

ANÁLISIS DE LA ESCALA SALARIAL DE ACUERDO CON EL CARGO EN LA UNIDAD
DE NEGOCIO DE MINERÍA DE CARBOMAS S.A.S.

OLIVA A. CRUZ

Docente tutor
Victoria Blanquised Rivera

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGO

TRABAJO DE GRADO

TUTOR CATALINA BLANQUISET

2020

Contenido

1. Introducción	5
2. Alcance	6
3. Reseña histórica	7
4. Planteamiento del problema	9
4.1 Pregunta de investigación.....	10
4.1.1 Sistematización	10
5. Objetivos de la investigación.....	11
5.1 Objetivo general.....	11
5.2 Objetivos Específicos	11
6. Marco de referencias.....	12
6.1 Marco Teórico	12
6.2 Marco conceptual.....	14
6.3. Marco Legal	15
7. Aspectos metodológicos de la investigación	17
7.1. Fuentes y técnicas de recolección de la información	18
8. Desarrollo del proyecto.....	19
8.1 Caracterización respecto al proceso en que se determina la escala salarial en la empresa Carbomas S.A.S.	19
8.2 Trazabilidad entre cargos, funciones, responsabilidades, competencias, experiencia y escala salarial.....	23
8.2.1. Administración.	24
8.2.2. Ambiental.	26
8.2.3. Compras y Suministro.	31
8.2.4. Financiera	32
8.2.5. Laboratorio.	34
8.2.6. Logística.	36
8.2.7. Operación Minera.	40
8.2.8. Proyectos.....	46
8.2.9. Social	48
8.2.10. Seguridad y salud en el trabajo.	51

8.3	Identificación de la coherencia entre el nivel salarial y los perfiles existentes	53
9.	Recomendaciones.....	57
10.	Conclusiones.	58
11.	Referencias.....	59
12.	Lista de Cuadros y Gráficos.....	61
13.	Anexos	62

Lista de tablas

Tabla 1. Trazabilidad área de administración.	24
Tabla 2. Trazabilidad área ambiental.....	26
Tabla 3. Trazabilidad compras y suministros	31
Tabla 4. Trazabilidad área financiera.....	33
Tabla 5. Trazabilidad laboratorios	35
Tabla 6. Trazabilidad área logística	36
Tabla 7. operaciones mineras – centro de acopio	40
Tabla 8. Trazabilidad planeación.	43
Tabla 9. Trazabilidad Producción.	45
Tabla 10. Trazabilidad proyectos.....	46
Tabla 11. Trazabilidad área social	49
Tabla 12. Trazabilidad área seguridad y salud en el trabajo	51

Lista de graficas

Grafica 1. Organigrama Carbomas S.A.S.	22
---	----

1. Introducción

El crecimiento empresarial es el objetivo constante y latente que tienen todos aquellos proyectos que comienzan con la ilusión de posicionarse dentro de un determinado mercado. Para ello, es importante tener en cuenta diversos factores que inciden directamente de forma positiva o negativa dentro de una determinada Empresa. Pero sin duda, el factor más importante termina siendo su propio equipo de trabajo, dado que, es de este núcleo que se crean todos los demás procesos empresariales.

Frente a esta postura, la discusión que siempre se ha presentado dentro de las empresas es producto de las remuneraciones que perciben los trabajadores y las diferencias que esta misma puede crear dentro de una empresa. Por esta razón, muchos han sido los estudios, investigaciones y demás que se han realizado sobre temas como la escala salarial en las empresas, sus formas de creación y todo lo que concierne este importante tema.

Carbomas S.A.S. es una empresa del sector minero y de hidrocarburos que opera en Colombia, con una expansión en varias zonas del país. Esta empresa ha sido la base del trabajo de investigación que se mostrará y sobre la cual se estudiará su factor salarial y como el mismo opera dentro de sus colaboradores. Para esto, se hará un estudio documental sobre temas como salarios, operatividad de la empresa, su forma de distribución y organización, para poder determinar la incidencia salarial dentro de la forma de proyección empresarial, conociendo su forma de aplicabilidad de una posible escala salarial y todo lo que de allí se desprenda. Para esto, se contará con un estudio detallado de las formas de asignación salarial aplicables y cómo estas pueden o no generar consecuencias dentro del desarrollo de las actividades empresariales.

Esta investigación resulta de vital importancia para generar posibles comentarios y recomendaciones que puedan ser aplicados por la empresa Carbomas S.A.S. en su proceso de mejoramiento continuo y poder generar acciones positivas para lograr el posicionamiento estratégico en las regiones en donde tiene su operatividad e incidencia social.

2. Alcance

Tener la oportunidad de trabajar dentro de una empresa genera grandes expectativas para todas las personas, cada una desde su posición profesional y tratando de aportar lo mejor de sí, es tal vez la mejor carta de presentación para poder lograr que, con el tiempo, se establezcan mejores compensaciones, ascensos y oportunidades para seguir creciendo en el ámbito laboral.

Cada empresa, dependiendo del sector económico dentro del cual se desarrolle, establece sus propios criterios y requerimientos de su personal para establecer una escala salarial dentro de la cual, debe existir una relación válida y justificable en la asignación de las remuneraciones salariales que perciben sus colaboradores, tanto aquellos que tienen una relación directa como los que desempeñan sus labores indirectamente.

Carbomas S.A.S. dentro de las empresas del sector minero, se ha ido posicionando con el pasar de los años y ha logrado un crecimiento tal vez mayor de lo proyectado. De esta forma, ha tenido que venir operando desde diferentes centros de servicio desde los cuales continúan desarrollando sus actividades económicas. Esto ha ocasionado que la generación de empleo haya sufrido la necesidad de una estandarización de sus funciones y la creación de nuevos cargos y la asignación salarial de los mismos.

Visto lo anterior, se requiere realizar una investigación dentro de la cual, se realice un análisis de las asignaciones salariales de la empresa Carbomas S.A.S., para identificar posibles factores que interfieran en una adecuada y justa asignación salarial de sus colaboradores y de cómo estos mismos pueden inferir en las actividades desempeñadas.

3. Reseña histórica

HISTORIA DE LA MINERÍA EN CARBOMAS S.A.S.

Carbomas S.A.S. es una empresa perteneciente al grupo empresarial Carbomax de Colombia S.A.S., creada en el año 2015, dedicada a la comercialización de carbones y coques, teniendo como función inicial la venta y prestación de servicios a otras empresas del sector del carbón.

Para el año 2018 y con el crecimiento proyectado el grupo empresarial se decide crear la unidad de negocio de minería, enfocada en la exploración y explotación de minerales, tanto de superficie como de bajo tierra; y es ahí cuando se decide que esta unidad de negocio sería representada por Carbomas S.A.S., desde ese entonces y hasta la fecha se han producido cerca de 500 mil toneladas de carbón entre térmico y coquizable.

Actualmente la minería de Carbomas S.A.S. se encuentra estructurada en minería de superficie en el departamento de Córdoba para carbones térmicos y minería bajo tierra para carbones coquizables en Norte de Santander.

Desde el inicio de su minería hasta la fecha se cuenta con una planta de personal de aproximadamente 250 empleos directos y 150 indirectos.

Empezando con la unidad de negocio de minería, aparecen varias propuestas de minas a desarrollar y explotar en varias regiones del país, para esto se entra a revisar con el equipo técnico todas las propuestas para decidir donde iniciar explotación, la cual se optó por el proyecto Mina el Campano ubicado en el municipio de Puerto Libertador en el departamento de Córdoba.

Este proyecto inicia con una exploración en octubre de 2018 de ahí se adelantan trabajos de topografía y perforaciones, ya con esta información de certeza de los carbones en febrero del 2019 se inicia los primeros movimientos de estéril y en marzo empieza la producción de carbón.

Cuando se inicia con todo este proceso el equipo de líderes que hace la avanzada viene trasladado desde Norte De Santander donde la minería se trabaja diferente y los salarios son diferentes como también los horarios, esto generó un impacto fuerte para la operación en la consecución de personal y en poder mantener este talento dentro de la empresa, de este suceso salieron varios aprendizajes como fue la falta de estudio de mercados, de oferta de personal y de condiciones de trabajo entre otros.

Luego de solucionados estos percances se procede a pasar la operación a 2 turnos porque el aumento de producción era muy acelerado, inicialmente se trabajaba de lunes a sábado 10 horas diarias, luego se pasa a dos turnos de lunes a sábado de 11 horas diarias y finalmente se crea una 3 cuadrilla de trabajo que pasa a turnos de 12 horas diarias de domingo a domingo trabajando 5 turnos de día, 5 turnos de noche y 5 turnos de descanso. Todo este proceso sucedió entre febrero y agosto de 2019.

Estabilizando la operación y estando la mina productiva se toma la decisión de volver a la minería de carbones coquizables en Norte de Santander tomando en diciembre en operación una mina pequeña para desarrollar y explotar.

4. Planteamiento del problema

Carbomas S.A.S. es una empresa que, conforme al crecimiento que ha venido desarrollando y la determinación de nuevas funciones aplicables a su actividad comercial, ha tenido la necesidad de incrementar su personal y la generación de empleos, tanto directos como indirectos. Esto supone la creación de los perfiles profesionales requeridos y la remuneración que, acorde al perfil y las actividades elaboradas, así como también las bonificaciones que puede llegar a percibir, sea por productividad laboral o aquellas extralegales determinadas por la empresa.

Pero a diferencia de lo enunciado, la práctica muestra en un análisis previo, que las decisiones sobre la asignación salarial en la empresa Carbomas S.A.S. se dan por diversos factores totalmente ajenos a los postulados y criterios laborales sobre los cuales se debería desarrollar el mismo. De esta forma, se encuentra como en ocasiones, personas con una carga laboral más alta, son menos remunerados frente a otros trabajadores cuyas funciones son menores. De esta forma nace el interrogante de saber y conocer los verdaderos criterios en los cuales se basa la empresa para poder asignar un cargo y por ende una remuneración a un trabajador.

De esta forma, factores que no deben inferir en la asignación salarial como lo son el lugar de origen del trabajador, entendiendo que estos factores pueden llegar a ser tildados de discriminatorios, dado que, si el trabajador pertenece a una ciudad determinada, su asignación salarial puede entenderse mayor o menor según el caso, pese a que pueden llegar a desarrollar las mismas funciones y tener igualmente la misma formación académica y contar con experiencias similares. Estas acciones ocasionan que, una vez la persona esté dentro de la Empresa y conocen estas situaciones, se crean inconformidades que son expresadas ante los superiores al notar que, otras personas pueden llegar a tener una mejor remuneración sin versar de por medio una justa causal para ello.

Entendiendo lo anterior y sabiendo que, una empresa como Carbomas S.A.S. cuenta con varios centros de trabajo y operaciones y que, todos ellos, pese a desempeñar las mismas funciones, encuentran casos en los cuales la asignación salarial es diferente frente a trabajadores con las mismas funciones, el mismo cargo o en ocasiones, quienes tienen una carga inferior reciben una

mayor remuneración. Por esto, se requiere realizar un análisis que involucre el estudio de los cargos y funciones que hacen parte del personal de la empresa, para de esta forma poder identificar los factores que permiten decidir sobre la asignación de cargos y salarios y si los mismos, cuando presentan diferencias, son sustentables y legalmente aceptados.

4.1 Pregunta de investigación

¿Cuál es el proceso y los factores de determinación la asignación salarial de los trabajadores de la unidad de negocio de minería de Carbomas S.A.S.?

4.1.1 Sistematización

¿Cuál es la trazabilidad laboral que permite determinar los cargos necesarios para cumplir con las actividades económicas de Carbomas?

¿Cuáles son los factores que permiten determinar que existan diferencias salariales en trabajadores con las mismas funciones y el mismo cargo?

¿Qué proceso se adelanta dentro de la Empresa para establecer el salario de un determinado cargo?

¿Qué factores externos son tenidos en cuenta por la Empresa para determinar asignación salarial y bonificaciones extralegales?

¿Quiénes conforman el equipo de gestión humana y cuáles son los parámetros para conformar este equipo?

5. Objetivos de la investigación

5.1 Objetivo general

Analizar la escala salarial de acuerdo con el cargo de los trabajadores de la unidad de negocios de Minería para Carbomas S.A.S.

5.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los parámetros que conllevan al establecimiento de la escala salarial dentro de la empresa Carbomas S.A.S. mediante el análisis de los cargos, funciones y demás derivados.
- Determinar las consecuencias que se genera en los colaboradores desde la forma como la organización realiza la asignación salarial y la generación de nuevos aspectos para el mejoramiento de su escala salarial.

6. Marco de referencias

6.1 Marco Teórico

Existen múltiples investigaciones, artículos y opiniones respecto de la constitución de los salarios, las formas en las que este se desarrolla y los alcances que puede tener, respetando siempre los derechos de los trabajadores y sabiendo que, este salario, es la remuneración por la labor asignada y desempeñada por este mismo. Por lo cual, a continuación, se relacionarán los antecedentes ligados al objetivo de esta investigación.

Como primer elemento, encontramos la guía práctica de Sueldos y Salarios de Elía Socorro Díaz (Díaz, 2010) por medio del cual se comienza a realizar un estudio y orientación sobre la forma en la cual se debe determinar un salario y los elementos para poder asignar correctamente el mismo dentro de una determinada función. Para ellos, la autora muestra un recorrido sistemático en donde abarca, como principal cuestión, la idea de que, para poder establecer una asignación salarial, se pretende como primer elemento, un análisis del cargo que se requiere y se va a desempeñar. De esta forma se establecen cuatro puntos de orientación que se deben utilizar para crear la relación necesidad de cargo – perfil del trabajador – remuneración asignada, para que, una vez estos elementos se encuentren establecidos, la orientación hacia el salario sea la adecuada e idónea. En este punto, cabe resaltar que la autora orienta su postura hacia una adecuada remuneración salarial con vista a poder comprender y aplicar que esta remuneración debe contener elementos externos que se desarrollan dentro de la necesidad del cargo y la descripción misma. Dicho esto, es un elemento esencial de cómo llegar a establecer una asignación salarial enfocada en el entorno requerido para un determinado cargo o perfil laboral.

Como segundo elemento de referencia, se encuentra el libro de José Juárez titulado Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones (Hernández, 2015) por medio del cual, se brinda una orientación hacia la administración de las compensaciones o salarios dentro de una empresa, visto desde la parte administrativa y gerencial, específicamente sobre el grupo de talento humano. Desde su postura, el autor parte de un análisis en el cual, la empresa requiere conocer y saber cuál es su propia necesidad y entender que requiere crear un perfil adecuado para cumplir con estos requerimientos. De tal forma que no es únicamente la creación de un cargo y la asignación de un salario para el mismo, sino el trasfondo y las consecuencias que el mismo puede

generarle a la empresa y, por ende, se requiere conocer la aplicación que tendrá el mismo sobre las distintas actividades a desarrollar. Además, recalca el autor que es esencial que se dicte una ruta que permita entender que el cargo asignado si corresponde a las exigencias que se necesitan, esto es, que, si se requiere un trabajador para un cargo administrativo, el mismo tenga el nombre y la asignación adecuada, para de esta forma evitar inconvenientes entre sus propios trabajadores, promoviendo una teoría de equidad y gradualidad entre cargos y salarios.

En un tercer momento, encontramos el libro Salarios desiguales: entre la valorización del capital y la acción sindical (Insua, 2018) de la autoría de Facundo Barrera que expone una postura respecto de los salarios vista del lado del trabajador y no del empleador. Esta postura lleva a conocer como desde la visión del trabajador, la asignación salarial en muchos casos termina por ser inadecuada y no se ajusta a las condiciones reales tanto del mercado como de los requerimientos empresariales. De allí, la lucha entablada por parte de las organizaciones sindicales en la búsqueda de una materialización de la equidad dentro de la cual, teniendo como base los factores externos e internos de una empresa, se remunere de forma adecuada a sus trabajadores y no como una mera compensación mínima sin los estándares de estudio debido. Esto conlleva a que, desde el punto de vista de las agremiaciones de trabajadores, se requiere un mayor incremento en las formas de asignación de cargo y su respectiva compensación, encontrando que todo esto se origina desde el conocimiento real del equipo de talento humano y de la idoneidad de quienes tienen como función, la búsqueda, creación y asignación de los perfiles laborales.

Finalmente, se encuentra el libro titulado Los salarios y el compromiso de los trabajadores: más dinero = ¿mayor entrega? (Galicia, 2015) De la autoría de Luis Fernando Arias, en donde expresa la importancia de una buena remuneración respecto de los requerimientos específicos de un cargo. De esta forma, el autor, tras realizar un estudio en diversos países y teniendo en cuenta las condiciones propias de cada lugar, concluye que los trabajadores buscan una remuneración adecuada frente a un determinado trabajo. Por ende, también es que muchos no aceptan unas determinadas condiciones o con el tiempo, deciden renunciar al mismo encontrando que las funciones o actividades desarrolladas no concuerdan con el salario percibido.

Igualmente existen otros trabajos y escritos orientados a la enseñanza y exposición de experiencias sobre el establecimiento de escalas salariales en las Empresas, entendiendo que es necesario y de

vital importancia para las mismas contar con esta escala, dado que es la orientación adecuada para tener un orden en cuanto al talento humano y la disposición de los recursos para el personal que desempeñe sus labores. Esta escala permite además contar con un registro presupuestal exacto en cuanto a las obligaciones legales de la Empresa. Empero de lo anterior, existe y existirá una discusión abierta sobre las necesidades tanto del empresario como de los trabajadores, lo que conlleva siempre a un constante cambio de opiniones entre estos dos extremos laborales.

6.2 Marco conceptual

Los siguientes conceptos, son los relacionados con el presente trabajo y que se requieren para poder comprender la dimensión direccionada en los objetivos y por medio de los cuales se desarrollará el cumplimiento de las metas propuestas. Los mismos se relacionan con la legislación colombiana:

Salario: 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 (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

Salario en especie: 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 (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Jornal: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Salario mínimo: Salario mínimo 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 (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Jornada de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal (Código Sustantivo del Trabajo).

Empresa: Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos (RAE, s.f.).

Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Salario emocional: El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

6.3. Marco Legal

La legislación colombiana ha establecido, por medio del Código Sustantivo del Trabajo, los parámetros y requerimientos acordes a las necesidades laborales. De esta forma, como se enunció en el marco conceptual, este código define lo relativo al salario, sus tipos y disposiciones.

Para los trabajadores oficiales, se establece mediante la Constitución Política de 1991, la capacidad y las funciones propias del Congreso de la República para legislar en el país, de tal forma que de allí se desprende el ordenamiento jurídico para el establecimiento de la escala salarial en empleados oficiales (Constitución Política de Colombia, 1991).

Internacionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece diversos convenios mediante los cuales determina la igualdad en las asignaciones salariales y la necesidad de generar equitativamente los pagos a los trabajadores, por medio del Convenio 100 (Trabajo, 1951).

La Empresa Carbomas S.A.S. cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo dentro del cual establece las orientaciones para el funcionamiento acorde de sus actividades y el manejo de las relaciones entre sus trabajadores, así como el establecimiento de las obligaciones, prohibiciones, derechos y deberes tanto de la empresa como de sus colaboradores. Pero dentro de esto, no se establece una escala de asignación salarial que permita tener una noción o direccionamiento sobre la destinación de los recursos a sus trabajadores.

Pero más allá de esto, en Colombia tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia mediante su Sala Laboral, ha extendido mediante su jurisprudencia todo lo relativo al salario. Específicamente, resaltaremos lo establecido a salario y las aproximaciones que se han dado.

En un primer momento se establece el análisis de trabajo igual salario igual, estudiado por la Corte Constitucional y que ha sido de gran discusión por sus nociones y sus definiciones que han marcado un precedente y una bandera que, hoy en día, sigue vigente. De esta forma, la Corte Constitucional ha mencionado qué:

“El principio “a trabajo igual, salario igual” corresponde a la obligación para el empleador de proporcionarles a sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo. Es decir, una que provenga de la observación de elementos objetivos y no de consideraciones subjetivas, caprichosas o arbitrarias. Así pues, quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta.” (2016)

De esta forma se establece, como primer momento, que cuando las condiciones laborales de dos trabajadores sean las mismas, no debe existir una diferenciación salarial entre ellos, dado que esto vulneraría los derechos del trabajador que perciba una menor remuneración, en comparación, con aquel que, pese a desempeñar las mismas actividades, obtiene un mayor rédito económico.

Pero, además, ha establecido esta misma Corporación que no toda diferencia salarial es una vulneración a los derechos de los trabajadores, al entender que:

“[...] el empleador debe otorgar y garantizar la igualdad de trato en la relación laboral. No obstante, tal y como lo ha reconocido también esta Corporación en múltiples oportunidades, no se trata de establecer una equiparación matemática del trabajador, puesto que ‘ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales’ [...] Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida en constitucionalmente

prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente” (2016)

De esta forma, cuando estas diferencias obedezcan a factores o argumentos sustentables por parte del empleador y que deberán ser debida y oportunamente comunicados al trabajador. De esta forma, es entendible que puedan existir diferencias salariales, pero únicamente cuando las mismas puedan ser corroborarles con las condiciones de trabajo planteadas para un determinado cargo.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia, se ha referido a este tema enunciando que las diferencias salariales de trabajadores que desempeñan iguales trabajos sólo pueden justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos (2020) de tal forma que esta diferencia salarial solamente puede obedecer cuando existan de por medio razones objetivas, es decir, argumentos que puedan ser justificables y no que obedezcan a razones que causen perjuicio o discriminación contra los trabajadores. Estas razones no pueden ser relacionadas con factores como religiosos, de raza, orientación sexual o cualquier otro tipo que influya afectación a los derechos de los trabajadores.

7. Aspectos metodológicos de la investigación

La presente investigación se llevará a cabo desde un enfoque Mixto. la investigación se sustenta en las fortalezas de cada método (cuantitativo y cualitativo) y no en sus debilidades; formular el planteamiento del problema con mayor claridad, así como las maneras más apropiadas para estudiar y teorizar los problemas de investigación; producir datos más ricos y variados mediante la multiplicidad de observaciones, ya que se consideran diversas fuentes y tipos de datos, contextos o ambientes y análisis; potenciar la creatividad teórica por medio de suficientes procedimientos críticos de valoración; efectuar indagaciones más dinámicas, apoyar con mayor solidez las inferencias científicas; permitir una mejor exploración de los datos; oportunidad para desarrollar nuevas destrezas o competencias en materia de investigación, o bien reforzarlas (Viteri, 2012).

Adicionalmente, como lo afirma Quintana (2006) se parte de examinar el mundo social con la finalidad de construir teorías propositivas o construccionistas a partir de la información recolectada, es decir, se explora, describe, comprende, interpreta el mundo social y luego genera

conclusiones que servirán como soporte para la investigación, en este caso lo que se pretende estudiar es la asignación salarial dentro de una determinada empresa bajo los aspectos teóricos y jurídicos establecidos para el mencionado procedimiento. Así mismo, es descriptiva por cuanto el objeto estudiado se aborda mediante la descripción e interpretación sin la manipulación de ningún tipo de variables (Villabella, 2015).

Así las cosas, por una parte, se realiza la investigación con una revisión documental a partir del análisis de los procesos internos respecto la forma como la organización asigna los salarios, de manera complementaria se seleccionará por conveniencia unos cargos para determinar la disparidad en cuanto a la asignación salarial, aun con perfiles similares y desarrollando funciones iguales.

7.1. Fuentes y técnicas de recolección de la información

- Fuentes secundarias

Las fuentes primarias las constituyen los libros, recursos bibliográficos, revistas científicas, informes técnicos, investigaciones realizadas sobre temas similares, documentos oficiales y científicamente avalados, normas, componentes jurídicos y página web de la empresa.

- Fuentes primarias

Se cuenta como fuentes secundarias la información proporcionada por la Empresa Carbomas S.A.S. como lo es su estructura orgánica, manuales de funciones, Reglamento Interno de Trabajo.

- Población y Muestra.

La población utilizada para la presente investigación será los colaboradores de la empresa Carbomas S.A.S. los cuales se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades y que tiene en total doscientos veinticuatro (224) colaboradores distribuidos en diez equipos de trabajo, en la sede de Montelíbano, Córdoba.

- Muestra.

La muestra de la investigación será veintidós cargos, la cual resulto al aplicar la formula estadística correspondiente, tal como se muestra a continuación:

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

N	224
Z	1,96
P	0,5
Q	0,5
D	0,2
n	22

8. Desarrollo del proyecto

8.1 Caracterización respecto al proceso en que se determina la escala salarial en la empresa Carbomas S.A.S.

Carbomas S.A.S. es una empresa que nace en la región de Norte de Santander, la cual con el transcurso del tiempo y dada la alta demanda de su actividad económica, ha ido expandiendo sus zonas de trabajo. Es por esto que, dentro de sus cinco años de actividades ha logrado expandirse en varias regiones de Colombia. Por lo anterior, actualmente cuenta con dos sedes, las cuales se encuentran ubicadas en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, y en la ciudad de Montelíbano, Córdoba.

Para cumplir con las actividades desarrolladas, la empresa Carbomas S.A.S. ha distribuido sus operaciones en sus dos sedes para lo cual, ha dispuesto una estructura para cada una de ellas en la cual se desarrollan con cierta independencia, entendiéndose que se debe apreciar las condiciones propias de trabajo en cada región, así como también los factores de incidencia en cada región. Con lo anterior, la Empresa se cuenta con los siguientes elementos:

- Misión:

Exploración, explotación y comercialización de productos asociados a la minería de carbón para producir con calidad en cada producto expresada en la oferta de valor y representada en cumplir con los estándares técnicos, éticos, sociales y ambientales de nuestros compromisos.

- Visión:

Al 2021, Ser reconocidos como empresa líder en el sector minero nacional y como el productor y exportador de carbón más eficiente, confiable, responsable a nivel internacional, con estrategias de crecimiento, Estándares altos en seguridad, salud, ambiente y desarrollo sostenible, Oferta de productos de calidad verificable, demostrando que somos una empresa que sigue parámetros éticos que contribuye al bienestar y desarrollo de las partes interesadas.

La Empresa Carbomas S.A.S. se ha venido posicionando a nivel regional como una de las empresas de mayor proyección y crecimiento. Por esto, su organización ha sido de vital importancia para poder emprender este camino de crecimiento y mejoramiento constante. De esta forma, se han establecido diez áreas de trabajo de las cuales, cada una cuenta con unas funciones establecidas y una necesidad de operación para que, desde el conocimiento estratégico de estas áreas se puedan desarrollar cada una de las labores determinadas y necesarias.

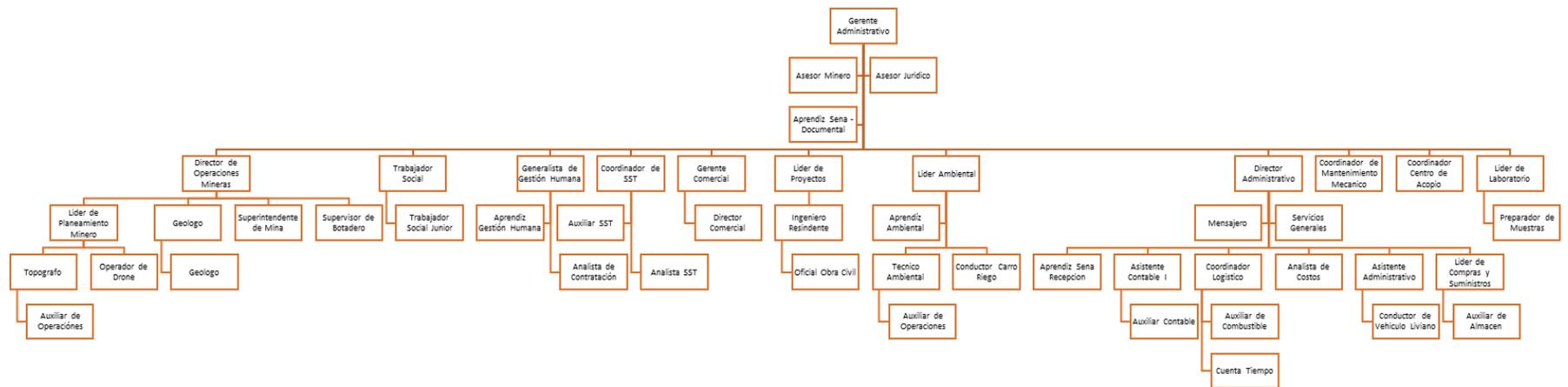
- Organigrama

Como forma de organización y estructuración empresarial, Carbomas S.A.S. ha decidido organizar y disponer de su personal en unos equipos o secciones de trabajo, las cuales se orientan a cumplir funciones específicas por medio de las cuales se desarrolla en conjunto el objeto social y económico de la empresa. Conforme a lo expuesto, los diez equipos o zonas de trabajo con los cuales dispone Carbomas S.A.S. son los siguientes:

1. Administración.
2. Ambiental.
3. Compras y suministro.
4. Financiera.
5. Laboratorio.
6. Logística.

7. Operación minera.
8. Proyectos.
9. Social.
10. Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta forma, se encuentra organizada y estructurada la Empresa, teniendo como sueldo base la asignación mínima salarial permitida en Colombia para el año 2020, esto es la suma de \$877.803 más subsidio de transporte. Adicionalmente, algunas personas conforme el cargo que desempeñe, obtienen bonificaciones extralegales por cumplimiento o desarrollo de metas, así como de producción conforme la trazabilidad pactada por la Empresa. De tal forma que el organigrama básico o general de la empresa Carbomas S.A.S. es el siguiente:



Grafica 1.Organigrama Carbomas S.A.S.

Frente a esto, entrar a establecer la escala salarial de la Empresa es un proceso de entendimiento y razonamiento sobre las actividades que se desarrolla por cada equipo de trabajo. Esto se hace necesario para comprender como, en algunos casos, algunos cargos que, frente a la escala de mando de la Empresa están en un lugar bajo, puedan percibir un mayor salario. Para lo anterior, debemos comenzar por exponer que Carbomas S.A.S. se encuentra dentro del sector minero y de hidrocarburos, sabiendo que este sector tiene una forma de manejo y disposición de los recursos, así como del equipo y personal requerido.

También es necesario mencionar que la Empresa no establece una escala salarial equitativa para los cargos, entendiéndose que, pueden existir por ejemplo dos líderes, uno para cada área de trabajo, pero los mismos por las actividades desempeñadas pueden obtener una remuneración diferente y de la cual, con argumentos sustentables, se mantiene esta diferencia salarial. Para entender mejor este punto, en el siguiente capítulo podremos mirar las funciones propias de cada cargo y entender, como pueden existir diferencias salariales.

Dentro del Manual de funciones, así como en el Reglamento Interno de Trabajo dispuesto por la Empresa, no se evidencia ni se establece una escala salarial que permita tener a sus colaboradores una orientación adecuada sobre los salarios que son percibidos conforme al cargo que desempeñan sino que los mismos son determinados directamente por el área de gestión humana de la Empresa.

8.2 Trazabilidad entre cargos, funciones, responsabilidades, competencias, experiencia y escala salarial

La Empresa Carbomas en su sede ubicada en la ciudad de Montelíbano, Córdoba, cuenta con un total de doscientos veinticuatro (224) colaboradores distribuidos en diez áreas de trabajo que anteriormente fueron descritas. De esta forma se desarrolla día a día el proceso de minería correspondiente a la actividad económica de la Empresa. Cada área de trabajo cuenta con una distribución de cargos acorde a las tareas que deben cumplir y de las cuales deben realizar una correcta aplicación de sus funciones, de tal forma que contribuyan en los tiempos estimados con los activos requeridos para el funcionamiento empresarial acorde a las necesidades del mercado.

Para esto, se entra a analizar la población elegida aleatoriamente dentro de la cual se analizará de cada cargo el objetivo de este, las funciones propias del cargo y la asignación salarial determinada para cada uno de ellos. Es necesario mencionar que la Empresa no cuenta con una escala salarial propia, sino que, por el contrario, la asignación de la remuneración se da conforme la necesidad del cargo y las determinaciones del área de talento humano lo establezcan.

8.2.1. Administración.

Esta área es la encargada de toda la parte gerencial de la Empresa. Es de aquí de donde se desprende la escala de mando dentro de Carbomas S.A.S. y desde donde se toman las decisiones más importantes y aquellas que permiten un mayor crecimiento progresivo. Esta área tiene los siguientes cargos:

Tabla 1. Trazabilidad área de administración.

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Auxiliar de liquidación de maquinaria.	Liquidar maquinaria en general de la Mina El Campano	<ul style="list-style-type: none"> • Digitar talonarios de volquetas y maquinaria diariamente. • Liquidar la maquinaria con los respectivos descuentos. • Contactar con cada propietario para conciliar la liquidación. • Revisar que la facturación este acorde a lo liquidado. • Enviar relación de liquidación al proveedor para que lo envíe a recepción en conjunto con la factura. 	\$877.803 más auxilio de transporte
Director Administrativo.	Direccionar y hacer seguimiento de la ejecución de todos los procedimientos que involucran el proyecto para garantizar continuidad, eficacia en el proceso y mejoras cuando sean necesarias	<ul style="list-style-type: none"> • Dar cumplimiento a las órdenes superiores, cuidar de la disciplina de los subalternos, del correcto y normal desenvolvimiento de labores, con tolerancia, eficacia y compromiso. • Medir resultados, comparar con los presupuestos para mantener el equilibrio entre liquidez y rentabilidad. Revisar los flujos de fondos para ver disponibilidades, requerimientos para conseguir efectivo, ordenar los 	\$3.500.000

		<p>traslados, las consignaciones y pagos con la colaboración de contabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar periódicamente índices como rotación de inventario, efectuar seguimiento de las metas de producción y su posterior comercialización para que pueda diagnosticar a tiempo situaciones anómalas de operación, supervisar con los superiores el seguimiento de explotación, producción y comercialización. • Participar en la elaboración de presupuestos anuales, índices financieros, flujos de caja, manejo de cuentas con instituciones. • Supervisar la presentación de estados financieros, que estos sean confiables. • Fijar políticas de manejo, control de los activos de la Empresa en coordinación con el Gerente Regional. • Convocar a reuniones esporádicamente, realizar diagnósticos definiendo estrategias, solución de problemas que podrían presentarse con las unidades de contabilidad, activos fijos, inventarios, tributación y costos. • Exigir la entrega de informes al personal de su dependencia, de sus actividades estrictamente laborales. • Conocer el sistema impositivo, asesorar en las transacciones impositivas por pagos mensuales, trimestral y anual. • Verificar los saldos de las cuentas bancarias de la central y sucursales. • Delegar, asignar funciones de acuerdo con los niveles de responsabilidad. • Elevar informes periódicos al Gerente Regional. 	
Mensajero.	Asegurar el transporte, recepción y envío de correspondencia o encomiendas, y demás diligencias asignadas, utilizando los medios de	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar depósitos en los diferentes bancos. • Hacer la entrega de documentación a proveedores y clientes en lugares indicados. 	\$1.420.000 más auxilio de transporte

	transportes disponibles y adecuados para el cumplimiento eficiente de su labor contribuyendo a las metas de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar cotizaciones de productos consumibles de minería. • Cambio de cheques y realización de pagos solicitados por el área contable. • Supervisar mantenimiento periódico de vehículos livianos pertenecientes a la empresa. • Transporte de personal administrativo en los vehículos a la zona minera o lugares varios de destino. • Realizar logística de actividades programadas periódicamente en instalaciones mineras de la empresa. • Cumplir oportunamente las instrucciones, sugerencias y observaciones de sus superiores. • Realizar funciones propias del cargo asignadas por su jefe inmediato y las descritas en los procedimientos. 	
--	--	---	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.2. Ambiental.

Esta área es la encargada dentro de Carbomas S.A.S. de las cuestiones ambientales, aquellas que requieran trámites como licencias o permisos ante la Corporación Ambiental Regional para temas que involucren derechos ambientales y todas aquellas cuestiones para poder continuar con las actividades económicas desarrolladas por la Empresa. Este equipo es conformado por los siguientes cargos:

Tabla 2. Trazabilidad área ambiental

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Líder Ambiental.	Garantizar el cumplimiento de la legislación ambiental vigente para el sector minero	<ul style="list-style-type: none"> • Control y seguimiento de la matriz legal ambiental de la empresa • Control y seguimiento de impactos ambientales de manera cualitativa y cuantitativa. • Llevar a cabo un buen relacionamiento con los entes privados, públicos y comunidades. 	\$2.500.000

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar estudios pertinentes para el seguimiento y control de los impactos ambientales. • Administrar y avalar las actividades realizadas por las empresas contratistas por el área ambiental. • Reporte de novedades evidenciadas en los procesos que afectan el área ambiental de la empresa. • Revisar y supervisar las funciones y responsabilidades del personal a cargo. • Proyectar los avances en términos de desmonte y tala de árboles para el pit de explotación • Planificar actividades de orden y aseo de las locaciones de la mina con el equipo de trabajo • Apoyo a Gerencia y RSE para el mantenimiento de vías externas. • Programar la actividad de humectación de vías. • Realizar controles de manejo de aguas residuales, domésticas y no domésticas. • Gestionar la disposición final de los residuos peligrosos. • Elaborar e implementar el plan de manejo integral de residuos peligrosos. • Diligenciar el registro de generación de residuos peligroso ante el IDEAM. • Realizar la caracterización de aguas residuales domésticas y no domésticas. • Gestionar el estudio de calidad de aire y ruido ambiental. • Gestionar el manejo de residuos ordinarios y aprovechamiento de residuos ambientales. • Llevar a cabo el plan del comité veedor ambiental con las comunidades. • Proyectar plan de reforestación y compensación ambiental • Garantizar la integridad física y/o seguridad de los trabajadores. • Administrar y determinar la necesidad de personal y hacer requerimiento y 	
--	--	--	--

		<p>planeamiento correspondiente para su contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entregar informe de gestión mensual. • Elaborar de procedimientos respectivos del área. • Velar por el cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de la Empresa. • Verificar y autorizar la información de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales del personal a cargo por medio de biométrico. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato; que sean de la competencia y naturaleza del cargo. 	
<p>Técnico Ambiental.</p>	<p>Garantizar la ejecución de actividades ambientales con la aplicación del método PHVA en busca del cuidado del medio ambiente en el área de la mina y sus alrededores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los riesgos medioambientales y elaborar planes frente a emergencias. • Asistir al área de trabajo social en la visita a comunidades, bajo la influencia de operaciones mineras. • Elaborar planes de ahorro y minimización de consumos (materias primas, reutilización de aguas, ...). • Implantar y mantener el sistema de gestión medioambiental de la empresa (ISO) • Tramitar los permisos y autorizaciones de vertidos. • Comunicar los planes de formación y sensibilización medioambiental a los trabajadores • Ejecutar las actividades de recolección de residuos comunes y peligrosos • Organizar los documentos de requisitos legales del área de cuidado ambiental. • Digitalizar los datos recolectados de los indicadores ambientales. • Participar activamente en los recorridos de planeación de actividades 	<p>\$1.300.000 más auxilio de transporte</p>

		<p>ambientales en compañía del líder ambiental.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llenar formatos de actividades ambientales antes de ejecutar. • Hacer registro de actividades diariamente. • Realizar las charlas en educación ambiental al personal colaborador de la mina en general. • Rotular sustancias químicas de uso en operación minera que puedan o no generar accidentes ambientales. • Verificar la información recolectada de las actividades ambientales realizadas. • Archivar los formatos previamente diligenciados antes, durante y después de la realización de las actividades • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo con la competencia y naturaleza del cargo. 	
Conductor.	<p>Realizar el transporte de personas, equipos, materiales, y combustibles para gestionar correcta oportunamente las labores o actividades del área asignada, dentro y fuera de la mina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar combustible del vehículo y realizar reparaciones menores. • Atender a las solicitudes de transporte que le sean expresadas por su jefe inmediato o por quien éste delegue. • Mantener el vehículo a su cargo en perfecto estado de aseo, presentación, funcionamiento y conservación. • Colaborar recogiendo y/o llevando personal, materiales, equipos y demás al lugar que le sea pedido u ordenado. • Informar oportunamente al área encargada del mantenimiento y reparación de los vehículos, todo tipo de fallas o daños presentados y en caso de ser necesario realizar algún tipo de correcciones mecánicas • Informar y dar su versión de los hechos frente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando se presente algún tipo de accidente que devengue trámites con aseguradoras también deberá adjuntar toda la documentación necesaria. 	<p>\$1.200.000 más auxilio de transporte</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Informar a su jefe inmediato sobre el estado del vehículo. • Informar oportunamente colisión o accidente de tránsito que se presente en cumplimiento de sus funciones. • Solicitar oportunamente los combustibles y lubricantes necesarios. • Cumplir estrictamente con las normas sobre seguridad industrial y prevención de accidentes y demás normas de tránsito dentro y fuera de la mina. • Atender a la correcta distribución de los materiales o consumibles de la operación minera que se le encomiende. • Mantener en regla todos los requisitos y documentos requeridos para el tránsito del vehículo como la licencia de conducción y los seguros exigidos por la Secretaría de Tránsito y Transportes. • Cuidar el vehículo mientras permanece estacionado. • Guardar absoluta reserva sobre los temas comentados, dentro del vehículo. • Cumplir con las disposiciones impartidas en materia de tipo administrativo o en relación con su cargo, que propendan por el bien de la operación. • Comunicarse periódicamente con la oficina en caso de encontrarse fuera del municipio. • Entregar el vehículo tan pronto haya terminado su jornada de trabajo. • Parquear el vehículo en el lugar asignado. • Cumplir con demás tareas propuestas por su jefe inmediato. • Realizar demás labores en relación con su cargo. 	
--	--	---	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.3. Compras y Suministro.

El área de compras y suministros es la encargada de tramitar y obtener todos los requerimientos necesarios, tanto de herramientas como equipos y demás que permitan desarrollar la operación minera y el cumplimiento de las actividades planteadas. De esta forma, esta área cuenta con una autonomía para el manejo y disposición de los recursos económicos y la adquisición de aquellas necesidades laborales.

Tabla 3. Trazabilidad compras y suministros

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Líder de compras y suministros.	Realizar, controlar y validar las compras que necesite la empresa en las cantidades y plazos establecidos, con los niveles de calidad necesarios y al mejor precio que permita el mercado, administrando el stock de inventarios vigente.	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en las reuniones operativas con dirección y líderes para conocer las necesidades de materiales y productos. • Solicitar cotizaciones para la compra de equipos, mercancías y materiales requeridos para el desarrollo de los objetivos de la empresa. • Coordinar la logística de entrega para el requerimiento solicitado. • Verificar que la mercancía e insumos entregada por los proveedores se encuentre acorde con las especificaciones en calidad y cantidad estipulada en los pedidos. • Verificar y validar que la información de la factura corresponda a los datos suministrados por la empresa. • Registrar en la base de datos de control de facturas la información de esta y posteriormente remitir al área de contabilidad para fines pertinentes. • Realizar las cotizaciones y obtener las mejores condiciones de calidad, servicio y costo según las órdenes de compras. • Investigar las novedades del mercado: cotizaciones, noticias del sector, entre otros. 	\$1.300.00 más auxilio de transporte

		<ul style="list-style-type: none"> • Negociar y pactar las condiciones de compras y requisiciones. • Realizar seguimiento a las devoluciones con los proveedores. • Prospectar, negociar y mantener actualizado un listado de proveedores. • Atender a los proveedores en forma personal y/o telefónica. • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato; que sean de la competencia y naturaleza del cargo. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. 	
Operador de carro servicio.	Administrar, controlar y registrar el consumo de combustible y lubricantes, mantener el equipo en buenas condiciones, reportar cualquier anomalía que se presenta el carro servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las gestiones necesarias para asegurar la ejecución en los que interviene debido al cargo. • Suministro de información del consumo en la documentación pertinente. • Verificación de información suministrada durante el turno, arqueo de combustible y lubricantes. • Responder por la aplicación de los métodos y procedimientos del sistema de control interno y velar por la calidad, eficiencia y eficacia de este. 	\$1.300.000 más auxilio de transporte

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.4. Financiera

El área financiera es la encargada de manejar y disponer del presupuesto general de la Empresa, sobre el cual se ejerce el control sobre los activos financieros de la empresa. Además, esta área debe igualmente presentar los informes pertinentes y requeridos por el área administrativa, en aras

de ejercer el respectivo control financiero y el estado de activos – pasivos de la empresa. Esta área cuenta con los siguientes cargos:

Tabla 4. Trazabilidad área financiera

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Analista de costos.	Realizar y analizar los costos de operación e inversión de todas las áreas que comprende Mina El campano	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar detalladamente las liquidaciones de toda la maquinaria y equipos para auditar la veracidad de la información. • Organizar y separar los libros auxiliares de contabilidad para realizar el informe de costos. • Verificar que toda la información en los libros auxiliares pertenezca a Mina Campano. • Revisar que toda la facturación del mes esté cargada en los libros contables. • Hacer seguimiento a la no generación de sobre costos en las diversas áreas de la mina. • Seguimiento a horas de maquinaria diariamente. • Revisión de facturación de contabilidad vs costos operaciones mina campano. 	\$2.200.000
Asistente contable I.	Apoyar el proceso financiero en todo lo que el personal operativo y directivo requiera	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y conciliar las cuentas contables de la empresa. • Clasificar adecuadamente de acuerdo con los centros de costos existentes los documentos contables. • Registrar en el software contable facturas de compra, factura de venta, recibos de caja y notas contables, teniendo en cuenta los diferentes descuentos que apliquen. • Recibir y registrar los documentos de caja menor que se les han entregado. • Apoyar en la elaboración de los informes financieros y contables que la empresa requiera. 	\$1.400.000 más auxilio de transporte

		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en las actividades de nómina y tesorería. • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo con la competencia y naturaleza del cargo. 	
Tesorero.	Llevar un registro contable general del proceso financiero. Proporcionar información veraz y directa cuando el director lo solicite	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en los comités internos cuando se requiera de su asistencia. • Crear, actualizar la base de datos de los clientes y proveedores. • Verificar que los pagos a los proveedores se hagan en las fechas acordadas. • Elaborar informes sobre el estado de cuentas por cobrar a proveedores. • Revisar facturas de combustible con detalle de distribución por centros de costos. • Revisar facturas de servicio de celular y fijo con detalle de distribución por centro de costos. • Realizar la Compra de pasajes aéreos con tarjeta de crédito. • Revisar liquidación y facturas de servicios de cargador. • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo con la competencia y naturaleza de su cargo. 	\$2500.000

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.5. Laboratorio.

El área de Laboratorio es la encargada de procesar e identificar las pruebas y muestras, tanto de carbón como de coque que sean comercializadas por la Empresa. Ellos son quienes determinan la calidad de estos productos, lo que conlleva el precio que se establecerá en el mercado, tanto para compra como venta de este. Cuenta con los siguientes cargos:

laboratorios

Tabla 5. Trazabilidad laboratorios

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Líder de laboratorio.	Garantizar que la información suministrada es compatible con la requerida y gestionar actividades que conlleven a la calidad del muestreo	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar y autorizar la información de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales del personal a cargo. • Atender solicitudes de chequeo. • Capacitar al personal implicado en el área de laboratorio acerca de los procedimientos adecuados para los trabajos a realizar. • Realizar los registros y reportes diarios de la información obtenida de los análisis en el programa establecido por la empresa. • Generar reportes a los directamente implicados en producción. • Realizar periódicamente inter - laboratorios para la comparación de resultados. • Recolectar información de otros laboratorios a los cuales se solicita los servicios. • Realizar el requerimiento mensual de insumos y herramientas. • Realizar costos mensuales teniendo en cuenta la distribución de análisis por cada centro de operaciones. • Realizar la distribución de los equipos de muestreos (bolsas, sacos, costales y palas). • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo con la competencia y naturaleza del cargo. 	\$1.200.000 más auxilio de transporte

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.6. Logística.

El área de logística es la encargada de coordinar y adecuar las instalaciones con las herramientas necesarias para la operación y producción de la planta. Sobre ellos recae la administración de los recursos y la disposición para que se puedan llevar a cabo las distintas actividades día a día. Cuentan con los siguientes cargos:

Tabla 6. Trazabilidad área logística

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Conductor vehículo liviano.	Realizar el transporte de personas, equipos, materiales, y combustibles para gestionar correctamente las labores o actividades del área asignada, dentro y fuera de la mina.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar combustible del vehículo y realizar reparaciones menores. • Atender a las solicitudes de transporte que le sean expresadas por su jefe inmediato o por quien éste delegue. • Mantener el vehículo a su cargo en perfecto estado de aseo, presentación, funcionamiento y conservación. • Colaborar recogiendo y/o llevando personal, materiales, equipos y demás al lugar que le sea pedido u ordenado. • Informar oportunamente al área encargada del mantenimiento y reparación de los vehículos, todo tipo de fallas o daños presentados y en caso de ser necesario realizar algún tipo de correcciones mecánicas • Informar y dar su versión de los hechos frente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando se presente algún tipo de accidente que devengue trámites con aseguradoras también deberá adjuntar toda la documentación necesaria. • Informar a su jefe inmediato sobre el estado del vehículo. • Informar oportunamente colisión o accidente de tránsito que se presente en cumplimiento de sus funciones. • Solicitar oportunamente los combustibles y lubricantes necesarios. • Cumplir estrictamente con las normas sobre seguridad industrial y prevención 	\$1.200.000 más auxilio de transporte

		<p>de accidentes y demás normas de tránsito dentro y fuera de la mina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender a la correcta distribución de los materiales o consumibles de la operación minera que se le encomiende. • Mantener en regla todos los requisitos y documentos requeridos para el tránsito del vehículo como la licencia de conducción y los seguros exigidos por la Secretaría de Tránsito y Transportes. • Cuidar el vehículo mientras permanece estacionado. • Guardar absoluta reserva sobre los temas comentados, dentro del vehículo. • Cumplir con las disposiciones impartidas en materia de tipo administrativo o en relación con su cargo, que propendan por el bien de la operación. • Comunicarse periódicamente con la oficina en caso de encontrarse fuera del municipio. • Entregar el vehículo tan pronto haya terminado su jornada de trabajo. • Parquear el vehículo en el lugar asignado. • Cumplir con demás tareas propuestas por su jefe inmediato. • Realizar demás labores en relación con su cargo. 	
Coordinador logístico.	<p>Coordinar la logística de volquetas y camionetas en la Mina El Campano de forma ordenada, eficiente y eficaz, generando resultados de disponibilidad de equipos favorables que permitan la continuidad de la operación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar informe quincenal de disponibilidad de volquetas. • Entregar informe de análisis de tiempos y recorridos • Realizar la distribución de los equipos en las diversas zonas de trabajo según lo requiera la operación. • Verificar la información de los talonarios con las planillas de control de viajes. 	<p>\$1.500.000 más auxilio de transporte.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de documentación actualizada de los equipos y operadores a los propietarios. • Reunirse una vez por semana con los operadores para socializar novedades de la semana. • Autorizar ingresos y salida de los vehículos • Realizar contacto con propietarios para coordinar la salida e ingreso de los equipos por mantenimientos preventivos. • Reporte de novedades a los propietarios sobre los equipos y/o operadores. • Brindar apoyo a los equipos cuando requieren soporte técnico en mina. • Organizar, dirigir, supervisar y coordinar el trabajo del personal a su cargo, los cuales influyen en los procesos de la empresa. • Dirigir al personal encargado de controlar el número de viajes realizados por turno. • Llevar el control de las planillas de la cuenta tiempos. • Seguimiento de las fallas mecánicas que presenten las volquetas cuatro manos. • Reportes de novedades del personal cuenta tiempo y operadores de volqueta cuatro manos. • Organizar y programar los vehículos para la operación • Programar los mantenimientos preventivos de los vehículos • Hacer seguimiento a los equipos que se encuentra en mantenimiento correctivo. • Llevar y registrar control de hora de inicio y fin de los vehículos. • Firmar talonarios de los contratistas al final del turno • Presentar informe de gestión diario, quincenal y mensual. 	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Reportar a la dirección administrativa y demás organismos de control de la empresa, los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en el ejercicio de sus funciones. • Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, Manuales de Funciones, procedimientos, y demás normas establecidas en la empresa al personal a cargo. • Mantener estricta confidencialidad de la información que se maneja en la empresa. • Verificar diariamente los movimientos con los equipos a su cargo, tanto carbón como estéril. • Coordinar con los líderes de área de los diferentes frentes de trabajo, la disponibilidad horaria para realizar los movimientos programados. • Coordinar con los conductores asignados los traslados internos, la entrega del material y la planeación de rutas. • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo con la competencia y naturaleza del cargo. 	
Cuenta tiempos.	Verificar y llevar control de producción mediante la supervisión del movimiento de las máquinas y el material estéril	<ul style="list-style-type: none"> • Compilar información acerca de los movimientos de la maquinaria y material desde producción. • Informar al jefe inmediato (Coordinador logístico) sobre las condiciones las vías. • Verificar la información recopilada al finalizar la jornada de su labor. • Comunicar continuamente al jefe inmediato las condiciones de los vehículos disponibles para ser ocupados por la operación. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. 	\$1.000.000 más auxilio de transporte.

		<ul style="list-style-type: none"> • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	
--	--	--	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.7. Operación Minera.

El área de operación minera se subdivide en varias áreas alternas las cuales, desarrollan conjuntamente las actividades mineras requeridas y diarias para cumplir con la actividad económica de Carbomas S.A.S., así como también todo el proceso general de la Empresa. La distribución y los cargos con los que se cuenta son los siguientes:

Tabla 7. operaciones mineras – centro de acopio

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Coordinador centro de acopio.	Dirigir y controlar las actividades del centro de acopio proporcionando la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimiento y control del proceso de cribado del material. • Supervisar la correcta conformación de mezclas según las órdenes autorizadas, con el apoyo de los supervisores de los centros de acopio. • Realizar seguimiento al cumplimiento de los mantenimientos de maquinaria y equipos en la planta de operación. • Realizar actas de barridos e inicio de pilas. • Archivar pre-operacionales de molinos, recibos de mezcla, recibos de remisión de muestra, aforos, actas de carbón, actas control y corte de carbón/mezcla, actas de barridos e inicios de pilas. • Verificar la información registrada en báscula con la información de inventarios de la oficina principal • Controlar la operación de contratistas. • Hacer seguimiento y apoyo de los resultados de muestra entregadas a laboratorio para calidades. 	\$2.500.000

		<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimiento y control a obras en el centro de acopio. • Reportar accidentes y/o incidentes de manera inmediata. • Solicitar pedidos de los materiales necesarios para el cumplimiento de las operaciones de carbón • Garantizar los despachos según la programación. • Asegurar y mantener el buen estado del centro de acopio. • Llevar los costos del centro de acopio. • Entregar al 100% y de manera satisfactoria la operación del área de carbón (corte mensual). • Verificar y autorizar la información de horas extras, festivos y dominicales del personal a cargo. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. • Coordinar con el área de logística el despacho de material. • Realizar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato de acuerdo a la competencia y naturaleza del cargo. 	
Operador cargador.	Contribuir al despacho de material, realizando el llenado de vehículos de carga tipo "Mulas", apoyando al logro de las metas de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer el llenado de vehículos de carga para el transporte de material (carbón). • Realizar la alimentación a la maquinaria de cribado. • Hacer las pilas de carbón cuando el material es recibido. • Recoger y clasificar según se requiera el material producto después de las operaciones de la criba. • Transportar material hasta los espacios designados dentro del centro de acopio. • Mantener el Cargador Frontal en condiciones óptimas para su buen funcionamiento. • Llevar a cabo instrucciones diarias del jefe inmediato o plan de trabajo definidos antes o durante la operación. 	\$1.700.000 más auxilio de transporte.

		<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento del talonario diario del Cargador Frontal registrando horario. • Inspeccionar la zona de trabajo antes de empezar sus labores, especialmente a la circular cerca de excavaciones verificando los bordes • Llenar pre - operacional de maquinaria. • Reportar el estado de la maquina al comienzo de su labor. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	
Operador criba.	Asegurar la operación del cribado de carbón y de la máquina de cribado durante la operación para la clasificación del material por granulometría.	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir en la alimentación a la maquinaria de cribado. • Verificar la correcta clasificación según se requiera después de las operaciones de la máquina clasificadora. • Hacer el cambio de la maya clasificadora, rodillo y la banda de transporte de material en la máquina clasificadora. • Limpieza general de la maquinas después de su operación. • Hacer revisión general de la maquina clasificadora. • Reportar el estado de la maquina al comienzo de su labor. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. • Y demás actividades relacionadas con su labor y asignadas por su jefe inmediato. 	\$877.803 más auxilio de transporte.
Supervisor de operaciones.	Garantizar en conjunto con el Coordinador de Centro de Acopio la ejecución de actividades asignadas al personal a cargo.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la programación de producción de material según los requerimientos del cliente y realizar la programación de despachos. • Realizar supervisión del proceso de cribado del material. • Llevar registro de novedades. • Revisar el cumplimiento de los mantenimientos de maquinaria y equipos en la planta de operación. 	\$1.200.000 más auxilio de transporte.

		<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar las obras en el centro de acopio. • Reportar accidentes y/o incidentes de manera inmediata. • Indicar material de despachos según los requerimientos de los clientes • Mantener el buen estado del centro de acopio. • Reportar nómina y novedades. • Coordinar logística el despacho de material. • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	
--	--	--	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

Tabla 8. Trazabilidad planeación.

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Director de planeación y producción.	Planificar, organizar, dirigir y controlar la producción de minerales, obtención del producto terminado con control de calidad, así como los proyectos y obras, consideradas en los planes de corto, mediano y largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que, dentro de su área de competencias, se respeten las políticas, estándares y procedimientos establecidos para la industria minera. • Recomendar relevantes parámetros de referencia que deban ser alcanzados en las distintas áreas de operaciones, que permitan mejorar los procesos vigentes para alcanzar los objetivos planificados. • Asegurar la entrega oportuna de las toneladas previstas, respetando la calidad del producto final. • Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de la Empresa. • Verificar y autorizar la información de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales del personal a cargo. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; 	\$8.000.000

		<p>posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato; que sean de la competencia y naturaleza del cargo. 	
Líder de planeamiento minero.	Desarrollar el planeamiento minero a corto y mediano plazo, estimación y selección de equipos y el cálculo de las reservas mineras, en el marco de las políticas de planificación minera.	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar las proyecciones de producción de acuerdo con las indicaciones del jefe inmediato. • Proyectar el ingreso de maquinaria y equipos para la operación. • Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de la Empresa. • Verificar y autorizar la información de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales del personal a cargo por medio de biométrico. • Apoyar en las distintas áreas para que el área de la mina se encuentre en lo planteado en el PTO • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. • Reportar desviaciones que se presenten durante la operación. • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato; que sean de la competencia y naturaleza del cargo. 	\$3.500.000
Operador de Drone.	Todo lo dispuesto y relativo con el manejo, control y vigilancia del dron de la Empresa para el desarrollo de las actividades requeridas.	<ul style="list-style-type: none"> • Control y pilotaje del equipo DRONE. • Levantamiento topográfico con DRONE. • Procesamiento de datos arrojados por DRONE. • Procesamiento de imágenes y generación de planos y mapas. • Apoyo en labores de campo requeridas por el equipo de topografía. 	\$1.800.000 más auxilio de transporte.

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

Tabla 9. Trazabilidad Producción.

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Operador Bulldozer.	Adecuar el suelo para la correcta deposición de material estéril, aportando al aprovechamiento del espacio y a la prevención de accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Retirar la capa vegetal en lugares de requerimientos de la labor. • Realizar la limpieza de la cabina de control de la máquina. • Llenar pre - operacional de maquinaria. • Hacer el ripado de material estéril. • Construir plazas en terrenos irregulares. • Reportar el estado de la máquina al comienzo de su labor. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	\$1.850.000
Operador excavadora.	Realizar la explotación y cargue carbón y/o material estéril para garantizar la producción.	<ul style="list-style-type: none"> • Retirar la capa vegetal y material estéril para la explotación de mineral. • Llenar volquetas con material producto de la explotación (Capa vegetal, Material estéril, o Carbón). • Realizar la limpieza de la cabina de control de la máquina. • Llenar pre - operacional de maquinaria. • Reportar el estado de la máquina al comienzo de su labor. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	\$1.950.000
Operador múltiple.	Asegurar que las labores de producción se mantengan en constante ejecución mediante la operación de los diferentes vehículos.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las actividades de acuerdo con la maquinaria que le fue asignada. • Reportar novedades de las tareas al jefe inmediato. • Revisar el estado de los vehículos al momento de recibirlos. • Llenar pre - operacional de maquinaria. 	\$1.950.000

		<ul style="list-style-type: none"> • Reportar el estado de la maquina al comienzo de su labor. • Atender a los requerimientos del jefe de producción. • Y demás actividades relacionadas con su labor. 	
Técnico en minas.	Garantizar la limpieza del material producto de la extracción (Carbón).	<ul style="list-style-type: none"> • Atender a los llamados del jefe de producción (jefe inmediato) • Apoyar al jefe de producción en el área. • Comunicar novedades al jefe inmediato sobre las tareas en el área de producción. • Reportar novedades del personal en el área. • Reportar las situaciones en el área de producción. • Verificar la calidad del carbón. 	\$1.200.000 más auxilio de transporte.

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.8. Proyectos.

Carbomas S.A.S. dentro de su organización, establece el área de proyectos como aquella encargada de adelantar y ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las actividades de operación minera. De tal forma que de esta área se desprende la distribución de tareas y la ejecución de estas, que serán adelantadas por el área de operación minera. Cuentan con los siguientes cargos:

Tabla 10. Trazabilidad proyectos

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Líder de proyectos.	Coordinar, garantizar y validar cada una de las actividades en el área de la Construcción y Obras Civiles.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimiento a los informes presentados por los Ingenieros residentes a cargo. • Asignar el personal idóneo para la ejecución de las obras. • Especificar y precisar los métodos de ejecución más adecuados según la actividad que se esté realizando. 	\$3.800.000 con una bonificación adicional de \$800.000.

		<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los contratistas del área cumplan con el objetivo pactado. • Exponer ante la junta directiva los proyectos para su aprobación. • Reportar de inmediato cualquier falla o avería que presenten los equipos y maquinarias situados en la obra, de esta manera se evitan accidentes y se ordena la reparación inmediata de los mismos. • Elaborar y presentar ante la junta directiva un reporte de los avances de la obra. • Elaborar el presupuesto de la obra. • Justificar los costos de los materiales utilizados en las obras. • Justificar sobrecostos • Reportar costos del área. • Verificar y autorizar la información de horas extras, recargos nocturnos, festivos y dominicales del personal a cargo por medio de biométrico. • Diligenciar el formato de solicitud de horas extras y novedades; posteriormente enviarlos en las fechas acordadas al área correspondiente. • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato y que sean de la competencia y naturaleza del cargo. 	
Oficial de obra civil.	Dirigir y llevar cabo la realización de obras civiles.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a compañeros en la realización de la obra. • Velar por el cumplimiento de las actividades en el área. • Planear labores a realizar diariamente. • Reportar avance de obra periódicamente. • Supervisar las labores del personal en la obra. • Orientar al personal a cargo, sobre la realización de tareas. • Hacer la selección del material que se usara en la obra, teniendo en cuenta la calidad de este 	\$1.950.000

		<ul style="list-style-type: none"> • Hacer organización y repartición del personal en las diferentes actividades de la obra. • Realizar mediciones para dimensionar el área que se utilizara en la obra. • Montaje de estructuras de andamios cuando aplique. • Hacer montaje de techo (trabajo en alturas) cuando aplique. • Instalación de mayas y tubería de soporte para la delimitación de áreas. • Realizar mampostería en avance de la estructura. • Nivelar terreno para inicio y continuidad de la obra. • Realizar la tina de niveles para la cimentación de obra. • Fundición de estructuras metálicas en la cimentación de obra. • Figuración de acero para la construcción de montajes y soportes estructurales. • Pintar las estructuras metálicas de la obra contribuyendo al mantenimiento de esta. • Realización de acondicionamiento final de la obra. • Realizar demás funciones asignadas por el jefe inmediato; que sean de la competencia y naturaleza del cargo. 	
--	--	--	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.9. Social.

El área social de Carbomas S.A.S. es la encargada direccionar y adelantar las acciones necesarias para el mejoramiento de las relaciones laborales, personales, familiares y demás, de las cuales se orienta un compromiso por parte de la Empresa tanto con sus trabajadores, así como con la comunidad. De esta forma, La Empresa conlleva un correcto funcionamiento de todo su órgano estructural y su talento humano, para lo cual dispone de los siguientes cargos:

Tabla 11. Trazabilidad área social

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Trabajador Social Junior.	Apoyar con la implementación de las actividades definidas en el Plan De Gestión Social de Carbomas.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las actividades de diálogo con las comunidades. • Relacionar las quejas de la comunidad del mecanismo de quejas. • Levantar actas de reuniones, asistencias y registro fotográfico de las acciones llevadas a cabo. • Apoyar las actividades realizadas por el área Social • Mantener comunicación permanente con el jefe inmediato para asegurar el cumplimiento del Plan de Gestión Social. • Apoyar la contratación de la compañía para dar cumplimiento con la selección de mano de obra no calificada de las comunidades. • Actualizar base de datos de partes interesadas. • Presentar informes de actividades semanalmente. • Cumplir con las demás funciones asignadas por su jefe inmediato. 	\$1.600.000 más auxilio de transporte.
Trabajador Social 1.	Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para gestionar su calidad de vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Información, orientación y asesoramiento de acción social a personas, grupos e instituciones. • Detección, estudio, valoración y/o diagnóstico de las necesidades y problemas sociales. • Prevención de la aparición de situaciones de riesgo social. • Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social en el área de bienestar social de individuos, grupos y comunidades. • Intervención. Atención directa, rehabilitación e inserción social de 	\$5.000.000

		<p>personas, grupos, instituciones y comunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión y seguimiento del trabajo realizado. • Promoción de la creación, desarrollo y mejora de recursos comunitarios, iniciativas e inserción social. • Fomentar la integración, participación organizada y el desarrollo de las potencialidades de personas, grupos y comunidades para la mejorar su calidad de vida. • Evaluación. • Organización y gestión de servicios sociales y recursos humanos. • Función de coordinación, desarrollo de mecanismos eficaces o redes de coordinación interinstitucional y/o entre profesionales. • Investigación de problemas sociales, de la realidad social. • Las que se determinan en el Reglamento del SAD. 	
Trabajador Social 2.	Liderar las actividades del área social de Carbomas en el Proyecto El Congo.	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar y desarrollar talleres de socialización con las comunidades étnicas, no étnicas y autoridades municipales del área de influencia del Proyecto El Congo. • Acompañar y participar en el proceso de consulta previa y lineamientos de participación en las comunidades del proyecto El Congo. • Levantar, tabular y presentar informes del medio socioeconómico del Estudio de Impacto Ambiental. • Formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan de Gestión Social. • Velar por el cumplimiento de contratación de mano de obra local. • Reportar eventos no deseados con comunidad, identificación de riesgos sociales-comunitarios. • Mantener al día el Mecanismo PQR del proyecto El Congo. 	\$2.000.000

		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las negociaciones de servidumbre y compensaciones de la Empresa. • Levantar actas de reuniones, asistencias y registro fotográfico de las acciones llevadas a cabo. • Mantener comunicación permanente con el jefe inmediato para asegurar el cumplimiento del plan de actividades. • Presentar informes de actividades semanalmente y a fin de cada mes. • Cumplir con las demás funciones asignadas por su jefe inmediato. 	
--	--	---	--

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.2.10. Seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo es la encargada de velar por las acciones tendientes a mejorar y coordinar las acciones para velar por el cumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos por la Empresa. De esta forma también se establecen los mecanismos para que los encargados de esta área se orienten a la atención requerida en materia de salud por parte de los trabajadores de la Empresa. Los cargos establecidos en esta área son:

Tabla 12. Trazabilidad área seguridad y salud en el trabajo

CARGO	OBJETIVO	FUNCIONES	SALARIO
Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Apoyar las actividades en la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Procurar el cuidado integral de su salud. • Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. • Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. • Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 	\$1.300.000 más auxilio de transporte.

		<ul style="list-style-type: none"> • Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. • Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 	
<p>Auxiliar de Enfermería.</p>	<p>Entregar una atención de enfermería integral, humanizada, eficiente y oportuna a trabajadores enfermos o que requieran primeros auxilios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar actividades de medicina preventiva y del trabajo • Atención primaria de personal que sufra accidente de trabajo o presente condición de salud. • Fomentar el autocuidado a través de estrategias de prevención. • Desarrollo al programa de estilos de vida Saludable • Seguimiento de indicadores de gestión del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de contagio de COVID-19, desordenes musculo esqueléticos y protección respiratoria. • Brindar los primeros auxilios a toda persona que lo requiera • Seguimiento a trabajadores con enfermedades preexistentes. • Establecer campañas en pro a la prevención de contagio de COVID-19. • Desarrollo de campañas a las comunidades del entorno de influencia de la mina, con el fin de incentivar en el autocuidado. • Apoyo a mediciones de alcoholemia, glucometrías y presión arterial a los trabajadores. • Realizar mediciones de temperatura a todo el personal y realizar seguimiento a condiciones de salud por enfermedades respiratorias. • Archivar la documentación correspondiente a la gestión de la Salud en el Trabajo • Y todas aquellas que se deriven. 	<p>\$1.000.000 más auxilio de transporte.</p>

Enfermero.	Entregar una atención de enfermería integral, humanizada, eficiente y oportuna a trabajadores enfermos o que requieran primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y desarrollar actividades de medicina preventiva y del trabajo • Atención primaria de personal que sufra accidente de trabajo o presente condición de salud. • Fomentar el autocuidado a través de estrategias de prevención. • Desarrollo al programa de estilos de vida Saludable • Seguimiento de indicadores de gestión del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de contagio de COVID-19, desordenes musculo esqueléticos y protección respiratoria. • Brindar los primeros auxilios a toda persona que lo requiera • Seguimiento a trabajadores con enfermedades preexistentes. • Establecer campañas en pro a la prevención de contagio de COVID-19. • Diseño y desarrollo de campañas a las comunidades del entorno de influencia de la mina, con el fin de incentivar en el autocuidado. • Apoyo a mediciones de alcoholemia, glucometrías y presión arterial a los trabajadores. • Realizar mediciones de temperatura a todo el personal y realizar seguimiento a condiciones de salud por enfermedades respiratorias. • Y todas aquellas que se deriven. 	\$2.000.000
------------	---	--	-------------

Fuente: creación propia con información tomada del área de gestión humana

8.3 Identificación de la coherencia entre el nivel salarial y los perfiles existentes

Conforme a lo expuesto, procederemos a realizar el análisis entre las diferentes áreas de trabajo de Carbomas S.A.S. para comprender las posibles desigualdades que existen a nivel salarial entre sus cargos, teniendo en cuenta las funciones por ellos desempeñada y las distintas condiciones que

pueden llegar a determinar algún tipo de acción u orientación a tener estas desigualdades salariales sin algún sustento válido y sustentable. Para esto miraremos los siguientes casos:

- En el área administrativa encontramos el cargo de mensajero el cual cuenta con una asignación salarial de \$1.420.000 y en el área ambiental encontramos a un conductor con una asignación salarial de \$1.200.000. En este punto existe una diferencia salarial de \$200.000 la cual no encuentra un sustento válido entendiendo que, en un primer momento, se encuentran en el mismo nivel de mando y, además, cuentan con funciones similares y las cuales, al ser relacionadas, no conllevan a materializar que exista una diferencia sustentable en cuanto a las funciones para poder determinar que, en este caso particular, el mensajero obtenga una mayor remuneración que el conductor. Al indagar a profundidad, encontramos que los requerimientos del perfil requerido para ambos cargos son similares y no existe una diferencia sustancial que conlleve a entender que se pueda dar una mayor remuneración a uno de los dos cargos.
- Frente al caso del mensajero, también podemos relacionarlo con el cargo de auxiliar de enfermería, que obtiene una remuneración de \$1.000.000. Esto demuestra una clara desigualdad salarial, entendiendo que el cargo de mensajero no requiere un perfil profesional con una determinada formación académica, mientras que el cargo de auxiliar de enfermería si requiere una formación académica que le permita desempeñar sus actividades, así como la respectiva licencia o tarjeta profesional que lo acredite como profesional del área de la salud.
- Igualmente encontramos como el cargo de mensajero, tiene una mayor asignación salarial frente al cargo de líder de compras y suministros. El primero de ellos, como ya se mencionó, cuenta con una asignación de \$1.420.000 mientras que el líder de compras y suministros obtiene una remuneración mensual de \$1.300.000. En este caso específico, la diferencia no es sustentable entendiendo que, como primer factor de análisis encontramos que el segundo de los cargos cuenta con la designación de líder, esto nos lleva a entender que tiene un nivel superior en cuanto a la escala de mando. Además de esto, cuenta con un abanico de funciones con una mayor carga, lo que requiere y exige una mejor remuneración. Finalmente, este perfil profesional de líder de compras y suministros tienen unos requerimientos de formación académica para poder desempeñar esta función, por ende, al tener que cumplir una serie de requisitos en cuanto a formación académica, que no requiere el cargo de mensajero, se debería

contar con una mejor y mayor asignación salarial. Con este caso, podemos concluir que existe un factor externo que incide en la determinación de los salarios para determinados cargos que es totalmente ajena a situaciones laborales y que, claramente, se pueden entender como acciones de discriminación laboral y desigualdad salarial.

- En el área financiera se encuentra otra situación de desigualdad salarial frente a tres cargos. El primero de ellos que es el analista de costos cuenta con una remuneración de \$2.200.000, el tesorero cuenta con un salario de \$2.500.000 mientras que el asistente contable tiene una remuneración de \$1.400.000. Debemos comenzar por exponer que para esa situación específica, el asistente contable es un contador público titulado y es quién tiene, conforme a sus funciones, la mayor carga laboral dentro de la empresa Carbomas S.A.S., de esta forma que, frente al analista de costos existe una diferencia salarial de \$800.000 y frente al tesorero una diferencia de \$1.100.000, lo cual genera una brecha en la remuneración percibida y que, tras evidenciar el perfil requerido para cada cargo, encontramos que la diferencia salarial no es sustentable o valorable, visto que no existe tampoco una diferencia sustentable en funciones, únicamente en el nombre del cargo es lo que podría exponerse como diferencia aceptable, pero que en cuanto a funciones y perfil, no se ve materializada dicha diferencia.
- Frente a la designación del cargo de coordinador, encontramos que en dos de estos cargos existe una diferencia salarial amplia y que debe ser analizada. Por una parte, encontramos el coordinador logístico quién tiene una asignación salarial de \$1.500.000 mientras que el coordinador de centro de acopio obtiene una remuneración de \$2.500.000, por lo que frente a dos cargos de mismo nivel existe una diferencia de \$1.000.000. Las funciones de cada uno van acorde al área en donde se encuentran, pero frente a su cargo de coordinador, el cual exige los mismos requisitos profesionales y de formación académica, son los mismos. Desde este punto no se visualiza la razón laboral que permita entender esta diferencia salarial, por lo que se entendería que también obedece a factores externos que no deberían inferir en las asignaciones dadas. Conforme a lo expuesto y al postulado visto en el marco teórico, encontramos que, al existir un mismo cargo, así se desarrolle en dos áreas distintas, estos deben contar con las condiciones similares y la asignación salarial de forma equitativa sin que medie una diferenciación entre los mismos que obedezca a factores no laborales.
- En el área social se visualiza una situación adicional frente a la desigualdad salarial de dos cargos que se encuentran en el mismo nivel. Esto es sobre los cargos Trabajador social 1 que

tiene una asignación salarial de \$5.000.000 y el Trabajador social 2 que tiene un salario de \$2.000.000. Frente a este cargo en particular encontramos que las exigencias y requisitos de formación profesional son similares y sin existir una diferencia considerable para ejercer dicho cargo. Adicionalmente, las funciones son las mismas y con la orientación a cumplir las metas trazadas por la Empresa Carbomas S.A.S., por ende, no se encuentra un factor laboral que permita entender cómo, en esta área y frente a estos dos cargos, existe una diferencia salarial de \$3.000.000. Así las cosas, este es el principal y más representativo caso de la desigualdad salarial que subsiste en la Empresa y por lo que se pueden llegar a ocasionar dificultades e inconvenientes entre los trabajadores, esto al entender que para el caso que mencionamos, no es entendible como dos personas con la misma formación, cumpliendo con funciones similares, puedan tener una brecha salarial tan grande. Este tipo de situaciones son las que conllevan a que el ambiente laboral no pueda desarrollarse bajo las mejores condiciones, toda vez que claramente existe una desigualdad que no es atribuible a situaciones de trabajo, sino que confiere totalmente a factores externos. Particularmente este caso nos ocupa, al saber que quién tiene una mayor asignación salarial en esta área tiene una relación familiar con los directivos de la Empresa, y es este factor el que determina que obtenga una mayor remuneración. Situaciones como estas son las que se deben prevenir y evitar en las empresas, dado que se le debe dar una mayor importancia a la labor desempeñada por el trabajador, a sus funciones y su formación académica y no simplemente a factores externos como lo pueden llegar a ser lazos familiares.

9. Recomendaciones.

Al observar la situación salarial de la empresa Carbomas S.A.S. y las claras desigualdades que se presentan frente a sus trabajadores, se hace necesario emitir las siguientes recomendaciones:

- Se hace necesario realizar una reestructuración y renombramiento de los cargos, toda vez que esto conlleva a que se asignen cargos sin tener en cuenta factores como el nivel de mando o de injerencia dentro de la Empresa. Esto lo observamos al analizar los cargos de coordinador y como entre ellos, que desempeñan la misma labor en distintas áreas, se genera una desigualdad salarial y se establecen factores externos que pueden llegar a inferir en el ambiente laboral al entender como dos personas que ostentan el mismo cargo pueden tener diferencias salariales entre ellos.
- Conforme a lo anterior, también se hace necesario analizar desde la parte de gestión humana la asignación de cargos a determinadas áreas, encontrando el caso de los conductores que, al encontrarse dentro de una determinada área, pueden tener una mayor remuneración salarial cuando las funciones desempeñadas son similares, entrando únicamente a diferenciar estos factores el área al que se encuentren asignados.
- Se debe realizar un ajuste en las condiciones de cada cargo para que, conforme a la formación profesional y a la experiencia requerida para cada cargo, puedan realizarse las modificaciones salariales necesarias para mejorar las condiciones de aquellos trabajadores que, pese a tener una adecuada formación profesional o contar con una experiencia destacable, no obtienen la asignación salarial que se ajuste a sus condiciones laborales.

10. Conclusiones.

- Existe una diferencia salarial en los cargos de la empresa Carbomas S.A.S. que no son sustentables o atribuibles a situaciones laborales, sino que por el contrario, son cuestiones externas las que influyen en la asignación de salarios y remuneraciones económicas a sus trabajadores.
- La distribución de áreas de trabajo por parte de la Empresa conlleva a que ciertas áreas asignen una mejor asignación salarial a sus trabajadores, frente a quienes desempeñan el mismo cargo en otras áreas, teniendo que cumplir con las mismas funciones.
- No existe una escala salarial fija y determinada para los cargos de la empresa Carbomas S.A.S. y por ende los salarios se asignan conforme a la necesidad de personal y al perfil que se requiera, así como también influyen otros factores que alteran estas remuneraciones generando situaciones de inequidad frente al salario percibido por los trabajadores.
- Las situaciones de desigualdad salarial conllevan a que dentro de la Empresa se generen situaciones de conflicto e inconformidad de los trabajadores que, al desempeñar el mismo cargo, ven como la remuneración percibida por otros en su mismo nivel es mayor aun cuando las condiciones y las funciones son las mismas o con gran similitud.

11. Referencias

T-369 (Corte Constitucional 2016).

SL3857 (Corte Suprema de Justicia 2020).

Código Sustantivo del Trabajo. (1951). Colombia.

Constitución Política de Colombia (Congreso de la República 1991).

Díaz, E. S. (2010). *Sueldos y Salarios. Guía práctica*. Plaza y Valdéz S.A.

Galicia, L. F. (2015). *Los salarios y el compromiso de los trabajadores: más dinero = ¿mayor entrega?* Bonilla Artigas Editores.

Hernández, J. O. (2015). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria.

Insua, F. B. (2018). *Salarios desiguales: entre la valorización del capital y la acción sindical*. Miño y Dávila.

Pearson. (5 de 5 de 2018). <http://www.pearsonenespanol.com/>. Obtenido de http://www.pearsonenespanol.com/docs/librariesprovider5/2018-college-open-resources/administracion_de_la_compensacion_3e/anexo-1.pdf?sfvrsn=3bece8b2_2

Pearson. (5 de Mayo de 2018). *Pearson en Espanol*. Obtenido de http://www.pearsonenespanol.com/docs/librariesprovider5/2018-college-open-resources/administracion_de_la_compensacion_3e/anexo-1.pdf?sfvrsn=3bece8b2_2

Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 47-84. Recuperado el 20 de junio de 2020, de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>

RAE. (s.f.). Obtenido de RAE.

Sanchez, J. M. (s.f.). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71398638.pdf>

Secretaria del Senado. (24 de Agosto de 2020). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Senado, S. d. (1950). *Código sustantivo del Trabajo*. Obtenido de http://secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Trabajo, O. I. (1951). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración en hombres y mujeres.

Villabella, C. (2015). *Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Viteri, N. C. (2012). La investigación mixta, estrategia andragógica fundamental para fortalecer las capacidades intelectuales superiores. *RES NON VERBA*, 22.

12. Lista de Cuadros y Gráficos.

Cuadro No.1: Trazabilidad área de administración.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.2: Trazabilidad área ambiental.	30
Cuadro No.3: Trazabilidad área Compras y Suministro.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.4: Trazabilidad área Financiera.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.5: Trazabilidad área de Laboratorio.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.6: Trazabilidad área de Logística.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.7: Trazabilidad área de Operación Minera – Centro de acopio.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.8: Trazabilidad área de Operación Minera – Planeación.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.8: Trazabilidad área de Operación Minera – Producción.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No.9: Trazabilidad área de Proyectos.	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro No 10: Trazabilidad área Social.	51
Cuadro No 11: Trazabilidad área de Seguridad y Salud en el Trabajo.	¡Error! Marcador no definido.

13. Anexos

Anexo No. 1. Organigrama Carbomas S.A.S. 22