

RÉGIMEN LABORAL

Generalidades, contrato de trabajo, remuneración, prestaciones sociales, jornada laboral, seguridad social, licencias, derecho colectivo, tercerización laboral y tendencias del mercado laboral en Colombia.

Bogotá tiene una fuerza laboral superior a 4,6 millones de personas, ideal para conseguir el capital humano estratégico para el crecimiento de su compañía.

Con 2 Universidades entre las 10 mejores de Latinoamérica (Ranking QS 2018 de Universidades del mundo) y más de 126 mil graduados en educación superior al año, Bogotá tiene la capacidad de proveer el talento humano calificado que requiera cualquier compañía establecida en la ciudad.¹⁰

Generalidades

Los trabajadores extranjeros gozan de las mismas garantías y derechos laborales que las normas consagran para los trabajadores nacionales.

No obstante, en el caso de los extranjeros, tanto el empleador como el trabajador tienen que cumplir con obligaciones adicionales derivadas del procedimiento migratorio.

En Colombia como en el mundo las empresas tienen en cuenta los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa empresarial en donde hoy por hoy más de 6.000 empresas en 130 países participan de este acuerdo. Tiene como propósito crear las mejores prácticas laborales en sus lugares de trabajo y en las diferentes relaciones contractuales a todo nivel (contratistas, proveedores, socios comerciales, clientes), bajo el cumplimiento de diez principios.

Los principios del Pacto Mundial se regulan en cuatro áreas:

1. Principios relativos a los derechos humanos
2. Principios laborales
3. Principios sobre el medio ambiente
4. Principios contra la corrupción

Los principios laborales proceden de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 1998, cuyos convenios han sido en su mayoría ratificados por Colombia y estos son:

1. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
2. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
3. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las empresas participantes en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial se convierten en un referente garante de las normas laborales y de crear las mejores prácticas en esta materia, lo cual permite el crecimiento de sus negocios, actuar con una responsabilidad social empresarial mayor y ocupar los primeros puestos para entablar relaciones contractuales por tener el sello



de calidad por el respeto de los derechos y garantías que se protegen con los principios laborales del Pacto Mundial. Para ser miembro del Pacto, las empresas de manera voluntaria deben manifestarlo así ante la Secretaría General de las Naciones Unidas y de manera expresa aceptar su compromiso en cumplir con los principios del Pacto. De igual manera, adquieren el compromiso de enviar un informe anual de avance o progreso en las acciones para dar cumplimiento con cada principio del Pacto Mundial.

Contrato de Trabajo

Elementos para su Existencia

Para la existencia de un contrato laboral se requiere que concurren los siguientes elementos esenciales:

- Subordinación del empleador frente al trabajador
- Remuneración del servicio
- Prestación personal del servicio

La subordinación es la facultad del empleador para exigir el cumplimiento de órdenes, determinar el modo, tiempo y cantidad de trabajo en cualquier momento durante la vigencia del contrato y en general imponer reglamentos y ejercer su facultad disciplinaria y sancionadora.

Tipos de Contrato

Existen los siguientes tipos de contrato de trabajo:

- Indefinido - No se determina una duración definida
- Fijo - Se debe pactar por escrito y su duración puede ser a término fijo menor a un año o de uno a tres años, prorrogables indefinidamente, sin perder su naturaleza.
- Obra o labor contratada - Su duración la determina la naturaleza de la labor contratada.

Periodo de Prueba

El periodo de prueba es una garantía de doble vía para el empleador y para el trabajador ya que el empleador podrá apreciar las aptitudes del trabajador para el cargo contratado y el trabajador tiene la oportunidad de verificar la conveniencia de las condiciones laborales. Debe ser pactado por escrito y su duración no puede exceder de dos meses. En los contratos a término fijo inferior a un año, el periodo de prueba no puede ser superior a la 1/5 parte del término pactado sin que exceda de dos meses.

En vigencia del periodo de prueba, la relación laboral podrá darse por terminada en cualquier momento de manera unilateral por el empleador, siempre que su ruptura se encuentre motivada con razones objetivas que eviten cualquier discriminación injustificada. De

esta forma, no se causa el derecho al pago de indemnización consagrado para los eventos de un despido intempestivo.

Terminación Contrato

Cumplido el periodo de prueba, si se termina el contrato de trabajo sin justa causa, el empleador deberá pagar una indemnización.

Indemnización

Contrato indefinido:

- Salarios inferiores a diez SMLMV: 30 días de salario hasta por el primer año. 20 días de salario por los años subsiguientes y proporcional por fracción.
- Salarios iguales o mayores a diez SMLMV: 20 días de salario hasta por el primer año de servicio. 15 días de salario por los años subsiguientes y proporcional por fracción.

Contrato a término fijo

El valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado.

Contrato por obra o labor

El valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir la obra y esta indemnización no puede ser inferior a quince días.

Remuneración

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios al empleador. Para el año 2017 el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) es de COP \$737.717. La remuneración salarial se integra de:

- Remuneración ordinaria: es el salario que puede ser fijo o variable.
- Remuneración extraordinaria: conformada por sobresueldos, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, viáticos habituales destinados a la manutención y hospedaje del empleado y en general cualquier pago ocasional o habitual efectuado como contraprestación directa del trabajo del trabajador.

El empleador y el trabajador pueden acordar si su salario va a ser ordinario o integral. Así, tenemos que en Colombia existen los siguientes tipos de salario:

- Salario Ordinario - Valor que remunera el trabajo diario. No incluye prestaciones sociales, ni remuneración extraordinaria.

- Salario Integral - Remunera al trabajador no solamente en su trabajo ordinario sino además en el extra ordinario, prestaciones sociales y demás acreencias laborales salvo las vacaciones. Su monto debe ser mínimo diez SMLMV + 30% adicional que corresponde al factor prestacional.
- Pagos No Salariales - Las partes igualmente pueden acordar pagos no constitutivos de salario los cuales no serán tenidos para la liquidación de acreencias laborales ni como base para el pago de contribuciones al Sistema de Seguridad Social Integral, salvo que excedan el 40% del total de la remuneración mensual. Tampoco hacen base para el pago de los aportes parafiscales.

Prestaciones Sociales

Todo empleador está obligado a pagar a los trabajadores que devenguen un salario ordinario, las siguientes prestaciones sociales:

- Auxilio de Cesantía: Es un salario mensual por cada año de trabajo. Se debe consignar al fondo de cesantías a más tardar el 14 de febrero de cada año.
- Intereses de cesantía: 12% sobre el valor de la cesantía anual, o proporcional por fracción. Se paga cada año en enero al trabajador.
- Prima Legal de Servicios: un mes de salario pagadero por semestres calendario o proporcional al tiempo trabajado. Quince días de salario el último día de junio y quince días los primeros veinte días de diciembre.
- Calzado Vestido o Labor: A los trabajadores que devenguen hasta dos SMLMV. Consiste en el suministro de un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cada 4 meses.

Adicionalmente, el empleador deberá pagar auxilio de transporte a todos los empleados que devenguen hasta dos SMLMV, para sufragar el desplazamiento desde su residencia hasta el sitio de trabajo.

Jornada Laboral

Máximo 48 horas

La jornada ordinaria es la que acuerdan las partes. A falta de acuerdo opera la máxima legal de cuarenta y ocho horas semanales, ocho horas diarias.

De acuerdo con la Ley 1846 de 2017 la Jornada puede ser diurna (de 6:00am a 8:59:00pm) o nocturna (de 9:00 pm a 5:59am).

Existen jornadas especiales de acuerdo con la naturaleza de la actividad y las necesidades del empleador.

No les aplica la jornada máxima legal a:

- Cargos de dirección, confianza o manejo.
- Actividades discontinuas o intermitentes.
- Simple vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo.

Horas extra

Se paga en caso de que se trabaje por fuera de la jornada ordinaria y en todo caso la máxima legal.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder dos horas diarias y doce semanales.

Todo trabajo suplementario requiere permiso del Ministerio del Trabajo.

Descansos Obligatorios

Descanso Dominical y Festivos

El empleador está obligado a dar un día de descanso dominical o festivo remunerado a todos sus trabajadores.

El trabajo en domingo y festivo se remunera con el recargo del 75% sobre el salario ordinario según las horas laboradas.

Trabajo dominical ocasional (hasta dos domingos) el trabajador recibe el recargo del 75% y a su elección un descanso compensatorio remunerado o su valor en dinero.

Trabajo dominical habitual (tres o más domingos) el trabajador recibe el recargo del 75% y el descanso compensatorio.

Vacaciones Anuales

15 días hábiles de vacaciones remuneradas, por cada año de trabajo. El trabajador debe disfrutar al menos seis días continuos de vacaciones anuales.

Los días adicionales podrán ser acumulados hasta por dos años o por cuatro años para trabajadores técnicos, de dirección confianza y manejo y extranjeros.

Seguridad Social y Aportes Parafiscales

Sobre el salario, se debe cotizar mensualmente al Sistema de Seguridad Social y Aportes Parafiscales de la siguiente manera:

Cotización Seguridad Social	Aportes Parafiscales
<p>Salud: 12,5%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleador: 8,5% • Trabajador: 4% 	<p>Cajas de Compensación: 4% (A cargo del empleador)</p>
<p>Pensión: 16%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleador: 12% • Trabajador: 4% 	<p>Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): 2% (A cargo del empleador)</p>
<p>Riesgos Laborales: A cargo del empleador. Desde 0,348% hasta 8,7% dependiendo del riesgo</p>	<p>Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): 3% (A cargo del empleador)</p>

La base máxima para cotizar al Sistema de Seguridad Social es de 25 SMMLV. En Aportes Parafiscales no existe tope de cotización.

El artículo 65 de la Ley 1819 de 2016, establece que los declarantes de renta que contraten más de dos trabajadores, no deberán realizar aportes a favor del SENA y del ICBF, tampoco el 8,5% de seguridad social en salud sobre salarios de trabajadores que devenguen menos de diez SMMLV. En cualquier caso, los empleadores deben pagar el 4% destinado a las Cajas de Compensación Familiar.

Los trabajadores con ingresos iguales o superiores a cuatro SMMLV tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización, al fondo de solidaridad pensional del 1% al 2% dependiendo del monto del salario que devenguen.

Los extranjeros que estén bajo contrato de trabajo son afiliados voluntarios al Sistema de Pensiones cuando no estén cubiertos en su país. Sin embargo, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP), puede cuestionar este punto aceptando la afiliación voluntaria, bajo la condición de que el extranjero presente el certificado de cobertura en su país de origen.

La UGPP es la entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, encargada entre otras funciones, de vigilar la correcta liquidación y el adecuado cumplimiento del pago de las contribuciones al Sistema de Seguridad Social y Aportes Parafiscales. Su facultad sancionatoria le permite imponer sanciones por mora y omisión del 5% hasta el 200% y por inexactitud del 35% hasta del 60% del valor adeudado más el cobro de intereses de mora a las compañías o personas naturales fiscalizadas luego de agotar el proceso administrativo.

La UGPP investiga a las empresas por tres conductas: (a) Omisión en la afiliación al Sistema de Seguridad Social integral y Aportes Parafiscales, (b) Inexactitud en el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Aportes Parafiscales mediante una base de cotización inferior y (c) Mora por el no pago de las contribuciones de seguridad social y parafiscales en los plazo de ley.

Colombia tiene vigente Convenios de Seguridad Social con los siguientes países: España, Chile, Argentina, Uruguay, Perú, Bolivia y Ecuador, para convalidar el tiempo cotizado en el Sistema de Pensiones de un país a otro. A la fecha los convenios con España, Argentina y Chile son los que se encuentran operando. Con Ecuador, el Ministerio del Trabajo en su página oficial, tiene publicados formularios para acreditar periodos de cotización, entre otros, pero a la fecha de publicación de esta Guía, estamos validando con dicha entidad que en efecto, hay un acuerdo administrativo vigente que permita la operatividad del Convenio.

Licencias

El empleador se encuentra obligado a conceder las siguientes licencias remuneradas a sus trabajadores, sin que pueda descontar del salario de éste el tiempo empleado en las mismas, ni obligarle a compensar con tiempo de trabajo en horas diferentes a su jornada.

- Sufragio -Media jornada de descanso por el cumplimiento de la jornada electoral.
- Comisiones sindicales- Permiso sindical por un término razonable a los representantes sindicales.
- Grave calamidad doméstica- Término razonable para solucionar un suceso familiar de carácter negativo cuya gravedad afecta las actividades del trabajador.
- Entierro de compañeros de trabajo- Horas necesarias para asistir al funeral.
- Cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación -Término necesario para ejercer el cargo de forzosa aceptación.
- Jurados de votación, claveros y escrutadores- un día compensatorio.

Adicionalmente, el trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

- **Maternidad:** Es de 18 semanas y en partos múltiples será de 20 semanas. En partos prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término y se sumará a la licencia de las 18 semanas.
- Mediante la Ley 1823 de 2017, ordenó a los empleadores del sector público y privado a adecuar en sus instalaciones un espacio acondicionado para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna. Para las compañías del sector privado la obligación de habilitar dichos espacios, aplica para empresas con capital igual o superior a 1.500 SMLMV y con más de 50 trabajadoras.
- **Protección a la Maternidad:** Se prohíbe el despido de la trabajadora durante el embarazo, la licencia de maternidad y periodo de la lactancia, salvo autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte Constitucional en fallo C-005 de 2017, consideró que la prohibición de despido y la exigencia del permiso ante el Ministerio del Trabajo para llevarlo a cabo, también ampara al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en estado de embarazo o lactancia que sea beneficiario de aquél, de conformidad con el Sistema de Seguridad Social en Salud.
- **Paternidad:** El padre tiene derecho a ocho días hábiles de licencia, siempre que aporte el registro civil de nacimiento dentro de los treinta días siguientes al parto y haya cotizado las semanas correspondientes al periodo de gestación. El pago total de licencia procede faltando hasta diez semanas de cotización. Si faltan 11 o más semanas de cotización tiene derecho a una licencia proporcional (Corte Constitucional sentencia T-190 de 2016).
- **Luto:** Licencia remunerada de luto de cinco días hábiles por muerte cónyuge o compañero permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Derecho Colectivo: relaciones entre empleador y organizaciones sindicales

El Derecho de Asociación Sindical busca proteger tanto la creación como el desarrollo de organizaciones sindicales y la garantía de su ejercicio por parte de los trabajadores para defender sus intereses.

El Sindicato es la organización de veinticinco trabajadores o más que se reúnen con el fin de garantizar, mejorar y fortalecer los derechos comunes frente a sus empleadores. También integra a los trabajadores en defensa de sus intereses individuales y colectivos.

¿Cuáles son los diferentes tipos de sindicatos que existen y por quienes se conforman?

De Empresa

Trabajadores de una misma empresa que pueden tener o no tener una misma profesión.

De Industria

Trabajadores de empresas diferentes que pertenecen a una misma actividad.

Gremial

Trabajadores que desarrollan un mismo oficio.

Existen diferentes clases de fueros que protegen el sindicalismo en Colombia, los cuales se definen y diferencian de la siguiente manera:

Fuero

Tiempo Protección

A. Sindical de fundadores:
Cubre a Trabajadores que participan en la creación de un sindicato y se relacionan en el acta de constitución del sindicato.

Desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que exceder de seis meses desde la constitución.

B. Sindical de adherentes
Cubre a Trabajadores que no participaron en el acta de fundación del mismo antes de la inscripción en el registro sindical.

Desde la afiliación al sindicato y hasta dos meses desde la inscripción del acta de fundación en el registro sindical, sin exceder de seis meses.

<p>C. Sindical de directivos Para Trabajadores sindicalizados de la junta directiva y subdirectiva del sindicato y Trabajadores sindicalizados de los comités seccionales.</p>	<p>Por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.</p>
<p>D. Sindical de la Comisión Estatutaria de Reclamos Cubre a dos trabajadores sindicalizados miembros de esta comisión.</p>	
<p>Fuero Circunstancial Protege a los trabajadores que se encuentran en un conflicto económico o de intereses ya que no pueden ser despedidos sin justa causa.</p>	<p>Protege desde el momento de la presentación de pliego de peticiones hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo.</p>
<p><i>*Los trabajadores con fuero (A,B,C o D) no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez laboral.</i></p>	
<p>Acuerdos Colectivos</p>	
<p>La Convención Colectiva se da entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos, para determinar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.</p>	
<p>El Contrato sindical lo celebra uno o varios sindicatos con uno o varios empleadores, o varios sindicatos con varios empleadores para la prestación de servicios o para la ejecución de una obra.</p>	
<p>El Pacto colectivo es Celebrado entre el empleador y sus trabajadores no sindicalizados, para determinar las condiciones que regirán en sus relaciones laborales.</p>	
<p>La Negociación colectiva es una actuación concertada entre empleadores y trabajadores para discutir solicitudes en relación con peticiones, para mejorar condiciones de trabajo y empleo.</p>	

Tercerización e Intermediación laboral

Tercerización a través de contratistas Independientes

Es permitida la contratación con personas naturales o jurídicas (contratistas independientes) para la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con la libertad y autonomía técnica y directiva. Cuando los servicios u obras se desarrollan en actividades normales de la empresa o del negocio del beneficiario de la obra, éste responde solidariamente con el contratista por el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores (artículo 34 del CST).

Intermediación laboral

A. Terceros beneficiarios (usuarios que pueden ser personas naturales o jurídicas) también pueden contratar con Empresas de Servicios Temporales (EST) debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo, la prestación de servicios para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades específicas, mediante la labor desarrollada por personas naturales (trabajadores en misión), contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene de éstas el carácter de empleador (artículo 71 de Ley 50 de 1990).

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses prorrogable hasta por seis meses más (artículo 77 de la Ley 50 de 1990).

B. Simples Intermediarios

Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

Son simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los

servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. Si se omite declarar la calidad de simple intermediario en el contrato de trabajo, el simple intermediario y el empleador responden solidariamente de las obligaciones respectivas (artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo).

Sanciones:

Se prohíbe la vinculación de personal requerido en una empresa pública o privada para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de cooperativas de trabajo asociado que haga intermediación laboral o bajo otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes (artículo 63 de la Ley 1429 de 2010).

El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, contempla la facultad del Ministerio del Trabajo para imponer multas hasta de 5.000 SMMLV, a las empresas que deciden tercerizar de manera inadecuada los servicios o la ejecución de obras. Los lineamientos para ejercer la labor de inspección, vigilancia y control de la adecuada tercerización e intermediación laboral se encuentran reglamentadas en el Decreto 583 de 2016 y en la Resolución 5670 de 2016.

Con el propósito de facilitar la labor de inspección y vigilancia a las empresas, es importante considerar que el Decreto 583 de 2016 definió el entendimiento de la tercerización laboral, la tercerización ilegal, así como las definiciones de beneficiario y proveedor. Sin embargo, estas definiciones fueron anuladas recientemente por El Consejo de Estado en sentencia del 6 de julio de 2017. Esto significa que dichas definiciones carecen de validez y por ende, no pueden ser tenidas en cuenta por parte de los inspectores del trabajo como un lineamiento para su labor de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales.

El Ministerio del Trabajo deberá advertir en el acto sancionatorio si evidencia indicios que configuran un contrato de trabajo, sin que se entienda que la advertencia implica la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias, ya que esta facultad está reservada a los jueces laborales.

Principales Fuentes

- Código Sustantivo del Trabajo
- Decreto 1072 de 2015
- Ley 1753 de 2015
- Ley 1429 de 2010
- Ley 100 de 1993
- Ley 797 de 2003
- Ley 789 de 2007
- Ley 1429 de 2010
- Ley 1393 de 2010
- Ley 1607 de 2012
- Ley 1151 de 2007
- Decreto 169 de 2008
- Decreto 583 de 2016
- Ley 1819 de 2016
- Resolución 5670 de 2016
- Ley 1822 de 2017
- Ley 1846 de 2017

Autoridades

UGPP

- Vigila el pago y la adecuada liquidación de aportes al Sistema de la Protección Social.
 - Reconoce y administra derechos pensionales.
- www.ugpp.gov.co

Ministerio del Trabajo

- Procesos Sancionatorios.
 - Políticas y programas para el trabajo.
 - Vigilancia y control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
 - Permisos para algunas actuaciones relativas al trabajo.
- www.mintrabajo.gov.co/

Jueces Laborales

- Definen controversias laborales y declaran derechos laborales individuales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas

- Promueve las normas y los principios del trabajo a nivel internacional.
- A través de la Conferencia Internacional del Trabajo, sanciona normas internacionales del Trabajo, convenios y recomendaciones.

www.ilo.org
www.pactomundial.org/



Tendencias del mercado laboral en Colombia. GUÍA SALARIAL 2016 HAYS-EY

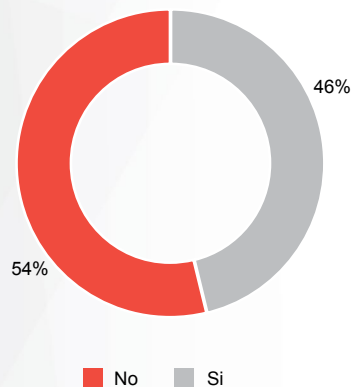
Los resultados de la Guía Salarial 2016, desarrollada por EY y HAYS Colombia, muestran los resultados de la percepción conjunta de tres clases de audiencias: empleadores, empleados y personas en busca de empleo. Como se ve en la gráfica 1, trascendiendo un poco el marco nacional con todas las variables que en él inciden, aproximadamente la mitad de las empresas dicen haber cumplido de forma satisfactoria las expectativas y la otra mitad piensa que el cumplimiento fue por debajo de lo esperado. Consecuentemente se reporta un importante número de empresas que se vieron forzadas a hacer reestructuración este año

¿Cómo caracteriza la situación económica de su empresa en los últimos doce meses?



Gráfica 1

¿Fue forzado a realizar reestructuración en los últimos doce meses?

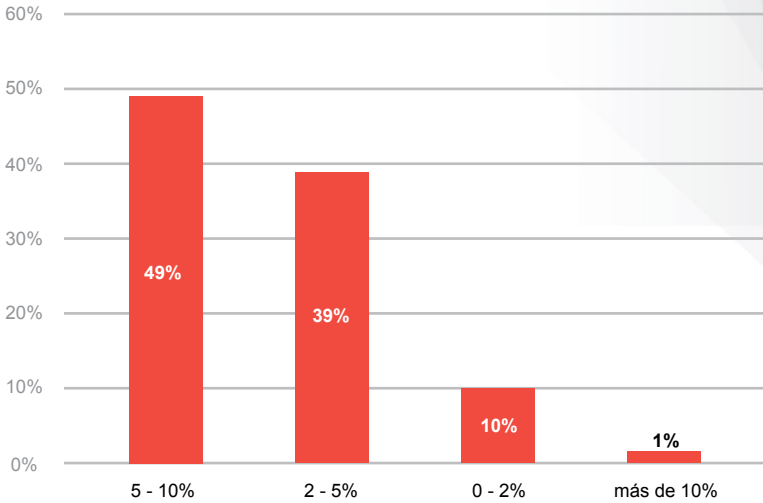


Gráfica 2

Aumentos salariales

Las tasas de aumentos salariales promedio a nivel nacional, muestran aumentos porcentuales no mayores al 10% en casi el 50% de los casos, y una dispersión de porcentajes que van desde el 5% a 0% de aumento en la otra mitad de los casos.

¿Cuál fue la tasa con la cual realizó o piensa realizar el aumento salarial en el año 2016?



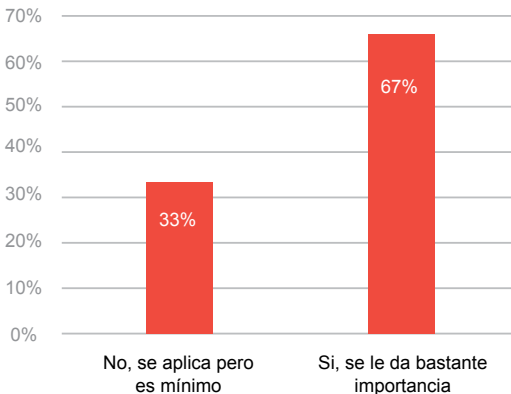
Gráfica 3



Remuneración variable

La mayor parte de las empresas encuestadas dijeron tener implementada la remuneración variable que está basada en los resultados globales de la organización y los resultados individuales. En su mayoría la remuneración variable pesa del 11% al 25% del salario total.

¿La remuneración variable es un elemento importante en la política salarial de su empresa?

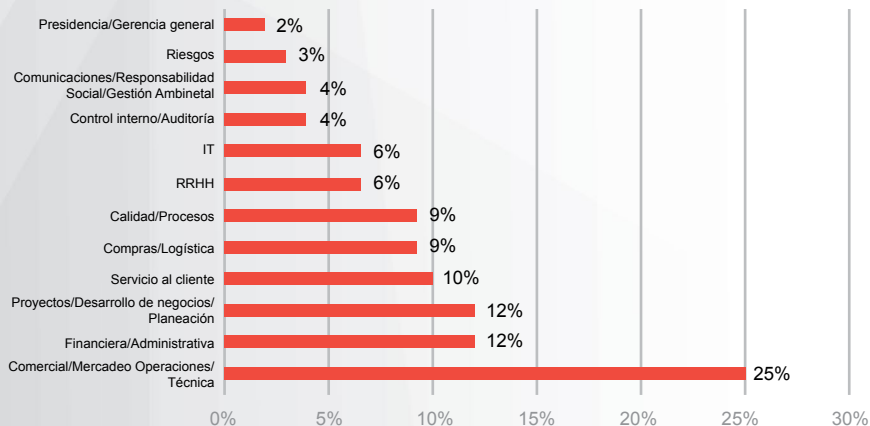


Gráfica 4

Contrataciones proyectadas

La dinámica de la contratación muestra un movimiento importante, encontrándose que la mayor parte de ésta está focalizada en las áreas "core", las comerciales y las de mercadeo.

¿En cuales áreas organizativas se realizará la contratación?



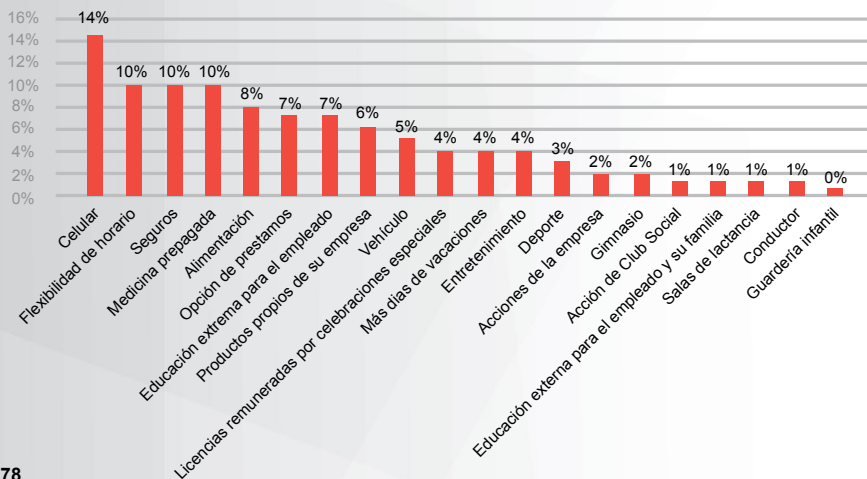
Gráfica 5

Beneficios

Las empresas encuentran en los Beneficios una forma cada vez más atractiva de diferenciarse en el mercado laboral. El 95% considera que son una herramienta muy importante a la hora de reclutar y seleccionar. En común se encontró que los beneficios más valorados tanto por empleadores como por empleados son la Medicina Pre-pagada y la Flexibilidad. La flexibilidad es una variable que cada día en nuestro país toma más fuerza y más matices;

es decir, las diferentes industrias están encontrando la manera de ofrecer Flexibilidad horaria a sus empleados adaptándola a sus modelos de negocios. Este beneficio en particular es percibido por los empleadores como un motivador o apalancador de la productividad de sus colaboradores. Por lo que más utilizan las empresas es la opción de trabajar remoto por horas.

¿Cuáles beneficios ofrece? Indique todos los que aplique



Tablas Salariales

A continuación se muestran los salarios típicos por tamaño de empresa de los sectores de servicios, financiero banca y seguros, tecnologías de la información, consumo masivo y retail.

Sector Servicios				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	CEO/Presidente/Director General	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 35,000,000
	Socio	\$ 25,000,000	\$ 35,000,000	\$ 40,000,000
Nivel 2	VP de Mercadeo	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 30,000,000
	VP de Ventas	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 30,000,000
Nivel 3	Gerente de entrenamiento comercial	\$ 15,000,000	\$ 15,000,000	\$ 18,000,000
	Gerente de Mercadeo	\$ 10,000,000	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente de Ventas	\$ 10,000,000	\$ 10,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente de Ventas y Mercadeo	\$ 10,000,000	\$ 13,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente de asuntos regulatorios y corporativos	\$ 8,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
	Gerente de Consultoría	\$ 9,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
Nivel 4	Digital and Media Manager	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 6,000,000
	Jefe de entrenamiento comercial	\$ 3,500,000	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000
	Jefe de Mercadeo	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000	\$ 7,000,000
	Supervisor de ventas	\$ 3,000,000	\$ 3,500,000	\$ 4,000,000
	Supervisor de mercadeo	\$ 3,000,000	\$ 3,000,000	\$ 4,000,000
	Coordinador de inteligencia de mercados	\$ 3,500,000	\$ 4,500,000	\$ 4,500,000
	Business Developer	\$ 4,800,000	\$ 4,800,000	\$ 6,000,000
	Consultor senior de segundo nivel	\$ 4,500,000	\$ 4,500,000	\$ 6,000,000
	Consultor senior de primer nivel	\$ 3,500,000	\$ 3,500,000	\$ 4,500,000
Nivel 5	Analista de mercadeo	\$ 1,800,000	\$ 1,800,000	\$ 3,000,000
	Analista de ventas	\$ 1,800,000	\$ 2,500,000	\$ 3,800,000
	Business partner	\$ 1,800,000	\$ 2,800,000	\$ 4,500,000
	Consultor	\$ 2,500,000	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000
	Consultor asistente	\$ 1,800,000	\$ 2,500,000	\$ 3,000,000
	Senior digital planner	\$ 2,500,000	\$ 2,500,000	\$ 3,500,000

Sector Financiero Bancos

Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	CEO, Presidente	\$ 60,000,000	\$ 80,000,000	\$120,000,000
Nivel 2	VP Financiero	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Jurídico	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Ejecutivo	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Internacional y Tesorería	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Sistemas y Operaciones	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Administrativo	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
	VP Crédito	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000	\$ 80,000,000
Nivel 3	Gerente Jurídico	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente de Riesgo de Crédito y Tesorería	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente de Banca Pyme y Personas	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente Banca Empresas	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente Banca Institucional	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente Tarjetas de Crédito	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
	Gerente Jurídico	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
Nivel 4	Directores	\$ 4,000,000	\$ 10,000,000	\$ 15,000,000
Nivel 5	Asistentes/Analistas	\$ 800,000	\$ 2,000,000	\$ 4,000,000

Sector Financiero Seguros

Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	CEO, Presidente	\$ 45,000,000	\$ 60,000,000	\$ 120,000,000
Nivel 2	VP P&C	\$ 25,000,000	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000
	VP Seguros de vida	\$ 25,000,000	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000
	VP de líneas personales	\$ 25,000,000	\$ 30,000,000	\$ 50,000,000
	VP Técnico/Suscripción	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000
	VP Indemnizaciones/ Claims/ Sinistros	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000
	VP Administrativo y Financiero	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000
	VP Operaciones	\$ 20,000,000	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000

Sector Financiero Seguros				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 3	Gerente de Producto	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 35,000,000
	Gerente Legal	\$ 15,000,000	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente de Actuaría	\$ 10,000,000	\$ 12,000,000	\$ 25,000,000
	Gerente de Contabilidad	\$ 10,000,000	\$ 16,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente Regional	\$ 14,000,000	\$ 18,000,000	\$ 25,000,000
	Gerente Sucursal	\$ 8,000,000	\$ 12,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente de Placement	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000
Nivel 4	Analistas/Subgerentes	\$ 4,000,000	\$ 8,000,000	\$ 15,000,000
Nivel 5	Asistentes	\$ 1,200,000	\$ 1,800,000	\$ 3,500,000

Sector Tecnologías FDE la Información.				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	Presidente/Country Manager/Managing Director/Gerente General	\$ 18,000,000	\$ 30,000,000	\$ 80,000,000
Nivel 2	VP de Operaciones y IT	N/A	\$ 25,000,000	\$ 60,000,000
	VP de TI	\$ 16,000,000	\$ 25,000,000	\$ 35,000,000
	VP de Servicios Compartidos	N/A	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000
	VP Comercial	\$ 15,000,000	\$ 22,000,000	\$ 28,000,000
	VP de Infraestructura Tecnológica	\$ 15,000,000	\$ 20,000,000	\$ 30,000,000
Nivel 3	Director Comercial	\$ 12,000,000	\$ 18,000,000	\$ 25,000,000
	Director de TI	\$ 10,000,000	\$ 18,000,000	\$ 26,000,000
	Director de Infraestructura	\$ 9,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
	Director de Proyectos	\$ 9,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
	Director de Desarrollo	\$ 9,000,000	\$ 15,000,000	\$ 26,000,000
	Director de Seguridad	\$ 9,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
	Director de proyectos SAP	\$ 10,000,000	\$ 15,000,000	\$ 25,000,000
	ArquitectoTI	\$ 6,000,000	\$ 12,000,000	\$ 18,000,000
Service Delivery Manager	\$ 6,000,000	\$ 10,000,000	\$ 15,000,000	

Sector Tecnologías FDE la Información.

Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 4	Coordinador de redes y comunicaciones	\$ 1,500,000	\$ 2,500,000	\$ 3,000,000
	Coordinador de sistemas	\$ 2,000,000	\$ 3,500,000	\$ 4,500,000
	Coordinador de servicio al cliente	\$ 2,000,000	\$ 3,500,000	\$ 4,500,000
	Ejecutivo de cuenta o KAM	\$ 3,500,000	\$ 10,000,000	\$ 14,000,000
	Consultor SAP	\$ 4,000,000	\$ 9,000,000	\$ 15,000,000
	Administrador de base de datos	\$ 2,500,000	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000
	Administrador de servidores	\$ 2,500,000	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000
	Ingeniero desarrollador/Programador	\$ 2,500,000	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000
	Ingeniero de pruebas	\$ 2,000,000	\$ 2,500,000	\$ 3,000,000
	Ingeniero de soporte	\$ 2,500,000	\$ 4,000,000	\$ 9,000,000
	Ingeniero preventa	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000	\$ 9,000,000

Sector Consumo Masivo

Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	Presidente, CEO, Gerente General, Director General	\$ 25,000,000	\$ 40,000,000	\$ 60,000,000
Nivel 2	VP/Director Mercadeo	N/A	\$ 20,000,000	\$ 35,000,000
	VP/Director Ventas	N/A	\$ 20,000,000	\$ 35,000,000
	Director Unidad de Negocio	N/A	N/A	\$ 30,000,000

Sector Consumo Masivo				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 3	Gerente Mercadeo	\$ 15,000,000	\$ 18,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente Ventas/Gerente Nacional de Ventas	\$ 15,000,000	\$ 18,000,000	\$ 20,000,000
	Gerente Trade Marketing	N/A	\$ 15,000,000	\$ 18,000,000
	KAM	\$ 8,000,000	\$ 10,000,000	\$ 14,000,000
	Gerente de Categoría/ Grouper	N/A	N/A	\$ 14,000,000
	Gerente de Marca	N/A	\$ 6 000,000	\$ 8,000,000
	Gerente de Investigación de Mercado	N/A	\$ 12,000,000	\$ 14,000,000
	Gerente de Servicio al Cliente	N/A	\$ 8,500,000	\$ 10,000,000
	Gerente de Capacitación	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000	\$ 10,000,000
	Gerente de Comunicaciones	N/A	\$ 10,000,000	\$ 14,000,000
	Gerente de Unidad de Negocio	N/A	\$ 10,000,000	\$ 15,000,000
	Gerente Regional/Zona	\$ 8,000,000	\$ 12,000,000	\$ 15,000,000
Nivel 4	Jefe/Coordinador de Mercadeo/Marca/Categoría	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor de Ventas	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor Trade Marketing	\$ 5,000,000	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000
	Ejecutivo de Ventas	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000	\$ 8,000,000
	Jefe de Producto	\$ 5,000,000	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000
	Jefe/Coordinador de Investigación de Mercado	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor de Servicio al Cliente	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000	\$ 7,000,000
	Jefe/Coordinador de Capacitación	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 8,000,000
	Jefe/Coordinador de Comunicaciones	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 6,000,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor Regional/ Zona	\$ 4,000,000	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000

Sector Consumo Masivo				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 5	Analista de marca	\$ 2,000,000	\$ 3,000,000	\$ 4,000,000
	Analista/Asesor/ Representantes de ventas	\$ 1,500,000	\$ 2,000,000	\$ 4,000,000
	Analista de Trade Marketing	\$ 2,000,000	\$ 3,000,000	\$ 4,000,000

Sector Retail				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 1	Presidente,CEO,Gerente General,Director General	\$ 35,000,000	\$ 45,000,000	\$ 60,000,000
Nivel 2	Gerente Comercial y de Compras	N/A	N/A	\$ 25,000,000
	VP/Director Mercadeo	N/A	N/A	\$ 20,000,000
	VP/ Director de Ventas	N/A	N/A	\$ 15,000,000
Nivel 3	Gerente de Mercadeo	\$ 7,000,000	\$ 9,000,000	\$ 12,000,000
	Gerente de División/ Categorías o Líneas	\$ 8,000,000	\$ 9,000,000	\$ 15,000,000
	Gerente de Expansión/ Inmobiliario/Retail	\$ 8,000,000	\$ 9,000,000	\$ 15,000,000
	Gerente de Comunicaciones	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000	\$ 12,000,000
	Gerente E-Commerce	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000	\$ 10,000,000
	Gerente de Tienda	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000	\$ 10,000,000
	Gerente de Distrito	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000	\$ 15,000,000
	Gerente de Diseño	\$ 6,000,000	\$ 8,000,000	\$ 12,000,000

Sector Retail				
Niveles	Cargos	Salario Típico		
		Empresa Pequeña	Empresa Mediana	Empresa Grande
Nivel 4	Comercial/Comprador	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000	\$ 10,000,000
	Diseñador	\$ 4,500,000	\$ 6,000,000	\$ 7,500,000
	Visual Merchandising	\$ 4,500,000	\$ 6,000,000	\$ 7,500,000
	Jefe de Contenido	\$ 4,000,000	\$ 6,500,000	\$ 7,000,000
	Jefe de Piso/Sección	\$ 4,000,000	\$ 5,000,000	\$ 7,000,000
	Category Manager	\$ 5,000,000	\$ 6,500,000	\$ 10,000,000
	Jefe de Producto	\$ 4,000,000	\$ 5,500,000	\$ 7,000,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor Servicio al Cliente	\$ 4,000,000	\$ 4,500,000	\$ 7,000,000
	Jefe/Coordinador de Capacitación	\$ 4,000,000	\$ 4,500,000	\$ 6,000,000
	Jefe/Coordinador de Comunicaciones/PPRR	\$ 4,000,000	\$ 4,500,000	\$ 5,500,000
	Community Manager/Social Media	\$ 4,000,000	\$ 4,500,000	\$ 5,500,000
	Jefe/Coordinador/ Supervisor Regional/ Zona	\$ 4,000,000	\$ 4,500,000	\$ 5,500,000
Nivel 5	Analista de Marca/ Compras	\$ 3,500,000	\$ 3,800,000	\$ 4,500,000
	Analista de precios/ Pricing	\$ 3,500,000	\$ 3,800,000	\$ 4,500,000
	Analista de Contenido	\$ 3,500,000	\$ 3,600,000	\$ 4,500,000
	Vendedor de tienda	\$ 800,000	\$ 900,000	\$ 1,200,000