



**Portafolio de
Derecho laboral**

¿Quiénes somos?

Somos una compañía con más de 20 años de experiencia, que cuenta con un equipo multidisciplinar, talentoso, experto en asuntos jurídicos y legales, **COMPROMETIDOS** en brindar soluciones y alternativas para la tranquilidad de nuestros clientes.

¿Qué ofrecemos?

Soluciones **Jurídicas** Integrales

Nuestro propósito

Sin importar las circunstancias, buscamos resolver las situaciones de manera Efectiva.

Existimos para brindar soluciones y alternativas, para que las personas se sientan tranquilas en la toma de decisiones.

¿En qué creemos?

Creemos en superar las adversidades jurídicas y legales, ofreciendo soluciones a través de un acompañamiento integral con un equipo comprometido con el bienestar y la tranquilidad de nuestros clientes.



Cuidamos, entendemos y comprendemos a las personas, por eso estamos dispuestos y comprometidos a enfrentarnos a situaciones difíciles o riesgosas, tomando decisiones de manera Efectiva, resolviendo las situaciones para generar bienestar y tranquilidad a nuestros clientes.

¿Qué caracteriza nuestro talento humano?

Carisma, amabilidad, respeto, transparencia, compromiso, integridad, autodisciplina, honestidad, puntualidad, organización, confiabilidad, lealtad, carácter, responsabilidad, solidaridad y adaptabilidad.



Nuestros Servicios

Ofrecemos a las empresas privadas, instituciones y entidades públicas de orden nacional e internacional Soluciones Jurídicas Integrales.

Brindamos acompañamiento en procesos internos, interventorías y auditorías por medio de asesorías presenciales, telefónicas y virtuales en cualquiera de las áreas del derecho según las necesidades puntuales e inmediatas.



Área jurídica laboral

1. Perfil de cargo

Son aquellos cargos definidos en el organigrama de la empresa. Ayudan a fortalecer las funciones específicas las cuales el cargo está creado, adicionalmente, facilita la ejecución del procedimiento disciplinario laboral.

2. Materialización del contrato laboral

- Creación. Como su nombre lo indica, es la creación del contrato laboral a partir de los perfiles de cargo previamente creados, con el fin de otorgar funciones específicas en cada uno de ellos.
- Modificación. Como su nombre lo indica, es la modificación del contrato laboral debido a circunstancias de tiempo, modo o lugar.
- OTRO Sí. Son las adendas realizadas a los contratos laborales, las cuales son necesarias para continuar con su ejecución.
- Exclusividad. Conocidos como contrato de exclusividad, generalmente utilizados no solo con aquellos empleados que conocen secretos industriales o empresariales, sino con directivos y otras empresas.
- Revisión. Indica la revisión de los términos de los contratos laborales con el fin de realizar las adecuaciones a que haya lugar, con el fin de que se siga sosteniendo o no la relación laboral.

3. Contratos de prestación de servicios.

Este tipo de contrato se circunscribe única y exclusivamente al área civil y comercial. Son aquellos en los cuales un profesional presta sus servicios con acuerdo a su conocimiento específico.



4. Salario, prestaciones sociales, horas extras, seguridad social y extralegales según el perfil y funciones del cargo.

Son los emolumentos que deben asignarse a cada trabajador de acuerdo con el cargo que ejecuta o desarrolla. Son definidos por la ley y sólo pueden modificarse por pactos o convenios colectivos siempre y cuando sean mejores, es decir, para mayor estabilidad del empleado. No son negociables más que por esa vía, por lo tanto, los convenios interpartes con relación a ello son en su mayoría, ineficaces.

5. Licencias remuneradas y no remuneradas.

Son aquellas solicitadas por los empleados, que pueden suspender o no el servicio personal del empleado, mas no la relación laboral, y que de acuerdo con la ley o con el reglamento interno de trabajo, son remuneradas o no.

6. Incapacidades.

Son aquellas que impiden la ejecución de las labores personales por parte del trabajador, y que son consecuencia de enfermedades generales, laborales, accidentes de trabajo (permanentes parciales o temporales).

7. Terminación del contrato de trabajo.

Rompimiento del vínculo laboral entre empleador y trabajador causado por:

- Terminación de la duración del contrato de trabajo.
- Despido con justa causa como consecuencia de un procedimiento disciplinario.
- Despido sin justa causa, asumiendo el empleador indemnización para ello.
- Por haber cumplido con los requisitos para pensionarse.
- Por retiro "forzoso", en cuyo caso, de mutuo acuerdo se convendrá una bonificación de retiro.



8. Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Es la norma por medio de la cual, con acuerdo a la ley, se crean, modifican y extinguen obligaciones entre empleador y trabajadores de una compañía. Con fundamento en ello se posibilita a su vez, la creación de deberes, derechos, prohibiciones entre las partes, con el fin de posibilitar el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

De acuerdo con ello ofrecemos:

- Creación. Es la realización completa del RIT de acuerdo con el objeto social, las condiciones y necesidades de la empresa.
- Adición. Consiste en la complementación del RIT vigente de la compañía, con miras a potencializarlo ajustado a las condiciones laborales de la misma.
- Modificación. Es el procedimiento por medio del cual se inicia el estudio del RIT vigente con el fin de:
 1. Modificar lo que no funciona dentro del mismo.
 2. Modificarlo en un 100%, es decir, realizarlo de nuevo porque no cumple con los requisitos propios de un RIT

9. Procedimiento sancionatorio. Investigación disciplinaria.

El procedimiento sancionatorio es el trámite por medio del cual se vela por el cumplimiento del contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, los cuales consignan las obligaciones, derechos, deberes y prohibiciones entre las partes con el fin de satisfacer el vínculo laboral existente. Este procedimiento es la efectividad del despido con justa causa.

10. Regulación de Riesgos Laborales por medio de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Implementación de Sistema de seguridad en las compañías, atendiendo no sólo su actividad económica, las condiciones en las cuales los trabajadores desarrollan sus funciones: Ejecutivas, administrativas y operativas en concordancia con el Decreto 1072 de 2015.



Outsourcing en recursos humanos.

Con el fin de potencializar su área de producción o comercialización, es decir, su objeto social, MH Grupo Empresarial, se encargan de realizar las tareas operativas que ustedes desean y deben hacer, pero, que reducen en cierta medida los puntos focales de las tareas centrales de su organización.

Administramos el personal de su compañía, enfocando las necesidades de la misma, creando un modelo de intervención que le haga justicia a su realidad en el recurso humano. Lo anterior, se desarrolla bajo el siguiente esquema, sin que sea de estricto cumplimiento.



Selección de personal.

Se realizan cinco procesos por año presentando terna de candidatos, que incluyen:

Reclutamiento y preselección de hojas de vida, entrevistas y aplicación de pruebas de candidatos perfilados, verificación de referencias, antecedentes disciplinarios y judiciales.

La visita domiciliaria y el examen médico ocupacional tendrán un costo adicional por persona requerida





Contratación de personal.

- Análisis de la relación contractual según el cargo.
- Apertura cuenta de nómina.
- Entrega del reglamento interno de trabajo y normas de la empresa.
- Administración de las hojas de vida de cada empleado.
- Gestión de contratos: Prórrogas, carta de no prórroga y terminación.
- Coordinación exámen médico ocupacional periódico y de egreso.



Seguridad social

- Trámite de afiliación a seguridad social y desvinculación.
- Trámite de reembolsos de incapacidades por enfermedad general, licencia de maternidad, reporte de incidentes y accidentes laborales.
- Preparación y control de la planilla Única "PILA".



Procesos operativos de nómina.

- Procesamiento y liquidación de las novedades de personal.
- Cálculo de las provisiones de Seguridad Social y prestaciones sociales.
- Liquidación de ausentismo laboral.
- Programación y liquidación de vacaciones.
- Certificados laborales y certificado de Ingreso y Retención.
- Liquidación final por terminación de Contratos de Trabajo.



Seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo (Programa de salud ocupacional).

(Se puede adquirir solo este proceso)

- Capacitaciones Básicas.
- 1 Visita trimestral.
- Inspección trimestral general.
- Acompañamiento a los comités de Convivencia y Copasst.
- Investigación de accidentes leves.

En este portafolio se encuentran consignadas las actividades del área laboral que a nivel empresarial deben tenerse en cuenta para la buena administración del recurso humano, sin embargo, recuérdese que somos una organización que compila otras áreas del derecho para apoyar todo aquello que ustedes requieran.





✉ mhg@grupoempresarial.com - comercial@mhgrupoempresarial.com

☎ +57 (604) 4730188 - Línea WhatsApp (+57) 313 768 13 98

📍 Sede Cartagena: Urbanización los almendros Manzana E Lt 21, Cartagena, Colombia
Sede Medellín: Calle 32e #76-74 Oficina 301, Medellín, Colombia.
Sede Yarumal: Calle 20 # 20-34 Oficina 200 y 201, Yarumal, Antioquia.