ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA COMPENSACION SALARIAL

ENTRE COLOMBIA Y MEXICO

PASANTIA INTERNACIONAL

ÁREA TEMÁTICA

PLANEACION Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CLAUDIA MARCELA OSSA QUIÑONEZ

LUZ ADRIANA BUITRÓN PORTILLA

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN,

2023

FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA COMPENSACION SALARIAL ENTRE COLOMBIA Y MEXICO

PASANTIA INTERNACIONAL

CLAUDIA MARCELA OSSA QUIÑONEZ

LUZ ADRIANA BUITRÓN PORTILLA

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2023

FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

CONTENDIO

Introducción…...……...……..6

1.Objetivos……..7

1.1Objetivo general…….7

1.2 Objetivos específicos……7

2. Marco contextual……..8

3.Capítulo I Descripción del país y lugares visitados……..9

3.1 Ciudad de México……..…….9

3.2 San Juan Del Rio……..14

3.3 Sistema Educativo CUIEP……...……..…20

3.4 Campus San Juan Del Rio……21

3.5 Campus Aculco……...……...…...…22

3.6 Campus Atlacomulco……..……..23

4. Capítulo II conferencias y visitas técnicas realizadas en el marco de la movilidad…….24

4.1 Conferencias……...……..……..…….24

4.2 Visitas técnicas……...……..26

5. Capítulo III normas asociadas a la compensación salarial en México y Colombia..……...33

5.1 Ciudad de México ……...……...……..33

5.2 Colombia ……...……...40

5.3 cuadro comparativo entre Colombia y México…….……...……56

Conclusiones……..……..……..58

Cronograma…….…….….……..…..59

Soportes de certificados de participación……..….62

LISTA IMÁGENES

Imagen n°1 Conferencia gestión Talento Humano……..24

Imagen n°2 Conferencia Onboarding…….…….24

Imagen n°3 Conferencia Markething Digital y markethink……25

Imagen n°4 Conferencia Análisis y diseños de estrategias para la potencialización…

del factor humano…….25

Imagen n°5 Conferencia……..25

Imagen n°6 Conferencia del sistema de compensación salarial

en el mercado laboral…….……..26

Imagen n°7 logo de la empresa DALEGIP…….…….…….…..26

Imagen n°8 Conocimiento de la empresa antes de ingresar a la planta……..……29

Imagen n°9 Instalaciones de la planta……..……..30

Imagen n°10 logo de la empresa MAREL……..……31

Imagen n°11 Conocimiento de la empresa antes de ingresar a la planta…..……..32

Imagen n°12 Instalaciones de la planta……..…….33

Imagen n°13 Certificado de participación Claudia Marcela Ossa Quiñonez…..……62

Imagen n°14 Certificado de participación Luz Adriana Buitrón Portilla……..…….63

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

PASANTIA INTERNACIONAL MEXICO 2023

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	
SEMESTRE	2023-1	
ASESORA	SONIA GAVIRIA ARMERO	
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		**CODIGO**
CLAUDIA MARCELA OSSA QUIÑONEZ LUZ ADRIANA BUITRON PORTILLA		**23222005** **23222013**
PROYECTO	ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA COMPENSACION SALARIAL ENTRE COLOMBIA Y MEXICO	
ENFOQUE TEMÁTICO	COMPENSACION SALARIAL	

INTRODUCCIÓN

La compensación salarial es un tema de gran importancia en el ámbito laboral, ya que influye directamente en la calidad de vida de los trabajadores y en su motivación para desempeñar sus labores. En este contexto, el presente informe de trabajo de grado presenta un estudio sobre la compensación salarial de México. La elección de este país se debe a su relevancia en el contexto latinoamericano ya su cercanía geográfica, lo cual permite conocer sus leyes laborales. México con economía emergente en términos de desarrollo económico, estructura laboral y políticas gubernamentales. El objetivo principal de este estudio es analizar los niveles de compensación salarial de este país. Para ello, se realizará un análisis sobre los beneficios ofrecidos en diferentes sectores y niveles de empleo en México. Además, se tendrán en cuenta variables como el costo de vida y las políticas laborales vigente en este país. La metodología utilizada se basará en la recopilación de información de fuentes confiables, y de la información que se puede obtener a través de la visita directamente a las empresas y conferencias. Es importante destacar que este estudio no solo se centrará en los salarios base, sino también en los beneficios adicionales que se ofrecen a los trabajadores, como bonificaciones, prestaciones de seguridad social, planes de pensiones y seguros de salud. Los resultados obtenidos permitirán tener una visión general de la situación de la compensación salarial en México, además de contribuir al conocimiento de los participantes y entregar información relevante que pueda ser utilizada a quien interese.

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el sistema de compensación salarial de México, con relación al de Colombia, en el marco de la pasantía internacional de la especialización en Gerencia del Talento Humano.

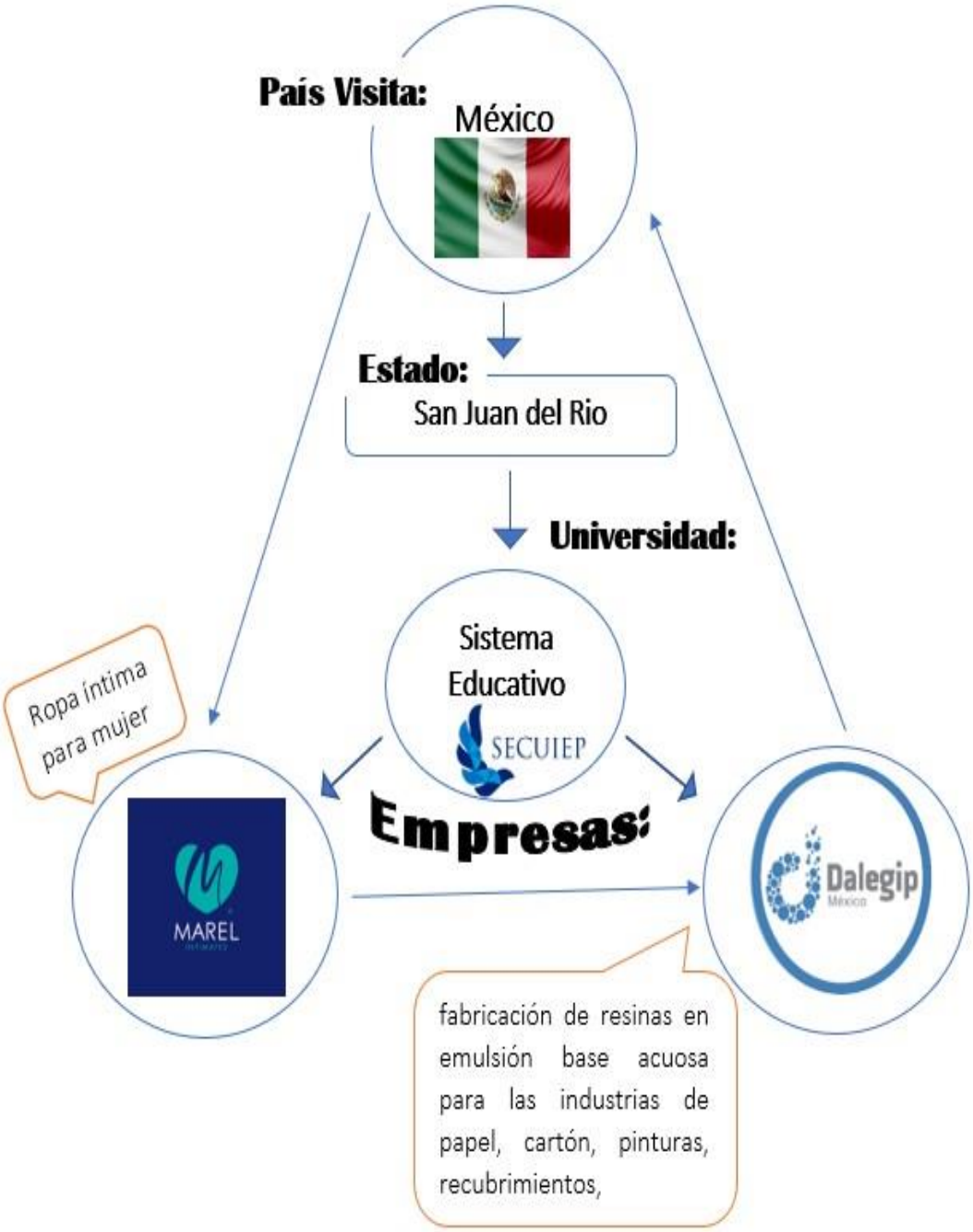
Objetivos Específicos

- Revisar los marcos normativos en México, asociados a la compensación salarial.

- Analizar los beneficios adicionales ofrecidos a los empleados en México, como bonificaciones, prestaciones de seguridad social, planes de pensiones y seguros de salud.

- Hacer un análisis comparativo entre México y Colombia sobre el tema de estudio

2. MARCO CONTEXTUAL



3. <u>CAPITULO I:</u> DESCRIPCION DEL PAIS Y LUGARES VISITADOS

3.1 CIUDAD DE MEXICO

(123RF , s.f.)

HISTORIA: El poblamiento de este territorio se remonta posiblemente a 12 - 14 mil años hacia el pasado. El territorio fue descubierto y habitado por grupos de cazadores y recolectores hace más de 30.000 años Tras la conquista española, México inició la lucha por su independencia política en 1810. En la historia de México de destacan y se evidencia lo variado de su arquitectura remontadas en ruinas y edificios de la antigüedad Teotihuacan, vista de la Calzada de los Muertos desde la Pirámide de la Luna. El escudo está conformado por un águila real *(123RF , s.f.)* luchando contra una serpiente sobre un nopal en el centro de un lago. Representa la señal que los Aztecas, procedentes de Aztlán buscaban en su migración hacia el sur para fundar una nueva ciudad. *(SLIDESHARE, s.f.)***1**

La palabra México proviene del náhuatl Mēxihco, que significa el ombligo de la luna. El nombre oficial es Estados Unidos Mexicanos. Es un país situado en el sur del subcontinente norteamericano, Limita al norte con los Estados Unidos de América; al este, con el golfo de México y el mar Caribe; al sureste, con Belice y

Guatemala, y al oeste con el océano Pacífico. México cuenta con 69 lenguas nacionales -68 indígenas y una el español. *(EMBAMEX.SRE)***2**

MONEDA: El peso mexicano es la moneda oficial de México, una divisa que, con el paso de los años, ha ido adaptándose a las necesidades del mercado. Actualmente, existen nueve tipos de billetes y nueve de monedas de valores distintos, que van desde los 5 centavos hasta los 1000 pesos *(GLOBAL EXCHAGE, s.f.)***3**

CULTURA Y TRADICIONES: México es un país con un patrimonio cultural vasto y diverso. El legado de los pueblos prehispánicos se ha conservado enriqueciendo las manifestaciones populares y artísticas actuales. La cultura se basa principalmente en los cantos de y bailes de los Chiricheses, danzas Aforesas; como: **Día de Muertos** la festividad se colocan altares con ofrendas dedicados a los seres queridos ya fallecidos, en donde se colocan diversos elementos de significado religioso y pagano, que incluyen flores, calaveras de azúcar, pan de muerto, velas, alimentos, fotografías que se convierten en un espectáculo de rito y color.

(123RF , s.f.)

El Mariachi Una de las expresiones artísticas más representativas de México es el Mariachi, agrupación musical vernácula con reminiscencias europeas. Mariachi es la denominación de la banda musical o de uno sólo de sus integrantes. Esta forma de expresión artística es un símbolo de México proveniente del Estado de Jalisco, cuyos músicos visten el traje típico de "Charro", sin ser necesariamente auténticos charros, es decir los vaqueros o hacendados mexicanos. La música del Mariachi es una de las más características manifestaciones mexicanas reconocidas en el mundo.

(123RF , s.f.)

La Charrería es una práctica tradicional vaquera, originalmente rural que inició en comunidades dedicadas a la cría y el pastoreo del ganado a caballo. Las técnicas de esta práctica ancestral se transmiten de generación en generación. Actualmente existen asociaciones y escuelas dedicadas la charrería que forman a miembros de diversos estratos de la sociedad mexicana, entrenándolos incluso para participar en charreadas, es decir, demostraciones de las suertes realizadas por los charros, normalmente acompañados de caballos y ganado vacuno.

(123RF , s.f.)

Día de Reyes La llegada de los santos Reyes Magos es una de las costumbres católicas más festejadas por la infancia en México -y en otras partes de Iberoamérica-, en la que se otorgan regalos a los niños durante la mañana del 6 de enero.

Las Posadas Las posadas se realizan en México del 16 al 24 de diciembre. Su origen es de carácter religioso, toda vez que representan el peregrinaje de San José y La Virgen María en su camino a Belén antes de dar a luz a Jesús, y desde finales del siglo XVIII forman parte de la cultura popular mexicana. Estas posadas o "posaditas" son celebraciones que se han modificado con el paso del tiempo hasta llegar en algunos lugares a tener poco de religioso y mucho de fiesta. Sus principales elementos son las letanías (canticos religiosos) que aluden a los santos peregrinos, velas, la tradicional piñata, ponche, dulces, fruta de la temporada y aguas frescas.

(123RF , s.f.)

(123RF , s.f.)

RELIGION La religión mayoritaria y oficial de México es la católica, con absoluta libertad de cultos y con separación de la iglesia y el estado. SU PRINCIPAL CREENCIA SE BASA EN LA SANTISIMA VIRGEN DE GUADALUPE *(EMBAMEX.SRE.GOB.MX, 2022)***4**

(123RF , s.f.)

GASTRONOMÍA Además de los tacos y el guacamole, ambos platillos mexicanos que gozan de renombre internacional, hay ricas y múltiples tradiciones culinarias en todo el país. Sus sabores, aromas y texturas la caracterizan como una de las gastronomías más variadas del mundo, especialmente por sus productos exóticos como los gusanos de maguey, hormigas, chapulines fritos, etc. La inigualable fusión de sabores en platillos como el mole y las salsas mexicanas, se convierte en un deleite para los paladares más exigentes.

*(EMBAMEX.SRE.GOB.MX, 2022)***5**

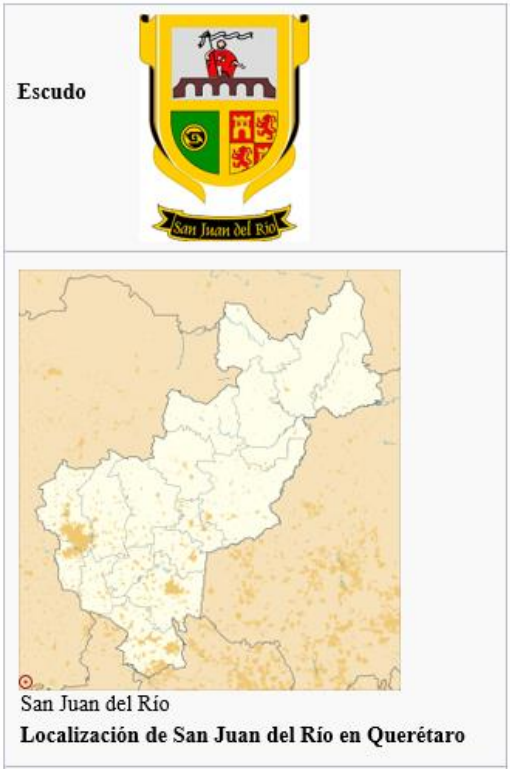
EL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en ella se establece que el país es una república democrática federal y representativa y que los poderes se separan en tres: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Está conformado por un águila real luchando contra una serpiente sobre un nopal en el centro de un lago. Representa la señal que los Aztecas, procedentes de Aztlán buscaban en su migración hacia el sur para fundar una nueva ciudad.

*(GOBIERNO MEXICO , s.f.)***6**

3.2 SAN JUAN DEL RÍO

Es una ciudad mexicana ubicada en el estado de Querétaro, a 57 kilómetros de la capital del estado, Santiago de Querétaro. Es cabecera del municipio homónimo.

Es la segunda ciudad más poblada del estado solo después de la capital estatal, al tener en 2020 una población de 177 719 habitantes,[1] lo que representa el 12.6% del total de población estatal, de acuerdo con el conteo y delimitación oficial realizada por



el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. La población de la Zona Metropolitana asciende a 370,005 habitantes. *(Wikipedia)2023*[1]**7**

Mapa interactivo	
Coordenadas	20°23′20″N 99°59′47″O
Entidad	Localidad
• País	México
• Estado	Querétaro
• Municipio	San Juan del Río
Fundación	24 de junio de 1531 por Nicolás de San Luis Montañez

CULTURA

Fiestas de San Juan Bautista, San Juan del Río fue denominado de esta manera por razón de que sus fundadores llegaron al lugar el día 24 de junio día de San Juan, solo que por quedar a la orilla de un caudaloso río, se le aplicó también el "Del Río".

Con el transcurso de los años, estas fiestas fueron cobrando importancia, tanto por la influencia de la religión, como por el crecimiento de la población de la ciudad y de las comunidades cercanas.

Cabe mencionar que las fiestas de San Juan, no siempre se han celebrado en el mes de junio, ya que en un ejemplar de la *Sombra de Arteaga* con fecha del 21 de

diciembre de 1878, nos relata que las fiestas que se desarrollaron en la ciudad ese año, comenzaron el día 11 de diciembre y concluyeron el día 14 del mismo mes, siendo prefecto del distrito el Sr. J. Jesús Domínguez, y parece ser que uno de los principales organizadores fue el Dr. Agustín Ruiz Olloqui.

Es hasta el año de 1891, cuando el Lic. T. Melesio Alcántara, diputado local por San Juan del Río, organiza de una manera más formal las fiestas de San Juan, solicitando a la H. Legislatura del Estado el correspondiente permiso para la realización de nuestras fiestas.

Es así como comienzan oficialmente las fiestas de San Juan del Río, mismas que se han caracterizado por su organización, sus programas y por la intensa participación del pueblo. Las primeras celebraciones tenían como escenario principal el Teatro Hidalgo, hoy convertido en cine sobre la calle de 16 de septiembre. Relata Don Salvador Barrera que, en 1903, con motivo de estas fiestas se introdujo el alumbrado eléctrico en la ciudad.

Desde el primer programa de feria se tenía contemplado la celebración de peleas de gallos y corridas de toros, mismas que desde esa época han permitido que nuestras fiestas, cada vez tengan mayor realce. Asimismo, las

charreadas formaban parte importante de los mismos festejos debido a que la Asociación de Charros sanjuanense fue la segunda en formarse en la República, para ser exactos en 1912.

Las fiestas de San Juan, han sido suspendidas en muy pocas ocasiones, como fue durante la Revolución en 1911, en 1917 por motivos de seguridad, en 1918 con motivo de una epidemia de influencia española, en 1967 y más recientemente en 2020 y 2021 por la pandemia de COVID-19.

En 1928, con motivo de las fiestas patronales, se inaugura la Plaza de toros, Rodolfo Gaona, construida por el presidente Municipal, Don José Serrano. Durante los siguientes años se siguieron desarrollando las fiestas en el centro de la ciudad, llevándose inclusive los bailes de la coronación de la reina en el Salón de Cabildo Para de la Presidencia Municipal.

1962, a iniciativa de Don José Manuel Layseca Bermúdez y de Don Francisco Salas, se inició la celebración dentro de nuestras fiestas, del día del campesino, y se tuvo por primera vez la elección de la Flor más Bella del Campo.

Mención especial merece el año de 1965, en el cual se celebran los primeros Juegos Florales, siendo Presidente Municipal el Lic. Manuel Suárez Muñoz, en los cuales triunfó el Poeta Ernesto Moreno Madruca, con la composición "Para invocar tu amor", recibiendo la Flor Natural de manos de S.G.M. Mary Cruz I y fungiendo como mantenedor el Lic. Manuel Montes Collantes, con esto se inició el evento cultural más importante de la ciudad, mismo que congregara a lo largo de su sanjuanenses trayectoria, a los más reconocidos poetas y escritores, nacionales, queretanos y, destacando entre estos últimos a Don Pablo Cabrera.

A partir de 1971, la feria quedó instalada fuera del centro de la ciudad y fueron diferentes asociaciones de sanjuanenses como la Cámara de Comercio y el Club de Leones, quienes organizaron las fiestas en diferentes fechas. En la década de los ochenta se ubica el centro de feria en las instalaciones del Centro Cultural y de Convenciones *José María Morelos (CECUCO)*, ubicado al sur-oriente de la ciudad, posteriormente en el año 2004 se inaugura el Centro Expositor, ubicado en la carretera de San Juan del Río a Xilitla.

Actualmente la feria de San Juan del Río tiene gran reconocimiento a nivel estatal y nacional, destacando por su gran organización y calidad de programas, así como por sus Exposiciones Ganadera, Comercial e Industrial. También sobresale por la gran cantidad de eventos culturales que en los últimos años le han brindado impulso.

Otros de los pocos eventos que son particularmente de San Juan del Río es la peregrinación de Farolitos que se lleva a cabo cada 11 de diciembre. *(BING.COM , s.f.)***8**

Procesión de los farolitos La procesión de los farolitos es una tradición sanjuanense que se lleva a cabo cada año el 11 de diciembre para dar inicio a las festividades de la Virgen de Guadalupe en San Juan del Río.

Sus inicios remontan al año de 1948. La idea nació en la mente del Padre Manuel Pérez Esquivel. Dicha idea fue bien aceptada por el Padre Francisco Paulin Gómez quien era el Párroco de la ciudad. Este es uno de los eventos religiosos de mayor importancia en San Juan del Río en el último siglo. En esta procesión se han llegado a congregar más de 5 mil personas representantes de diversas instituciones como asociaciones parroquiales, escuelas, autoridades municipales, entre otras, para iluminar la avenida Juárez con sus miles de farolitos hasta llegar al Santuario de Nuestra Señora de Guadalupe. Inicialmente, la peregrinación comenzaba en la Hacienda de la Venta hasta llegar a la antigua parroquia; los precursores de esta tradición portaban velas y antorchas, en la actualidad porta farolitos de papel o **celofán**. A partir de 1980 aproximadamente, la peregrinación comienza en el Templo de San Juan de Dios y concluye en el atrio Parroquial, lugar en el que se realiza la Misa propia de la celebración. Los que participan en la celebración afirman que significa el peregrinar de la vida, dedicado a la Virgen de Guadalupe y los farolitos representan la fe hacia la virgen. En los últimos años, los niños visten de

pastorcitos en honor a Juan Diego que tuvo el privilegio de ver la aparición de la Virgen de Guadalupe. Así, cada 11 de diciembre se ilumina la ciudad y se elevan las oraciones de los fieles a la Reina del Tepeyac. *(BING.COM, s.f.)***9**

3.3 SISTEMA EDUCATIVO CUIEP

La pasantía internacional realizada fue asistida por el (SECUIEP), es una institución con más de 15 años de experiencia**,** fundada por académicos con más de 45 años de práctica profesional docente en las mejores instituciones educativas del país.

(SECUIEP , s.f.)

Desde sus inicios, la Universidad se distingue por sus valores y su alto nivel en la calidad académica que ofrecen sus catedráticos.

Actualmente cuentan con 6 Campus**:** Aculco, Atlacomulco, Nopala, San Juan del Río, Tecámac y Tepeji del Río.

Ofrecen Preparatoria, 13 Licenciaturas, 4 Licenciaturas Ejecutivas, **así como** 5 Maestrías.

El Sistema Educativo CUIEP es una institución privada de Educación Media Superior, Superior y Posgrado que forma académicamente personas para que desarrollen competencias, conocimientos y valores que fomenten el bienestar colectivo.

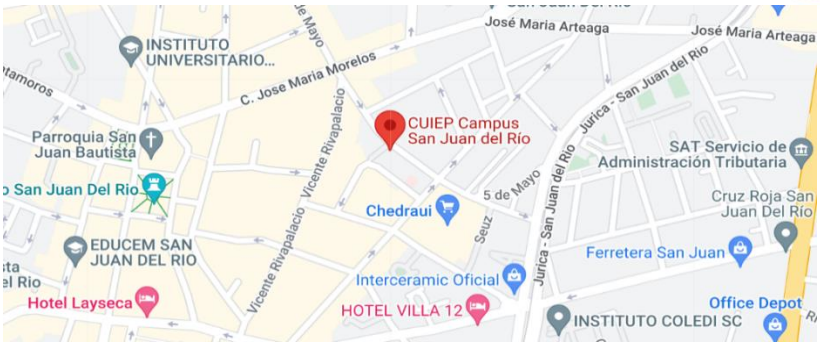
Su educación, se da dentro de un ambiente total de respeto, inclusión y calidad educativa para que el compromiso del servicio profesional de sus graduados busque el crecimiento del sector productivo, social y cultural de nuestro país

SECUIEP busca en el corto plazo, formar hombres y mujeres con un alto nivel educativo para el ámbito profesional, capaces de tomar decisiones para el bien de su comunidad, comprometidos en buscar el bienestar social y el crecimiento cultural y económico de la región. Con la colaboración y liderazgo de catedráticos, administrativos y directivos en cada uno de sus Campus. *(SECUIEP , s.f.)***10**

A continuación, enseñamos los Campus visitados:

3.4 SAN JUAN DEL RIO

(SECUIEP , s.f.)



(SECUIEP , s.f.)

(GOOGLE MAPS , s.f.)

3.5 ACULCO

(SECUIEP , s.f.)

Aculco proviene de la lengua náhuatl y significa "en el agua torcida"; esto es, donde el cauce de un río da vueltas muy pronunciadas. Sin embargo, José Sánchez dice que la palabra Aculco significa "en el lugar en que tuerce el agua". Aculco es considerado Pueblo Mágico desde el 2015. Reside entre montañas, peñas y cascadas, donde la luz del día se cuela por los callejones e inunda sus tradicionales calles coloniales. Vale la pena probar sus quesos ya que aún se realizan con procesos artesanales y los hay de todas variedades. *(SECUIEP , s.f.)***11**

(SECUIEP , s.f.)

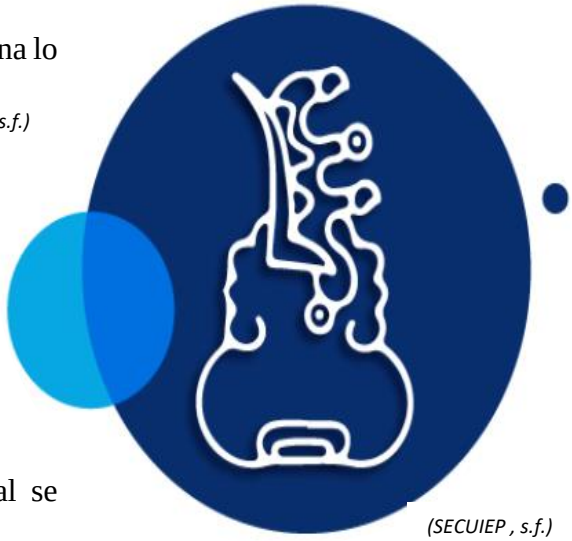
(GOOGLE MAPS , s.f.)

3.6 ATLACOMULCO

(SECUIEP , s.f.)

Los primeros habitantes de Atlacomulco fueron mazahuas y la llamaban "Ambaró" que significa "piedra colorada", más adelante los aztecas fueron los que dominaron esta región y le dieron su actual nombre que significa "entre pozos de agua".

Atlacomulco es una ciudad que combina lo tradicional con lo moderno, f *(SECUIEP , s.f.)* que se ve reflejada en su arquitectura de estilo colonial y en la complejidad de su industria. Es el centro económico y político de toda la región. Su Festival Artístico Cultural se celebra todos los años en abril y asisten muchas personalidades. *(SECUIEP , s.f.)***12**



(SECUIEP , s.f.)

(GOOGLE MAPS , s.f.)

4. <u>CAPITULO II:</u> CONFERENCIAS Y VISITAS TECNICAS REALIZADAS EN EL MARCO DE LA MOVILIDAD

4.1 CONFERENCIAS

Imagen No 1:

Conferencia gestión Talento Humano

Imagen No 2:

Conferencia Onboarding

Imagen No 3:

Conferencia Markething Digital y markethink

Imagen No 4:

Conferencia Análisis y diseños de estrategias para la potencialización del factor humano

.

Imagen No 5:

Conferencia….

Imagen No 6:

Conferencia del sistema de compensación salarial en el mercado laboral.

4.2 VISITAS TECNICAS

Imagen No 7: logo de la empresa

Se realizó la visita a la empresa **DALEGIP** ubicada en el estado de san Juan del Rio, dedicada a la fabricación de polímeros en emulsión a base de agua; la misión es generar valor a sus clientes produciendo y comercializando polímeros en emulsión base y agua de otros productos, ofreciendo soluciones a la medida de sus necesidades que permitan mantener relaciones a largo plazo, cumpliendo con las normas y leyes aplicables y buscando el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores y accionistas; dentro de su visión proyectan ser el proveedor preferido de polímeros en emulsión base agua , de las empresas más preponderantes de sus mercado,

ganando su confianza y generando valor a través de la calidad, servicio, versatilidad e innovación.

Esta empresa tiene una trayectoria con más de 40 años buscando un crecimiento continuo y expansión a otros países, en la actualidad cuenta con un punto de exportación en Colombia; enfocando a sus colaboradores en la versatilidad, trabajo en equipo, alto desempeño, orientación al cliente, actitud positiva, integridad y ética como base primordial el respeto. Sus principales mercados y aplicación de productos son:

- **Papel y cartón:** fabricantes de resinas para el recubrimiento de papel y cartón entre ellas Opacidad, alto brillo, humectación, alta blancura, poder cubriente lisura entre otros.
- **Pinturas y recubrimientos:** fabricación de diversos materiales como pinturas arquitectónicas, estucos acrílicos, ligantes para Tirol, selladores vinílicos entre otros.
- **Construcción:** emulsiones con propiedades especiales para mezclarse con cemento para ser utilizados es aplicaciones específicas como revestimientos impermeables, reparación de estructura de concreto, aplanados, entre otros.
- **Adhesivos:** cuenta con adhesivos para distintas industrias para la formación de corrugados, papel kraft, pegados de caja de cartón, adhesivos para bondeados industria textil, entre otros.

- **Industria Textil:** contamos con emulsiones para una variedad de aplicaciones para impregnación de textiles de diferentes tipos como tapicería para muebles, estampados de telas, toallas húmedas, telas para filtración, entre otros.

En la visita que se genera en la empresa **DALEGIP** Se evidencia que los salarios recibidos por sus colaboradores son asignados dependiendo del cargo que ejercen, en el cual deben dar un cumplimiento de 48 horas laborales, las cuales se pueden realizar semanas cortas (lunes , martes y miércoles) o semanas largas (jueves, viernes, sábados y domingos) , en los casos que se presenten horas extras laboradas ya sean por incapacidades , permisos y demás, se puede laborar máximo 9 horas extras en la semana , en caso de ser superado este tiempo el empleado deberá asumir pago en impuestos; el porcentaje pagado por la empresa corresponde al 25%.

Las prestaciones otorgadas por el empleador son dadas en vacaciones, aguinaldo y cuota patronal, a continuación, se presenta información detalla de estos ingresos:

- **Vacaciones:** la empresa se rige a la ley federal, en donde el empleado debe tomar sus días de descanso dependiendo de la antigüedad en su labor; para esta empresa su manejo es que por el primer año cumplido se reciben…… días, cada año sumado se recibe un día adicional al acumulado, a partir del 5 año laborado se aumentan 2 días del acumulado.

- **Aguinaldo:** la empresa al regirse por la ley federar, cancela 15 días de salario por año trabajado el cual se realiza solo en el mes de diciembre y por voluntad realizan un aumento del 40%.

- **Cuotas patronales:** en la empresa se menciona como guarderías, pensión, salud, servicio de comedor y vivienda.

Imagen No 8: Conocimiento de la empresa antes de ingresar a la planta

Imagen No 9: Instalaciones de la planta

Imagen No 10: logo de la empresa

Se realizó la visita a la empresa **MAREL** de México ubicada en el estado de Atlacomulco, dedicada a la confesión y comercialización de prendas íntimas, respetando los más altos de estándares de calidad y productividad, comprometida con la innovación y el medio ambiente; la misión es producir con la más alta calidad para la satisfacción de sus clientes, con oportunidad y precio competitivo de acuerdo al mercado, que les permitirá a sus trabajadores una permanencia de sus fuentes de ingresos; su visión es ser una empresa líder en la fabricación y comercialización de ropa interior para dama, con un alto prestigio a nivel nacional.

Es una empresa con una trayectoria de más de 60 años encaminados al compromiso, respeto, equidad, disciplina y organización; durante la visita se logró evidenciar una metodología utilizada basada en principios llamada LEAN MANUFACTURING, el sistema es conocido como “el juego del trabajo” que consiste en siete pasos: Presencia, estar a tiempo, concentración, el ritmo, comunicación, colaboración y amor.

Unas de las ventajas competitivas es el modelo de negocio que está construido en una cadena de suministro casi horizontal y practica sustentable, donde se cubre completamente la cadena de valor:

-Desarrollo de producto

- Manufactura de copas

- Corte - Moldeo

- Costura

– Distribución.

La visita en la empresa **MAREL** se logró recopilo que sus salarios son dados por un pago básico más incentivos por el cumplimiento de la producción en la jornada laboral de 8am a 6pm en su jornada laboral de 48 horas. Dentro de los programas brindados a sus empleados festejan en el mes de abril el día del niño, en el mes de mayo desayuno para las madres, en junio desayuno de los padres, en septiembre ferias de México y en octubre el día del muerto, estas integraciones son generadas como factor de motivación.

Imagen No 11: Conocimiento de la empresa antes de ingresar a la planta

Imagen No 12: Instalaciones de la planta

5. <u>CAPITULO III:</u> NORMAS ASOCIADAS A LA COMPENSACION SALARIAL EN MEXICO Y COLOMBIA

5.1 MÉXICO

Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones

aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Salario: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la

jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del

día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84. En los casos de salario por unidad de obra,

y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Salario mínimo: Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título

Trece de esta Ley, La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario. *(_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)***13**

En la conferencia del Dr. Carlos Ismael Lechuga Trejo (Conferencia del sistema de compensación salarial en el mercado laboral) Se logró conocer ingresos promedios según algunas industrias dentro del país, entre ellas encontramos en el mercado laboral: Automotriz, Textiles, Extractivos, Las aeronáuticas y servicios.

- **Automotriz:** salario mensual (Máximo) 12.000 PM (PC$2.827.544,43)

  (Mínimo) 5.167 PM (PC $1.217.493,50)

Para esta industria es vital incluir servicio de comedor y transporte para evitar el pago de horas extras.

- **Textil:** salario mensual (máximo) 13.000 PM (PC $3.063.173,13)

  (Mínimo) 5.633 PM (PC $1.335.307)

Hay un declive en México porque no cuenta con buen capital por este motivo se puede llegar a usar ropa de segunda mano.

- **Industria extractiva:** petróleo, gas y minerales, al presentase un nivel de riesgo tan alto los ingresos aumentan,

Salario mensual (Máximo) 68.000 PC ($16.022.751,76)

(Mínimo) 18.000 PM (PC $4.241.316,64)

- **Industria aeronáutica:** encontramos en México varias empresas que fabrican partes de aviones

  Salario mensual (Máximo) 52.000 PM (PC $12.252.692,52)

  (Mínimo) 15.000 PM (PC $3.534.430,53)

- **Servicios:** actividades que se encuentran dentro de este sector van desde el turismos y servicios financiero

  Salario mensual (Máximo) 19.000 PM (PC $4.476.945,34)

  (Mínimo) 7.688 PM (PC $1.811.513,46)

Todas las organizaciones buscan alta tecnología, tener buenos sistemas Composicionales y menor rotación; dando así los beneficios de guardería, transporte, alimentación y elementos de protección personal.

5.2 COLOMBIA

El salario mínimo se aplica a todos sin discriminación alguna por motivos de ocupación, sector o religión. Se ajusta anualmente. El cumplimiento de la legislación laboral (tanto en el sector público como en el privado), incluido el salario mínimo está garantizado por el sistema de inspección del trabajo. La Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, ejecuta medidas de prevención, inspección, monitoreo y control en el país. El incumplimiento de la legislación laboral puede resultar en una multa que varía entre uno y cien veces la actual tasa de salario mínimo, dependiendo de la gravedad del delito.

De conformidad con el Código del Trabajo, el salario no solo se refiere a la remuneración ordinaria, sino a todo lo que el trabajador recibe en efectivo o en especie como compensación directa por el servicio prestado.

El Código del Trabajo establece que el período salarial no debe ser mayor de una semana para trabajadores diarios y que para trabajadores mensuales debe ser de una vez al mes. Los salarios deben pagarse en moneda corriente en el lugar de trabajo durante la jornada laboral o inmediatamente después del trabajo. Los salarios deben pagarse directamente al trabajador o a una persona autorizada (por escrito) por el trabajador.

Se permite el pago de salarios en especie, total o parcialmente, como una parte de la remuneración y puede consistir en alimentos, alojamiento o prendas para el trabajador o su familia. El contrato de trabajo establece expresamente estas prestaciones; sin embargo, no podrán superar el 30 % del salario mínimo.

El empleador no puede deducir, retener ni compensar ninguna cantidad de salario sin el consentimiento del trabajador. El empleador está autorizado a deducir de los salarios lo correspondiente a descuentos, cuotas sindicales, cooperativas de ahorro legalmente autorizadas, aportes al seguro social obligatorio y sanciones disciplinarias impuestas en virtud del Reglamento aprobado. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito la concesión de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones de salarios o compensaciones, indicando la fecha límite para el reembolso gradual de la deuda.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. *((constitucioncolombia.com), s.f.)***14**

SALARIOS: Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

SALARIO EN ESPECIE: Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la

totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

VIATICOS Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

PROPINAS Las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el

trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

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

PERIODOS DE PAGO El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya

prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.

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

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

SALARIO MINIMO es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a

suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

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)."

Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas

previstas en el artículo siguiente.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

JORNADA MAXIMA La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de. la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

BASE DEL RECARGO NOCTURNO Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

SALARIO EN CASO DE TURNOS Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

TRABAJO EXCEPCIONAL El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

DESCANSO COMPENSATORIO El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

TECNICOS Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones.

El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

INTERRUPCION Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ACUMULACION En todo caso, el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo. *((constitucioncolombia.com), s.f.)***15**

En Colombia, la compensación salarial se refiere a los beneficios y remuneración que los empleados reciben a cambio de su trabajo. Esto puede incluir el salario base, bonificaciones, beneficios como seguro de salud, vacaciones pagadas, bonos y otros incentivos.

El salario mínimo en Colombia se establece anualmente y varía según la categoría del empleado y el área geográfica. El país tiene una estructura de ingresos que abarca varios niveles, desde el salario mínimo hasta salarios más altos en sectores profesionales y ejecutivos.

Además del salario base, las empresas en Colombia a menudo ofrecen beneficios como el pago de seguridad social, contribuciones a fondos de pensiones y otros beneficios sociales. Los empleados también pueden recibir bonificaciones adicionales basadas en el desempeño individual y de la empresa.

Es importante tener en cuenta que el costo de vida en diferentes partes de Colombia puede mantenerse, lo que puede influir en la compensación salarial necesaria para un nivel de vida adecuado.

En resumen, la compensación salarial en Colombia incluye el salario base, beneficios y bonificaciones que los empleados reciben por su trabajo. El salario mínimo, los beneficios sociales y el costo de vida son factores clave que influyen en la estructura de compensación en el país.

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia es una ley que regula las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Algunos aspectos clave del Código Sustantivo del Trabajo incluyen:

Contratos Laborales: Establece las bases para los diferentes tipos de contratos laborales, como los contratos a término indefinido, a término fijo y por obra o labor

determinada. También establece los requisitos y las condiciones para la terminación de los contratos.

Salario Mínimo: Define las normas para el establecimiento del salario mínimo legal y cómo se debe ajustar anualmente. También regula el pago de horas extras y el salario integral.

Prestaciones Sociales: Establece las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores, como cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, vacaciones pagadas, auxilio de transporte y otros beneficios.

Jornada Laboral: Regula las horas de trabajo, la jornada laboral estándar y las horas extras. También establece las condiciones para el trabajo nocturno y el descanso semanal.

Seguridad Social y Pensiones: Define las contribuciones a la seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales. Establece las condiciones para la afiliación y la protección de los trabajadores.

Derechos y Obligaciones: Establece los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores, incluyendo temas como la no discriminación, la protección a la maternidad y la paternidad, y la libertad sindical.

Terminación del Contrato: Regula las causas y el procedimiento para la terminación del contrato laboral, incluyendo el despido justificado e injustificado.

Negociación Colectiva: Reconoce el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y establece las reglas para la celebración de convenciones colectivas y la solución de conflictos laborales.

5.3 CUADRO COMPARATIVO ENTRE COLOMBIA Y MÉXICO

Aspecto	Colombia	México
Cultura Laboral	Enfoque en la familia y relaciones interpersonales en el trabajo. Énfasis en la lealtad y la estabilidad laboral. Horarios laborales generalmente regulares.	Jerarquía laboral más formal. Enfoque en la productividad y el rendimiento. Mayor flexibilidad en horarios y estilos de trabajo.
Prestaciones	Énfasis en beneficios sociales y de seguridad social. Prestaciones de salud, pensión y cesantías obligatorias. Menos énfasis en bonos y comisiones.	Enfoque en bonos y comisiones en algunos sectores. Prestaciones de seguridad social y seguros de vida. Beneficios flexibles como vales de despensa.
Impuestos y Deducciones	Impuesto de Renta escalonado. Deducciones personales pueden reducir la carga impositiva. Contribuciones a seguridad social obligatorias.	Impuesto sobre la Renta progresivo. Diversas deducciones y créditos fiscales. Contribuciones al IMSS, INFONAVIT y AFORE.

Desigualdad Salarial	Alta desigualdad en ingresos y oportunidades laborales. Brecha salarial entre distintas regiones y sectores.	Desigualdad salarial también presente. Diferencias en salarios entre áreas urbanas y rurales. Brechas salariales por nivel educativo y experiencia.
Beneficios Adicionales	Menos énfasis en incentivos y bonificaciones. Enfoque en estabilidad y seguridad laboral. Importancia de las prestaciones legales.	Bonos, comisiones y premios más comunes. Énfasis en la productividad y el rendimiento. Mayor diversidad de beneficios complementarios.
Sindicatos	Sindicatos presentes en varios sectores. Participación activa en negociaciones laborales. Tendencia a huelgas y protestas.	Sindicatos también tienen presencia. Rol variable en la negociación laboral. Algunos sectores más proclives a huelgas y protestas.
Costo de Vida	Costo de vida generalmente más bajo. Menores gastos en alimentos y servicios básicos.	Variabilidad en el costo de vida según la ciudad y región. Mayor inversión en alimentación y servicios

CONCLUSION

En el aprendizaje obtenido durante la pasantía realizada en México, adema de conocer su cultura, sus creencias y gastronomía se obtuvo un gran aprendizaje tanto en lo personal como en sentido profesional; en las visitas realizadas a las empresas se logró observar gran parte del manejo en el área de talento humano y de esta forma tener un conocimiento más amplio al momento de aplicar en el ámbito laboral. Además del conocimiento recibido por parte de la universidad SECUIEP y la Fundación Universitaria Popayán dentro de la Especialización de Gerencia de Talento Humano.

Teniendo en cuenta que cada vez tiene más relevancia dentro de una empresa el Gerente de Talento Humano es vital ampliar los conocimientos obtenidos en diferentes ámbitos laborales, y por ello se decidió cuestionar con temas referentes como en este caso compensación laboral entre dos países donde se encontraron similitudes en algunos aspectos.

Se logra concluir desde nuestro punto de vista que en algunos aspectos se obtienen mejores beneficios desde el ámbito como empleado en México en el tema de las vacaciones donde se reconoce la antigüedad dentro de una organización, de esta manera van aumentando los días compensatorios obteniendo mayores días de descanso durante su periodo; dentro de la cultura se ven reflejados los horarios laborales los cuales son más flexibles y con estilos diferentes a los nuestros.

En otros aspectos como prestaciones, impuestos y deducciones, salario, beneficios adicionales y sindicatos se poseen beneficios muy similares a los prestados por las

empresas colombianas, las diferencias son muy mínimas ya que se ofrecen los beneficios de otras formas. Y en cuento al costo de vida en Colombia se genera un menor valor en gastos alimenticios y de servicios básicos**.**

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD/SEMANA	SEMANA 1					SEMANA 2		SEMANA 3		
DIAS	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3
Bienvenida	x									
Conferencia Gestion de Talento Humano	x									
Conferencia Onboarding	x									
Visita empresarial Dalegip		x								
Visita empresarial Marel			x							
Conferencia Marketing y Markething			x							
Conferencia Análisis y diseños de estrategias para la potencialización del factor humano			x							
Conferencia Sistema de compensacion en el mercado laboral				x						
Conferencia ,,,				x						
Ponencia Estrategias Organizacionales en la Actualidad, Analisis Comparativo con el terriotorio Misac					x					
Ponencia Talento Humano Entidad Financiera en Colombia					x					
Entrega Certificados de Participación					x					
Recopìlacion de informacion						x				
Analisis del tema							x			
Desarrollo del proyecto								x		
Presentacion inicial									x	
Presentacion final										x

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES	
Infografía	1. https://es.slideshare.net/Valeria_Corona/mexico-8004965 2. https://embamex.sre.gob.mx/republicadominicana/index.php/avisos/2-uncategorised/127-informacion-general sobremexico#:~:text=Es%20un%20pa%C3%ADs%20situado%20en,poniente%20con%20el%20Oc%C3%A9ano%20Pac%C3%ADfico. 3. https://www.globalexchange.es/monedas-del-mundo/peso-mexicano#:~:text=El%20peso%20mexicano,centavos%20hasta%20los%201000%20pesos. 4. https://embamex.sre.gob.mx/italia/index.php/es/menu-cultura/aspectos-culturales-de-mexico 5. https://embamex.sre.gob.mx/italia/index.php/es/menu-cultura/aspectos-culturales-de-mexico 6. https://nuevaescuelamexicana.sep.gob.mx/detalle-ficha/3980/ 7. https://es.wikipedia.org/wiki/San_Juan_del_R%C3%ADo_(Quer%C3%A9taro) 8. https://www.bing.com/search?q=fiestas+de+san+juan+del+rio+mexico&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=fiestas+de+san+juan+del+rio+mexico&sc=10-34&sk=&cvid=03A8A359CF5C465A963CE7603401CC56&ghsh=0&ghacc=0&ghpl= 9. https://www.bing.com/search?q=procesion+de+los+farolitos+de+san+jua

n+del+rio+mexico&qs=n&form=QBRE&sp=-1&lq=0&pq=procesion+de+los+farolitosde+san+juan+del+rio+mexico&sc=6-52&sk=&cvid=6B612B4ED186416CB062BBE7A1AA5B5F&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=

10. https://secuiep.mx/
11. https://secuiep.mx/
12. https://secuiep.mx/
13. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
14. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (constitucioncolombia.com)
15. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (constitucioncolombia.com)
16. Información suministrada por las empresas Dalegip y Marel en visitas realizadas.
17. Información suministrada en la conferencia Sistema de compensación en el mercado laboral por parte del Dr. Carlos Ismael Lechuga.
18. Se anexan imagen de los Certificados de participación.

SOPORTES CETIFICADOS DE PARTICIPACION

SECUIEP® | SISTEMA EDUCATIVO CUIEP

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: CLAUDIA MARCELA OSSA QUIÑONEZ

Por su participación en la **Jornada Académica "Retos y desafíos en la administración del Capital Humano"** , celebrada dentro del Convenio de Colaboración entre el Sistema Educativo CUIEP y la Fundación Universitaria de Popayán, realizada del 17 al 21 de julio 2023.

"La sabiduría conduce a lo alto de la verdad"

San Juan del Río, 21 de julio de 2023.

Mtra. Norma L. Vargas Zúñiga
Rectora Institucional

Mtro. Humberto Hernández García
Director Académico Institucional

Imagen No 13: Certificado de participación Claudia Marcela Ossa Quiñonez

SOPORTES CETIFICADOS DE PARTICIPACION

SECUIEP® | SISTEMA EDUCATIVO CUIEP

OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA

A: LUZ ADRIANA BUITRÓN PORTILLA

Por su participación en la **Jornada Académica "Retos y desafíos en la administración del Capital Humano"** , celebrada dentro del Convenio de Colaboración entre el Sistema Educativo CUIEP y la Fundación Universitaria de Popayán, realizada del 17 al 21 de julio 2023.

"La sabiduría conduce a lo alto de la verdad"

San Juan del Río, 21 de julio de 2023.

Mtra. Norma L. Vargas Zúñiga
Rectora Institucional

Mtro. Humberto Hernández García
Director Académico Institucional

Imagen No 14: Certificado de participación Luz Adriana Buitrón Portilla