

Proceso de contratación del talento humano

Breve descripción:

Este componente formativo tiene como finalidad, definir los procedimientos, orientaciones y actividades contractuales y precontractuales basándose en normas, decretos o leyes que rigen el modelo de contratación del país, debido a que estos procesos son de carácter legal y normativo.

Septiembre 2024

Tabla de contenido

Introducción	4
1. Contrato de trabajo.....	5
1.1. Contenido del contrato.....	5
1.2. Clases de contratos.....	6
2. Inducción, capacitación, adiestramiento y evaluación del desempeño	9
2.1. Inducción.....	9
2.2. Capacitación	10
2.3. Adiestramiento	10
2.4. Evaluación del desempeño	11
3. Terminación y liquidación del contrato	12
3.1. Liquidación del contrato de trabajo	13
3.2. Indemnización	13
3.3. Programas de revinculación laboral.....	13
Síntesis	15
Material complementario.....	16
Glosario	17
Referencias bibliográficas	18
Créditos	19



Introducción

El proceso de contratación del talento humano debe respetar la jurisprudencia constituida en Colombia. Las organizaciones, sean de carácter público o privado, nacionales o extranjeras, no pueden apartarse de los preceptos contemplados en la ley. Deberán ceñirse por lo reglamentado en la norma en todo lo que haga referencia a lo laboral.

Por lo tanto, este proceso es el inicio de la labor que realiza el área del talento humano en las organizaciones, definida como una de las funciones específicas, es el área responsable de la vinculación de los futuros colaboradores o clientes internos.

Los procesos anteriores a la contratación son el preámbulo de las funciones generales y estas mismas, como se observó anteriormente, pueden ser delegadas a otras organizaciones o personas expertas (tercerización).

Partiendo que se ha finalizado el proceso de selección y que se cuenta con el candidato a colaborador o cliente interno, se realizará la vinculación legal de acuerdo con la normativa vigente en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), temática que se estudiará en el presente componente formativo.

1. Contrato de trabajo

La legislación laboral de Colombia, reglamentada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), es la norma que regula todo lo que tiene que ver con la situación laboral del talento humano en las organizaciones.

La definición de lo qué es el contrato en Colombia se encuentra en el Capítulo I. Definición y normas generales. Art. 22 del C.S.T., el cual se cita textualmente para conocer lo que expresa la ley sobre el particular:

- a) Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
- b) Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Los elementos del contrato se encuentran señalados en el C.S.T. Art. 23, el cual es muy específico y relaciona los elementos sobre el particular, estos elementos que en la ley describen y tipifican cuando se da una relación contractual, son:

“La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes... Un salario como retribución del servicio”.

1.1. Contenido del contrato

Cuando se pacta entre las partes intervinientes, es decir, patrono y empleado, un contrato, en este caso laboral, debe perfeccionarse de acuerdo con la legislación laboral

en Colombia, la cual reglamenta las cláusulas y los aspectos generales a desarrollar según las características, para que tenga vida jurídica.

Los elementos que contiene el contrato de trabajo son:

- Identificación y domicilio de las partes.
- Labor o trabajo a ejecutar.
- El lugar del trabajo.
- Salario.
- Forma y período de pago.
- Lugar y fecha de celebración.
- El período de prueba.
- Las obligaciones.
- Las prohibiciones.
- Causales especiales de terminación.
- Las correspondientes firmas de las partes intervinientes.

1.2. Clases de contratos

Los contratos de trabajo consagrados en la legislación laboral de Colombia y que se suscriben entre las partes (patrón, empleado), para todo tipo de empresas sean nacionales o extranjeras con domicilio en el país, públicas o privadas, se rigen por las diferentes condiciones.

Los elementos que contiene el contrato de trabajo son:

a) Por la forma en que se suscriben

Definidos en el Capítulo IV del C.S.T. Modalidades del contrato (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato) Art. 37:

“El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”.

b) Por la duración del contrato

- Duración indefinida

Art. 47 C.S.T. Es importante estar revisando la normativa que trata estos temas, porque constantemente es modificada por parte de la rama legislativa. Actualmente, la ley hace referencia sobre este tipo de contrato, señalando que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo (núm. 2. C.S.T.).

- Contrato término fijo

Artículo subrogado por el Artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

c) Contrato duración de la obra o labor determinada

Art. 45 C.S.T.: “en este tipo de contratos, muy utilizados en actividades o el ramo de la construcción, al tratarse de vigencias muy concretas se pacta una obra con plazos de entrega, últimamente se utilizan para transferencia de conocimiento se vincula a profesionales o expertos en áreas concretas para que desarrollen investigaciones”.

d) Contrato de aprendizaje

Art. 30 Ley 789 de 2002. Se suele utilizar este tipo de contrato en aprendices SENA (formaciones para el desarrollo humano), con la promesa de que al terminar su etapa de formación ingrese a la empresa a desarrollar su práctica laboral. La ley ha establecido el proceso de

contratación, teniendo en cuenta el tamaño de las organizaciones, así mismo, será el número de aprendices a contratar.

Importante

Para el contrato a término, fijo (Decreto 2663 de 150):

- Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisara por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
- No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

2. Inducción, capacitación, adiestramiento y evaluación del desempeño

Luego de la contratación, la empresa realiza una inducción, capacitación, adiestramiento y evaluación del desempeño, los cuales se explican a continuación.

2.1. Inducción

En el momento que se realiza la vinculación o se finiquita por ambas partes (empleador, empleado), el contrato de la persona que hará parte de la organización, es responsabilidad del área de talento humano. De igual manera, proporcionarles a los colaboradores o cliente interno la información básica sobre los antecedentes y la filosofía misional de la organización, para desempeñarse en sus actividades de manera satisfactoria.

Los objetivos propuestos en la inducción, son dar a conocer a todo el talento humano de la organización, la filosofía, políticas, normas, reglamento interno y seguridad laboral, generalmente es el líder del área quien realiza la inducción al nuevo personal, utilizando los elementos que su experiencia le dicta.

En organizaciones con manejo administrativo y gerencial, se delega a la gestión del talento humano esta responsabilidad, la cual con expertos, diseñan en sus planes de acción, programas o tipos de inducción. Cada organización elige lo que deben conocer los colaboradores en el momento de ingreso a sus puestos de trabajo. Esta información debe ser importante para el correcto desempeño en las funciones que realizará.

Básicamente existen dos tipos de inducción:

- **General**

Es la información que se le entrega al colaborador o cliente interno de la organización, para que se apropie de la razón de ser (incluye la misión y la visión).

- **Específica**

Es la información pormenorizada que debe conocer el colaborador o cliente interno, sobre sus funciones específicas y el área de trabajo para desempeñarse mejor (puesto de trabajo).

2.2. Capacitación

Hoy en día existen diversas organizaciones (outsourcing) o, como se ha venido relacionando, personas naturales (tercerización), dedicadas a prestar este tipo de transferencia de conocimiento como un valor agregado, para que la empresa dedique toda su capacidad productiva (rentabilidad, crecimiento empresarial) al logro de sus objetivos.

Se ha podido demostrar que los colaboradores que son capacitados en sus puestos de trabajo, tienen más sentido de pertenencia y son más comprometidos al logro de las metas organizacionales, porque también redunda en beneficios personales (ascensos laborales, cambio en su entorno social y laboral).

2.3. Adiestramiento

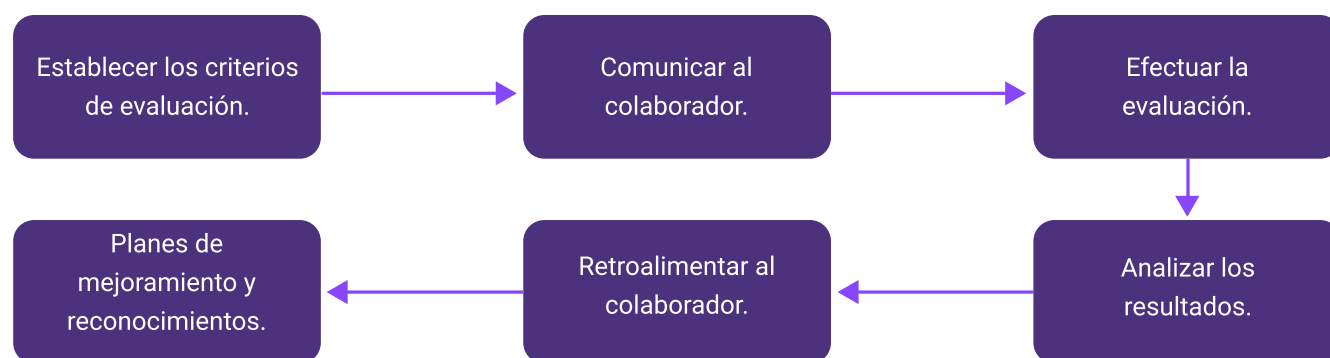
Es el proceso mediante el cual se desarrollan técnicas de enseñanza-aprendizaje, buscando mejorar y especializar los saberes de los colaboradores y desarrollar habilidades y destrezas, para que logren los objetivos en su puesto de trabajo.

2.4. Evaluación del desempeño

Con esta técnica se pretende retroalimentar al talento humano en procura de mejorar los procesos que realiza de manera sistemática. Incluye la revisión del comportamiento laboral para reconocer sus méritos y corregir sus debilidades, y lo que se pretende cuando se realiza, es tomar decisiones de selección, ascensos y salarios. Permite llevar un registro histórico del clima laboral y generalmente se realiza cada año o cuando se concluye el contrato.

Dentro de las ventajas de la evaluación del talento humano están:

Figura 1. Proceso de evaluación



3. Terminación y liquidación del contrato

Después de haber culminado las etapas de selección y contratación, en algunos casos dispendiosas, agotadoras y fatigantes, tanto para las organizaciones como para los colaboradores o clientes internos y llevar estos últimos un tiempo laborando, en algunos casos realizando transferencia de conocimientos y estar vinculado mediante una de las modalidades descritas de contratación vigentes en la ley de Colombia, estos mismos contienen unas cláusulas para finalizarlos.

Existen fundamentalmente dos maneras que, de acuerdo con la legislación laboral colombiana, permiten dar por terminado el contrato de trabajo; estas son:

- **Justa causa**

En el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 62, se detallan todas las causales por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo, las cuales se aconseja revisar. El mismo artículo hace referencia, para que tanto el patrón como el trabajador, dispongan o si es el caso, invoquen las cláusulas que den por terminado en la vía jurídica el contrato por las partes intervinientes, estos mismos literales del artículo deben ser plasmados en las cláusulas del contrato que se acuerde por las partes que le dan vida jurídica a ese documento.

- **Sin justa causa**

“El que se haya pactado una labor, oficio, mediante un documento (Contrato de trabajo) y en el mismo se hayan establecido las cláusulas correspondientes (deberes, derechos, prohibiciones), es el que permite el término de estricto cumplimiento entre las partes, suele pasar que alguna de esas partes NO cumple lo que se conoce como terminación de manera

UNILATERAL, para esta situación, cuando el patrono da por terminado el contrato laboral, debe cumplir con lo estipulado en la legislación laboral, reconociendo una indemnización y liquidación”. (Código Sustantivo del Trabajo)

3.1. Liquidación del contrato de trabajo

Cuando se realiza la terminación de un contrato de trabajo por cualquier motivo, es deber de las organizaciones en la dependencia responsable (Talento Humano), realizar la respectiva liquidación del contrato en los tiempos y condiciones establecidos por la legislación laboral de Colombia, so pena de recibir por parte del Ministerio de Trabajo las correspondientes sanciones y multas. En el caso de las entidades públicas, se verían por parte del ministerio público (Procuraduría General de la Nación) sancionadas como falta grave, con suspensión de la actividad pública.

3.2. Indemnización

El Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, como referente de la legislación laboral en Colombia, ha establecido los parámetros o las condiciones con las cuales procede a reconocerse o repararse el daño al terminar unilateralmente lo pactado, cuando se rompe el vínculo contractual, debiendo pagar el equivalente a 30 días por año o fracción.

3.3. Programas de revinculación laboral

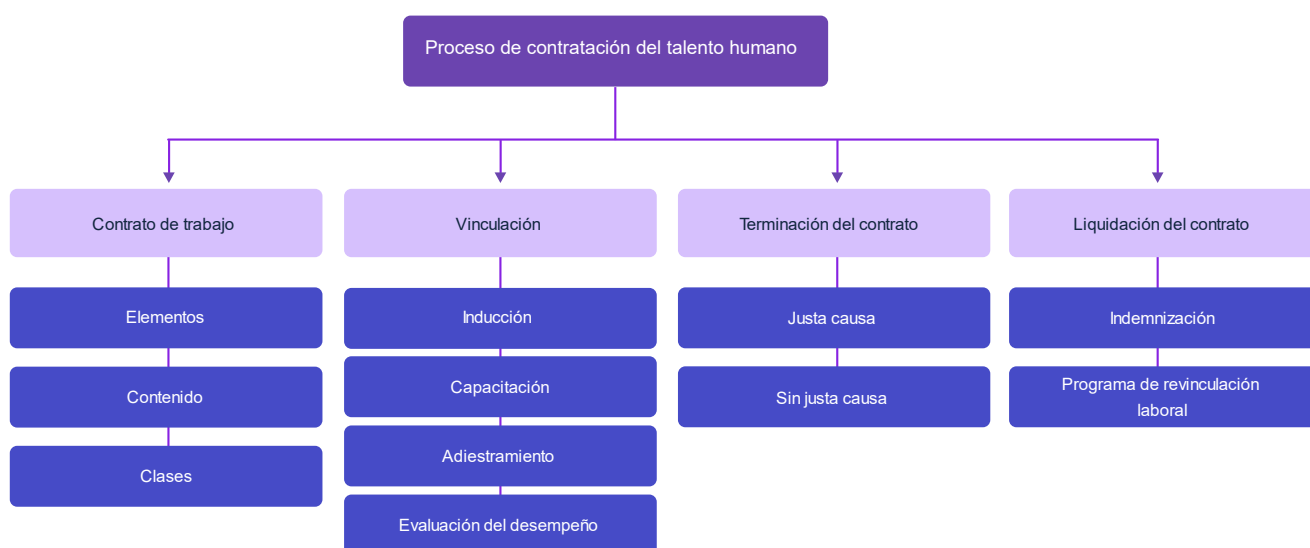
Cuando un colaborador es desvinculado de la organización por situaciones de la misma, la ley contempla programas que se le deben brindar a efecto de ser reincorporado laboralmente.

Actualmente, instancias gubernamentales han sido creadas para apoyar este proceso a través del desarrollo de programas de Servicio Público de Empleo, que ofrecen servicios como:

- Capacitación al desempleado.
- Beneficios económicos mientras se encuentra en cese laboral (pago hasta por seis meses de la seguridad social (salud, pensión) y subsidio familiar).
- Asesoría en busca de empleo (ofertas laborales, intermediación).
- Emprendimiento empresarial.

Síntesis

A continuación, se presenta a manera de síntesis, un esquema que articula los elementos principales abordados en el desarrollo del componente formativo.



Material complementario

Tema	Referencia	Tipo de material	Enlace del recurso
Contrato de trabajo	Economía Desde Casa. (2021). Tipos de contrato de trabajo (video). YouTube.	Video	https://www.youtube.com/watch?v=QgyfQ65FD-E
Contrato de trabajo	Actualícese Video. (2020). Contrato de trabajo: ¿cuáles son válidos en Colombia? (video). YouTube.	Video	https://www.youtube.com/watch?v=Q1-uBqsqlNo

Glosario

Capacitación: proceso de enseñanza y aprendizaje que busca mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados para un mejor desempeño en sus funciones.

Contrato: acuerdo legal entre dos partes donde una persona se compromete a prestar un servicio personal a otra persona o entidad, bajo la dependencia y subordinación de la segunda, a cambio de una remuneración.

Desempeño: grado de cumplimiento y eficacia con que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades asignadas en el trabajo.

Evaluación: proceso de revisión y análisis del desempeño de los empleados con el fin de mejorar su rendimiento, identificar necesidades de capacitación y tomar decisiones sobre ascensos y salarios.

Inducción: proceso de integración de un nuevo empleado a la organización, proporcionando información sobre la empresa y sus políticas para que se desempeñe adecuadamente.

Trabajo: actividad que realiza una persona en favor de otra a cambio de una retribución económica.

Referencias bibliográficas

Alcaldía de Bogotá. (s.f.). Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Proceso de contratación.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/proceso-de-contratacion#:~:text=El%20contrato%20de%20trabajo%20se,ser%C3%A1%20reconocido%20con%20una%20remuneraci%C3%B3n>

Secretaría del Senado. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Créditos

Nombre	Cargo	Centro de Formación y Regional
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable del ecosistema	Dirección General
Olga Constanza Bermúdez Jaimes	Responsable de línea de producción	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Orlando Vidal Perdomo	Experto temático	Regional Risaralda
Didier Andrés Ospina Osorio	Experto temático	Regional Risaralda
Ana Catalina Córdoba Sus	Evaluadora instruccional	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Andrés Felipe Herrera Roldán	Diseñador de contenidos digitales	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Luis Jesús Pérez Madariaga	Desarrollador full stack	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Jaime Hernán Tejada Llano	Validador de recursos educativos digitales	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Margarita Marcela Medrano Gómez	Evaluador para contenidos inclusivos y accesibles	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Daniel Ricardo Mutis Gómez	Evaluador para contenidos inclusivos y accesibles	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia