

RELACIONES CON EL EMPLEADO

Este Macroproceso tiene como objetivo mantener las relaciones laborales empleado-patrono, en donde, se distinguen por ser tanto legales como legítimas. Este macroproceso involucra la negociación colectiva y la relación con los sindicatos si los hay, la cesación o ruptura laboral que garantiza la terminación legal del vínculo del empleado y la organización.



Figura 5.1. Macroprocesos de gestión humana

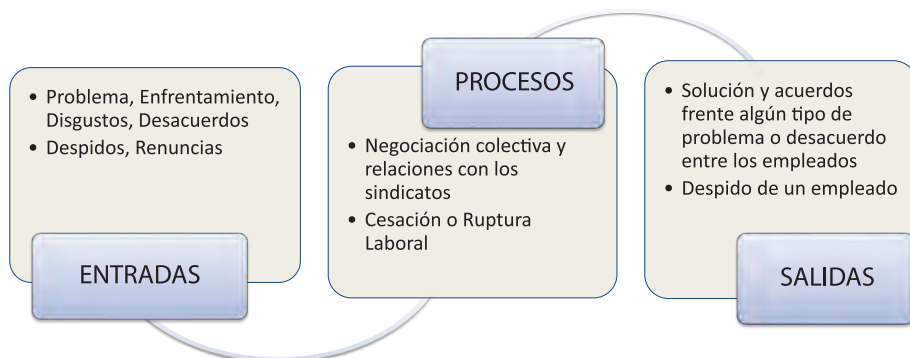


Figura 5.2. Diagrama del macro-proceso de las relaciones con el empleado

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIÓN CON EL SINDICATO

La negociación, es quizás uno de los procesos menos mencionados dentro de la gestión humana, ya que muchos desconocen quizá cómo es su funcionamiento dentro de la misma, es por eso que por un lado, Sherman, Bohlander y Snell (1999) señalan que la negociación colectiva dentro de la gestión humana es “un proceso de negociar un acuerdo laboral incluyendo el uso de presiones económicas por ambas partes”. Chiavenato (2000) también afirma que la negociación colectiva, es fruto de la estructura sindical del país y de los propios intereses en juego. Para el autor, “la negociación es el proceso de búsqueda del mejor resultado posible de aceptación de ideas, propósitos o intereses, de modo de que las partes involucradas terminen la negociación conscientes de que fueron escuchados”.

Asimismo, Carmona (2004) menciona que para la existencia de estas negociaciones son necesarios los contratos colectivos, los cuales son “convenios que se firman entre empresa y trabajadores para establecer beneficios extralegales o modifican las normas legales existentes para el usufructo de un grupo o la totalidad de los trabajadores”, de la misma forma, señala que los contratos colectivos afectan las prestaciones sociales y los contratos individuales. Este autor agrega que existe una clasificación en los contratos como son, *convención colectiva*, que es firmada por varios patronos o asociaciones patronales en donde se fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo y su vigencia, *pacto colectivo*, que es el convenio que se firma entre la empresa, su representante legal y cada uno de los trabajadores para convenir los beneficios extralegales y aumentos salariales periódicos para los trabajadores y *contratación sindical* que se usan en caso de huelgas legales para que los sindicatos asuman la res-

ponsabilidad de atender el proceso de la empresa, para dejar inactivos los equipos.

Por otro lado, Sherman, Bohlander y Snell (1999) también señalan el proceso de negociación que se establece, donde se destacan:

- *Preparación de las negociaciones*: ésta incluye la planeación de la estrategia y la recolección de datos para apoyar la propuesta de negociación, en éste se permite a los negociadores revisar y diagnosticar las debilidades, mientras las negociaciones anteriores están aun frescas en la memoria.
- *Recolección de datos para la negociación*: ésta incluye la recolección de datos internos respecto a quejas, acciones disciplinarias, trasferencias, promociones, despidos, tiempo extraordinario, antiguas resoluciones de arbitraje y pagos de salarios.
- *Patrones de negociación*: se realiza una deliberación en la cual los sindicatos pactan las clausulas sobre los salarios y otras prestaciones que son similares a la de otros contratos de una industria o región.

De la misma forma, estos autores plantean que se debe tener un manejo de las negociaciones en donde se incluyen equipos de negociadores, análisis de propuestas, solución de propuestas y zona de negociación.

Por su parte, y como lo señala Carmona (2004) el procedimiento de negociación colectiva depende de la convicción y transacción que tenga la gerencia o representantes con los trabajadores. García (2008) agrega que “la negociación colectiva busca el establecimiento de un contrato que puede ser la ratificación de un contrato anterior, la derogación de partes de un contrato, o del contrato en su totalidad sustituyéndolo por uno nuevo”.

La negociación colectiva incluye la negociación, administración e implantación de los convenios escritos, por los que las empresas y los sindicatos dirigen sus relaciones laborales. También incluye los procesos de conciliación de las disputas patrón-trabajador. La palabra colectivo indica que los representantes del sindicato y de la empresa negocian los términos de contrato para los empleados como grupo (Rodríguez, 2007).

Asimismo, dentro de la normatividad de la negociación colectiva se encuentran los sindicatos, que de acuerdo a la Ley 50 de 1990 se determina:

ARTICULO 38. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 353. Derecho de asociación.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 39. El artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado parcialmente por el artículo 15 de la Ley 11 de 1984, quedará así:

Artículo 354. Protección del Derecho de Asociación.

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y;

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

ARTICULO 40. El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
- d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

ARTICULO 41. El artículo 361 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 361. Fundación.

- De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
- En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

ARTICULO 42. El artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 362. Estatutos.

Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.
2. Su objeto.
3. Condiciones y restricciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados.
5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.
6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

ARTICULO 43. El artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 363. Notificación.

Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

CESACIÓN O RUPTURA LABORAL

La ruptura laboral hace referencia a la terminación del contrato laboral de un trabajador en la organización, causando así el rompimiento de la relación entre ambas partes. La ruptura laboral es definida por Gómez, Balkin y Cardy, citados por García (2008) como la salida de un empleado de la organización, que tiene implicaciones tanto para los empleados como para la misma organización.

Los procedimientos de terminación de un contrato, cierran el proceso de vida laboral de los trabajadores en las empresas, y por tanto están sujetos al cumplimiento estricto de normas legales específicas, según lo afirma Carmona (2004). Este tipo de situaciones de ruptura son medidas, por un índice de rotación que indica el ritmo en que los empleados abandonan la organización, con el fin de hacer un seguimiento y control de los costos que implica reemplazar un empleado.

Según García (2008), la ruptura laboral se puede dar de manera voluntaria o de manera involuntaria, dependiendo de cuál parte de la relación tome la iniciativa de dar por terminado el contrato. La ruptura laboral voluntaria, se produce cuando es el empleado quien toma la decisión de terminar la relación con la empresa, retirándose de ella por motivos personales, un mejor empleo, falta de motivación, jubilación o simplemente abandono.

Por otra parte, según esta misma autora, la *ruptura laboral involuntaria* se produce cuando es la empresa la que decide terminar la relación contractual, ya sea por razones económicas, mala adaptación y adecuación entre el empleado y la organización. Este tipo de ruptura se puede clasificar de dos formas, cese o despido. García (2008) define el cese, como la decisión final que genera una mala adecuación entre el empleado y la empresa, resultado de un rendimiento insuficiente, la incapacidad de un empleado de corregir comportamientos inaceptables que la empresa ha intentado modificar, o faltas graves cometidas; mientras el despido, es la decisión última de la empresa cuando requiere reducir costos y ya se han agotado los otros medios y alternativas.

La terminación del contrato laboral en Colombia está reglamentada por el Código Sustantivo de Trabajo, que en su Artículo 61, modificado por el Artículo 5 de la Ley 50 de 1990, establece que ésta se da:

- a) Por muerte del trabajador.
- b) Por mutuo consentimiento.
- c) Por expiración del plazo fijo pactado.
- d) Por terminación de la obra o labor contratada.
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- f) Por suspensión de las actividades del empleador durante más de 120 días.
- g) Por sentencia ejecutoriada.
- h) Por decisión unilateral en los casos del Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y Artículo 6 de esta ley.
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de suspensión del contrato.

Las normas legales, también establecen las justas causas por las que se puede terminar unilateralmente el contrato de trabajo, en el Artículo 62 del CST, modificado por el Artículo 7 del Decreto de Ley 2351 de 1965, tanto por parte del patrono como del trabajador. Estas justas causas son:

- a) Por parte del patrono:
 - 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

b) Por parte del trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no modifique.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

El Artículo 64 del CST, Subrogado por el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990, y modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, reglamenta la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Carmona (2004) plantea que debe existir un procedimiento administrativo, del cual se encargue el departamento de personal, para efectuar el retiro del trabajador de la empresa cualquiera que sea la causa. Este proceso, según el autor, comienza con la *carta de retiro* por parte de la empresa o del trabajador según sea el caso. En caso de que sea el trabajador el que envíe la carta de retiro, la empresa debe responder de inmediato a través de una carta, aceptando el retiro. El paso siguiente es proceder a efectuar la liquidación definitiva del trabajador, la cual involucra el tiempo de servicio, el salario actual, régimen de cesantías, indemnización, descuento de preaviso, descuentos por demandas de alimentos, descuento de cooperativas, préstamo de vivienda, entre otros.

El proceso de ruptura laboral puede llegar a ser traumático, tanto para el empleado como para la organización, ya que de no realizarse en forma adecuada y legal, se puede incurrir en pérdidas para la empresa, como consecuencia de demandas y procesos jurídicos. Para el empleado, según García (2008), esto puede traer consecuencias para los empleados, como la incapacidad de suplir sus necesidades físicas y psicológicas, y para esto las organizaciones están desarrollando programas de recolocación que ayuden a los empleados a superar el estrés emocional, brindándoles asistencia para encontrar otro empleo.

PUNTOS A DESTACAR

La negociación colectiva es el proceso de búsqueda del mejor resultado posible de aceptación de ideas, propósitos o intereses, de modo que las partes involucradas terminen la negociación conscientes de que fueron escuchados. La negociación, es quizás uno de los procesos menos mencionados dentro de la gestión humana, ya que muchos desconocen quizá, como es su funcionamiento dentro de la misma.

De igual forma cabe destacar que existe la normatividad de la negociación colectiva, en la que se encuentran los sindicatos como forma de asociación, de acuerdo a la Ley 50 de 1990, Artículo 353. Derecho de asociación, Artículo 354. Protección del Derecho de Asociación, Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores, entre otros.

Por otro lado, la ruptura laboral es un proceso que hace referencia a la terminación del contrato laboral de un trabajador en la empresa, causando así el rompimiento de la relación entre ambas partes. La ruptura laboral es la salida de un empleado de la organización, que tiene implicaciones tanto para los empleados como para la misma organización.