



LA DESVINCULACIÓN ESTRATEGICA LABORAL ENTRE EMPRESA Y EMPLEADOS

La desvinculación laboral es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar un contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE DESVINCULACIÓN LABORAL

La culminación de contrato de trabajo trae consigo una serie de ventajas y desventajas, tales como:

Ventajas (Beneficios)

- Reducción de costos laborales.
- Sustitución de los malos trabajadores.
- Aumento de la innovación.
- Oportunidad de mayor diversidad.

Desventajas (Costos)

- Costos de reclutamiento.
- Costos de solución.
- Costos de formación.
- Beneficios para el empleado.



CAUSAS DE DESVINCULACIÓN

Las separaciones o desvinculaciones constituyen una decisión de terminar la relación laboral entre la empresa y el empleado. Se pueden originar en razones disciplinarias, económicas, personales, entre otras. La función del departamento de personal consiste en emplear el método más satisfactorio para

Renuncias:

Puede deberse a jubilación, mejores ofertas externas, a relaciones conflictivas con miembros de la organización o a razones personales.

La renuncia voluntaria constituye siempre un procedimiento más libre de dificultades para la organización. Permite que se reorganice el área en que ha surgido el problema sin añadir un problema legal. En algunos países, la organización puede optar por negociar la renuncia del empleado actual. Esa negociación la lleva a cabo por lo general el gerente del departamento afectado junto con el gerente de relaciones industriales.

Las renuncias voluntarias y la situación interna de empleo:

Cuando se producen renuncias voluntarias en una organización en expansión, las vacantes se llenan por los canales normales de reclutamiento y selección.

Aunque constituyen un método lento para reducir la población global de la organización, ofrecen la vía menos dolorosa para lograr esa meta. El programa de recursos humanos a mediano y largo plazo permite establecer predicciones basadas en factores demográficos para conocer la manera en que descenderá la población global.

Suspensión de relaciones laborales:

Cuando las condiciones de la empresa lo ameritan, es probable que deba procederse a una suspensión parcial de actividades. Si las razones son poderosas y se presentan de manera honesta y convincente al personal, es probable que esta medida no encuentre una oposición fuerte entre los trabajadores.

Terminación de contrato de trabajo (Despidos):

La organización puede decidir unilateralmente dar por terminado el vínculo laboral que mantiene con un empleado. Por lo general esta decisión obedece a razones disciplinarias o de productividad.

Suele tomarse en los más altos niveles de la organización y sus repercusiones sobre la moral de los trabajadores es duradera.

En organizaciones de grandes dimensiones, el departamento de personal (o el departamento legal) llevan estadísticas de los despidos producidos y de las compensaciones que se han debido cubrir. Estas cifras constituyen un índice realista de las necesidades de presupuesto del departamento que deba efectuar estas liquidaciones.

TIPOS DE DISVINCULACIÓN

Desvinculación voluntaria:

Es aquella en donde el mismo empleado es quien determina su desvinculación de la empresa, la desvinculación voluntaria se por varias razones, como, por ejemplo:

Abandonos:

- Bajo nivel de satisfacción.
- Mejores oportunidades laborales.
- Magro ambiente laboral.
- Poco compromiso laboral.

Jubilaciones:

- Suele producirse al final de la carrera profesional.
- Elaboradas con tiempo de antelación.
- Jubilación anticipada.

DESVINCULACIÓN INVOLUNTARIA

En esta es la organización la que determina si despide o cesa a un funcionario o trabajador, esta se puede dar por diversas razones, entre ellas:

Cese:

- Mala educación del trabajador con el ambiente laboral.
- Poco interés de superación.
- Mala relación entre el empleado y la empresa.

Despido:

- Cambios producidos en la empresa.
- Baja productividad.
- Mal manejo de los factores externos.

1. En la mayoría de casos, el colaborador es libre de terminar su relación laboral bajo las circunstancias correctas. Pero, todos sabemos que hay empresas que despiden a sus colaboradores por razones sin verdadero sustento. Hay otras que, por el contrario, tienen estrictas políticas de no discriminación y que incluso ofrecen programas de desvinculación asistida para ayudar a sus ex trabajadores a colocarse rápidamente en nuevos empleos.
2. Definitivamente las organizaciones más seguras suelen ser las más atractivas al momento de atraer y retener talento, lo que significa que rara vez se ven metidas en problemas por despidos injustificados.
3. Distribuye una guía para el empleado: Este documento establece las políticas de tu empresa y las medidas disciplinarias que se toman en casos específicos. Esta herramienta te protegerá si tienes que ir a juicio, ya que habrás comunicado con prontitud e igualdad lo que esperas de un colaborador.
4. Documenta las faltas: No basta con hablar con un colaborador cuando se comporta mal o no está cumpliendo con su trabajo, también es necesario documentarlo por escrito. Es recomendable escribir un memorándum y agregarlo al archivo personal del trabajador, con su conocimiento.
5. Documenta las faltas: No basta con hablar con un colaborador cuando se comporta mal o no está cumpliendo con su trabajo, también es necesario documentarlo por escrito. Es recomendable escribir un memorándum y agregarlo al archivo personal del trabajador, con su conocimiento.
6. Investiga antes de despedir: En el momento en el que sientas que debes despedir a alguien, debes empezar a investigar el desempeño de la persona para saber si tienes razones verdaderas para hacerlo.
7. Conoce la ley: Recuerda que la ley penaliza, como debe ser, despidos basados en cuestiones de raza, capacidades diferentes y género. Antes de despedir a alguien, conoce si hay circunstancias especiales que puedan afectar el proceso de terminación.
8. Avísale al empleado: No es tu obligación legal, pero es mejor que le hagas saber al colaborador que no estás contento con su desempeño y le des la oportunidad de mejorar. Una queja común en las demandas por despido injustificado: "Nunca me dijeron que estaba haciendo mal las cosas".
9. Despide con dignidad: Si después de que le diste una segunda oportunidad de mejorar el colaborador no lo hace, es momento de terminar la relación con dignidad y de manera profesional. Los despidos deben ser hechos en privacidad con al menos un testigo, pero lejos de otros colaboradores.
10. Se breve y preciso: Información innecesaria puede generar más preguntas que respuestas para el colaborador. Prepara un pequeño guion con puntos antes de hablar con él.
11. Evita endulzar la noticia: Sé claro en tus razones para el despido. Si el colaborador cree que tienes otras razones, puede poner en duda tu credibilidad. No seas cruel, pero sé honesto.
12. Cumple con tus obligaciones: Asegúrate de cumplir con todas tus obligaciones al desvincular un colaborador, como dar una liquidación con todos los derechos que la ley contempla.