



POLITICA DE DESVINCULACION.

1. ALCANCE

Esta política está dirigida a todo el personal que tiene contrato de trabajo directo con DIVERTRONICA MEDELLIN SAS.

2. OBJETIVO

Definir y establecer el procedimiento para los ex empleados de la empresa dando cumplimiento bajo parámetros de ley, que garanticen el debido proceso.

3. JUSTIFICACIÓN

Cuando un contrato de trabajo finaliza es necesario proceder a liquidar diferentes conceptos que el empleador adeuda al trabajador.

Estos conceptos son las llamadas prestaciones sociales, ellas son: cesantías e intereses sobre las cesantías, vacaciones y prima.

Estas políticas deben ser revisadas cuando sea requerido por la dinámica de la Organización.

El departamento de nómina da a conocer la política para la liquidación definitiva y/o desvinculación de sus empleados.

a) Los administradores, coordinadores y directores de área de HC deberán hacer llegar al departamento de nómina, la siguiente documentación, de carácter inmediato:

1- Terminación de contrato y/o Renuncia voluntaria.

Se debe de verificar los siguientes puntos:

- La fecha de retiro correcta. – Ultimo día laborado.
- Firma del empleado.
- Firma del jefe inmediato en señal de recibido.

2- Paz y salvo y exámenes de retiro.

b) Una vez reciba la documentación del retiro como es debido se realizara el proceso de pago de dicha liquidación de prestaciones sociales en un máximo de cinco (5) días.

c) Liquidación definitiva sin firma del ex empleado no se consigna en la cuenta de nómina del empleado.

d) Después de realizada la liquidación se le da un plazo de tres (3) días al ex empleado para que firme el informe de liquidación definitiva.



- e) Se consignara al Banco Agrario las liquidaciones de prestaciones sociales que el ex empleado no haya firmado y que para el departamento de nómina haya sido imposible comunicación.
- f) El trámite del Banco Agrario se hará a más tardar a las diez (10) días después de retirado el empleado, si no se ha tenido respuesta del ex empleado como se indica en el índice (d).
- g) Después de realizado el proceso ante el juzgado y consignada la liquidación al Banco agrario, se le informara de manera escrita al empleado por correo certificado de dicha decisión y los motivos por los cuales se realizó, adicional se le enviara la carta de retiro de cesantías si diera lugar.
- h) Todo empleado que sea indemnizado por la empresa, será sometido a la respectiva retención salarial que le aplique.
- i) A todos los empleados que renuncien voluntariamente se les dará la opción de realizárseles la entrevista de retiro, no se realizara si el empleado no acepta.
- j) solo se entregaran soporte de pago de seguridad social de los últimos tres meses al empleado que los solicite.
- k) Con la liquidación definitiva de prestaciones sociales se le enviara al empleado la referencia laboral.

4. MARCO LEGAL COLOMBIANO

El artículo 65 del Código sustantivo del trabajo, contempla que si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga los salarios y prestaciones adeudados al trabajador, deberá entonces pagar al trabajador como indemnización una suma igual al último salario diario por cada día de retardo en su pago así: «Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria (o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial), el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.»



Así lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 70066 del primero de agosto de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo

La legislación laboral [Artículo 57, numeral 7], únicamente obliga de forma expresa a la empresa a expedir al trabajador a la terminación del contrato una certificación en la que conste el tipo de servicio prestado, el salario devengado y el tiempo laborado.

Esta política es aplicable a partir de hoy 04 de julio de 2019.

Margarita Rodríguez
Coordinadora de Nomina
Realizada

Camilo Calle
Gerente General
Aprobada