

ALCANCE: Esta política está dirigida a todo el personal que tiene contrato de trabajo directo con Foncel, así como a los trabajadores en misión contratados a través de empresas de servicios temporales o agencias.

OBJETO: Definir y establecer lineamientos para la contratación de trabajadores que ingresen nuevos a Foncel, ya sea de manera directa o a través de empresas de servicios temporales o agencias.

JUSTIFICACIÓN: Es importante establecer una política de contratación teniendo en cuenta que Foncel realiza la vinculación de talento humano tanto directa como indirectamente, de conformidad con lo expuesto en el artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015. Conforme a lo anterior, para ostentar un cargo directo con Foncel se requiere contar con un perfil determinado, antigüedad y experiencia a fin de alcanzar la eficiencia requerida.

1. LINEAMIENTOS DE CONTRATACIÓN

1.1. Contratación de nuevos trabajadores

Todos los trabajadores que ingresen como nuevos, a excepción del Gerente, serán inicialmente contratados a través de una agencia o empresa de servicios temporales, en cumplimiento del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015.

Los términos de esta vinculación serán los siguientes:

a) El contrato inicial tendrá una duración máxima de noventa (90) días. Durante este periodo, el trabajador devengará el ochenta por ciento (80%) del salario definido para el cargo.

Lo anterior obedece a que, en esta etapa, las funciones se asignan de manera progresiva conforme al perfil, la experiencia y la adaptación del trabajador al rol. En casos especiales, esta condición podrá ser evaluada y ajustada.

b) Si, transcurridos los 90 días, el jefe inmediato, el área de Talento Humano y la Gerencia consideran procedente la contratación directa, el trabajador será vinculado mediante contrato a término indefinido, con una remuneración del 90% del salario aprobado para el cargo.

c) Una vez cumplido un año de vinculación directa, el trabajador recibirá el 100% del salario aprobado para el cargo desempeñado, al haber alcanzado el nivel de antigüedad exigido por Foncel.

Excepción: Para el personal nuevo cuyo salario final sea inferior a dos (2) salarios mínimos legales vigentes, recibirán el salario pleno desde el momento de la contratación directa, sin necesidad de aplicar los porcentajes de ajuste progresivo.

2. LINEAMIENTOS DE PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN EN CASO DE ASCENSO

2.1. Período de prueba en caso de promoción de cargo

Cuando un trabajador sea promovido a un nuevo cargo, se aplicará un período de prueba de tres meses en la nueva posición. Si, al finalizar este período, el desempeño no cumple con las expectativas del puesto, el trabajador será reasignado a su cargo anterior.

2.2. Remuneración en caso de ascenso o promoción laboral

En caso de ascenso laboral, la remuneración se ajustará de la siguiente manera:

a) Durante los primeros tres meses, el trabajador recibirá el 80% del salario aprobado para el nuevo cargo. Compensación que se otorga como bonificación por una única vez y de mera liberalidad por parte del empleador,

b) A partir del tercer mes, el salario se ajustará al 90% del valor aprobado, si se supera la evaluación de desempeño.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN LABORAL Y ASIGNACIÓN SALARIAL

c) Al cumplir un año en el nuevo cargo, el trabajador recibirá el 100% del salario aprobado.

Si la base salarial actual del trabajador es superior al 80% del salario del nuevo cargo, mantendrá la misma base salarial durante los primeros tres meses. Posteriormente, se realizará el ajuste correspondiente de acuerdo con el presupuesto aprobado por la Junta Directiva.

Excepción: Para los cargos nuevos creados en la estructura organizacional, la Gerencia, con apoyo del área de Talento Humano y el jefe inmediato evaluará las condiciones del cargo, incluyendo responsabilidades adicionales, experiencia, formación académica y perfil del colaborador promovido, con el fin de determinar una asignación salarial acorde con las nuevas exigencias del puesto.

Lineamiento salariales generales

Los salarios serán establecidos y asignados conforme al presupuesto anual aprobado por la Junta Directiva.

Lineamientos salariales específicos

Aplica únicamente para casos especiales, tales como cargos no existentes, cambios extraordinarios o situaciones no contempladas en la planta de personal aprobada.

En estos casos, la asignación salarial será definida por la Gerencia, de común acuerdo con Talento Humano, conforme a lo establecido en el presupuesto aprobado por la Junta Directiva.

Para su determinación, se tendrá en cuenta el perfil del cargo y las brechas salariales frente a posiciones equivalentes.

Se firma al primer (1) día del mes de abril de 2026, como constancia de lo acordado.

ORIGINAL FIRMADO

OSCAR MAURICIO LONDOÑO JIMENEZ

GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DE FONCEL