

IMPUESTOS - CONSULTORIAS - AUDITORIAS - ASESORIAS - REVISORIAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE

### Departamento RRHH de cara a una ruptura laboral

El papel fundamental del departamento de RRHH en el caso de una ruptura laboral, es mediar e intervenir entre las partes, directivo-empresa-empleado afectado para llegar a una solución cómoda y velar por:

- Costos de reclutamiento para cubrir la vacante. RRHH debe conseguir el mejor reemplazo, las personas son importantes pero no imprescindibles.
- Selección (proceso de entrevistas, pruebas, test, comprobación de referencias)
- Indemnización según el caso.
- Prestaciones del empleado.
- Seguro de desempleo.
- Entrevista de salida
- Procedimiento disciplinario de ser el caso o asegurar el proceso adecuado.

Si la ruptura laboral es por crisis empresarial RRHH debe guiar a los empleados y colaborar en su reubicación lo más pronto posible, la idea es que las personas no queden cesantes y hay que encausarlos inmediatamente en la generación de ingresos. El Departamento de RRHH debe iniciar una revisión de las competencias de los empleados, los sectores en donde han laborado y sus procesos de formación, actualización. En el Outplacement es común que se contrate un coach que ayude a este proceso.

Cuando se realice el despido de un empleado porque se ha tomado la decisión de no continuar con los servicios de una persona, el departamento de RRHH debe realizar la respectiva notificación, organizar los criterios de antigüedad, rendimiento, verificar el nivel de seguridad y mantener la tranquilidad de los demás empleados.

El protocolo que la empresa asume es de vital importancia para evitar líos legales a futuro, lo ideal sería brindarle soporte en aspectos emocionales, profesionales y económicos así el trabajador haya cometido una falta grave, el protocolo sirve para hacerle saber al empleado su error, sin agresiones que atenten contra su integridad

RRHH debe liquidar los costos de esta ruptura laboral, horas extras y vacaciones no tomadas (por tanto se deben pagar).

Las personas que pierden su empleo también pueden proporcionarse un camino hacia el emprendimiento, no sesgarse a la idea de depender como empleados, es cuestión de diseñar y ejecutar sus propios proyectos de autoempleo.

Tomado de Gerencia.com



**IMPUESTOS -CONSULTORIAS –AUDITORIAS – ASESORIAS- REVISORIAS FISCALES- OUTSOURCING CONTABLE**

### **Renuncia libre y espontánea de trabajadora en estado de embarazo es válida**

En reciente opinión del Ministerio del trabajo, la renuncia libre y espontánea de una trabajadora en estado de embarazo es válida y surte todos los efectos legales.

La terminación del contrato de trabajo de una mujer en estado de embarazo es siempre complejo debido a la existencia del fuero maternal que impide que la mujer sea despedida, pero si la terminación se da por expresa solicitud de la trabajadora, no debería existir ningún problema y es completamente válida en palabras del Ministerio del trabajo en concepto 194803 de diciembre 13 de 2012:

“De manera que, considera la Oficina frente al caso planteado en su consulta que si la trabajadora decide terminar el vínculo laboral de manera espontánea, libre y voluntaria, y el empleador se entera de dicha determinación, la renuncia surte todos sus efectos independientemente del estado de embarazo de la trabajadora, pues las normas que consagran el fuero especial de maternidad hacen referencia a la imposibilidad de despedir a la trabajadora durante el embarazo o 3 meses posteriores al parto pero no a la imposibilidad de darlo por terminado por parte de la empleada mediante el acto jurídico de la renuncia.

En este evento, es claro que al darse por terminado el contrato de trabajo, cesan las obligaciones en cabeza del empleador de cancelar salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.”

No obstante, es prudente asegurarse que la renuncia voluntaria de la empleada se presente y muestre como tal, de manera que no quede sombra de duda alguna respecto al proceder el empleado para así evitar futuras reclamaciones alegando que lo que aparentaba ser libre y espontáneo no le era, y lo mejor es una renuncia por escrito de parte de la trabajadora y que por supuesto no haya existido ningún tipo de coacción por parte del empleador para la presentación de la carta de renuncia. Estos temas son delicados y se recomienda el mejor tacto posible, el manejo más adecuado según las circunstancias.

Tomado de Gerencie.com

### **Huelga causada por incumplimiento del empleador está sujeta a procedimientos legales**

El cese colectivo de actividades laborales o la huelga causada por el incumplimiento del empleador frente a sus obligaciones con los trabajadores debe respetar los procedimientos mínimos legales, señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. A su juicio, esos mecanismos deben buscar la concertación laboral y no solo derivarse de la liberalidad de los empleados, de forma que deberán observar el debido proceso. Por tanto, si bien el cese colectivo o la huelga en esos casos no ameritan la elaboración de un pliego de peticiones, sí exige la aprobación de la mayoría absoluta de los trabajadores o la asamblea general sindical, aclaró la corporación. Así, en principio, la huelga no puede ser espontánea ni sorpresiva, recalcó el alto tribunal (M. P. Luis Gabriel Miranda).

Tomado de Legis Hoy