

Los recursos humanos y relaciones laborales

Los **recursos humanos y relaciones laborales** están íntimamente unidos. **De hecho, las relaciones laborales son una de las funciones claves de las que se ocupa el departamento de recursos humanos (RRHH).**

La función de Relaciones Laborales y de Empleados del departamento de recursos humanos se asocia comúnmente con asuntos tales como **investigaciones, asesoramiento y acciones disciplinarias, pero ciertamente esa no es su misión principal.**

Recursos humanos y relaciones laborales: de que se trata

Los recursos humanos y relaciones laborales son un componente crítico, que opera como un nexo entre el personal y la administración, **salvando las brechas que a menudo parecen insuperables para cualquiera de las partes.**

A través de varias formas de intervención, incluyendo la resolución de problemas, la mediación, la formación y el asesoramiento, las **relaciones Laborales ofrece una defensa equilibrada a la dirección y a los empleados individuales para proteger sus respectivos derechos y facilitar un entorno de trabajo más armonioso.**



Relaciones empleador-empleado

En un entorno de trabajo sindicalizado, las funciones de empleados y relaciones laborales de RR.HH. pueden combinarse y estar a cargo de un solo especialista o ser funciones totalmente separadas dirigidas por dos especialistas de RR.HH. con conocimientos específicos en cada área.

Las relaciones con los empleados es la disciplina de RR.HH. que se ocupa de fortalecer la relación empleador-empleado mediante la medición de la satisfacción laboral, el compromiso del empleado y **la resolución de conflictos en el lugar de trabajo.**

Las funciones de relaciones laborales pueden incluir el desarrollo de la respuesta de la dirección a las campañas de organización sindical, la negociación de convenios colectivos y la interpretación de las cuestiones contractuales del sindicato.

Relaciones laborales

La definición de relaciones con los empleados se refiere a los esfuerzos de una organización por crear y mantener una [relación positiva](#) con sus empleados.

Al mantener relaciones positivas y constructivas con los empleados, las organizaciones esperan mantener a los empleados leales y más comprometidos con su trabajo.

Por lo general, el departamento de recursos humanos de una organización gestiona los esfuerzos de relaciones con los empleados; sin embargo, algunas organizaciones pueden tener un papel de gerente de relaciones con los empleados dedicado.

Las responsabilidades típicas de un gerente de relaciones con los empleados incluyen actuar como enlace o intermediario entre los empleados y los gerentes, **y ya sea crear o asesorar en la creación de políticas en torno a temas de los empleados.**

Estos tópicos son la compensación justa, los beneficios útiles, el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada, las horas de trabajo razonables, y otros.

En lo que respecta a los recursos humanos y relaciones laborales, un departamento de RRHH tiene dos funciones principales. Primero, RH ayuda a prevenir y resolver problemas o disputas entre los empleados y la gerencia. **En segundo lugar, ayudan a crear y hacer cumplir políticas que sean justas y consistentes para todos en el lugar de trabajo.**



Visión de los empleados

Para mantener relaciones positivas con los empleados, una organización debe ver primero a los empleados como partes interesadas y contribuyentes en la empresa y no simplemente como trabajadores asalariados.

Esta perspectiva alienta a quienes desempeñan funciones directivas y ejecutivas a buscar la opinión de los empleados, **a valorar más sus aportaciones y a tener en cuenta la experiencia de los empleados al tomar decisiones que afectan a toda la empresa.**

Conoce qué son los [Empleados públicos](#)

Atribuciones de las relaciones laborales

En lo que respecta a las relaciones laborales, esta es responsable de la gestión de:

- Preguntas de relaciones laborales de empleados, supervisores y administradores
- Abordar los asuntos de organización sindical y de representación de los empleados
- Consulta, interpretación y administración de contratos/políticas y procedimientos
- Negociación colectiva
- Administración de quejas, investigación, mediación y arbitraje
- Relaciones y reuniones laborales y administrativas
- Resolución informal de conflictos laborales y administrativos
- Capacitación en administración y gestión
- Solicitudes de información de la Unión.

Mantener relaciones sanas con los empleados de una organización es un requisito previo para el éxito de la misma. Se requieren relaciones fuertes con los empleados para una alta productividad y satisfacción humana.

Las relaciones laborales sanas conducen a empleados más eficientes, motivados y productivos, **lo que a su vez conduce a un aumento del nivel de ventas.**

Una relación sólida con los empleados depende de un entorno de trabajo sano y seguro, de la participación y el compromiso del porcentaje de todos los empleados, de los incentivos para la motivación de los empleados y de un sistema de comunicación eficaz en la organización.