como resultado que la Empresa Proquimco S.A.S. de la ciudad de Sincelejo cumple materialmente en forma parcial los factores de valoración salarial establecidos en el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, por cuanto, toma en cuenta factores objetivos idénticos a los fijados por el legislador como criterio para definir la remuneración salarial del empleo con distinción del sexo de la persona que desempeña el cargo tales como las condiciones de admisibilidad en el empleo aun cuando les dé una denominación literal distinta, no obstante, se observa la falta de conciencia de estar cumpliendo la norma en el entendido que la desconocen, según se desprende del manual de perfiles y cargos y de la entrevista realizada en los que no consta siquiera la enunciación de la ley en comento, por lo que aun sin estar el parámetro normativo en el acervo de textos que guían el manual, los criterios establecidos en aquel sí se reflejan en la descripción de requisitos para el empleo y en consecuencia, la remuneración salarial. El cumplimiento resulta parcial, en el entendido que el factor de igualdad de oportunidades y de trato no se ve reflejado en el manual de perfiles y cargo, probablemente porque la igualdad no puede ser un factor, sino un fin en sí misma.

## 6. Conclusiones

En este escenario, se estima que si bien el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 se cumple materialmente en la empresa Proquimco S.A.S. de la ciudad de Sincelejo, existe el temor que en otras empresas incluso del sector público la norma no se acate, y por lo tanto sus efectos resultan ilusorios e ino cuos, impidiendo que la igualdad real propuesta en la ley 1496 de 2011 no sea efectiva y en la realidad no se materialice, máxime cuando el Estado a través del gobierno nacional se encuentra en mora de reglamentar lo referente a la multas a imponer al empleador incumplido en los criterios de aplicación de los factores de valoración salarial, entonces, como es que se podrá exigir obediencia a un precepto legal no reglamentado en su totalidad debido a la mora estatal, sobre todo ante un tema tan especial como lo es el derecho constitucional fundamental a la igualdad.

En armonía con lo descrito en precedencia, para el grupo, es loable la labor que realiza la empresa Proquimco S.A.S. en el entendido que utiliza factores objetivos para definir los salarios, eliminando con ello la posibilidad a que surja discriminación salarial por razones de sexo, por lo que se motiva a la empresa a continuar con la aplicación material de criterios objetivos para la selección, ingreso y permanencia en los cargos de la entidad, a su vez, se incentiva a las demás empresas del sector privado, e incluso las entidades públicas encargadas de definir las políticas salariales que adopten los criterios que establece la ley 1496 de 2011 en su artículo 4, aun cuando el gobierno nacional no lo haya reglamentado en su totalidad, ello es así al advertirse la imposición de multas al empleador que no acate lo legislado. Finalmente, se precisa que el factor relativo a la igualdad de oportunidades y de trato, es mal llamado factor, puesto que alcanzar la igualdad es el objeto de la norma que no puede ser conquistado a través de la misma igualdad, es decir, el legislador asimiló el medio con el objeto, y a juicio del grupo, tal aspiración no es congruente con el espíritu de la norma, al constatarse que la igualdad no es una herramienta, sino un derecho que se propone hacer efectivo a través de la expedición de la Ley 1496 de 2011.

## 7. Recomendaciones

Al final la investigación, se recomienda a la empresa Proquimco S.A.S. que incluya la ley 1496 de 2011 como soporte del manual de cargos y perfiles, y que se adquiriera la conciencia empresarial de que a través de los criterios fijados se cumplen materialmente los factores que el legislador instituyó, con el propósito de incorporar la legislación nacional a los reglamentos internos, máxime si se trata de un tema salarial.

Al gobierno nacional, a través del Ministerio de Trabajo recomendamos que expida las reglas para la construcción de los factores de valoración salarial, en obediencia al párrafo 2 de la ley 1496 de 2011, y que se acate la orden judicial que conmina al cumplimiento del párrafo 3 de la norma en cita, por cuanto, se advierte una mora estatal en la regulación de la norma, lo que se traduce en que aún no se han materializado los efectos y el objeto de la norma como se propuso el legislador, no obstante, existen empresas como Proquimco S.A.S. que con empeño efectúan una labor objetiva en aras de consolidar la igualdad salarial.

### Referencias Bibliográficas

- Arango, L. E., Herrera, L., & Posada, C. (2007). *Banco de la Republica*. Obtenido de <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra436.pdf>
- C095, C. O. (1949).
- Código Sustantivo del Trabajo, LEY 50 (CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA 28 de DICIEMBRE de 1950).
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). LEGIS.
- Constitución . (1991).
- Ley 1496 , Ley 1496 (CONGRESO DE LA REPÚBLICA 29 de DICIEMBRE de 2011).
- Lozano, J. D. (2014). *Prezi*. Obtenido de [https://prezi.com/bm2w\\_l0h5gk6/historia-de-los-salario-en-colombia/](https://prezi.com/bm2w_l0h5gk6/historia-de-los-salario-en-colombia/)
- Michelini, D. (2010). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-94902010000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-94902010000100003)
- Murillo Varela , M. (Febrero de 2003). <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148596.pdf>. Obtenido de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148596.pdf>: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020148596.pdf>
- Negrete, O. (2016). *Manual de Perfiles y Cargos*. Sincelejo.
- Negrete, O. (28 de Julio de 2017). (A. Martínez, Entrevistador)
- Proyecto de Ley 1496 de 2011, Ley 1496 (Senado de la República 20 de julio de 2010).
- Real Academia Española. (2017). <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>: <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>
- Resolución 970, 970 (MINISTERIO DEL TRABAJO 17 de MARZO de 2017). Recuperado el 22 de AGOSTO de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68575>
- Rodriguez Ortega, J. A. (2002). *El Salario*. Bogotá: Leyer.
- Salta, U. N. (s.f.). [http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion\\_de\\_personal-Unidad\\_V.pdf](http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion_de_personal-Unidad_V.pdf). Obtenido de

[http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion\\_de\\_personal-Unidad\\_V.pdf](http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion_de_personal-Unidad_V.pdf) :

[http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion\\_de\\_personal-Unidad\\_V.pdf](http://www.economicas.unsa.edu.ar/web/archivo/otros/Administracion_de_personal-Unidad_V.pdf)

Sentencia 2014-00215-01, 17001-23-33-000-2014-00215-01 (ACU) (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN QUINTA. C.P. LUCY BERMUDEZ BERMUDEZ. 16 de Octubre de 2014).

Sentencia SU 995, C. (1999).

Sentencia T 891, M. L. (2013). *CORTE CONSTITUCIONAL*.

Varela Juarez, R. (2006).

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CWa29phFNtwC&oi=fnd&pg=PT16&dq=significado+de+la+>. Obtenido de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CWa29phFNtwC&oi=fnd&pg=PT16&dq=significado+de+la+>:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CWa29phFNtwC&oi=fnd&pg=PT16&dq=significado+de+la+>

---

**Anexos**

Anexo 1. Ley 1492 de 2011.

Anexo 2. Formato de Entrevista realizada a Siso Talento Humano de la Empresa Proquimco S.A.S.

Anexo 3. Manual de Perfiles y Cargos de la Empresa Proquimco S.A.S.