

Emprende
País

UN PROGRAMA DE:
**Fundación
Bolívar
Davivienda**



Esquema de contratación exitoso en PYMES



Los factores más importantes para crear un esquema de contratación competitivo en Pymes.

La consolidación de las Pymes en Colombia ha promovido dinámicas de generación de ingreso y empleo en el país, mejorando con ello las condiciones de millones de familias. **Sin embargo, a diario los empresarios enfrentan retos económicos y de productividad que ponen en riesgo su actividad, y por ende el desarrollo de su negocio.**

Uno de estos retos pasa por evaluar e implementar los esquemas de contratación laboral que ofrezcan mayor seguridad jurídica, económica y de negocio, para lograr un desarrollo eficiente del empresario dentro del mercado competitivo del cual hoy forman parte las Pymes. **Para este fin, hemos preparado este artículo que analiza los factores más importantes para la implementación de un esquema de contratación competitivo, que fomente el desarrollo del negocio del empresario.**



1. ¿Cuántos trabajadores necesita mi negocio?

- Es importante que el empresario defina el número de trabajadores que necesita su Pyme, de manera eficiente. Para ello, deberá identificar las actividades que requiere desarrollar y el número de cargos que debe contratar.

En este proceso, deberá determinar el nivel de formación (técnico, académico y profesional) que pretende tenga su personal, para posteriormente ajustar los perfiles de los cargos y crear ofertas de trabajo que sean atractivas y competitivas para el mercado colombiano.

Un número adecuado de trabajadores será el primer paso para un esquema de contratación eficiente del empresario.

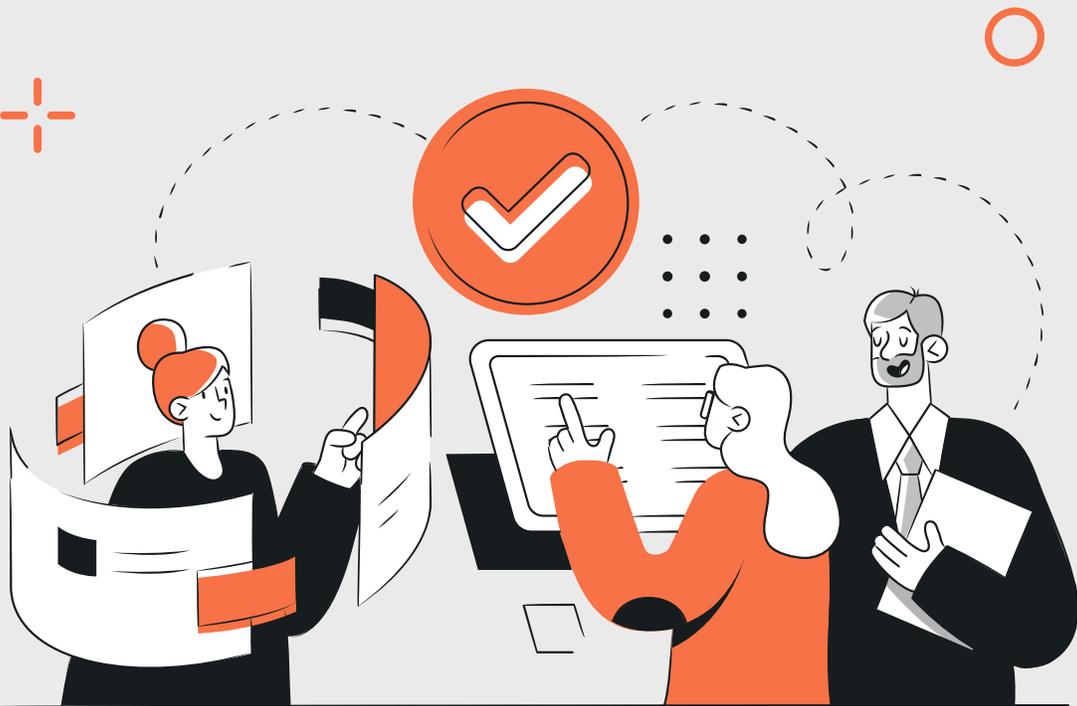


2. Capacidad de asumir los costos laborales.

El empresario debe tener certeza sobre la capacidad de asumir los costos laborales propios de su negocio. El desarrollo de una actividad empresarial trae consigo la responsabilidad social de crear empleos formales, bajo el reconocimiento de los mínimos legales previstos por la legislación laboral colombiana.

Este punto es muy importante, pues una vez definido el número de trabajadores (con el detalle mencionado), el empresario deberá evaluar si está en capacidad de asumir los costos laborales implícitos.

Este análisis delinearé la proyección de costos operativos y administrativos de la Pyme, justificando la inversión que lo sustenta.



3. Estabilidad de la Pyme en el mercado del cual forma parte.

La estabilidad de la Pyme debe estar sustentada en una realidad económica y de mercado, y no en una aspiración empresarial.

Con base en los puntos anteriores, el empresario deberá identificar si su negocio tiene o tendrá periodos fluctuantes ajustados por el mercado del cual forma parte, para que sean las necesidades del negocio las que definan la duración que tendrá el esquema de contratación laboral.

Esquemas de contratación laboral competitivos.

Concluido el análisis de estos puntos, el empresario podrá implementar un esquema de contratación laboral que sea competitivo y sobre todo eficiente para su negocio. Al respecto, deberá considerar el término de duración de los contratos de trabajo y los parámetros de uso práctico de los mismos.

A continuación, un cuadro ilustrativo.

Nombre	Características	Ventajas	Desventajas
Término indefinido	<p>Este tipo de contrato se define en forma genérica por la Ley como aquel cuya duración no está determinada por un término fijo, o por la duración de una obra o labor contratada, o que no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio.</p> <p>Todo contrato verbal se entiende de duración indefinida, aunque las partes no hayan acordado nada al respecto.</p>	<p>Trabajadores con un salario inferior a 10 SMLMV: 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.</p>	<p>Es un contrato que genera sensación de estabilidad para las partes, y se recomienda utilizar en casos de proyectos de negocio estables.</p>
Duración por obra y labor contratada	<p>Como su nombre lo indica, este tipo de contratos se vincula a una obra o a una labor determinada previamente por el empresario empleador, y asignada al trabajador contractualmente.</p> <p>La duración del contrato se definirá por lo que dure la obra o labor que se haya definido por el empresario.</p> <p>Una característica que diferencia este contrato de los contratos a término fijo es que este tipo de contratos no pueden renovarse, pues la duración de la obra es una sola.</p> <p>Es esencial que este tipo de contratos sea escrito y describa en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, para que no se generen inconvenientes de forma y fondo legal.</p>	<p>El valor de los salarios correspondientes a la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no podrá ser inferior a 15 días.</p> <p>En caso de obras mal definidas contractualmente, es posible que el valor correspondiente a la indemnización sea superior a la expectativa del empleador, generando un riesgo en materia de costos laborales.</p>	<p>Este tipo de contratos permite eliminar el impacto económico de una potencial indemnización por terminación del contrato, siempre y cuando el empresario esté en capacidad de definir su actividad por proyectos identificables.</p>
Término Fijo	<p>Es el contrato que se acuerda para una duración fija, previamente determinada por las partes. Este contrato podrá prorrogarse en forma indefinida, sin que por este motivo el contrato cambie su modalidad de duración que seguirá siendo fija</p>	<p>El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo pactado en el contrato.</p>	<p>Siempre que se pueda identificar la duración de un proyecto identificable, este contrato es recomendable, pues permite eliminar el impacto económico de una indemnización por terminación del contrato de trabajo.</p>

Finalmente, es preciso mencionar que las prestaciones sociales y demás acreencias laborales propias de un trabajador no varían por el tipo de contrato elegido.

Así, con el objetivo de implementar un esquema de contratación que sea competitivo y eficiente para el empresario, recomendamos siempre contar con un asesor legal que sirva como aliado estratégico de su negocio.



Emprende
País

UN PROGRAMA DE:
**Fundación
Bolívar
Davivienda**



Conoce más en:

www.fundacionbolivardavivienda.org
www.innpulsacolombia.com

Contenido creado por:

GÓMEZ-PINZÓN
25 AÑOS



innpulsa
Colombia