



AUTOAYUDA

Cómo gestiono mi propio despido

La pérdida de un trabajo no supone el final de una carrera laboral. Su lanzamiento dependerá de que el profesional planifique una estrategia de búsqueda activa de empleo y no pierda la confianza en sí mismo. **Por T. Vázquez y Á. Méndez**

El despido representa, posiblemente, el momento más delicado de una carrera profesional, no sólo porque supone una pérdida de ingresos o por la incertidumbre laboral que implica, sino porque el trabajo es la actividad que realizamos durante más tiempo, el lugar donde desarrollamos casi todas nuestras relaciones personales y una de las principales bases sobre las que se asienta nuestro reconocimiento social. "Se trata de uno de los episodios laborales más duros porque, aunque el afectado lo intuya, el factor sorpresa siempre juega en contra", dice Ignacio Álvarez de Mon, profesor de IE Business School y autor del libro *¡Eduardo, estás despedido!*. En su opinión, todos los profesionales son susceptibles de vivir una experiencia de este tipo a lo largo de su vida laboral y deben aprender a gestionar esta pérdida: "No en vano, el despido es la situación laboral más democrática, porque puede afectar a cualquier persona, independientemente de su posición".

El momento del despido es sumamente sensible, pero conviene no perder la compostura y asumir que el enfrentamiento no servirá para nada. "Una vez es llamado para ser despedido, el empleado tiene que entender que la decisión está tomada y que no tiene vuelta atrás", explica Diego Boluda, uno de los autores del libro *Punto y seguido*. "Es recomendable que tenga la cabeza fría, porque deberá prestar atención a muchos detalles y recabar una información importante de cara a las gestiones que realizará a continuación", dice Boluda, quien concreta que el profesional "deberá comprobar, por ejemplo, que todos los papeles estén debidamente preparados, firmados y sellados por los responsables, así como analizar cuidadosamente tanto el finiquito como la carta de despido".

En caso de desacuerdo con esta misiva -que representa la notificación oficial del despido-, los expertos recuerdan que el empleado puede firmarla indicando "no conforme", presentar una demanda o papeleta de conciliación al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y buscar ayuda legal, teniendo en cuenta que la ley está de su parte.

Por otro lado, si la extinción de la relación laboral se debe a causas ob-



El despido puede implicar una pérdida de autoestima. / Dreamstime

LIQUIDACIÓN

¿Qué debe incluir el finiquito?

Aunque no siempre es sinónimo de despido, el finiquito está íntimamente relacionado con la extinción de una relación laboral. Firmarlo significa que se acepta un primer cálculo de la liquidación económica correspondiente, pero no implica la aceptación del despido. Su cuantía varía en función de la parte del salario correspondiente a los días trabajados en el mes del cese, la compensación económica proporcional de las pagas extras, el pago de las vacaciones no disfrutadas, las cantidades asociadas a conceptos que suelen abonarse como retraso (primas de productividad, horas extras, etcétera) y otros pagos pendientes de cobro. La indemnización puede estar incluida en el finiquito o, por contra, formalizarse en un documento aparte. Conviene dejar claro que firmar el finiquito significa aceptar un primer cálculo de la liquidación económica, pero no implica la aceptación del despido. Si el empleado no está de acuerdo con los términos de la extinción de su relación laboral, puede firmar el finiquito añadiendo la expresión "Recibo. No conforme" junto a su firma. El tiempo mínimo para comunicar el despido a un empleado es de 15 días. Debe notificarse por escrito, indicando las causas y la fecha en que se hará efectivo.

jetivas del negocio, Boluda aconseja que el afectado solicite una carta de recomendación, "que aclare que su despido no está relacionado con su desempeño o competencias", y la inclusión en un programa de recolocación, "que le ayude a encontrar una nueva ocupación". Psicológicamente,

es conveniente aclarar que todo despido suele llevar asociadas dos fases: la de negación -frustración, enfado y rechazo que el profesional debe dejar aflorar- y la de asunción de responsabilidad -el problema se ve en perspectiva y el trabajador comienza su recuperación personal-

En todo caso, como recuerda Álvarez de Mon, "la pérdida de autoestima es el miedo más peligroso y dañino de los que aparecen durante un despido". Para superar esta situación, Carlos Viladrich, director de recursos humanos del grupo Adecco, explica que se debe pensar más en el futuro que en la sensación de fracaso que se vivió en el pasado. "Para esto, lo más recomendable es contar con ayuda profesional. La búsqueda de trabajo es una verdadera ocupación que requiere el mismo ímpetu y entrega que se demostraba en el empleo anterior, por lo que hay que planificarse, actuar de forma muy activa, actualizando la red de contactos y sin alterarse por los resultados a corto plazo", dice Viladrich.

El primer paso es actualizar el currículum y adoptar una actitud proactiva. No vale con acudir al Servicio Público de Empleo. El profesional debe confeccionar una auténtica estrategia de búsqueda diaria a través de portales de empleo, prensa especializada, webs de consultoras de selección, bolsas de trabajo de escuelas de negocios, redes profesionales online, empresas de trabajo temporal, etcétera. Álvarez de Mon incide también en la necesidad de combatir el síndrome del *orgullo malsano*, "aquél que le dice que tiene un caché al que no debe renunciar. Las oportunidades sólo aparecerán cuando esta persona deje de creer que es la mejor en su área y tenga una concepción real sobre sí misma".

Una vez en la entrevista de trabajo, lo importante es ser positivo y actuar con calma, confianza y naturalidad. El despido puede suponer una oportunidad para mejorar aunque para esto, como recuerda Ignacio Álvarez de Mon, "el profesional tiene mucho sobre lo que trabajar, empezando por sí mismo".

ME ACABAN DE 'ECHAR' Y ¿AHORA QUÉ?

1. Guarde la compostura. Hay que mantener el tipo hasta el final, con independencia del desenlace.

2. Consulte con un abogado laboralista. Pídale que revise sus condiciones de despido.

3. Si está en condiciones de negociar su salida de la empresa, solicite que se le incluya en un programa de recolocación.

4. Procure despedirse adecuadamente de sus compañeros. No sabe dónde ni cuándo podrán volver a coincidir.

5. Recuerde que todo cambio representa una oportunidad.

6. Prepare su discurso de transición. Tendrá que usarlo varias veces y en circunstancias emotivas.

7. Si tenía seguro médico de empresa, intente gestionarlo de nuevo a título personal.

8. Si tenía móvil de empresa, solicite su traspaso. En caso de que se lo denieguen, avise a todos sus contactos del cambio de número.

9. Construya una nueva rutina, ahora cuenta con más de ocho horas diarias extra.

10. Le conviene saber que, seguramente, va a atravesar un "período de duelo". Conocer este dato le ayudará a relativizar su desánimo y a reforzar sus expectativas de que vendrán tiempos mejores.

11. Mantenga el currículum actualizado antes, durante y después de este período. Recuerde que no debe ocupar más de dos páginas.

12. Acuerde consigo mismo el tiempo diario o semanal que va a dedicar a la búsqueda de empleo, incluyendo prospección en internet, llamadas telefónicas, encuentros con sus contactos, asistencia a eventos profesionales, cursos, etcétera.

13. Consulte al menos un par de veces por semana la publicación de ofertas en prensa, portales de empleo y webs de consultoras.