

**APLICACIÓN DE UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO PARA UN GRUPO DE
EMPLEADOS DEL ÁREA COMERCIAL**

**ELIAN MARYORY SOLARTE ESPINOSA
ROSA JENNIFER BASTIDAS SUAREZ**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL PARA NO ABOGADOS
SANTIAGO DE CALI
2012**

**APLICACIÓN DE UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO PARA UN GRUPO DE
EMPLEADOS DEL ÁREA COMERCIAL**

**Autores:
ELIAN MARYORY SOLARTE ESPINOSA
ROSA JENNIFER BASTIDAS SUAREZ**

TRABAJO DE GRADO

**Presentado a:
Dr. Mauricio Lenis
Abogado y especialista en Derecho Empresarial**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL PARA NO ABOGADOS
SANTIAGO DE CALI
2012**

NOTA DE ACEPTACION:

JURADO:

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
ANTECEDENTES	7
REFLEXIONES FRENTE AL CASO	8
ASPECTOS NORMATIVOS DESTACADOS QUE RIGEN EN COLOMBIA	9
JURISPRUDENCIA	13
ALCANCE DE LOS HECHOS.....	15
CONSIDERACIONES	16
CONCLUSIONES	18
Bibliografía	19

INTRODUCCIÓN

En algunas empresas colombianas, los empleadores o quienes actúan en su representación, nos evidencian con sus actos y decisiones la inequidad de algunas empresas hacia sus trabajadores en cuanto a las labores y la retribución, como lo que ocurre en la empresa de nuestro caso de estudio. Las responsabilidades asignadas a los empleados no suelen ser recompensadas de forma justa, ejemplo de ello lo constituye la remuneración que, en principio, debe obedecer a la labor y al cargo que se desempeña al interior de la organización atendiendo a las políticas administrativas, misión y visión de la empresa. Este tipo de comportamiento, se presenta de diversas maneras, como cuando un grupo de personas desempeñan las mismas funciones y responsabilidades recibiendo por ello, un salario desigual bajo el argumento de ejercer cargos con denominaciones distintas, pero que, en esencia, son las mismas y la única diferencia es en el pago por la labor desempeñada. Otra forma de percibir la inequidad salarial se da cuando un cargo requiere de ciertas cualificaciones, las cuales pueden consistir en capacitaciones académicas, cursos, experiencia, etc., y sin embargo algunas de las personas que ejercen dichos cargos no poseen las calidades requeridas recibiendo por su labor la misma suma que quien si las ostenta.

Lo anterior se puede dar debido a la carencia de capacidad y estructura administrativa especializada que permita desarrollar procesos adecuados y asignar a cada labor el salario correspondiente sin generar desigualdades al interior de la organización. Una forma de superar estos inconvenientes, puede ser la categorización y jerarquización de cargos, diferenciados por funciones, responsabilidades, remuneración, capacidades físicas e intelectuales, trayectoria, que sean equitativas con las labores desempeñadas por cada persona en su contrato y, estas a su vez, sean acordes con la remuneración que reciben por la tarea encomendada.

Ahora bien, los altos costos que implica tener un empleado en una compañía (salario, prestaciones sociales, parafiscales, etc.) han provocado que éstas busquen la forma de reducirlos desmejorando la proporcionalidad que debe existir entre su desempeño y la retribución recibida, a fin de hacerse más competitiva en el mercado. A las empresas colombianas les ha resultado benéfica la competencia que existe entre los profesionales que, por la necesidad adquirir ingresos a través de sus conocimientos y formaciones, se han visto abocados a disminuir sus expectativas salariales con el fin de obtener una estabilidad laboral y económica, lo que ha generado un alto grado de inequidad salarial ya que, en algunos casos,

las empresas deciden contratar un personal que genere menor costo nominal, dejando de lado a personas altamente calificadas¹.

Este trabajo nace como una inquietud personal surgida de una situación real, donde 4 personas que laboran en una compañía dedicada a las finanzas, quienes se desempeñan en el área mercantil con el mismo cargo, esto es, la Gerencia Comercial, ubicados en diferentes ciudades (Cali, Bogotá, Barranquilla y Pereira), con las mismas responsabilidades y obligaciones, en retribución a su labor cada uno recibe una remuneración económica diferente, con independencia del logro efectivo de los presupuestos o metas fijados por la compañía y, curiosamente, los que menos reciben a cambio de su labor, son quienes cumplen con las metas previamente establecidas por la dirección general como aporte para el buen funcionamiento del negocio de la compañía.

En el caso citado no tienen una ecuanimidad y estructura suficiente que permita una igualdad para sus empleados, deben determinar el valor de cada función y tiempo que requieren para el desarrollo de su labor, conocimiento, preparación profesional, experiencia y demás criterios que permitan alcanzar una adecuada proporcionalidad entre la labor desempeñada y la asignación económica recibida, como sería si se tuviesen en cuenta estudios o peritajes realizados por personal especializado a fin de poder justificar las diferencias salariales a nivel nacional sin que ello devenga del capricho o simple discrecionalidad del empleador o de sus representantes.

En este orden de ideas, es necesario resaltar que desde comienzos de los años noventa la economía nacional se vio afectada por las tendencias a internacionalizarse, fenómeno que fue conocido como la apertura económica y que llevó a las empresas a hacerse más competitivas para poder afrontar los mercados extranjeros que se aproximaban y amenazaban con enviar a la quiebra a las empresas nacionales, desafortunadamente, algunos empresarios no vieron otra forma de disminuir costos que el desmejoramiento de los derechos laborales conquistados a sangre y fuego por la lucha obrera nacional e internacional, situación que llevó a las prácticas inequitativas objeto del presente estudio².

¹ (Trabajando.com, 2012)

² (Gomez, 2010)

ANTECEDENTES

La compañía Clave S.A. ofrece servicios de línea de crédito para la adquisición de vehículos y pólizas de seguro a través de convenios establecidos con diferentes entidades financieras de Colombia.

Actualmente hace presencia en las ciudades de Cali siendo la sede principal y sus sucursales, Bogotá, Barranquilla y Pereira, en cada una de ellas hay un Gerente comercial que cuenta con el mismo perfil profesional, académico y de conocimiento en el área a su cargo, cuenta con igual tiempo de antigüedad en la empresa, ellos deben cumplir con las metas mensuales que la compañía ha propuesto, la cual obedecen a realizar una colocación mensuales de créditos igual o superior a 2.450 SMMLV, este evento se presentan las siguientes situaciones:

- La Gerente Comercial de la ciudad de Cali la señora Laura Narváez, se le dio asignación salarial de \$5'400.000, para el cumplimiento de las metas la compañía el asigno un grupo de 6 ejecutivos de ventas, durante el último año su promedio de consecución en colocaciones es de 67%.
- La Gerente Comercial de la ciudad de Bogotá D.C. la señora Zulma Suarez, se le dio asignación salarial de \$6'200.000, para el cumplimiento de las metas la compañía el asigno un grupo de 7 ejecutivos de ventas, durante el último año su promedio de consecución en colocaciones es de 58%.
- La Gerente Comercial de la ciudad de Barranquilla la señora Celeste Valencia, se le dio asignación salarial de \$3'700.000, para el cumplimiento de las metas la compañía el asigno un grupo de 3 ejecutivos de ventas, durante el último año su promedio de consecución en colocaciones es de 110%
- El Gerente Comercial de la ciudad de Pereira el señora Jairo Meneses, se le dio asignación salarial de \$3'700.000, para el cumplimiento de las metas la compañía el asigno un grupo de 3 ejecutivos de ventas, durante el último año su promedio de consecución en colocaciones es de 101%

Debido a las diferencias anteriormente mencionadas, el departamento de recursos humanos en virtud del conocimiento de las normas laborales, ha planteado ante la gerencia de la compañía su inquietud referente a la desigualdad salarial presentada, quien a su vez manifestó que este hecho no tiene una base que pueda argumentar ya que es un manejo que viene dando de tiempo atrás.

REFLEXIONES FRENTE AL CASO

1. ¿Qué normas pueden adoptarse al caso de estudio?
2. ¿Cómo se ha comportado la jurisprudencia Colombiana en casos de desigualdad salarial?
3. ¿Los empleados pueden argumentar desigualdad e inequidad salarial?
4. ¿Es legal el comportamiento que está adoptando la compañía frente al tratamiento salarial que tiene con sus empleados?
5. ¿Qué medidas puede adoptar la compañía para argumentar su comportamiento?

ASPECTOS NORMATIVOS DESTACADOS QUE RIGEN EN COLOMBIA

Con los cambios económicos, que surgen a través del crecimiento del comercio y las empresas, el estado se ve en la obligación de adoptar o crear leyes, que generen un bienestar a las partes, como sucedió en el año de 1931 con Ley 83, con la cual se reconoció a los trabajadores, el derecho a la agrupación sindical y a la huelga, al mismo tiempo, se dio el derecho a los empleadores de hacer uso de personas ajenas a las que conforman una huelga, con las que pudieran apaciguar o reducir el daño que el cese de actividades pudiese causarle. Posteriormente, a consecuencia de la posición de desventaja en la que se encontraban las personas frente a las grandes sociedades, en el año de 1944 mediante el Decreto 2350, que a su vez fue reconocido a través de la Ley 6ta. de 1945, con el fin de regular las relaciones entre obreros y capitalistas en aspectos como:

- Se obtiene un reconocimiento de un salario mínimo con el que contrarresta las bajas remuneraciones económicas a las que se veían sometidos.
- El derecho a las cesantías, que sirven como respaldo al momento de quedar desempleado
- Se concede el domingo como un día de descanso
- Se valora monetariamente las tareas realizadas en un tiempo extra al estipulado, pagándose por este un porcentaje adicional al devengo inicialmente convenido
- sin dejar a un lado la protección promulgada por la salud de los empleados y el amparo de las actividades sindicales³.

Luego con el Decreto 236 de 1963, que reglamentaba la Ley 1ra. del mismo año, por la cual se dictaron normas sobre los reajustes salariales, que variaban dependiendo del departamento y tamaño de las empresas; en este año bajo el Decreto 240 se reajustó el salario mínimo del sector agrícola y los trabajadores menores de dieciséis años; de igual forma lo hizo el Decreto 577 de 1972 que fijo salarios por sector y zonas del país, que en consecuencia, significo para Colombia que hasta antes del los años 80's, se contara con un diversos salarios mínimos asignados.

El Decreto 577 de 1972, fijó salarios un salario mínimo por sector económico (Manufacturero, comercio, servicios, construcción, transporte, etc.), zonas del país, y tamaño de las empresas, siendo solo hasta el 1 de Julio de 1984 que

³ (Banco de la república)

Colombia estipuló un salario mínimo para la totalidad de los trabajadores nacionales, ésta determinación resultó consecuente para la eliminación de la discriminación salarial que existió entre los sectores económicos y regionales, durante el periodo comprendido entre los años de 1945 a 1979. Cabe anotar que para estas épocas no se tenía una fecha determinada para el ajuste salarial, ya que, en algunas ocasiones, este se mantuvo por dos o tres años o por el contrario fue modificado en varias ocasiones durante el mismo año, a partir del año de 1979 el salario se empezó a fijar de forma anual, el cual debía regir a partir del mes de enero de cada año, este modelo es el que sigue vigente en la actualidad⁴.

En consideración a lo anterior el salario mínimo fue creado con el fin de garantizar que los empleados no obtuvieran ingresos inferiores que pudieran afectar o atentar su dignidad y calidad de vida (es una medida de protección contra las bajas remuneraciones), buscando con esto garantizar una remuneración o retribución justa por su labor, aclarando que esta medida lo que busca es garantizar un mínimo de protección que no permita que los empleados devenguen un valor inferior al que se establece de forma anual, habiendo salarios que pueden estar por encima de este valor.

Según lo pronunciado en la sentencia C-815 de 1999, el gobierno deberá tener en cuenta al momento de la fijación del salario mínimo, que éste mantenga su poder adquisitivo frente al de la moneda nacional, por lo tanto su ajuste no podrá ser inferior al Índice de Precios al Consumidor. Lo anterior con el fin de mantener un incremento justo y equitativo que requieren para la adquisición de los productos del mercado que garantice su mínimo vital.

En relación con los ajustes salariales, que en ocasiones suelen interpretar las empresas como incrementos, la Sentencia C-1433 del 2000 aclara, que los ajustes salariales deben ser aplicados a todos los salarios sin distinción de montos, pues este no constituye un incremento, al obedecer únicamente a la necesidad de mantener actualizado el valor adquisitivo de la moneda nacional, y asegurar que aquel en términos reales conserve su valor. Este argumento ha sido reiterado por la corte en la Sentencia T-102 de 1995⁵ dijo:

“El Estado y la sociedad no pueden ser indiferentes a la realidad de que la pérdida de la capacidad adquisitiva de la moneda lógicamente desvaloriza el salario. Es por ello que el salario se torna móvil, debiendo actualizarse para mantener su capacidad adquisitiva, sólo así, en un Estado Social de Derecho, se puede afirmar que la relación laboral es conmutativa”.

⁴ (Samadi, 2011)

⁵ Ponente: Magistrado, Alejandro Martínez Caballero

El Artículo 53 de la constitución política colombiana, señaló:

“que los trabajadores deben gozar de una remuneración mínima, vital y móvil, con igualdad de oportunidades, considerando sus derechos laborales como irrenunciables, en el momento en que llegase a existir dudas para la aplicación de las fuentes del derecho, se debe optar por aplicar la más favorable al empleado, dando primacía a la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral; garantizar la protección y seguridad de los servidores, a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

De acuerdo al artículo 56 de la constitución política, el estado por medio de una *“comisión permanente⁶ integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La Ley reglamentará su composición y funcionamiento...”*, refiriéndose así, a que la principal función de éstos, es la de fijar un salario mínimo, que garantice a cada individuo y a su familia una calidad de vida digna. Por lo tanto define que caso de existir controversia que no genere un acuerdo entre las partes como lo menciona la Ley 278 de 1996; *“Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).”* como había ocurrido en los últimos 5 años consecutivos, durante los cuales éste se había fijado por decreto unilateral del gobierno nacional, para el 2012 se logra concertar un acuerdo por el cual se pacto un incremento del 5.8% para el salario mínimo y un 6.6% para el auxilio de transporte.

El convenio 100 de 1951 fue ratificado por Colombia el 7 de Junio de 1963, en el se establece la igualdad de la remuneración en la mano de obra masculina y femenina; según lo dice el artículo 3 del presente convenio, el cual obliga a adoptar medidas que promuevan una evaluación objetiva de los cargos y sus funciones asignadas, lo que a su vez permitiría fijar una gratificación justa para cada labor, de ocurrir el evento de presentarse discriminaciones o diferencias

⁶ La Comisión Permanente: es la encargada de proponer el salario mínimo a finales de cada año. Dicha comisión está conformada por igual número de representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores.

entre lo fijado, éstas no deberán obedecer al sexo del individuo y su desigualdad se debe sustentar de manera objetiva y justa con las medidas del caso⁷.

Posteriormente mediante la recomendación 90 de 1951, el cual considera que es conveniente indicar los procedimientos que deben llevarse a cabo para la aplicación de los principios consagrados en el convenio, teniendo en cuenta los métodos utilizados por otros países que ya han dado un resultado satisfactorio en cuanto al tema tratado, de la misma manera las empresas promoverán mediante estudio y técnicas de desarrollo laboral medidas que permitan dar eficacia a la igualdad salarial dentro de sus organizaciones.

Mediante la Ley 1496 del 2011, se reitera la importancia de pactar remuneraciones adecuadas a cada función, evitando que se presenten distinciones a partir del sexo. A su vez obliga a las empresas a construir perfiles que permitan obtener escalas salariales ajustadas a las exigencias de los cargos (funciones, conocimientos, experiencia y preparación), en este orden de ideas el estado deberá garantizar a través de consensos, los criterios que se deben adoptar para el cumplimiento de de esta norma, para quienes no se acojan a esta medida el Ministerio de trabajo tiene la facultad para imponer las sanciones respectivas conforme a lo establecido en la Ley⁸, con la presente legislación se modificó el Artículo 143 del código sustantivo de trabajo, que dispone lo siguiente: “*A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL: “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual... No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”*, lo que nos permite entender que tanto a los cargos del mismo nombre, como aquellos que se asignan con funciones similares o iguales, que requieren la misma capacidad laboral, obtendrán idéntica gratificación económica salvo que se manifiesten elementos objetivos que requieran lo contrario.

⁷ (International Labour Organization)

⁸ (Secretaria del Senado)

JURISPRUDENCIA

El principio de a trabajo igual salario igual, contemplado en el artículo 143 del código laboral Colombiano, promulga que los trabajos desempeñados en cargos que tengan, jornada, responsabilidad, competencia en condiciones iguales, debe corresponderle un salario del igual valor, así mimos lo reitera el artículo 53 de la Constitución Nacional. Por medio de las sentencias promulgadas que se dan a través de diversas situaciones laborales, se aclara que esta definición no obedece a igualdades meramente matemáticas ya que la norma contempla que pueden existir diferencias salariales, las cuales a su vez deben tener una justificación precisa que contempla la demostración por medio de pruebas (estas deben ser aportadas por el empleador).

Los factores que se pueden tener en cuenta, en el caso de existir diferencias en la asignación de los salarios son las siguientes:

- La antigüedad del empleado dentro de la compañía
- El ambiente y lugar donde se desarrollan las labores
- La experiencia y conocimiento en el desempeño de su labor
- La calidad y cantidad de trabajo desempeñado por un persona en comparación con el alguien de su mismo cargo
- La preparación educativa relacionada con el desempeño de su labor

Es importante mencionar que aunque el derecho a la igualdad es considerado como fundamental dentro de nuestra constitución, el medio idóneo para realizar la reclamación de este es el procedimiento ordinario laboral, igualmente la solicitud por medio de Tutela se puede considerar siempre y cuando se trate de un perjuicio irremediable para el individuo afectado.⁹

El artículo 25 de la Constitución Nacional ordena lo siguiente:

"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"

⁹ (Principio a trabajo igual, salario igual, 1995)

Sentencia T-079/95: Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es el SALARIO como retribucción del servicio (art. 1º de la Ley 59/90). Y se dijo en esta sentencia que la igualdad y el derecho a la no discriminación son inherentes al contrato de trabajo, aunque no haya en el contrato cláusula que expresamente lo diga

La corte en mención del anterior artículo ha pronunciado, que el estado debe garantizar el cumplimiento de los principios, derechos y deberes, que los trabajadores tienen igualdad de oportunidades y que éstas no deben estar ligadas a la voluntad o circunstancias del empleador, ya que la retribución que percibe un empleado depende de sus habilidades y la labor que desempeña.

El M.P. José Gregorio Hernández Galindo en la sentencia T-644/98, argumenta que la retribución que recibe un empleado debe ser adecuada a los esfuerzos del mismo, la preparación a la que se ha sometido para el cumplimiento de sus labores en y al tiempo que dedique para llevar a cabo la labor encomendada, los empleadores no están en el derecho de fijar de manera arbitraria los salarios de sus trabajadores, preferir o discriminar a algunos de ellos, puesto que todos deben ser tratados de igual manera.

De acuerdo con la Sentencia SU-519/97, el empleador del sector privado o público, no puede ser considerado como un elemento de producción, pues esta actitud por parte de los empleadores conllevaría a desconocer sus necesidades básicas, el factor humano, su entorno social, su vida familiar, la estabilidad de su salud y su bienestar, atentando contra su dignidad. El individuo asignado en una labor dentro de una empresa debe contar con condiciones laborales dignas y justas, con cargas distribuidas de manera equitativa que permita a éste obtener un ambiente saludable, optimo para su desempeño.

En este orden de ideas la corte se pronunciado ante las organizaciones empresariales y estatales, manifestando que estas deben velar por dar a sus trabajadores un trato de igualdad que sea justo y digno, para lo cual deben garantizar que sus salarios sean pagados de forma oportuna con el fin de que el trabajador atienda sus necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, educación, salud y servicios públicos al igual que las demás obligaciones a su nombre y el de su grupo familiar. El pago oportuno de su remuneración salarial garantiza su derecho al mínimo vital, protegiendo su integridad física y mental incluyendo el de su grupo familiar.¹⁰

¹⁰ (Pago oportuno, 2010)

ALCANCE DE LOS HECHOS

Resulta claro que los empleados sometidos a estudio en este caso, están siendo tratados de manera discriminada por sus empleadores, ya que reciben un salario diferente al de sus compañeros, estando obligados a cumplir con metas de la misma cuantía, adicionalmente no cuentan con idénticas herramientas laborales que garanticen el desarrollo a cabalidad de estas, puesto que, la empresa les ha asignado un determinado grupo de empleados como fuerza de ventas y es gracias a estos que pueden cumplir con sus obligaciones.

En razón del trato de desigualdad al que se ven abocados este grupo de trabajadores, se encuentran en facultad de exigir ante la autoridad competente la violación de sus derechos fundamentales, puesto que la empresa está cometiendo una falta que atenta contra su dignidad y haciendo caso omiso a la igualdad de oportunidades consagradas en nuestra constitución nacional plasmada en los artículos 13, 25 y 53, de la misma forma se contempla dentro del código laboral por medio del artículo 143, que los empleados deben obtener un salario que justifique el principio de *“a trabajo igual, salario igual”*.

La empresa por su parte no está cumpliendo con las normas establecidas para la asignación salarial de sus trabajadores, considerando que las remuneraciones pactadas no se deben realizar bajo un concepto propio, ya que estas deben estar contempladas en políticas técnicas y administrativas, las cuales a su vez se basan en estudios que se enfoquen en lo siguiente:

- Valorar los cargos de diferentes compañías del mismo sector económico, que permita hacer un comparativo de los salarios que han sido asignados en estas
- Analizar el tipo de conocimientos y preparación que se requiere para que el empleado desempeñe una labor adecuada
- Identificar la complejidad de la labor asignada en cada cargo y su nivel de responsabilidad
- La importancia del cargo frente a la operación y manejo de la compañía
- El tiempo requerido para llevar a cabo su labor

Lo anterior permitirá que sean ecuanímenes al momento de dar las asignaciones salariales correspondientes a los cargos asignados dentro de la compañía, cabe anotar que la empresa por desconocer los mandatos de ley no está eximida de su responsabilidad ante el estado y de ser requerida en una demanda se encuentra en la obligación de presentar las pruebas que argumenten de manera objetiva las diferencias que se presentan frente a este grupo de personas.

CONSIDERACIONES

Partiendo de la violación al principio de igualdad salarial y el del derecho de un trato de un trato justo y digno que nos menciona la C.N, al que están siendo sometidos los empleados en estudio la compañía puede considerar diversas situaciones por las cuales maneja este tipo de comportamiento, como pueden ser las siguientes:

- Consideración de la ubicación demográfica: cómo podemos observar el empleado de mayor asignación salarial está ubicado en la ciudad de Bogotá D.C., considerada como una de las más grandes dentro de nuestro territorio nacional, tiene más de 6 millones de habitantes y es considerada como una de las más costosas del país debido a su desarrollo.
El Gerente ubicado en la ciudad de Cali, tiene una asignación salarial aproximada a la anteriormente mencionada, esta ciudad ocupa el tercer lugar dentro de las más grandes de Colombia, tiene una población mayor a 4 millones.
Por último tenemos los empleados de Barranquilla y Pereira con más de 2 millones de habitantes y menos de 1 millón respectivamente.
- El costo de vida en cada ciudad: si observamos su la cantidad de habitantes que hay en la diferentes ciudades, comprendemos que a mayor cantidad de individuos, mayo es la oferta que reciben lo que exige un mayor nivel de competencia y personal de ventas.
- El costo de vida en cada ciudad: si observamos su la cantidad de habitantes que hay en la diferentes ciudades, comprendemos que a mayor cantidad de individuos, mayo es la oferta que reciben lo que exige un mayor nivel de competencia y personal de ventas.
- El personal a su cargo: como observamos anteriormente, la cantidad de habitantes de cada ciudad obliga a que se maneje un número mayor de personal en el área de ventas, lo que al mismo tiempo genera una mayor responsabilidad por parte del Gerente Comercial, quien es netamente responsable de las personas que se encuentran a su cargo.

De igual manera los empleados que pueden argumentar las siguientes teorías:

- Trato desigual: como lo hemos venido mencionando, dichas personas están siendo discriminadas ante sus compañeros que desempeñan el mismo cargo bajo las mismas obligaciones y responsabilidades.
- Consideraciones demográficas: según lo planteamos anteriormente la ubicación en la que se encuentra cada empleado, puede ser la casusa obedecer a su desigualdad salarial, pero para el caso de el empleado si

consideramos dicha discrepancia demográfica, este si se encuentra en desigualdad ya que esta consideración no es tomada en cuenta al momento de la asignación de metas.

- Cumplimiento de metas: las ciudades de menor remuneración salarial y a pesar de ser quienes tienen el menor grupo de ventas de asignado, cumplen a cabalidad con las metas que la compañía ha propuesto
- Calidad de trabajo: cumplen con las obligaciones que la compañía ha fijado.

CONCLUSIONES

- Las normas laborales que rigen en Colombia, pueden ser de consideración constitucional, laboral o convenios internacionales, se han diseñado con el fin de dar una protección adecuada al ser humano frente a las diversas situaciones que se le pueden presentar en el transcurso de nuestras vidas, estas a su vez se han ido ajustando mediante procesos legales y manifestaciones que se han realizado por parte de un grupo de empleados a través del tiempo.
- Los instrumentos legales adoptados mediante normas o jurisprudencia, permiten acceder a la reclamación de los derechos por diferentes vías legales (ordinaria o mediante Tutela)
- Es un deber del estado velar por el cumplimiento de los derechos de cada persona.
- Las diferencias que llegaran a existir entre las remuneraciones salariales, para aquellos empleados que desempeñen, los mismos cargos y funciones en una compañía, esta se encuentran en la obligación de dar una justificación objetiva y razonable.
- Los salarios mínimos fueron adoptados en cada región para generar protección y así mismo terminar y evitar posibles discriminaciones salariales, que pudieran atentar contra la dignidad humana, su principal objetivo fue el de garantizar una remuneración mínima que se ajuste a las necesidades básicas que requiere una persona y su grupo familiar para vivir
- Según el concepto de salario equitativo y justo, y con base en el material expuesto, y tomando como referencia el caso de desigualdad salarial que nos generó la inquietud, creemos que deben existir mecanismos competentes dentro de las compañías que les permitan dar asignaciones salariales que se encuentren acordes con las funciones de los cargos que se desarrollan dentro de esta,
- Las responsabilidades, obligaciones y demás generadas al trabajador dentro de su vínculo laboral, deben asignarse teniendo en cuenta los diversos factores que las involucran, como son los sectores económicos, ubicación demográfica, conocimientos del cargo, basados en estudios, evaluaciones y demás que permitan mantener una ecuanimidad dentro de la compañía frente a las asignaciones salariales.

Bibliografía

1. Banco de la república. (s.f.). *Banco de la república*. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/periodismo/cartillacinco/carcin3f.htm>
2. Gomez, B. L. (2010). *Diez años de investigación jurídica y sociojurídica en Colombia Tomo II*. Bogotá D.C.
3. International Labour Organization . (s.f.). Obtenido de <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C100>
4. Pago oportuno, Sentencia T- 093/10 (Febrero de 2010).
5. Principio a trabajo igual, salario igual, Setencia T - 079 (Febrero de 1995).
6. Samadi. (24 de Febrero de 2011). *Tecnoautos*. Obtenido de <http://tecnoautos.com/varios/salario-minimo-legal-colombia/>
7. *Secretaria del Senado*. (s.f.). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1496_2011.html
8. Trabajando.com. (Marzo de 2012). <http://www.finanzaspersonales.com.co>. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/solo-12-empresarios-contrata-personal-posgrados/45089>