



Universidad
Externado
de Colombia

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Dirección de Desarrollo Gerencial

FORMAS MÁS ADECUADAS DE CONTRATACIÓN Y MODELOS DE SALARIOS

Legalidad, efectividad y
Productividad

BANCÓLDEX - Formación Empresarial

Noviembre 11 2014

TEMARIO A DESARROLLAR

1. ¿Qué espera la Gente de las Empresas?
 - Generación de Empleos dignos
 - Trato acorde con la Ley.
 - Equidad y Justicia en la administración de personal.

2. ¿Qué esperan las Empresas de la Gente?
 - Compromiso
 - Lealtad.
 - Hacer la diferencia: Competitividad y Productividad.

TEMARIO A DESARROLLAR

3. Contrato de Trabajo

- Importancia del contrato de trabajo.
- Elementos del contrato de trabajo.
- Tipos de contrato de trabajo.
- Período de prueba.

4. Selección de Personal

- Importancia de la Selección de Personal.
- Algunos Pasos del Proceso de Selección

TEMARIO A DESARROLLAR

5. La Intermediación Laboral

- Posibilidades.
- Riesgos.
- Optimización de la tercerización.
- Empresas de servicios temporales.
- Contratación de servicios de apoyo (Aseo y Cafetería – Vigilancia).
- Responsabilidad del Empresario.

6. Salarios

- Modalidades.
- Obligaciones - Prohibiciones.
- Salario mínimo.
- Salario variable.
- Salario por objetivos.

TEMARIO A DESARROLLAR

7. Prestaciones Sociales Derivadas de los Contratos

- Prima de Servicios.
- Dotaciones.
- Auxilio de cesantías – intereses.
- Auxilio de transporte.
- Prestaciones sociales en caso de muerte.

8. Afiliaciones Obligatorias que Genera la Contratación Laboral

- Caja de compensación.
- A.R.L.
- Fondos de Pensiones.
- E.P.S.



¿QUÉ ESPERA LA GENTE DE LAS EMPRESAS?

¿QUÉ ESPERA LA GENTE DE LAS EMPRESAS?

- Generación de Empleos Dignos
- Trato acorde con la Ley.
- Equidad y Justicia en la administración de Personal



¿QUÉ ESPERAN LAS EMPRESAS DE LA GENTE ?

¿QUÉ ESPERAN LAS EMPRESAS DE LA GENTE?

- Compromiso
- Lealtad.
- Hacer la Diferencia : Competitividad y Productividad



CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22 Código
Sustantivo de Trabajo –
C.S.T.

DEFINICIÓN CONTRATO DE TRABAJO

“...Contrato de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada subordinación cumpliendo ordenes de la segunda y recibiendo por su labor una remuneración.

Quién presta el servicio se denomina empleado, quien lo recibe y remunera, **empleador** y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario...”

ELEMENTOS CONTRATO DE TRABAJO

Elementos Generales de un C.T.

- Capacidad
- Consentimiento
- Objeto y Causa Lícito

Elementos Esenciales de un C.T.

- Prestación personal del servicio
- Continua Subordinación
- Retribución económica o Remuneración

CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

POR SU FORMA

- Verbal
- Escrito

POR SU DURACIÓN

- Término fijo
- Término indefinido
- De obra o labor

CONTRATO REALIDAD

¿QUÉ ES?

¿CÓMO SE TIPIFICA?

PERÍODO DE PRUEBA Artículo 76 C.S.T

- Es la etapa inicial del C.T. que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del empleado, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.
- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y **no puede exceder los dos (2) meses**; aquellos contratos inferiores a un año el periodo de prueba no debe ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.
- Terminar un contrato de trabajo en Período de Prueba genera prestaciones sociales aunque exime del pago de la indemnización.



SELECCIÓN DE PERSONAL

SELECCIÓN DE PERSONAL

¿Qué es Selección de Personal?

Escogencia de una o más personas que se **adaptan** a la empresa, al cargo y a las condiciones que se plantean y que puede **ofrecerse y cumplirse** por parte de la empresa.

Importancia de la Selección

- Conocimiento de la Persona
- Que el futuro empleado nos conozca, sepa nuestras expectativas, qué puede esperar de nosotros, qué le vamos a ofrecer.
- Ser claros y transparentes desde el principio de la relación
- Condiciones y tipo de contrato
- Tener perspectivas de lo que la persona espera de la compañía. Sus intereses, sus retos, sus motivaciones.

Documentación Mínima

SELECCIÓN DE PERSONAL

CANDIDATO

CARGO

MOMENTO

ADECUADO

LOS PASOS DEL PROCESO

- Recepción de solicitudes
- Pruebas de idoneidad
- Entrevistas
- Verificación de datos y referencias
- Examen médico
- Entrevista con el superior inmediato
- Decisión de contratar
- Comunicación al candidato
- Ubicación

MODELOS DE SELECCIÓN

❑ COLOCACIÓN

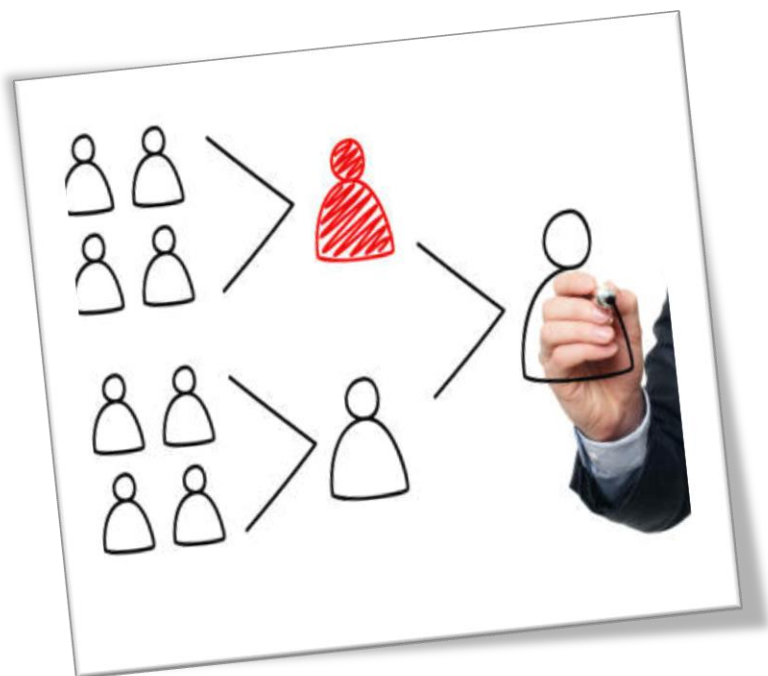
- Un candidato, una vacante

❑ SELECCIÓN

- Varios candidatos, una vacante

❑ CLASIFICACIÓN

- Varios candidatos, varias vacantes



INTERMEDIACIÓN LABORAL

INTERMEDIACIÓN DE PERSONAL

¿Qué es la Intermediación o Tercerización?

Contratación de Personal a través de terceras personas para cumplir una labor en la compañía.

Alternativas de Tercerización

- Empresas de Servicios Temporales.
- Outsourcing.
- Contratación del Servicio a través de terceros (Vigilancia, Aseo y Cafetería).

Responsabilidad del Empresario que Terceriza

- Solidaridad.
- Responsabilidad Social.
- Seguimiento al Contratista.



SALARIOS

SALARIOS

☐ Artículo 127 C.S.T.

“Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa al servicio, sea cual fuere la denominación que se adopte...”

PAGOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO (Art. 127 C.S.T.)

Constituye salario:

- La remuneración ordinaria, fija o variable
- Primas (definidas como salario)
- Sobresueldos
- Bonificaciones habituales
- Horas extras
- Valor del trabajo en día de descanso obligatorio
- Porcentaje sobre ventas y comisiones

SALARIO VARIABLE

Salario Variable

- Comisiones
- Por Cumplimiento de Objetivos

Propinas (Art. 131 CST)

No constituyen salario, pero no pueden pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador.

Salario Integral

Puede pactarse con trabajadores que devenguen una retribución ordinaria igual o superior a diez (10) SMMLV, siempre que se pacte por escrito.

SALARIO

- Salario Mínimo Legal Mensual Vigente**

- \$616.000

- Salario Mínimo Integral Mensual Vigente**

- \$8.008.000

- Subsidio de Transporte Mensual Vigente**

- \$72.000

- No se paga mientras el trabajador esté disfrutando vacaciones



PRESTACIONES SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS

PRESTACIONES SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS

Auxilio de Transporte:

Hasta dos SMMLV.

Calzado Vestido de Labor:

Hasta dos SMMLV. Tres veces al año (30 abril, 30 agosto, 20 diciembre).

Cesantías:

Un mes de salario por cada año o fracción. Se paga a la terminación del contrato o mediante liquidaciones parciales. Se debe tomar como base el último salario mensual siempre que no haya habido variación en los últimos tres meses. Si la hubo o el salario es variable, se toma como base el promedio de lo devengado en el último año o en todo el tiempo si fuere menor.

Intereses de Cesantías:

12% anual (1% mensual). Se pagan en enero o al el retiro del trabajador si se produjese antes, o, cuando se realizan retiros parciales.

PRESTACIONES SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS

Prima de Servicios:

Quince (15) días de salario. Se paga a quien labore todo el semestre o proporcionalmente por fracción. (30 de junio o 20 de diciembre). Se liquida con el promedio mensual de lo devengado durante el semestre.

Vacaciones:

Quince (15) días hábiles continuos. Si el trabajador labora los sábados, éstos se tienen en cuenta. Se liquidan con el último salario devengado.

Subsidio Familiar:

Tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) SMMLV, o que sumados sus ingresos con los de su cónyuge, no superen los seis (6) SMMLV. Lo paga la Caja de Compensación Familiar



AFILIACIONES OBLIGATORIAS QUE GENERA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

AFILIACIONES OBLIGATORIAS

- Caja de Compensación Familiar **
- Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) **
- Fondo de Pensiones ***
- Fondos de Cesantías ***
- E.P.S. ***

** Empleador

***Trabajador





OTROS ASPECTOS IMPORTANTES A CONOCER

DOCUMENTACIÓN DE INGRESO

- Carpeta del Trabajador.
- Hoja de Vida.
- Referencias Escritas y Confirmadas.
- Exámenes Médicos de Ingreso.
- Certificados Policía, PGN, CGR, Boletín deudores morosos.
- Diplomas y Certificaciones Académicas.
- Certificación de entrega de funciones.

CONSERVACIÓN DE LA HISTORIA DEL TRABAJADOR

Importancia:

- Para ayudarle al plan de carrera del trabajador.
- Para proteger la empresa de posibles actuaciones en contra (demandas, temas pensionales, certificación de afiliaciones obligatorias).
- Para tener seguimiento del trabajador.
- Para expedir certificaciones futuras (obligatoriedad).
- Para actuar ante entes certificadores.



CONTRATACIÓN DE EXCELENCIA

ERRORES DE LA CONTRATACIÓN

- Contratar con base en decisiones viscerales.
- Solo ver la trayectoria académica o laboral.
- Solo ver una recomendación.
- Correr a contratar para satisfacer el área o cumplir el tiempo.
- Contratar a alguien “grande” para el cargo.
- Contratar a quien no va a realizar su mejor esfuerzo aunque tiene los requisitos.
- No contar con el convencimiento del superior inmediato.
- Contratar por remuneración mucho menor que la anterior.
- Contratar para complacer a alguien.

ENTONCES... ¿QUÉ ES CONTRATAR CON EXCELENCIA?

Es asegurar la armonía razonable entre:

- Características
- Valores
- Cualidades
- Competencias
- Potencial
- Aspiraciones

Del candidato y...

- El estilo de mando, manera de ser, cualidades y defectos de jefes y colegas.
- La cultura.
- Las políticas de remuneración y de desarrollo.
- Las posibilidades de crecimiento del área y del cargo.



GRACIAS

www.bancoldex.com

