

Módulo 11

Desvinculación laboral

Definiciones

La movilidad laboral es un hecho permanente en las organizaciones, por lo que las políticas de Recursos Humanos en esta etapa están apuntadas a que la desvinculación sea para el trabajador lo menos traumática posible, generando un clima de apoyo que le permita planificar las acciones necesarias para su reinserción laboral.

Tipos de desvinculación

- a) Voluntaria
 - a. Abandono o renuncia
 - i. Disconformidad con las condiciones actuales de trabajo,
 - ii. Mejor oportunidad laboral
 - iii. Bajo nivel de compromiso.
 - b. Jubilación
 - i. Al fin de la carrera profesional
 - ii. Anticipada.
- b) Involuntaria
 - a. Despido
 - i. Procedente: amparado en alguna ley o el contrato de trabajo. El empleador puede disolver la relación unilateralmente. El empleado no puede exigir indemnización.
 - ii. Improcedente: sin causa o con una causa no amparada en la ley o el contrato. La legislación puede otorgarle al trabajador el derecho a exigir una indemnización monetaria.
 - iii. Nulo: la legislación no reconoce la causa del despido. El trabajador puede exigir una indemnización o la reincorporación a la empresa.
 - b. Cese

Efectos

La desvinculación involuntaria trae consigo diferentes consecuencias.

- Pérdida de estabilidad económica
 - En algunos países, la legislación otorga **subsidios** para las personas desempleadas, lo que contribuye a alivianar la carga económica, al menos por un tiempo.
 - Por otro lado, si el despido es improcedente, la **indemnización** actúa a modo de compensación por la pérdida de la estabilidad laboral.
- Estrés
 - Es importante generar un ambiente de contención para el empleado que va a ser desvinculado, disminuyendo los efectos negativos de esta situación

Aspectos de la desvinculación:

a) Jurídico

Incluye la entrega del telegrama de despido en el domicilio del trabajador y la comunicación a sus superiores de esta medida.

b) Humano

Tomando contacto personal con el empleado para comunicarle la situación obtener su reacción y feedback al respecto por medio de una entrevista de desvinculación.

Entrevista de desvinculación

El objetivo: comunicar el despido, contener al empleado, y obtener información acerca de los aspectos de la empresa para actuar y solucionarlos.

El resultado: contribuye a la disminución de la deserción y a la mejora de las condiciones laborales generales.

1. Comunicar el despido de forma directa y clara. Hacerlo durante los primeros cinco minutos de la entrevista dejando el resto de la misma para escuchar al empleado. La duración total de la entrevista no debe superar los 20 ó 30 minutos.
2. Dirigir la entrevista en base a los criterios preestablecidos, buscando una actitud conciliadora. Evitar agresividades y promesas. Estar preparado para cualquier reacción que el empleado pueda tener. Es imprescindible razonar el cese explicando la amortización del puesto o su eliminación, lo que permitirá conservar su autoestima y confianza.

3. Prestar especial atención a la información que se va a dar al resto de la plantilla y colaboradores inmediatos de acuerdo con el afectado, procurando transmitir tranquilidad al resto del personal para evitar temores y asegurar la continuidad.

Outplacement o desvinculación asistida.

Es la tarea de reubicación del individuo. Implica:

- 1) el análisis y diagnóstico profesional del individuo
- 2) el análisis y estudio del mercado de trabajo
- 3) lanzamiento del profesional al mercado
- 4) seguimiento activo del proceso

Beneficios para la empresa

- a) Ayuda a la empresa a mejorar el clima interno respecto a los que se quedan
- b) mejora la imagen externa respecto de la competencia
- c) supone un ahorro de costes humanos y económicos
- d) posibilita un acuerdo amistoso en el despido con ventajas para ambas partes
- e) soluciona situaciones de estancamiento laboral
- f) asesora y agiliza las decisiones gerenciales
- g) contribuye a la empleabilidad.

Beneficios para el empleado:

- a) el candidato cuenta con tecnología específica para la búsqueda de empleo
- b) desarrolla técnicas de marketing personal activo
- c) permite reorientar la carrera profesional en mejores condiciones con las técnicas y el asesoramiento necesario
- d) amplía y diversifica la propia efectividad en la búsqueda de un nuevo puesto
- e) reduce el tiempo de desocupación en un 40%.