

PROGRAMA 40 MIL PRIMEROS EMPLEOS

“Es Talento, No Palanca”

MANUAL OPERATIVO

VERSIÓN 2.0.

MINISTERIO DEL TRABAJO

VICEMINISTERIO DE EMPLEO Y PENSIONES

DIRECCIÓN DE GENERACIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y SUBSIDIO FAMILIAR

JULIO DE 2015

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO LEGAL	4
3. GENERALIDADES DEL PROGRAMA.....	5
• 3.1 Objetivo y esquema general	5
• 3.2 Esquema general.....	5
• 3.3 Poblaciones objetivo.....	6
• 3.4 Actores	6
• 3.5 Recursos	8
• 3.6 Costos operativos del programa	10
4. PROCESOS OPERATIVOS	12
• 3.1. Identificación de jóvenes.....	12
3.1.1. Promoción y convocatoria.....	12
3.1.2. Registro de hoja de vida	12
3.1.3. Orientación ocupacional, inscripción al programa y remisión a capacitación.....	13
3.1.4. Remisión al proceso de Capacitación	14
3.1.5. Remisión al proceso de matching.....	15
• 3.2. Calificación y clasificación de vacantes	15
4.2.1 Promoción del programa y gestión empresarial	16
4.2.2 Registro y validación de la empresa en el SPE.....	17
4.2.3 Inscripción y validación de vacantes	18
• 3.3. Matching y selección	19
• 3.4. Monitoreo a la relación laboral.....	21
• 3.5. Reporte de novedades	24
5. REPORTE DE INFORMACIÓN	24
ANEXO A.....	25
ANEXO B.....	28
ANEXO C.....	33
ANEXO D.....	34
ANEXO E.....	36
ANEXO F	40

1. INTRODUCCION

El presente Manual Operativo (MO) es la guía para la implementación del Programa *40 Mil Primeros Empleos*, creado por la Resolución 347 del Ministerio del Trabajo, como un instrumento para mejorar la empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral relacionada, y así facilitar su tránsito del proceso de formación al mercado laboral.

El objetivo de este programa responde a las características del mercado laboral colombiano que evidencian la problemática que enfrentan los jóvenes para conseguir empleo. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el 2013 la tasa de desempleo juvenil fue 17,2%; 7,3 puntos porcentuales por encima de la tasa nacional. Si bien para el 2014 se registró un descenso al llegar a 15,8%, la brecha seguía siendo de 6.1 puntos porcentuales sobre el total. Entre las causas identificadas de esta situación, sobresale la experiencia requerida. Durante el 2014, 9 de cada 10 vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo (SPE) exigían experiencia laboral, y 5 de cada 10 exigían que esta fuera de por lo menos un año.

Conforme a lo anterior, el Gobierno Nacional crea el Programa 40 Mil Primeros Empleos, por medio del cual apoya a las empresas privadas que estén interesados en beneficiarse en la creatividad y capacidad de innovación de los jóvenes, y a comprometerse con sus procesos formación, desarrollo de habilidades y destrezas en los puestos de trabajo. Para lograrlo el Gobierno Nacional elige las mejores vacantes que cumplan con las condiciones descritas y por lo cual coadyuvan a lograr el objetivo del programa.

Es importante resaltar que el presente documento se constituye como la segunda versión oficial del manual operativo del Programa, el cual está dirigido a todos los actores y entidades involucradas en la operación del programa, y es de obligatoria consulta por parte de las agencias de gestión y colocación de la Cajas de Compensación Familiar, quienes en calidad de administradoras de los recursos, tendrán la responsabilidad de operar el programa a lo largo del territorio nacional.

El presente documento se divide en seis secciones incluyendo la presente introducción. En la segunda sección se presenta el marco legal de creación del programa *40 Mil Primeros Empleos*. Posteriormente, se explican las generalidades del programa, seguidas de los procesos operativos a llevar a cabo por parte de los actores en el marco del programa. Por último, se presentan aspectos del reporte de información y los anexos relacionados a lo largo del documento.

Finalmente es importante notar que el Viceministerio de Empleo y Pensiones, buscando siempre el mejoramiento continuo en la implementación del programa, establece los siguientes aspectos a tener en cuenta para los ajustes requeridos al MO, de parte de cualquiera de los actores:

1. La solicitud de cambio será canalizada a través del equipo técnico de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, quien será la responsable de analizar la pertinencia de la solicitud en colaboración y monitoreo con el responsable del tema.
2. La descripción del cambio de versión del MO debe quedar justificado mediante acta, con el propósito de asegurar la aplicación de los lineamientos de control documental.
3. Las modificaciones al MO serán adoptadas mediante un acto administrativo por parte de la entidad.

2. MARCO LEGAL

La política juvenil en Colombia se remonta formalmente a la expedición de la Constitución, la cual establece en el artículo 334 que el Estado debe intervenir de manera especial para dar pleno empleo al recurso humano y asegurar de manera progresiva que todas las personas en particular los de menores ingresos tengan acceso a bienes y servicios básicos. A raíz de estas disposiciones en la década de los noventa se publicaron una serie de Conpes con el objetivo de garantizar la inserción de poblaciones vulnerables a la vida social, económica y productiva del país, entre los que se destacan los Conpes 2626 de 1992 y 2794 de 1995¹, enfocados a plantear una política para la juventud.

Seguido a la publicación de estos dos Conpes, se expidió la Ley 375 de 1997, mediante la cual se buscaba generar las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de derechos por parte de los jóvenes. Posteriormente, en el Plan Nacional de Desarrollo (2006-2010), adoptado mediante la Ley 1151 de 2007, se estableció que los jóvenes son un grupo clave para la construcción de una sociedad democrática, por lo cual se propuso fortalecer el Sistema Nacional de Juventud.

Uno de los puntos principales que abordados en la normatividad propuesta, hace referencia a las barreras que enfrentan los jóvenes para acceder a la vida social, económica y productiva. Este análisis ha llevado al Estado a desarrollar una serie de instrumentos legales para disminuir o eliminar dichas dificultades, y en particular para el ingreso al mercado de trabajo. Sobre esto es importante destacar la Ley 1429 de 2013, la cual en relación con la inserción de los jóvenes, establece un esquema de incentivos de disminución en el impuesto de renta a empresas que contrataran jóvenes entre los 18 y 28 años.

Recientemente se creó la Ley Estatutaria 1622 de 2013 con el propósito de fortalecer el Sistema Nacional de Juventudes, debido a las dificultades anteriores para su implementación. Finalmente, la expedición del Conpes 173 de 2014 estableció la necesidad de generar estrategias para facilitar la transición de la escuela al trabajo, entre las cuales se encuentra el fortalecimiento y desarrollo de rutas especiales en el sistema de gestión de empleo para la población joven, así como de los incentivos y formas contractuales acordes a las características de esta población.

Por otro lado, es importante resaltar el esfuerzo que se ha realizado en términos generales, en el desarrollo de instrumentos y herramientas que mejoren el comportamiento del mercado laboral colombiano, entre los cuales sobresale el diseño e implementación del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), que por medio de la Ley 1636 de 2013 estableció como objetivo principal, generar un sistema en donde interactúen las políticas activas y pasivas de mercado laboral, y así mejorar las condiciones de vida de los buscadores de empleo.

La Ley 1636 de 2013 establece como uno de los componentes del MPC, el Servicio Público de Empleo, el cual fue reglamentado por el Decreto 2852 de 2013, como herramienta eficaz y eficiente para la búsqueda de empleo. Este servicio está compuesto por una red de prestadores entre la que se encuentran las agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar (CCF), quienes tienen la tarea de promover y ejecutar políticas activas del

¹ El Conpes 2626 de 1992 *Política Social Para Los Jóvenes y las Mujeres*, presentó una propuesta programática para jóvenes y mujeres, incluyó el desarrollo de su vida laboral. Por su parte el Conpes 2794 *Política para Jóvenes* profundizó en la propuesta enfocada para los jóvenes entre 14 y 28 años

mercado laboral, a través de la prestación de servicios asociados² a mejorar las condiciones de empleabilidad de los buscadores de empleo.

Así mismo el Artículo 77 de la Ley 1753 de 2015, establece que *El Ministerio del Trabajo adoptará las medidas necesarias para fortalecer la operación del Mecanismo de Protección al Cesante como principal herramienta para la integración de políticas activas de empleo y la mitigación de los efectos nocivos del desempleo, y para lo cual podrá disponer anualmente recursos del FOSFEC para desarrollar incentivos que permitan la eliminación de barreras de acceso al mercado laboral*

Bajo este contexto, se expide la Resolución 347 de 2015, por medio de la cual crea el programa “40 Mil Primeros Empleos”, como una estrategia enmarcada dentro de las políticas activas del Mecanismo de Protección al Cesante y justificada en la necesidad de focalizar las políticas de acuerdo con las distintas barreras que presentan grupos poblacionales dentro del mercado laboral, en el caso de la población joven el desarrollo experiencia pertinente. Este Programa está enfocado a los jóvenes egresados de bachillerato, técnicos, tecnólogos y profesionales, quienes presentan complejas y diversas barreras en el acceso a oportunidades de trabajo digno y decente, entre las que se encuentran el bajo nivel de capital humano dado por la falta experiencia laboral relacionada con su formación. Finalmente es importante resaltar que el porcentaje de los recursos FOSFEC a utilizar para la implementación de este programa y la adopción de la primera versión del Manual Operativo, se da mediante la Resolución 1490 de 2015.

Finalmente, con el fin de garantizar la calidad de la información y uniformidad en las acciones a los usuarios finales, acciones es importante resaltar que para iniciar la operación del Programa, el Prestador debe contar con la entrega de los usuarios y contraseñas de los aplicativos, por parte de la Unidad del Servicio Público de Empleo, asimismo se deberá contar con una capacitación o alguna estrategia que avale la comprensión de la operación.

3. GENERALIDADES DEL PROGRAMA

3.1 Objetivo y esquema general

Objetivo general: El programa *40 Mil Primeros Empleos* tiene como objetivo principal facilitar la transición de la población joven, entre los procesos de formación y el mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia relevante en los puestos de trabajo. Para esto se busca promover la contratación formal de jóvenes sin experiencia laboral, entre los 18 y 28 años de edad cumplidos, que actualmente se encuentren buscando empleo, mediante un apoyo al costo laboral que se realizará a las entidades privadas, por un periodo de seis meses, condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes por seis meses adicionales.

3.2 Esquema general

Para facilitar la transición al mercado laboral, el programa “40 Mil Primeros Empleos” se fundamenta en la búsqueda del mejor ajuste de las vacantes a los perfiles, habilidades y necesidades de los jóvenes. Es decir, aquellas en donde se garanticen procesos de formación en el trabajo y que las tareas a desempeñar sean las adecuadas para

² Ley 1636, Artículo 29 Literal c)

una persona sin experiencia laboral relacionada. Adicionalmente, para garantizar la permanencia en el puesto de trabajo del joven en las condiciones inicialmente pactadas, el Programa contempla el acompañamiento a la relación laboral, con el fin de detectar problemas y generar alertas tempranas.

Conforme a lo anterior, el Programa se estructura en cuatro procesos básicos: 1) la identificación y selección de jóvenes; 2) la identificación y selección de vacantes, 3) el matching y la selección y; 4) acompañamiento al vínculo laboral, tal y como se muestra en el gráfico 1.

Gráfico 1:

Esquema General del Programa



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

3.3 Poblaciones objetivo

Jóvenes: bachilleres, técnicos laborales o profesionales, tecnólogos y profesionales entre los 18 y 28 años de edad cumplidos en el momento de formalizar su inscripción al Programa, de cualquier área profesional que estén buscando empleo, y no tengan experiencia laboral formal relacionada con su área de formación.

Empleadores³: todas las organizaciones privadas, sin importar su naturaleza jurídica, que estén interesadas en contratar jóvenes y estén comprometidas con desarrollar un proceso de formación en el puesto de trabajo.

3.4 Actores

Para garantizar la operación y el cumplimiento del objetivo del Programa es necesario contar con la participación de diferentes tipos de actores institucionales, entre los cuales se destacan cinco categorías de actores, según el tipo de actividad y la etapa en la cual intervienen: i) formulación y seguimiento, ii) implementación y articulación, iii) administración, iv) soporte e v) inspección, vigilancia y control. (Gráfico 2).

- **Ministerio del Trabajo**

El Ministerio del Trabajo es el encargado de formular políticas, planes y programas que contribuyan a mejorar los niveles de empleabilidad de la población y la generación de ingresos. En particular, es el encargado de la formulación del programa “40 Mil Primeros Empleos” y realizar las actividades de seguimiento a este programa,

³ Las Cajas de Compensación Familiar pueden actuar como empleadores en el marco del Programa 40 Mil Primeros Empleos

como una política activa de empleo que pretender mejorar los niveles de empleabilidad y disminuir el desempleo juvenil.

- **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo**

Como institución encargada de administrar este servicio y dar respuesta a las necesidades y retos del mercado laboral, debe llevar a cabo las tareas de socialización, implementación, articulación y coordinación entre las agencias de gestión y colocación de empleo para la correcta implementación del Programa, en el marco de la ruta de empleabilidad de los centros de empleo. Así mismo, llevará a cabo el monitoreo de la operación del Programa.

- **Cajas de Compensación Familiar**

Las agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar son las administradoras de los recursos y operadoras del Programa 40 Mil Primeros Empleos, como parte de las acciones que se adelantan actualmente para mejorar las condiciones de empleabilidad en el marco del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, deben realizar el seguimiento y monitoreo a la operación del Programa y reportar la información solicitada por la Unidad del Servicio Público de Empleo.

- **Superintendencia del Subsidio Familiar**

En el programa *40 Mil Primeros Empleos* al igual que en el Mecanismo de Protección al Cesante, las Cajas de Compensación Familiar estarán vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, en el manejo y destinación de los recursos financieros del programa. Esta Entidad es la encargada de diseñar e implementar los formatos de seguimiento financiero al Programa y en general de realizar la inspección, vigilancia y control a los recursos destinados al mismo. Mantendrá comunicación permanente con la Unidad, como responsable del monitoreo.

- **Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo**

Adicional a las entidades expuestas, el programa *40 Mil Primeros Empleos* se enmarca dentro de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo. En consecuencia, si bien la administración estará a cargo de las agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar, es necesario que los demás operadores convoquen y promuevan este programa y más aún, lo consideren como un nuevo direccionamiento que pueden brindar a la población.

Teniendo en cuenta que el programa es financiado con los recursos del FOSFEC y por lo tanto se encuentran asignados a las Cajas de compensación familiar, los demás prestadores del Servicio Público de Empleo brindarán soporte al programa, dando la información pertinente y remitiendo a los usuarios a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar que se encuentren operando el programa.

- **Junta rectora del programa**

Para efectos de monitoreo y seguimiento del programa se constituirá la junta rectora, en la cual participarán el Viceministro de Empleo y Pensiones o su delegado, el director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo o su delegado, la Directora General de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo o su delegado, el Subdirector de Promoción de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el Subdirector de Administración y Seguimiento de la Unidad Administrativa Especial

del Servicio Público de Empleo y un representante de la Superintendencia de Subsidio Familiar, quienes están en la libertad de convocar a representantes de las Cajas de Compensación Familiar, en el caso en que sea necesario. Esta junta debe reunirse por lo menos una vez al mes para revisar el desarrollo del programa.

Gráfico 2

Actores institucionales del Programa 40 Mil Primeros Empleos



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

3.5 Recursos

El sistema de prestaciones de desempleo conocido como Mecanismo de Protección al Cesante se crea mediante la Ley 1636 del 2013, con el objetivo de articular políticas activas y pasivas de mercado laboral y facilitar la reinserción a los desempleados.

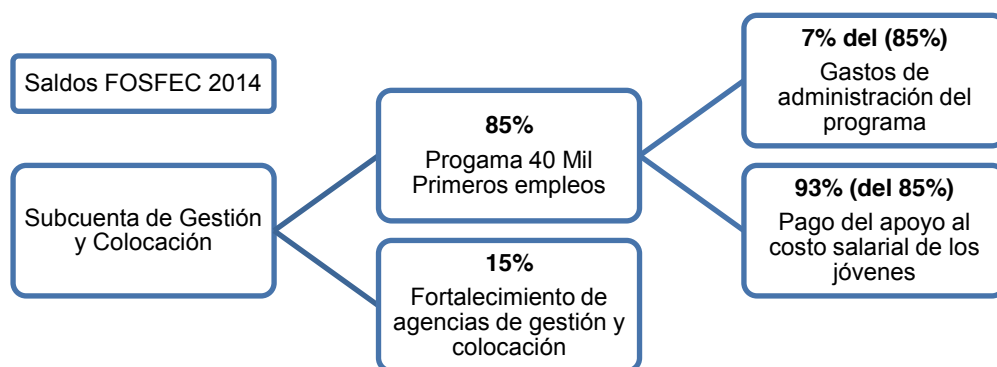
Este Mecanismo contempla cuatro componentes: i) Servicio Público de Empleo como herramienta eficiente y eficaz en la búsqueda de empleo; ii) Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante –FOSFEC, como fuente de financiación del Mecanismo de Protección al Cesante y entrega de prestaciones económicas; iii) Capacitación para la reinserción laboral articulada con la ruta de empleo definida por el Servicio Público de Empleo y iv) ahorro de cesantías para suavizar el consumo de la población en época de desempleo.

La distribución actual de los recursos disponibles en el FOSFEC es la siguiente: hasta el 60% se destina para la financiación del pago a salud y pensión, cuota monetaria e incentivo por ahorro de cesantías; el 26% para la financiación de la capacitación para la reinserción laboral; el 13.5% para la financiación de las agencias privadas de

gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar y el 0.5% para el desarrollo e implementación del sistema de información del FOSFEC.

En esa línea, el FOSFEC terminó el año 2014 con saldos que deben ser trasladados en su totalidad para la subcuenta de gestión y colocación de empleo, de acuerdo con los lineamientos del Decreto 2852 de 2013 y la Resolución 531 de 2014. Para atender el programa *40 Mil Primeros Empleos*, cada Caja de Compensación Familiar deberá apropiar el 85% de los saldos de la vigencia 2014, el 15% restante se destinará a la ampliación de cobertura del Servicio Público de Empleo.

Gráfico 3:
Distribución y origen de los recursos



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Teniendo en cuenta que el programa *40 Mil Primeros Empleos* será operado por las agencias de gestión y colocación de empleo, quienes por la Ley 1636 son las administradoras de los recursos FOSFEC, la Superintendencia del Subsidio Familiar creará un apartado dentro de dicha Subcuenta para el manejo contable del programa.

En ese sentido, la financiación del Programa *40 Mil Primeros Empleos* comprenderá las transferencias correspondientes a un apoyo por cada joven contratado, en las condiciones estipuladas por el Programa, así como los gastos administrativos que tendrán que asumir las CCF para la buena ejecución del Programa.

Así, se establece que las Cajas de Compensación Familiar podrán destinar hasta el 7% del total de recursos disponibles para el Programa para atender a los gastos administrativos derivados de su implementación y seguimiento. Por gastos administrativos, se entenderá:

- Gastos asociados a la contratación de personal dedicado al seguimiento, desarrollo de procesos y metodologías para la supervisión y seguimiento a la relación laboral entre el joven beneficiario y el empleador; a los compromisos adquiridos por el empleador; y a la identificación de las necesidades de formación que permitan aumentar la probabilidad de continuidad de los jóvenes.
- Gastos de promoción y publicidad del Programa.
- Gastos de convocatorias a participantes, jóvenes y empresas, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Trabajo.
- Gastos legales.
- Gastos financieros.

- Otros relacionados directamente con la administración del programa, a criterio del prestador, tales como estudios de seguridad, siempre y cuando se garantice el seguimiento al vínculo laboral.

La ejecución de los gastos de administración deberá realizarse atendiendo principios de eficiencia y deberá guardar proporción con el cumplimiento de las metas de colocación de jóvenes y seguimiento de los contratos de los jóvenes.

Finalmente, la capacitación en competencias clave y transversales que contempla el programa se financiará con los recursos disponibles por las Cajas de Compensación Familiar en la subcuenta de capacitación.

3.6 Costos operativos del programa

El Programa apoyará a las empresas participantes sobre la base de los montos presentados en la Tabla 3, es decir, por cada joven contratado en el marco del Programa recibirá por lo menos esta suma, independiente de que esté trabajando tiempo completo o tiempo parcial, sin perjuicio de que la empresa pague un salario o prestaciones superiores a los valores establecidos.

A continuación se presenta el monto del apoyo por cada beneficiario, de acuerdo con el máximo nivel educativo alcanzado por el joven.

Tabla 3

Apoyo por joven vinculado en el marco del Programa, según máximo nivel de formación alcanzado para las empresas exoneradas del pago de Seguridad Social en Salud por la Ley 1607

Descripción		BACHILLERES		TÉCNICO		TECNOLOGOS		UNIVERSITARIOS	
		Mes	Semestre	Mes	Semestre	Mes	Semestre	Mes	Semestre
Salario	Salario	\$ 644.350	\$ 3.866.100	\$ 700.000	\$ 4.200.000	\$ 750.000	\$ 4.500.000	\$ 900.000	\$ 5.400.000
	Subsidio de transporte	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000
Prestaciones sociales	Cesantías	\$ 59.863	\$ 359.178	\$ 64.500	\$ 387.000	\$ 68.667	\$ 412.002	\$ 81.167	\$ 487.002
	Prima legal	\$ 59.863	\$ 359.178	\$ 64.500	\$ 387.000	\$ 68.667	\$ 412.002	\$ 81.167	\$ 487.002
	Intereses sobre cesantía	\$ 7.184	\$ 43.104	\$ 7.740	\$ 46.440	\$ 8.240	\$ 49.440	\$ 9.740	\$ 58.440
	Vacaciones	\$ 26.848	\$ 161.088	\$ 29.167	\$ 175.002	\$ 31.250	\$ 187.500	\$ 37.500	\$ 225.000
Seguridad Social	Salud	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	Pensión	\$ 77.322	\$ 463.932	\$ 84.000	\$ 504.000	\$ 90.000	\$ 540 mil	\$ 108.000	\$ 648.000
	ARL*	\$ 3.364	\$ 20.184	\$ 3.364	\$ 20.184	\$ 3.915	\$ 23.490	\$ 4.698	\$ 28.188
	Caja de Compensación	\$ 25.774	\$ 154.644	\$ 28.000	\$ 168.000	\$ 30.000	\$ 180.000	\$ 36.000	\$ 216.000
Total		\$ 978.568	\$ 5.871.408	\$ 1.055.271	\$ 6.331.626	\$ 1.124.739	\$ 6.748.434	\$ 1.332.272	\$ 7.993.632

Tabla 4

Apoyo por joven vinculado en el marco del Programa, según máximo nivel de formación alcanzado para las empresas NO exoneradas del pago de Seguridad Social en Salud por la Ley 1607

Descripción		BACHILLERES		TÉCNICO		TECNOLOGOS		UNIVERSITARIOS	
		Mensual	Semestral	Mensual	Semestral	Mensual	Semestral	Mensual	Semestral
Salario	Salario	\$ 644.350	\$ 3.866.100	\$ 700.000	\$ 4.200.000	\$ 750.000	\$ 4.500.000	\$ 900.000	\$ 5.400.000
	Subsidio de transporte	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000	\$ 74.000	\$ 444.000
Prestaciones sociales	Cesantías	\$ 59.863	\$ 359.175	\$ 64.500	\$ 387.000	\$ 68.666	\$ 412.000	\$ 81.167	\$ 487.002
	Prima Junio	\$ 59.863	\$ 359.175	\$ 64.500	\$ 387.000	\$ 68.666	\$ 412.000	\$ 81.167	\$ 487.002
	Interese sobre cesantía	\$ 7.184	\$ 43.101	\$ 7.740	\$ 46.440	\$ 8.240	\$ 49.440	\$ 9.740	\$ 58.440
	vacaciones	\$ 26.848	\$ 161.088	\$ 29.167	\$ 175.002	\$ 31.250	\$ 187.500	\$ 37.500	\$ 225.000
Seguridad Social	Salud	\$ 54.770	\$ 328.620	\$ 59.500	\$ 357.000	\$ 63.750	\$ 382.500	\$ 76.500	\$ 459.000
	Pensión	\$ 77.322	\$ 463.932	\$ 84.000	\$ 504.000	\$ 90.000	\$ 540.000	\$ 108.000	\$ 648.000
	ARL	\$ 3.364	\$ 20.184	\$ 3.364	\$ 20.184	\$ 3.915	\$ 23.490	\$ 4.698	\$ 28.188
	Caja de Compensación	\$ 57.992	\$ 347.952	\$ 63.000	\$ 378.000	\$ 63.750	\$ 382.500	\$ 81.000	\$ 486.000
Total		\$ 1.065.555	\$ 6.393.327	\$ 1.149.771	\$ 6.898.626	\$ 1.222.238	\$ 7.333.430	\$ 1.453.772	\$ 8.722.632

*El cálculo del aporte a ARL se proyectó sobre un nivel de riesgos laborales de categoría I.

Cálculos: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Sobre los pagos es importante realizar las siguientes aclaraciones:

- El programa NO cubre el valor de las dotaciones y elementos de seguridad industrial que por ley deba asumir el empleador.
- No se cubre el aporte al pago de trabajo suplementario, de dominicales, ni recargos que se causen en el marco de la relación laboral entre la empresa y los jóvenes.
- Sólo cubre el pago a riegos profesionales categoría I, de acuerdo con la asignación salarial determinada por cada nivel educativo. En el caso en que el puesto de trabajo tenga asociado una categoría de riesgo mayor, esta debe ser asumida en su totalidad por la empresa.
- En el caso de que las empresas paguen un salario mayor a dos SMMLV, el programa no reconocerá el subsidio de transporte.
- El pago de la seguridad social y prestaciones sociales se encuentra reglamentado por la Ley 1607 de 2012, la cual en sus artículos 25 y 31 exonera a algunas empresas de realizar el pago de aporte a salud, al SENA y al ICBF. Por tanto, el Programa reconocerá el valor pagado por aquellas que no estén exoneradas.
- Para el año 2016 los salarios se ajustarán de acuerdo con el aumento del salario mínimo y estos costos adicionales serán cubiertos por el empresario

4. PROCESOS OPERATIVOS

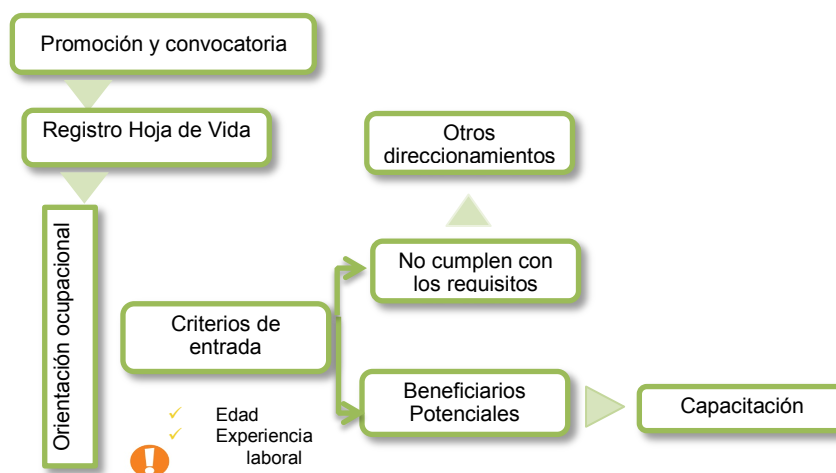
El diseño operativo del Programa se construye a partir de la ruta de empleabilidad que actualmente tienen estructurada las Cajas de Compensación Familiar. Conforme a lo anterior, el Programa está estructurado en cuatro procesos básicos: 1) identificación de jóvenes; 2) calificación y clasificación de vacantes, 3) matching y selección y; 4) acompañamiento al vínculo laboral.

3.1. Identificación de jóvenes

A continuación, se detalla en el orden cada uno de los pasos o momentos que constituye la ruta del joven, desde el momento que se presenta al Programa hasta el momento en el cual se remite su hoja de vida para contratación.

Gráfico 4

Proceso convocatoria, focalización y priorización de jóvenes



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo Y Subsidio Familiar

3.1.1. Promoción y convocatoria

Las agencias de gestión y colocación de las Cajas de Compensación Familiar deberán promocionar el Programa y convocar a los jóvenes mediante las estrategias que cuente para tal fin. En este proceso, el Ministerio del Trabajo podrá acompañar y orientar a las Cajas para llevar a cabo eventos masivos, eventos de activación, socialización con actores regionales relevantes, participación en conferencias, seminarios, entre otros. Es importante resaltar que para efectos de control, las CCF podrán utilizar los logos del programa, siguiendo las especificaciones de manejo de la imagen presentados en el Anexo A.

Teniendo en cuenta que las convocatorias masivas pueden generar una alta demanda y exceder la capacidad operativa de la Caja de Compensación Familiar, el Ministerio del Trabajo sugiere que cada agencia de gestión y colocación defina un modelo de convocatoria particular de acuerdo con la identificación de las características de la población joven objetivo del programa a nivel regional.

3.1.2. Registro de hoja de vida

Como prerequisite, los jóvenes interesados en participar en el programa deben tener la información de su hoja de vida registrada en el sistema de información de la agencia de gestión y colocación. Para esto, bien pueden acercarse personalmente a las Agencias de Gestión y Colocación de las Cajas de Compensación Familiar de sus

respectivos lugares de residencia, o completar la información vía Internet. Sin embargo, para inscribirse al programa es necesario que se acerquen de manera presencial a una agencia de gestión y colocación de empleo e inicie el proceso para el programa *40 Mil Primeros Empleos*.

Es importante notar que el registro de la hoja de vida NO es equivalente a la inscripción en el programa, la cual se describirá en el numeral 4.1.3.

3.1.3. Orientación ocupacional, inscripción al programa y remisión a capacitación.

La inscripción al programa se realiza de forma **presencial** en las Agencias de Gestión y Colocación de las CCF, en calidad de prestadoras de la red del Servicio Público de Empleo, y se lleva a cabo en el marco de las actividades de orientación laboral que brindan las agencias a sus usuarios.

Así, el proceso de orientación ocupacional se enmarca dentro del proceso que llevan a cabo actualmente las agencias de gestión y colocación de empleo, siendo el programa *40 Mil Primeros Empleos* una nueva opción de direccionamiento que se puede ofrecer a la población joven que cumpla con el perfil y los requisitos definidos.

Las actividades que se adicionan a la ruta de empleo tradicional, son la presentación del Programa *40 Mil Primeros Empleos*, y la validación de los requisitos de acceso al programa en el caso en el que el joven decida postularse.

Los requisitos que se deben validar son:

- Que la edad del joven se encuentre entre 18 y 28 años, a la hora de formalizar su inscripción. Así, el joven no podrá ser beneficiario si ya cumplió 29 años en el momento de inscribirse.
- Que no cuente con experiencia laboral formal superior a 6 meses relacionada con el nivel educativo que declare y en calidad del cual se esté presentando al Programa.

Para validar el segundo requisito las Cajas de Compensación Familiar contarán con un aplicativo que estará alojado en los servidores del Ministerio del Trabajo y al cual se tendrá un acceso remoto (Ver ANEXO B). Este aplicativo permitirá conocer si se han realizado aportes al Sistema de Seguridad Social por un periodo mayor a seis meses y servirá como insumo para la toma de la decisión por parte del orientador laboral⁴. Sin embargo, es importante anotar que el resultado de la validación en el aplicativo debe complementarse con el análisis de la trayectoria educativa y laboral del joven, para lo cual se recomienda revisar los siguientes parámetros:

- Los jóvenes bachilleres pueden participar en el Programa si como resultado de la consulta del aplicativo se encuentra que el joven tiene seis meses o menos, de experiencia formal en cualquier ocupación.
- Los jóvenes con educación superior pueden tener experiencia formal previa, sin embargo, en este caso, lo importante es comprobar que NO ESTÉ RELACIONADA con su área formación. Por lo cual es pertinente contrastar la fecha de obtención del título con la experiencia relacionada en la hoja de vida, de tal forma que la experiencia previa al título de grado no se considere como experiencia relacionada. Adicionalmente, se sugiere indagar por el título del cargo desempeñado, y las funciones especificadas en los certificados laborales. En todo caso, si el joven suma más de 6 meses de aportes en una actividad laboral formal relacionada, teniendo en cuenta los criterios anteriores, no podrá participar en el Programa.

⁴ La información del aplicativo es una guía fundamental y por lo tanto la agencia está en la libertad de incluir la información que considere necesaria para validar el requisito de la experiencia.

Una vez validados los requisitos se pueden presentar dos casos: i) que el joven sea beneficiario potencial o ii) que el joven no cumple los requisitos de acceso. En el primero de los casos, el orientador debe marcar la hoja de vida del joven con el campo “Beneficiario del programa 40 Mil Primeros Empleos” en su plataforma informática. Por su parte, el joven debe proceder a firmar un formato de compromiso (Anexo C), por medio del cual acepta continuar y cumplir con los siguientes procesos del programa.

En este momento, el joven potencial ya está listo para ser remitido a la capacitación en competencias clave y transversales.

En el segundo caso, es decir cuando el joven no califique como potencial beneficiario del Programa, deberá ser direccionado al resto de la oferta que brinde el Centro de Empleo como parte de la ruta de empleabilidad y de los servicios asociados ofrecidos. .

En este proceso se debe indicar al potencial beneficiario la necesidad de contar con los documentos requeridos para, dado el caso, iniciar un proceso contractual, tales como: documento de identidad, la situación militar definida en el caso de los hombres, tarjeta profesional si aplica, diplomas, entre otros que se consideren relevantes para la efectiva y ágil contratación del joven.

3.1.4. Remisión al proceso de Capacitación

Los contenidos de la capacitación que se brindarán a los jóvenes en el Programa 40 Mil Primeros Empleos se enmarcan dentro de los lineamientos expedidos por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 5984 de 2014, en particular en los artículos 6° y 7° referidos a las habilidades, destrezas y actitudes a desarrollar en los módulos de competencias clave y transversales⁵.

En esa línea, teniendo en cuenta el tipo de vacantes que se privilegiarán para efectos de este Programa, y con el fin de mitigar el riesgo de deserción o despido de los jóvenes, las habilidades socioemocionales y otros atributos que se deben trabajar y reforzar a través de la capacitación, son presentación personal, actitud de servicio, autoestima y construcción de proyecto de vida laboral, comunicación asertiva, responsabilidad, pro actividad, y liderazgo, honestidad, tolerancia, compromiso, puntualidad, manejo de herramientas informáticas y programas como Excel, principalmente. Sin embargo, estas habilidades u atributos son una sugerencia del Ministerio del Trabajo, puesto que la Caja de Compensación puede diseñar los contenidos que considere pertinentes para fomentar la formación en competencias clave y transversales, siempre y cuando se ajusten a los lineamientos establecidos en la Resolución 5984 de 2014. El Ministerio del Trabajo pondrá a disposición de los centros de empleo material pedagógico, audio o video, como apoyo de uso no obligatorio por parte del centro.

La duración del módulo descrito anteriormente para el Programa de *40 Mil Primeros Empleos* debe ser de 40 horas, la cual puede tener un componente virtual que no puede ser mayor del 50%, es decir mínimo 20 horas presenciales. Los jóvenes que se encuentren inscritos en el Programa deberán cumplir con esta capacitación como un requisito para seguir en las fases posteriores del programa, sin embargo pueden ser remitidos a las empresas una vez se cumpla con el 50% de asistencia, siempre y cuando se pueda garantizar se cumplirá el mínimo de cumplimiento del 80%.

⁵ Es importante aclarar que la capacitación ofrecida se encuentra en el marco de la resolución 5984 de 2014, la única variación es su duración puesto que para el Programa 40 Mil Primeros Empleos el módulo de competencias clave y transversales conjuntamente durará no menos de 40 horas.

Para los jóvenes que en el último año hayan completado (como mínimo 80% de asistencia) procesos de capacitación, certificados por una agencia de Empleo y homologables con la aquí planteada, en el desarrollo de una ruta de empleabilidad de una agencia, se dará como cumplido el requisito y continuarán directamente al siguiente proceso⁶. Si el joven deserta la capacitación, o no cumple con el mínimo exigido, después de un mes de haber sido direccionado, se verá notificado de su salida del Programa y perderá el derecho a ser remitido a las entrevistas laborales de las vacantes seleccionadas para el programa, para lo cual se sugiere darle un certificado de NO cumplimiento en donde se haga referencia a las responsabilidades pactadas en el

Finalmente, en este proceso se sugiere realizar una valoración del desempeño del joven que permita contar con información adicional para iniciar el proceso de intermediación laboral.

3.1.5. Remisión al proceso de matching

Las hojas de vida de los jóvenes que finalicen satisfactoriamente el proceso de capacitación serán tenidas en cuenta en el proceso de matching, el cual se describe en el apartado 4.3.

NOTA: Para mitigar expectativas y eventuales frustraciones, es importante explicarle al joven desde el primer momento que su participación en el Programa está condicionada a los requisitos de cada uno de los procesos descritos anteriormente. Además se debe aclarar en todo momento, que participar no significa obtener un empleo, pues depende de la demanda laboral a cargo de las empresas identificadas para el programa y el proceso de selección de vacantes seleccionadas en el marco del programa por el programa.

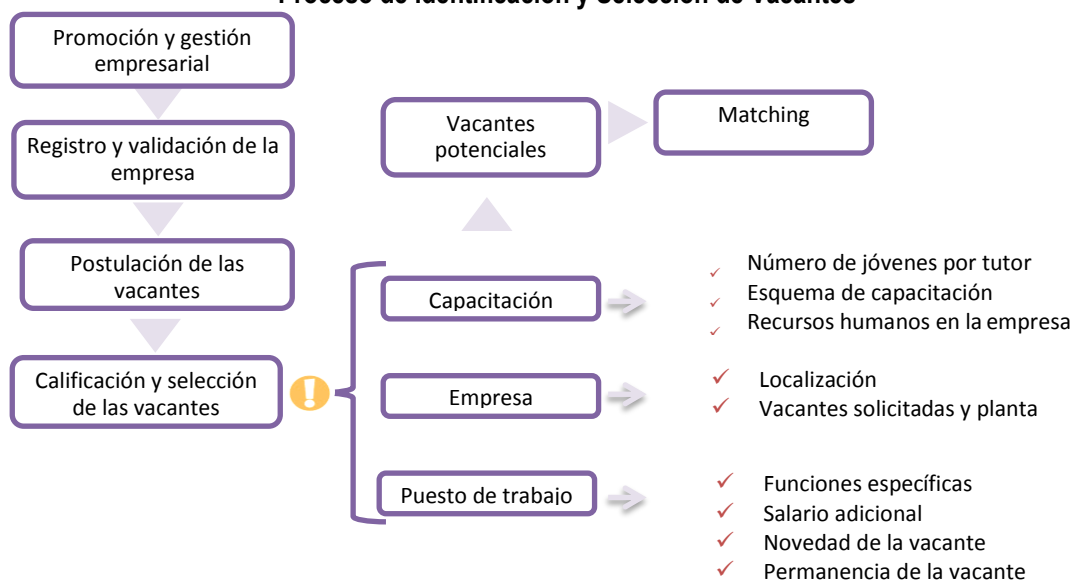
3.2. Calificación y clasificación de vacantes

A continuación se detalla la ruta que deben seguir las vacantes (y por ende las organizaciones o empresas privadas que deseen participar) en el marco del Programa. Es importante precisar que si bien todas las empresas están invitadas a postular sus vacantes, se efectuará una calificación y selección de vacantes sobre la base de sus características.

⁶ El joven pudo recibir la capacitación en otra agencia de gestión y colocación, por lo cual se le debe solicitar un certificado de asistencia expedido por la otra Caja de Compensación Familiar.

Gráfico 4

Proceso de Identificación y Selección de Vacantes



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo

4.2.1 Promoción del programa y gestión empresarial

Las agencias de gestión y colocación de empleo deberán incluir dentro del portafolio de servicios para las empresas, el *Programa 40 Mil Primeros Empleos* como parte de las actividades de gestión empresarial que actualmente llevan a cabo. Al igual que para la convocatoria de jóvenes, se sugiere que este proceso sea coordinado con los actores nacionales y regionales.

En las actividades de este proceso, los gestores empresariales deben propender porque las vacantes propuestas sean nuevos puestos de trabajo, con el fin de evitar una situación de despido de personal por parte del empresario. Así mismo, se debe informar claramente a la empresa cada uno de los siguientes puntos:

- La empresa debe registrarse en una agencia de gestión y colocación de una CCF pero solo se tendrán en cuenta para el programa las organizaciones que cumplan los requisitos definidos en el apartado: registro y validación de empresas.
- La postulación de vacantes al Programa no es sinónimo de inscripción de las vacantes. Cada vacante será evaluada en función de su calidad y pertinencia para el nivel de formación requerido, y podrá ser o no aprobada. Los beneficios asociados al Programa solamente se harán efectivos una vez la empresa haya contratado a un joven, en las condiciones en las cuales la vacante fue calificada y aprobada por el centro de empleo.
- Una vez la vacante esté aprobada, iniciará el proceso de remisión de candidatos y sólo cuando la selección por la empresa sea efectiva se procederá a firmar el convenio marco con la CCF, por el monto de recursos correspondiente a 6 meses de apoyo, por el total de jóvenes asignados, o por cada joven si la agencia lo considera necesario.

- d) La empresa deberá comprometerse a brindar acompañamiento al joven a través de un Tutor que mantendrá relación con la CCF y supervisará el desarrollo de habilidades y destrezas, así como los procesos de capacitación del joven necesarios para desempeñar la labor asignada.
- e) En ningún caso el empleador podrá desmejorar las condiciones laborales con las que postuló y tal como fue inscrita la vacante al Programa.
- f) La empresa deberá velar por el cumplimiento de las normas y regulación que aplican a toda relación laboral y será responsable del cumplimiento de la misma. Esto implica asumir costos de implementos de trabajo, indemnizaciones o liquidaciones cuando haya lugar.
- g) La empresa deberá comprometerse a contratar por lo menos al 60% de los jóvenes vinculados al culminar los 6 meses iniciales, por un periodo de por lo menos otros 6 meses, logrando así 12 meses de experiencia laboral para el 60% de los jóvenes que participen en el programa. NOTA: el cálculo del cumplimiento de la obligación de contratar a 60% de los jóvenes se hará sobre cada grupo de jóvenes contratados en un mismo momento, o grupo de jóvenes contratados en virtud de una convocatoria.
- h) La empresa debe promover los programas de capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas propias para la vida laboral.
- i) Los recursos serán entregados en dos desembolsos. El primero, por el 50% del total de recursos correspondiente a los primeros 3 meses de vinculación laboral, será girado pasados los primeros 3 meses de dicha vinculación. Para autorizar el pago, la CCF verificará el cumplimiento de las condiciones mencionadas en e) y f) (ver formato convenio CCF y Empresa). El segundo y último desembolso se hará 12 meses después de la vinculación inicial de los jóvenes, previa verificación del cumplimiento del compromiso descrito en el apartado g).
- j) En caso de incumplimiento a las obligaciones previstas en el convenio, se iniciaran las acciones a que haya lugar, lo cual incluye hacer efectiva una cláusula penal pecuniaria, por valor del 20% del convenio, recursos que serán destinados al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante.

Una vez aceptadas⁷ las condiciones para participar en el programa, el empresario iniciará el proceso de registro y validación de la empresa.

4.2.2 Registro y validación de la empresa en el SPE

En el caso de empresas nuevas se procede con el registro o bien, con la actualización de la información, tal y como se lleva a cabo actualmente. Una vez la empresa manifieste su voluntad de participar en el programa *40 Mil Primeros Empleos*, se debe validar la siguiente información, antes de continuar con los siguientes procesos:

- Que la empresa esté legalmente constituida.
- Que la empresa tenga como antigüedad mínima, un (1) año de constituida.
- Que el objeto de las actividades misionales de la empresa no estén relacionadas con el empleo temporal.
- Que la empresa no se encuentre acogida al régimen de insolvencia económica, en proceso de liquidación voluntaria u obligatoria.
- La relación entre la nómina de la empresa y las vacantes postuladas no puede ser mayor del 40%, salvo cuando se trate de ampliación de la planta con nuevos puestos de trabajo

⁷ La empresa está en libertad de dejar por escrito estos compromisos antes de la firma de los convenios

Es importante resaltar que el programa no prioriza por naturaleza jurídica o sector en el cual se encuentre la empresa que postula sus vacantes

4.2.3 Inscripción y validación de vacantes

Para llevar a cabo la inscripción de la vacante en el Servicio Público de Empleo es necesario definir si las vacantes cumplen con los estándares definidos por el Ministerio del Trabajo para el programa *40 Mil Primeros Empleos*. En ese sentido, las Cajas de Compensación contarán, al igual que en el proceso con los jóvenes, con un aplicativo Suministrado por el Ministerio de trabajo, que permitirá determinar si la vacante cumple o no con dichos estándares.

NOTA: La confiabilidad de la información del aplicativo no es responsabilidad de la Caja, por lo tanto se le exime de posibles reclamos derivados del uso del aplicativo

- ***Acompañamiento del gestor empresarial para el diligenciamiento del formulario en el aplicativo***

Las empresas que se hayan inscrito en el programa contarán con el acompañamiento de un gestor de cada CCF para diligenciar el formulario de registro de vacantes.

- ***Formulario de registro de vacantes e Indicador de calidad de las vacantes***

En el Anexo D del presente documento se encuentra el formulario que permitirá calificar y seleccionar las vacantes presentadas por las empresas para el Programa. Este formulario consta de 17 preguntas relacionadas con las características de la empresa, el proceso de formación de capital humano en el puesto de trabajo, y los requerimientos propios del puesto de trabajo. Por último, este formulario debe ser diligenciado por la empresa y el gestor empresarial, quien será el encargado de cargar la vacante al sistema de información. En el Anexo E encontrará el instructivo de diligenciamiento.

- ***Resultados del indicador de calidad de las vacantes***

Como se señaló en el apartado anterior, las vacantes postuladas serán evaluadas a través de un indicador de calidad que oscila entre 0 y 1. Serán aceptadas al programa aquellas vacantes para las cuales el valor del indicador sea mayor o igual a 0.6. Las vacantes para las cuales la calificación del indicador se ubique entre 0,5 y 0,6 podrán ser revisadas con el empresario para que la oferta laboral sea mejorada, hasta lograr el umbral mínimo de calificación de 0,6, para lo cual el gestor empresarial podrá hacer algunas sugerencias al empresario, tales como:

- i) Sugerir que se reduzca el número de jóvenes solicitados (número de puestos de trabajo por vacante) con el fin de ajustar la solicitud al tamaño de la planta de personal actual de la empresa.
- ii) Sugerir que se aumente la planta de personal con nuevos puestos de trabajo
- iii) Ajustar el nivel de formación que requiere con las características del cargo a proveer. Es posible que esté solicitando personal sobre-calificado o sub-calificado para las tareas del cargo, por ejemplo se busca que un joven profesional para realizar tareas de recolección de información
- iv) Sugerir un incremento en el salario ofrecido a los jóvenes.
- v) Sugerir un incremento en el número de tutores que asignará para garantizar la adecuada formación de los jóvenes en el puesto de trabajo y estructurar un esquema de capacitación dirigido a los beneficiarios del programa.

Una vez las vacantes hayan sido validadas por el aplicativo, el gestor de la CCF cargará la vacante en la plataforma de respectiva de cada agencia y marcará la vacante como “vacante reservada para el programa *40 Mil Primeros Empleos*”. Estas vacantes no podrán ser ofrecidas a otros buscadores de empleo, toda vez que existan jóvenes

candidatos. Las vacantes que no hayan surtido este proceso de calificación y validación no podrán ser ofrecidas a un joven en el marco del programa 40 Mil Primeros Empleos. Los términos de la vacante calificada y aprobada deberán ser guardados a través de un documento Word o PDF, en cuanto se constituirán como anexos del Convenio Marco que firmará la Caja con la empresa, y serán la base del seguimiento a la relación laboral que se llevará a cabo a lo largo de los 12 meses, y por lo tanto las condiciones inicialmente pactadas no podrán ser desmejoradas.

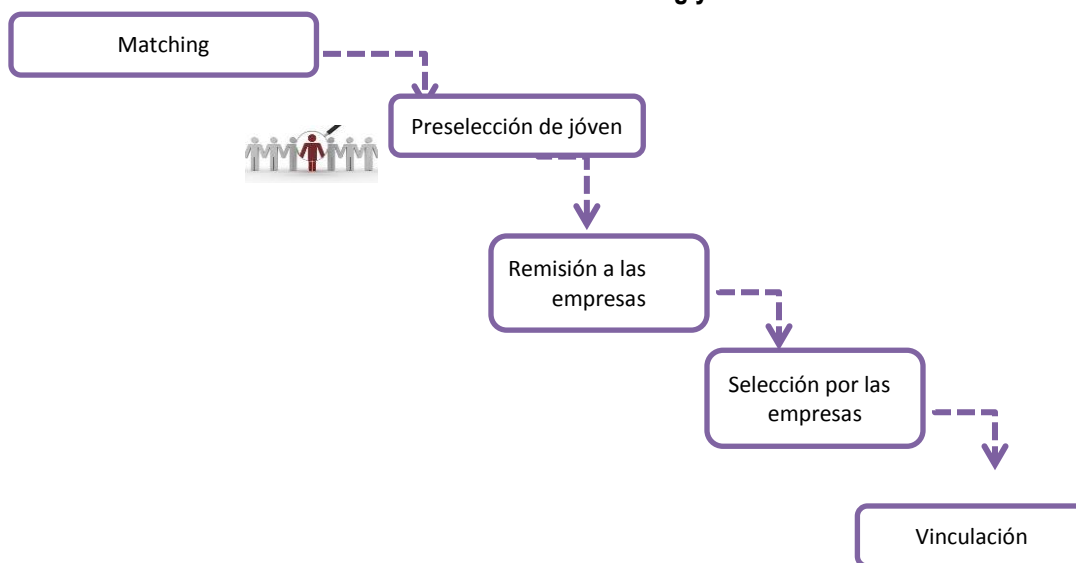
Finalmente, una vez surtido el proceso de calificación, selección, registro y marca en el sistema de información del Servicio Público de Empleo, las vacantes quedan habilitadas al proceso de matching.

3.3. Matching y selección

A continuación se describe el flujo de procesos que se llevarán a cabo en este apartado.

Gráfico 6

Proceso de matching y selección



Fuente: Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

- Etapa 1: Matching

En este proceso es donde se encuentran los jóvenes con las vacantes del programa. De esta forma la agencia de gestión y colocación de empleo deberá determinar los posibles candidatos para cada vacante inscrita al Programa. Este proceso se realiza solo con la información del Programa, es decir no se realiza el matching con todo el universo de vacantes y jóvenes inscritos en el Servicio Público de Empleo, sino solamente entre los jóvenes que cumplieron satisfactoriamente el proceso de capacitación y las vacantes marcadas etiquetadas para el Programa. Es importante resaltar que las vacantes del Programa *40 Mil Primeros Empleos* estarán identificadas en el sistema de información de tal forma que el sistema no permitirá auto-postulación de otros usuarios diferentes a los jóvenes que llevan a cabo la ruta descrita anteriormente.

NOTA: en el caso en que un joven inscrito en el programa que se autopostule a una vacante del programa será validado por el orientador para asegurar su pertinencia

- Etapa 2: Preselección

Una vez determinados los jóvenes que cumplan con los requisitos de las vacantes, la agencia de gestión y colocación realizará una preselección de candidatos por cada vacante para remitir las hojas de vida correspondientes a las empresas. La preselección de candidatos se hará a partir de la fecha de grado

- Etapa 3: Remisión a las empresas

En esta etapa, se deberán remitir primero a los jóvenes que tengan un mayor tiempo en la búsqueda de empleo, desde la obtención del título de educación de mayor nivel (bachillerato, técnico, tecnólogo o profesional). Para esto se clasificara al grupo en dos: aquellos que llevan más de cuatro, que serán remitidos con prioridad, y quienes llevan menos de cuatro meses. Por cada puesto de trabajo serán enviados los primeros tres candidatos, o los solicitados por el empleador, con mayor tiempo de búsqueda, contada a partir de la expedición del título de educación al cual aplique el joven. El segundo criterio de priorización en la remisión, a características iguales de la hoja de vida, será el orden de inscripción al Programa.

En cuanto a los jóvenes, estos se podrán postular en el marco del programa a máximo cuatro vacantes.

- Etapa 4: Selección

Este proceso es responsabilidad de la empresa, en el cual se deben realizar las acciones necesarias para seleccionar a los jóvenes. Si la empresa no selecciona ningún joven del primer grupo se procede a remitir las hojas de vida de una segunda terna (tres candidatos por cada puesto), previa información de parte del empleador de las razones por las que no encontró candidatos. La empresa podrá acceder a máximo tres ternas. Si la empresa no selecciona a los jóvenes de alguna de las ternas enviadas no podrá continuar participando en el Programa 40 Mil con esta vacante y en tal evento deberá decidir si gestionara la vacante mediante la ruta estándar del SPE

- Etapa 5: Firma del Convenio Marco

Posterior a la selección de los jóvenes por parte la empresa, se procede a la firma de un *Convenio Marco* entre la CCF y la empresa, en donde se estipula el número de jóvenes, el valor total del convenio y las reglas de juego para la administración del programa. En el anexo F del presente documento se sugiere el modelo de convenio a implementar, el cual podrá ser ajustado por la CCF de acuerdo con los requerimientos de su oficina jurídica.

Los convenios que surjan en el marco del Programa *40 Mil Primeros Empleos* no tienen que ser aprobados por el consejo directivo de las Cajas de Compensación Familiar. Así mismo, la vacante presentada y aceptada en el programa 40 Mil Primeros Empleos es vinculante y se anexa al convenio marco.

En el caso en que una empresa decida postular nuevas vacantes, y que estas sean exitosas en el proceso de selección, la CCF podrá decidir realizar un nuevo convenio marco o realizar una modificación al convenio inicial, siempre y cuando se garantice el cumplimiento a las condiciones de seguimiento descritas en el numeral 4.4.

- Etapa 6: Firma del contrato laboral

A partir de la firma del convenio marco, la empresa procederá a vincular a los jóvenes a sus empresas con un contrato laboral a término fijo por un periodo de seis meses, sin perjuicio de que la misma opte por vincular al joven

con un contrato laboral a término indefinido, si así lo considera pertinente. De esta forma la relación laboral se establece entre el joven y la empresa, y debe seguir los términos estipulados en el Código Sustantivo del Trabajo (anexo G).

El programa no acepta contratos de prestación de servicios. Así mismo, la empresa es la responsable del pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, puesto que la Caja de Compensación Familiar actúa únicamente como un pagador de un beneficio a la empresa por cuenta del programa.

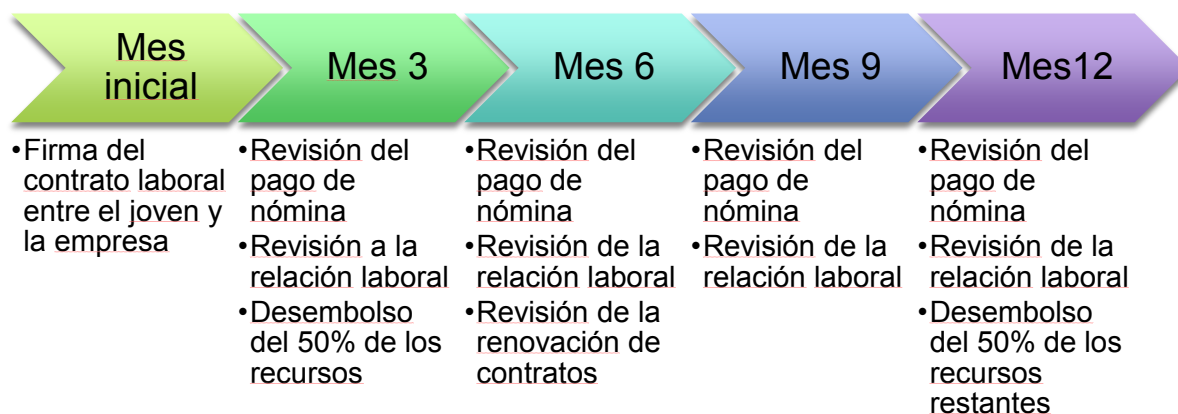
La empresa deberá vincular en un tiempo no mayor a tres semanas al joven beneficiario, una vez se firme el convenio marco.

3.4. Monitoreo a la relación laboral

Un vez firmado el contrato entre los jóvenes y las empresas, se da inicio a la etapa de monitoreo a la relación laboral, la cual es fundamental para garantizar el éxito del Programa. Esta etapa se desarrolla en cinco pasos (Gráfico 7) que buscan verificar tanto las condiciones laborales, como el desempeño del joven en la empresa, y así proceder al desembolso de los recursos.

Gráfico 7

Proceso de Monitoreo a la relación laboral



- Momento 1: Envío y registro de los contratos laborales

Una vez el joven haya sido vinculado a la empresa, esta última debe remitir el soporte de la contratación (certificado o copia del contrato) en donde se debe especificar como mínimo:

- ✓ Salario del joven
- ✓ Funciones a realizar del joven en la empresa
- ✓ Tutor asignado

- ✓ Proceso de capacitación que debe llevar el joven en la empresa durante el año laboral
- ✓ Que se trata de un contrato en virtud del programa 40 mil primeros empleos (Anexo G del M.O.) y en tal circunstancia hace parte del convenio marco entre la CCF y la Empresa

- Momento 2: Revisión de compromisos y pago de 50%

Al finalizar el primer trimestre de contratación entre el joven y la empresa, la CCF debe realizar el primer desembolso del convenio por un valor del 50% del total, previa revisión de los siguientes requisitos:

- ✓ Certificado de nómina firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, en donde se verifique que el joven ha recibido puntualmente su salario y prestaciones sociales según lo indicado en el contrato laboral
- ✓ Certificado firmado por el tutor del joven en donde se dé constancia que este ha realizado las funciones y ha seguido el esquema de capacitación especificado en el contrato.
- ✓ Certificado de visita a la empresa firmado por el responsable de seguimiento del programa de la CCF y por el tutor.

- Momento 3: Contratación del segundo periodo

Al finalizar el segundo trimestre, es decir a los seis meses de la firma del contrato, se debe comprobar que la empresa continuará con el 60 % de los jóvenes vinculados inicialmente. En el caso en que este porcentaje no sea un número entero, se redondeará al entero superior más cercano. Por ejemplo, si una empresa contrató a dos jóvenes en el marco del programa deberá continuar con los dos, dado que el 60% es 1,2. De esta forma en el momento la Caja de Compensación Familiar deberá revisar los siguientes requisitos, que depende de la continuidad del joven en la empresa:

1. Para los jóvenes que continúan vinculados

- ✓ Certificado de contratación firmado por el representante legal o la persona autorizada, y copia del contrato laboral por los siguientes seis meses que tenga las mismas condiciones mínimas descritas en el paso 6.
- ✓ Certificado de nómina firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, en donde se verifique que el joven ha recibido puntualmente su salario y prestaciones sociales y prestaciones sociales según lo indicado en el contrato laboral.
- ✓ Certificado firmado por el tutor del joven en donde se dé constancia del cumplimiento de las funciones y el esquema de capacitación especificado en el contrato.
- ✓ Certificado de visita a la empresa firmado por el responsable de seguimiento del programa de la CCF y por el tutor.
- ✓ Encuesta de satisfacción aplicada a los jóvenes del Programa, que será entregada por el Ministerio del Trabajo, y realizada por el la CCF.

2. Para los jóvenes que NO continúan vinculados

- ✓ Certificado de previo aviso de desvinculación del joven firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, siguiendo las especificaciones del Código Sustantivo del Trabajo, o la normatividad vigente respectiva.

- ✓ Certificado de nómina firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, en donde se verifique que el joven recibió puntualmente su salario y prestaciones sociales y prestaciones sociales según lo indicado en el contrato laboral.
- ✓ Certificado firmado por el tutor del joven en donde se dé constancia del cumplimiento de las funciones y el esquema de capacitación especificado en el contrato.
- ✓ Certificado de visita a la empresa firmado por el responsable de seguimiento del programa de la CCF y por el tutor.
- ✓ Encuesta de satisfacción aplicada a los jóvenes del Programa, que será entregada por el Ministerio del Trabajo, y realizada por el la CCF.

- Momento 4: Revisión de compromisos

Al terminar el tercer trimestre, es decir a los nueve meses desde la vinculación, se revisan, para los jóvenes que continúan vinculados, los mismos requisitos especificados en el momento 2, es decir:

- ✓ Certificado de nómina firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, en donde se verifique que el joven recibió puntualmente su salario y prestaciones sociales y prestaciones sociales según lo indicado en el contrato laboral.
- ✓ Certificado firmado por el tutor del joven en donde se dé constancia que este ha realizado las funciones y ha seguido el esquema de capacitación especificado en el contrato.
- ✓ Certificado de visita a la empresa firmado por el responsable de seguimiento del programa de la CCF y por el tutor.

- Momento 5: Revisión final y liquidación del convenio

Al finalizar el año laboral (12 meses contados desde la fecha de firma del primer contrato entre el joven y la empresa) se liquida el convenio entre la CCF y la empresa, pagando el 50% restante, previa revisión de los requisitos exigidos:

- ✓ Certificado de nómina firmado por el representante legal o persona autorizada por la empresa, en donde se verifique que el joven recibió puntualmente su salario y prestaciones sociales y prestaciones sociales según lo indicado en el contrato laboral.
- ✓ Certificado firmado por el tutor del joven en donde se dé constancia del cumplimiento de las funciones y el esquema de capacitación especificado en el contrato.
- ✓ Certificado de visita a la empresa firmado por el responsable de seguimiento del programa de la CCF y por el tutor.
- ✓ Encuesta de satisfacción aplicada a los jóvenes del Programa, que será entregada por el Ministerio del Trabajo, y realizada por el la CCF.
- ✓ Encuesta de satisfacción aplicada a los empleadores, que será entregada por el Ministerio del Trabajo, y realizada por el la CCF..

En el caso en que la empresa cumpla con la totalidad de requisitos en cada uno de los pasos especificados se procede al desembolso de recursos restantes, es decir, el 50% de los aportes para salarios pagados por la empresa, correspondientes a los jóvenes vinculados al programa que no completaron los 6 o los 12 meses si hubiere lugar y liquidación del convenio marco entre la empresa y la CCF, en donde se deben tener en cuenta los parámetros especificados en el reporte de novedades (Sección 4.5 del presente documento).

3.5. Reporte de novedades

Actualmente se han identificado tres situaciones fundamentales que implicarían la finalización del vínculo laboral entre el joven y la empresa y por lo tanto el cambio en las condiciones del convenio:

- i) Renuncia voluntaria del joven: si el beneficiario renuncia en los primeros seis meses se le pagará a la empresa los salarios, prestaciones y seguridad social del tiempo transcurrido y se terminarán los compromisos que se tenían sobre este joven.

Si renuncia en el segundo semestre se cancelará los meses trabajados pendientes de salario, prestaciones y seguridad social por parte de la Caja de Compensación Familiar. En cualquiera de los casos, los gastos que se incurran para dar por terminada la relación laboral estarán a cargo de la empresa.

- ii) Despido por justa causa: en el caso en que el empleador presente la evidencia soportada para terminar de forma anticipada la relación laboral, y toda vez que el caso se haya manejado siguiendo el debido proceso, lo podrá realizar, y la CCF procederá a pagar los salarios, prestaciones y seguridad social del tiempo laborado por el joven, lo anterior aplica si el despido es en el primer semestre o en el segundo semestre.

- iii) Despido sin justa causa: Si el empresario decide terminar la relación contractual en el primer trimestre perderá los beneficios del programa y, si es posterior al primer pago, la empresa no recibirá los beneficios contemplados en el convenio con la CCF y no podrá cubrir nuevamente la vacante.

- iv) No contratación del 60% de los jóvenes: si al finalizar el primer semestre la empresa no cumple con el requisito de continuar con la contratación de por lo menos el 60%, no se desembolsarán los recursos faltantes. Es importante resaltar que este 60% siempre se calculará teniendo en cuenta el total de jóvenes vinculados inicialmente, si por alguna de las razones estipuladas alguno de ellos renuncia o es despedido, no se cambiará la base para realizar el cálculo.

NOTA: El pago se realizará a la empresa por cuenta de cada joven al momento de la desvinculación, previa presentación y validación de los certificados correspondientes por parte de la empresa a la Caja de Compensación

5. REPORTE DE INFORMACIÓN

El reporte de información estará a cargo de la Caja de Compensación Familiar, y se realizará a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo de acuerdo con los lineamientos y periodicidad que defina el Ministerio del Trabajo.

ANEXO A MANUAL DE IMAGEN

A. Logotipo del Programa y tipo de letra

• Tipos de letra •



• PassingNotes

a b c d e f g h i j k l m n o
p q r s t u v w x y z

• Futura Bold Condensed BT

a b c d e f g h i j k l m n o p q
r s t u v w x y z



R=53 G=52 B=138

C = 97,9 M = 97,1 Y = 8 K = 0,8

35348a



R=112 G=112 B=138

C = 61 M = 54 Y = 30 K = 7

70708a



R=18 G=17 B=62

C = 100 M = 99 Y = 42 K = 50

12113e

B. Uso adecuado del logotipo



C. Pendones



D. Camisetas



E. Manillas

Es talento  no palanca  ya soy parte de los 40.000 

ANEXO B

APLICATIVO 40 MIL PRIMEROS EMPLEOS

A. GENERALIDADES

1. Ir a la siguiente página:

<http://app2.mintrabajo.gov.co/40MilPrimerosEmpleos/>

Una vez vayan a esta página, aparecerá la siguiente ventana:



2. Favor colocar el usuario y contraseña que le ha sido enviado en el correo

Cambiar la contraseña actual por una nueva, este debe contener por lo menos seis (6) caracteres de longitud con las siguientes características:

- Las contraseñas deben tener al menos un carácter que no sea una letra ni un dígito. Las contraseñas deben tener al menos un dígito ('0'-'9'). Las contraseñas deben tener al menos una letra en mayúscula ('A'-'Z').



3. Note que en este momento usted se encuentra en el rol de administrados, por lo tanto puede crear nuevos usuarios para que hagan uso de este aplicativo. Para esto tiene que dar click en [Administrar usuarios](#)

Tu Cuenta.

Su contraseña ha sido cambiada.

[Cambiar la contraseña](#)

- Para crear usuarios para los Gestores Laborales que estarán operando el programa, para ellos debe asignarse una cuenta de la entidad y una contraseña para consultas:

Listado de Consultores

[Crear nuevo Usuario de consulta](#)

Usuario Consulta

Es importante notar que el correo electrónico del usuario debe preexistir en la entidad encargada de la operatividad del programa. Por ejemplo, si el usuario de administrador es administrador@cajadecompensacionfamiliar.com los usuarios deberán tener el dominio xxxxx@cajadecompensacionfamiliar.com como se detalla en el siguiente ejemplo:

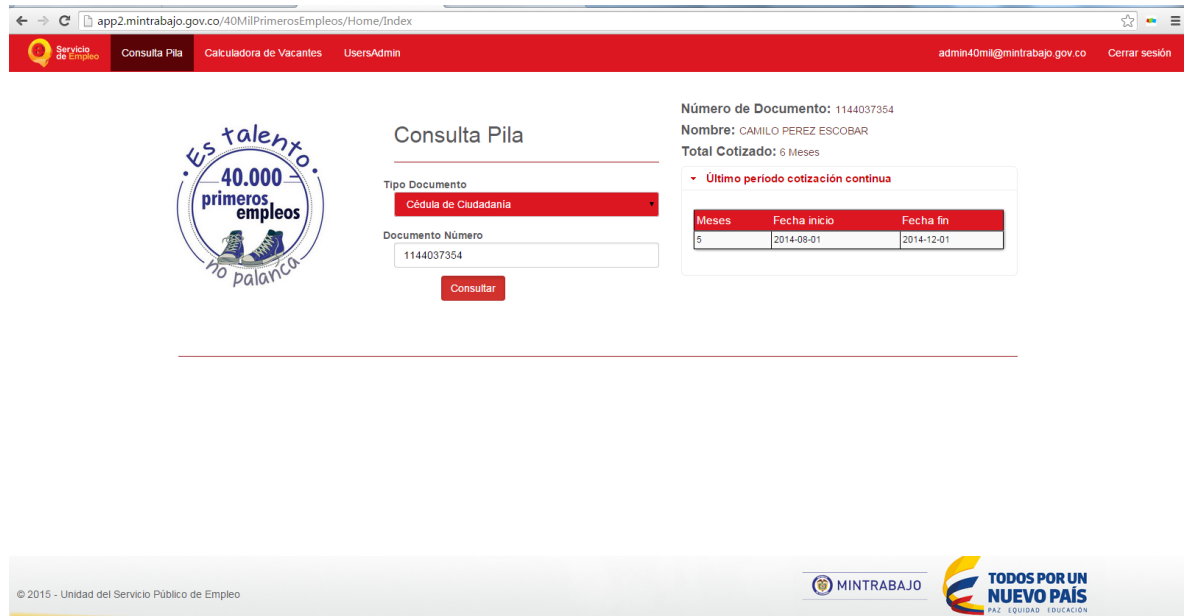
B. CONSULTA PILA

1. La consulta de Experiencia laboral se encuentra en la ventana de “Consulta Pila”, en donde encontrará el espacio para ingresar el número de cédula de ciudadanía del joven

2. Si la cédula ingresada no cumple con los criterios de edad, el aplicativo le indicará lo siguiente:

3. En el caso en que el joven tenga la edad especificada el aplicativo le mostrará la siguiente información:

En donde encontrará el número de documento, el nombre del joven, el total de meses cotizado y el último periodo de información continua.



C. CALCULADORA DE VACANTES

1. El registro de información de vacantes se puede realizar tanto desde el rol de administrador como de gestor, en cualquier caso deber dar clic sobre **calculadora de vacantes** para acceder al formulario.



2. En este archivo, se encontrará la información del formulario anexado al manual operativo. Deben tener en cuenta los siguientes aspectos para el diligenciamiento:

- En la descripción de la vacante se debe colocar el número de puestos que se requieren para esa vacante, en el ejemplo que aparecen en el manual operativo quedaría:

Jóvenes Operarios: Se requieren **19** jóvenes para desarrollar actividades en los diferentes procesos de producción de la empresa; aprendiendo y desarrollando destrezas en cada una de las etapas (manejo de maquinaria, pegado, doblado, empaquetado de producto); siguiendo un proceso de formación continua en la empresa.

	Nombre de la vacante
	Número de trabajos requeridos para la vacante
	Descripción de la vacante
	Alcance de la Vacante

- En el componente donde se pregunta “**puestos de trabajo solicitados**”, favor colocar todas las vacantes que está solicitando la empresa por todos los niveles educativos (total de personas que busca vincular a su planta de personal).

Finalmente, puede diligenciar los demás campos y obtener la validación de la vacante. No olvide guardar el pdf que le brinda el aplicativo al terminar de guardar la vacante.

ANEXO C

MODELO DE CARTA COMPROMISO PARA JÓVENES

Yo _____, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. _____, en mi calidad de potencial beneficiario del programa *40 Mil Primeros Empleos* del Centro de Empleo de **#NOMBRE CAJA**, me comprometo a cumplir con los siguientes deberes:

1. **CUMPLIR** las condiciones sobre las cuales se me otorga la capacitación.
2. **CULMINAR** los respectivos módulos que conforman el programa de formación en el cual me matriculo.
3. **ASISTIR** mínimo al ochenta por ciento (80%) de las horas establecidas para cada módulo de formación y a las entrevistas a las cuales sea remitido por parte del Centro de Empleo **#NOMBRE CAJA**
4. **ENTREGARÉ** oportunamente los documentos que me solicite la empresa, en el caso de resultar seleccionado, para efectos de iniciar mi proceso de contratación.
5. **CERTIFICO** que toda la información y los documentos presentados son correctos y verídicos.
6. **CERTIFICO** que no he tenido experiencia laboral previa relacionada con mi formación y corresponde a la información otorgada al orientador laboral.
7. **ME COMPROMETO** a asistir de manera oportuna a los procesos de seguimiento notificados por el Centro de Empleo.
8. **ME COMPROMETO** a asistir a los cursos de capacitación ofrecidos en el marco del programa y comprendo que el no cumplimiento de este requisito es causa para no seguir en el programa de 40 Mil Primeros Empleos
9. **A CUMPLIR A CABALIDAD** los compromisos adquiridos una vez firmado el contrato laboral con la empresa, lo anterior en el caso de resultar seleccionado y contratado por las empresas beneficiarias.
10. **AUTORIZO** a la consulta de información sobre mi experiencia laboral en el aplicativo dispuesto por el Ministerio del Trabajo para este fin.

En constancia firmo este documento en _____, Día _____ Mes _____ Año _____

Nombre y firma del funcionario

Nombre y firma del solicitante

ANEXO D

FORMULARIO DE REGISTRO DE VACANTES PROGRAMA 40 MILPRIMEROS EMPLEOS		
I. INFORMACIÓN GENERAL		
1. NIT:		
2. Teléfono de contacto:		
3. Nombre de contacto:		
4. Descripción de la vacante:		
5. Cantidad de puestos de trabajo ofrecidos por nivel educativo requerido:	Bachillerato	
	Técnico profesional	
	Tecnólogo	
	Universitario	
6. Total de puestos de trabajo ofrecidos por la empresa mediante el programa 40 mil primeros empleos		
II. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA		
7. ¿Tiene la empresa una oficina de talento humano?	SI	NO
8. ¿Cuál es el tamaño de la planta de su empresa?		
III. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO		
9. ¿Cuál es la principal habilidad que requiere el joven en esta vacante?	Comprensión de mensajes orales y escritos	
	Escribir y hablar	
	Matemáticas y ciencias	
	Razonamiento crítico	
	Estrategias para el aprendizaje activo	
	Supervisión	
10. ¿Cuál es la principal destreza que requiere el joven para desempeñarse en esta	Destrezas sociales	
	Destrezas para resolver problemas complejos	

vacante?	Destrezas técnicas	
	Destrezas en pensamiento sistémico	
	Destrezas de manejo de recursos	
11. ¿Cuáles son las actividades generales de este puesto de trabajo? (señale una)	Buscar y recibir información relacionada con el trabajo	
	Identificar y procesar la información relevante del trabajo	
	Evaluar y tomar decisiones a partir de la información relevante	
	Desarrollar actividades físicas y manuales en el trabajo	
	Realizar actividades complejas y técnicas	
	Comunicación e interacción	
	Coordinar, desarrollar, manejar, aconsejar y administrar	
12. ¿Cuántos jóvenes serán asignados a cada tutor?	De 1 a 3 Beneficiarios por tutor	
	De 4 a 5 Beneficiarios por tutor	
	de 6 a 10 Beneficiarios por tutor	
	Más de 10 Beneficiarios por tutor	
13. ¿Esta es una vacante nueva en la empresa?	SI	NO
14. ¿Este puesto de trabajo será permanente en su empresa?	SI	NO
15. Indique cuál sería el principal contenido para las actividades de formación de los jóvenes en el programa "40 mil primeros empleos"	Habilidades específicas de la ocupación (manejo de equipos específicos, conocimiento y desarrollo de la tarea, etc.)	
	Habilidades de conocimiento (lectura, escritura, cálculos matemáticos, razonamiento y pensamiento crítico)	
	Habilidades de comportamiento (responsabilidad, compromiso, atención, puntualidad)	
	No es necesario realizar entrenamiento específico para este puesto de trabajo	
16. ¿Cuál es el salario que pagará a la (s) persona (s) seleccionada (s) para esta vacante?		
17. ¿En qué departamento se encuentra el puesto de trabajo?		

ANEXO E

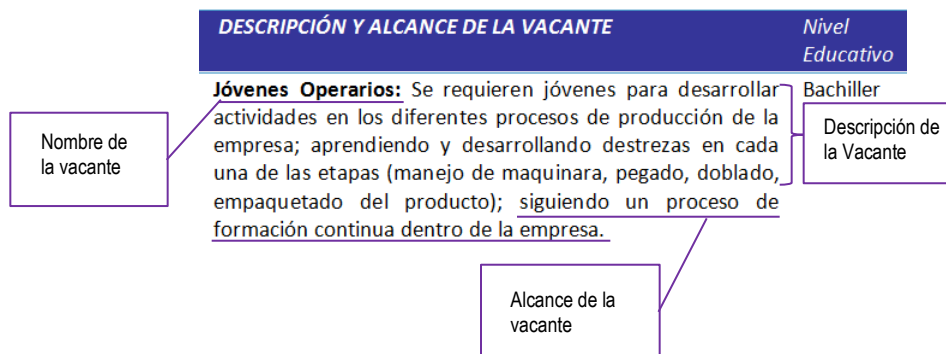
Instructivo para el diligenciamiento del formulario de la vacante

La información de la vacante que levante el gestor empresarial será sometida a una evaluación rigurosa, que determinará si la vacante cumple con los requisitos mínimos de calidad para participar en el Programa. Este análisis, aunque será automatizado a través de un aplicativo de tipo calculadora, debe ser entendido por el gestor, para que pueda guiar al empleador y siempre propender por mejorar las condiciones que se ofrezcan al joven. Puesto de manera coloquial, se trata de un ejercicio parecido a un “concurso” de vacantes, en el cual se priorizan las mejores, en un escenario donde los cupos son limitados.

A continuación se explica el contenido del formulario y se hace una descripción de cada uno de los ítems que contiene.

I. Información General:

- Preguntas 1 a 3: incluir el NIT de la empresa y los datos de contacto de la persona que estará encargada de hacer las gestiones necesarias para la inscripción al programa.
- Pregunta 4: descripción de la vacante: En la pregunta 4 el empresario debe informar el nombre del cargo que está vacante y hacer una descripción de las funciones del mismo. Esta pregunta debe ser respondida brevemente, aportando información útil para caracterizar la vacante (i.e. el perfil que deben tener los candidatos).



- Pregunta 5: diligenciar el número de puestos de trabajo para esa vacante por nivel educativo.
- Pregunta 6: diligenciar el total de jóvenes que solicitará la empresa independientemente del nivel educativo. Cabe anotar que las vacantes postuladas por empresas que soliciten un número de jóvenes superior al 40% del personal que tiene contratado, no serán tenidas en cuenta.

II. Características de la empresa:

- Pregunta 7: especificar si la empresa cuenta con una oficina de talento humano. La CCF deberá corroborar la existencia de esta oficina dentro de su estructura organizacional.

- Pregunta 8: hace referencia al total de personas vinculadas a la empresa. En el caso de las empresas que tengan varias sedes a nivel nacional, éstas deberán reportar el tamaño de la planta del lugar en donde están postulando la vacante.

III. Características de la empresa:

Las preguntas de la tercera sección hacen referencia a las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo, a la vez que se indaga por el compromiso del empleador con la formación y el bienestar de los jóvenes en el trabajo.

- Pregunta 9: hace referencia a las facultades que se requieren del joven que faciliten el aprendizaje o la adquisición más rápida del conocimiento. El empresario deberá seleccionar solo una opción de respuesta, de acuerdo con su valoración de la habilidad más importante que debe poseer el joven que desempeñará las funciones de la vacante postulada, las seis opciones de respuesta se explican a continuación:
 - i) *Comprensión de mensajes orales y escritos*: entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo y prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado.
 - ii) *Escribir y hablar*: comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores y hablar con otros para transmitir la información eficazmente.
 - iii) *Matemáticas y ciencias*: utilizar las matemáticas para resolver problemas.
 - iv) *Razonamiento crítico*: usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.
 - v) *Estrategias para el aprendizaje activo*: seleccionar y utilizar métodos de formación e instrucción y procedimientos adecuados a la situación cuando se aprenden o se enseñan nuevas cosas, comprendiendo la información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.
 - vi) *Supervisión*: supervisar y/o evaluar el desempeño laboral propio o de otros individuos u organizaciones para implementar mejoras o llevar a cabo acciones correctivas.
- Pregunta 10: se indaga por las capacidades que deben tener los jóvenes para facilitar el desempeño de actividades que se suscitan en diferentes tipos de trabajos. El empresario deberá seleccionar una de las cinco opciones de respuesta que se explican a continuación:
 - i) *Destrezas sociales*: capacidades desarrolladas para trabajar con otras personas y así alcanzar metas.
 - ii) *Destrezas para resolver problemas complejos*: capacidades desarrolladas para resolver problemas en situaciones complejas y reales.
 - iii) *Destrezas técnicas*: capacidades que se utilicen para diseñar, crear, operar y corregir malos funcionamientos que involucran la aplicación de sistemas técnicos o de máquinas.
 - iv) *Destrezas en pensamiento sistémico*: capacidades desarrolladas para utilizar, entender, supervisar y mejorar los sistemas socio-técnicos.
 - v) *Destrezas de manejo de recursos*: Capacidades desarrolladas para asignar los recursos (humanos, físicos, de capital etc.) eficientemente.

- Pregunta 11: seleccionar una de las siete actividades generales que resumen propósitos generales del trabajo que ocurren en múltiples empleos. A continuación se desarrolla el alcance de las actividades que se presentan en el formulario:
 - i) *Buscar y recibir información relacionada con el trabajo*: relacionado con el proceso de obtención de información en fuentes primarias y secundarias para realizar el trabajo.
 - ii) *Identificar y procesar la información relevante del trabajo*: realizar procesos de clasificación y transformación de la información.
 - iii) *Evaluar y tomar decisiones a partir de la información relevante*: interpretar la información para realizar este trabajo.
 - iv) *Desarrollar actividades físicas y manuales en el trabajo*: actividades que requieren el uso del cuerpo y las manos.
 - v) *Realizar actividades complejas y técnicas*: actividades especializadas que requieren el uso de movimientos coordinados son necesarias para realizar este trabajo.
 - vi) *Comunicación e interacción*: interacciones con otras personas que se suscitan cuando se realiza este trabajo.
 - vii) *Coordinar, desarrollar, manejar, aconsejar y administrar*.

- Pregunta 12: indaga por la disposición o existencia dentro de la empresa de una persona encargada de garantizar que los jóvenes vinculados tengan una adecuada formación en el puesto el trabajo.

En ese sentido, más que un supervisor, un coordinador o jefe inmediato, se espera que los jóvenes cuenten con un tutor que los guíe en su primera experiencia laboral y esté comprometido con la formación de los mismos.

- Pregunta 13: indaga si la vacante que está presentando la empresa corresponde a nuevos puestos de trabajo.
- Pregunta 14: guarda estrecha relación con la pregunta anterior y se busca conocer si, la vacante que está postulando el empresario corresponde a un puesto de trabajo que es parte del núcleo del negocio y tiene vocación de permanencia o si por el contrario, responde a necesidades coyunturales de la empresa, como el desarrollo de un proyecto específico y con una duración determinada.
- Pregunta 15: refleja el interés del Ministerio del Trabajo porque los jóvenes beneficiarios del programa tengan una primera experiencia laboral que les brinde una formación para el trabajo relevante y les permita engancharse al aparato productivo. En esta pregunta se debe conocer qué tipo de habilidades estima conveniente desarrollar en los jóvenes. Se debe escoger una de las cuatro opciones entre las que se contempla la posibilidad de que el empresario responda que no considera necesario estructurar un esquema de formación en el puesto de trabajo.
- Pregunta 16: busca conocer la disponibilidad del empresario de pagar a los jóvenes un salario superior al estipulado en el programa.

- Pregunta 17: busca conocer Cuál es el principal tipo de conocimientos que requiere el joven para desempeñarse en esta vacante y puede ser de ayuda en el proceso de match.

Es una pregunta abierta en la que se espera que el empresario informe la retribución salarial que ofrece a las personas que desempeñan las funciones de la vacante postulada. Es importante aclarar que se pregunta por el salario que se pagará a los jóvenes sin que allí se incluyan las prestaciones sociales o los beneficios adicionales contemplados en la ley. Es decir se debe informar la cifra que será el ingreso base de cotización. Esta cifra deberá ser mayor o igual al apoyo al costo laboral otorgado por el Gobierno Nacional. En ese sentido para bachilleres se deberá pagar como mínimo \$644.350; para técnicos \$700.000, para tecnólogos \$750.000 y para universitarios \$900.000.

- Pregunta 17: debe responderse teniendo en cuenta el lugar en donde los jóvenes desempeñarán efectivamente sus funciones. Para empresas que tengan sedes en distintos lugares del país, se deberá informar en qué departamento y municipio se encuentra la sede en donde se ofrece la vacante.

ANEXO F

Proyecto de convenio sugerido

CONVENIO SUGERIDO ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR... Y LA EMPRESA ... EN EL MARCO DEL PROGRAMA “40 Mil Primeros Empleos”

Entre los suscritos _____ mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número _____ de _____, domiciliado en _____, actuando en nombre y representación de la Caja de Compensación Familiar _____ y quien en adelante se denominará **LA CAJA**, y, _____, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número _____ de _____, domiciliado en _____ actuando en nombre y representación de la Empresa y quien para los efectos del presente documento se denominará **LA EMPRESA**, acordamos celebrar el presente convenio en el marco del Programa “40 Mil Primeros Empleos” creado por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 347 de 2015, el cual se registrará por las siguientes cláusulas: **PRIMERA. Objeto.** El objeto del presente convenio es establecer los compromisos de **LA CAJA** y de **LA EMPRESA** para facilitar la transición de la población joven, entre 18 y 28 años, entre los procesos de formación y mercado laboral, en el marco del Programa “40 Mil Primeros Empleos”. **SEGUNDA. Plazo.** El plazo para ejecutar el presente convenio será de contado desde la fecha de su suscripción, el cual podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes, con antelación a la fecha de su expiración mediante la celebración de un convenio adicional que deberá constar por escrito. **TERCERA. Valor y forma de pago.** EL valor es de que girará la Caja de Compensación Familiar a la empresa, correspondientes los costos que se generen por la vinculación laboral de los jóvenes, de conformidad con las normas laborales vigentes, el cual será girado de la siguiente manera: el 50% al vencimiento del primer trimestre de vinculación de los jóvenes, y el otro 50% al vencimiento del plazo pactado previa presentación de los soportes legales exigidos por **LA CAJA** en virtud de los cuales se verificarán las erogaciones hechas por la **EMPRESA**. **CUARTA. Obligaciones de LA CAJA y de LA EMPRESA.** **LA CAJA** se obliga a (i) cumplir con el objeto y demás estipulaciones pactadas en este Convenio; (ii) girar los recursos comprometidos por **LA EMPRESA** al hacer la vinculación laboral de los jóvenes beneficiarios del programa sin que, en todo caso, estos incluyan el calzado y vestido de labor y los demás implementos de seguridad industrial, el aporte al pago de trabajo suplementario, de dominicales, ni recargos nocturnos que se causen en el marco de la relación laboral entre la empresa y los jóvenes, los cuales serán asumidos únicamente por el empleador. En caso de existir algún incentivo extralegal, éste no será financiado con recursos del Programa; (iii) velar por el cumplimiento de la normativa que se expida en el marco del Programa “40 Mil Primeros Empleos” y; (iv) efectuar el seguimiento del desempeño de los jóvenes, manteniendo una permanente comunicación con el tutor

asignado por la empresa. **LA EMPRESA** se compromete a (i) cumplir con el objeto y demás estipulaciones pactadas en este Convenio; (ii) mantener al joven contratado en las condiciones indicadas por la empresa al momento de aprobar la vacante postulada, (iii) cumplir oportunamente las obligaciones de orden laboral asumidas con los jóvenes contratados que correspondan de acuerdo con la naturaleza del servicio que presten; (iv) mantener, durante el segundo semestre del programa, al menos al 60% de los jóvenes inicialmente vinculados; (v) brindar el acompañamiento en la capacitación y la formación técnica del joven, a través de la asignación de un tutor, quien deberá informar a **LA CAJA** cualquier tipo de novedad ocurrida con los beneficiarios del programa, (vi) velar por el cumplimiento de la normativa que se expida en el marco del Programa “40 Mil Primeros Empleos ” y en general, por las disposiciones que regulen la relación laboral entre la empresa y los jóvenes. En el evento de suscitarse un conflicto de orden laboral entre la Empresa y el Joven vinculado, la resolución del mismo se hará entre las dos partes conforme a la normativa vigente. **QUINTA. Vigilancia.** **LA CAJA** podrá formular observaciones a **LA EMPRESA** sobre la ejecución de los recursos de este Convenio las cuales serán analizadas y resueltas conjuntamente, realizando los ajustes a que hubiere lugar. **SEXTA. Incumplimiento.** En caso de incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones previstas en este Convenio y de las modificaciones al mismo, dará derecho a **LA CAJA o a LA EMPRESA** según el caso, a iniciar las acciones a que haya lugar. **SÉPTIMA. Modificaciones.** Toda modificación al presente Convenio deberá hacerse por escrito de común acuerdo entre las partes. **OCTAVA. Arbitramento.** Cualquier diferencia que surja entre las partes, relativa a la celebración, interpretación, ejecución, cumplimiento o liquidación del presente convenio, que no pueda ser dirimida amigablemente entre ellas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación por escrito que haga una de las partes a la otra en la que consten los puntos materia de inconformidad, podrá resolverse mediante el arbitramento, de no ser posible un acuerdo para el arbitramento se aplicarán la leyes y normas vigentes dispuestas por la ley para este tipo de contratos. **NOVENA. Forma de terminación.** El presente convenio podrá darse por terminado por disolución de la personería jurídica de **LA EMPRESA**; por incapacidad financiera de cualquiera de la partes; que se presume cuando se declara la quiebra, o se abra concurso de acreedores o sea intervenido por autoridad competente; cuando las partes incumplan expresamente o tácitamente cualquiera de las cláusulas pactadas en este convenio; por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que obliguen a suspender temporal o definitivamente los servicios que presta **LA EMPRESA**. **DÉCIMA. Cláusula Penal Pecuniaria.** En caso de incumplimiento o mora de las obligaciones pactadas por parte de **LA CAJA** o de **LA EMPRESA** se hará efectiva una cláusula penal pecuniaria, directamente por valor del 20% del convenio, por los perjuicios causados, recursos que serán destinados al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante. **DÉCIMA PRIMERA. Independencia de la Partes.** Entre las partes de este Convenio no media relación laboral alguna y todos sus actos están sujetos a las normas que se expidan en el marco del Programa “40 Mil Primeros Empleos ”, a las estipulaciones de este Convenio y a las normas laborales vigentes. **LA EMPRESA** será la única responsable de las obligaciones laborales que se pacten con los jóvenes, y se obliga a mantener a **LA CAJA** libre de toda responsabilidad por incumplimiento de la normativa laboral. Del mismo modo **LA CAJA** no podrá intervenir ni impartir instrucciones relacionadas con la vinculación laboral de los Jóvenes. No obstante, en caso de

terminación de la relación o laboral entre **LA EMPRESA** y los jóvenes sin que medie justa causa para el despido, **LA EMPRESA** perderá el beneficio de los recursos para vincular a los jóvenes de que trata el programa “40 Mil Primeros Empleos”. **DÉCIMA SEGUNDA. Cesión.** **LA EMPRESA** no podrá ceder el presente convenio en todo o en parte a persona natural o jurídica sin el consentimiento expreso previo y otorgado por **LA CAJA**. **DÉCIMA TERCERA. Comunicaciones y responsables.** Las comunicaciones entre las partes para la ejecución de este Convenio se hará a través de y se entenderán recibidas cuando.... **DÉCIMA CUARTA.** Los siguientes documentos forma parte integral de este convenio y se anexaran al mismo. Para constancia se firma por las partes, el de 2015.

LA CAJA

LA EMPRESA

ANEXO G

CONTRATO SUGERIDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO PROGRAMA 40 MIL PRIMEROS EMPLEOS

EMPLEADOR	
NIT	
DOMICILIO DEL EMPLEADOR	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	
DIRECCION DEL TRABAJADOR	
CEDULA DE CIUDADANIA	
FECHA DE NACIMIENTO	
NACIONALIDAD	
FECHA DE INICIACION DE LABORES	
SALARIO MENSUAL	
CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA	
CIUDAD	
TERMINO INICIAL DEL CONTRATO	
FECHA DE VENCIMIENTO DEL CONTRATO	
PERIODOS DE PAGO	

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios especiales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) A prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales de ninguna índole a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o por ocasión de su contrato de trabajo.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la presentación de sus servicios al salario indicado salario por lo menos igual al subsidio especificado y entregado en el marco del Programa 40 Mil Primeros

Empleos. , pagadero en las oportunidades arriba señaladas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II y III del título VII del C.S.T.

TERCERA: PAGOS NO SALARIALES: Las partes de común acuerdo y de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, acuerdan que los beneficios extralegales acordados no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, conforme lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales.

PARÁGRAFO: La Empresa se reserva el derecho de terminar unilateralmente estos beneficios sin otorgar por ello ninguna clase de contraprestación, o adquirir alguna responsabilidad.

CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunera conforme lo dispone expresamente la ley, salvo acuerdo en contrario entre las partes o en pacto colectivo o fallo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista e inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como anteriormente se expuso. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras, conforme lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

QUINTA: DURACION DEL CONTRATO: El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación inferior a treinta (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior a un año únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato por tres (3) períodos adicionales al inicial, iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente. Respecto del pago de vacaciones y prima de servicios, se establece que en cumplimiento de lo previsto en el artículo 46 del C.S.T. modificado por el artículo 3° de la ley 50 de 1990, EL TRABAJADOR tendrá derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

SEXTA: JORNADA DE TRABAJO. El TRABAJADOR salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos y horarios que señale el EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el artículo 164 del C.S.T. modificado por el artículo 23 de la ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según lo dispuesto en el artículo 167 del ordenamiento laboral. De igual manera, las partes acuerdan desde la firma del presente contrato que se podrá prestar el servicio en los turnos de la jornada flexible contemplados en el artículo 51 de la ley 789 de 2002.

SÉPTIMA: JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE. Las partes acuerdan que el TRABAJADOR laborará conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, en una jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas durante seis (6) días de la semana en los turnos y horarios que EL EMPLEADOR determine unilateralmente y en forma anticipada, cuya duración diaria no podrá ser inferior a cuatro (4) horas continuas, ni superior a diez (10) horas y sin que haya lugar al pago de cargos por trabajo extraordinario siempre y cuando no exceda el promedio de las cuarenta y ocho (48) horas semanales en la jornada laboral ordinaria de 06:00 a.m a 10:00 p.m.

OCTAVA: PERIODO DE PRUEBA: Las partes acuerdan un período de prueba de ____ días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato, ni excede de dos (2) meses. Durante este período tanto EL EMPLEADOR como EL TRABAJADOR podrán terminar el contrato en forma unilateral, en cualquier tiempo, sin que se cause el pago de indemnización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el Artículo 3° del Decreto 617 de 1954. En caso de prórrogas, se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 78 del C.S.T., modificado por el artículo 7° de la Ley 50 de 1990.

NOVENA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del C.S.T. modificados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y además, por parte del EMPLEADOR, la violación de las disposiciones establecidas en el Código de Conducta de la Compañía, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y demás reglamentos y documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formen parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

DÉCIMA: DOCUMENTOS E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y RESERVADA.

Sobre la base de considerar como confidencial y reservada toda información que EL TRABAJADOR reciba del EMPLEADOR o de terceros en razón de su cargo, que incluye, pero sin que se limite a los elementos descritos, la información objeto de derecho de autor, patentes, técnicas, modelos, invenciones, *know-how*, procesos, algoritmos, programas ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos de negocios, planes de mercadeo e cualquier información revelada sobre terceras personas, salvo la que expresamente y por escrito se le manifieste que no tiene dicho carácter, o la que se tiene disponible para el público en general, EL TRABAJADOR se obliga a:

- a) Abstenerse de revelar o usar información relacionada con los trabajos o actividades que desarrolla la EMPRESA, ni durante el tiempo de vigencia del contrato de trabajo ni después de finalizado éste hasta por 2 años, ya sea con terceras personas naturales o jurídicas, ni con personal de la misma EMPRESA no autorizado para conocer información confidencial salvo autorización expresa del EMPLEADOR.
- b) Entregar al EMPLEADOR cuando finalice el contrato de trabajo todos los archivos en original o copias con información confidencial que se encuentren en su poder, ya sea que se encuentre en documentos escritos, gráficos o archivos magnéticos como video, audio o disquetes.
- c) En caso de violación de esta confidencialidad durante la vigencia del contrato de trabajo y los dos años posteriores a la terminación del mismo el trabajador será responsable de los perjuicios económicos que genere al empleador quién podrá iniciar las acciones penales y civiles correspondientes.

DÉCIMA PRIMERA INVENCIONES: Los descubrimientos o invenciones y las mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del TRABAJADOR mientras preste sus servicios al EMPLEADOR, incluso aquellos de que trata el artículo 539 del Código del Comercio, serán de propiedad exclusiva de EL EMPLEADOR. Además, tendrá el EMPLEADOR el derecho de hacer patentar o ejercer cualquier derecho económico a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, para lo cual EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dar su firma o extender los poderes y documentos necesarios para tal fin, siempre y cuando se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación.

PARÁGRAFO: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por EL TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

DÉCIMA SEGUNDA. RESERVA: Las experiencias y conocimientos que adquiera EL TRABAJADOR por razón de su oficio en período de montaje, o por estar en contacto con personal nacional o extranjero encargado de poner en funcionamiento los equipos que la Compañía adquiera, o si ésta determina que el funcionario viaje al exterior para adquirir experiencias o conocimientos sobre equipos o procesos que capaciten más al TRABAJADOR, se entiende que todo conocimiento logrado por las circunstancias anotadas son de propiedad de EL EMPLEADOR y por lo tanto EL TRABAJADOR deberá mantener su confidencialidad. Es claro que las mejoras en las operaciones de los equipos o en su misma estructura, o en el refinamiento de tecnología de cualquiera índole relacionada con los procesos y equipos son de propiedad exclusiva del EMPLEADOR, sin derecho a compensación especial y no podrán ser utilizados por EL TRABAJADOR en beneficio propio ni de terceros.

DÉCIMA TERCERA: AUTORIZACIÓN DE COMPENSACIONES. EL TRABAJADOR autoriza que al término del presente contrato de trabajo, por cualquier causa, EL EMPLEADOR compense del valor de los salarios, prestaciones legales o extralegales, indemnizaciones y otro tipo de dinero a pagar en el momento de la liquidación, las sumas que EL TRABAJADOR esté debiendo a la EMPRESA, por los siguientes conceptos:

- a) Préstamos debidamente autorizados por escrito.
- b) Valor de los elementos de trabajo y mercancías extraviadas y dañadas o deterioradas bajo su responsabilidad y que llegaran a faltar al momento de hacer entrega del inventario.
- c) Los valores que se le hubieran confiado para su manejo, y que hayan sido dispuestos abusivamente para otros propósitos en perjuicio de la EMPRESA.
- d) Los anticipos o sumas no legalizadas con las facturas o comprobantes requeridos que le fueron entregadas para gastos o viajes, así como el valor de los tiquetes aéreos no devueltos.

DECIMA CUARTA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones contenidas en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, el EMPLEADOR se obliga a: a) Mantener al joven contratado en las condiciones indicadas por la empresa al momento de aprobar la vacante postulada en el marco del Programa 40 Mil Primeros Empleos. b) Cumplir oportunamente las obligaciones de orden laboral asumidas con los jóvenes contratados que correspondan de acuerdo con la naturaleza del servicio que presten. c) Brindar el acompañamiento en la capacitación y la formación técnica del joven, a través de la asignación de un tutor, quien deberá informar a la CAJA DE COMPENSACION cualquier tipo de novedad ocurrida con los beneficiarios del Programa 40 Mil Primeros Empleos d) Velar por el cumplimiento de la normativa que se expida en el

marco del Programa 40 Mil Primeros Empleos y en general, por las disposiciones que regulen la relación laboral entre la empresa y los jóvenes.

DECIMA QUINTA: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T. modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del C.S.T.

DECIMA SEXTA: DIRECCION DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1° del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modificó el 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

DECIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrando entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formaran parte integrante de este contrato.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación.

Lugar, Fecha

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

C.C o NIT

C.C.

TESTIGO
