

Se me ha reducido! ¿Y ahora qué?



El ajuste de personal se ha convertido en una práctica laboral comúnmente utilizada por empresas en respuesta al permanente cambio de los mercados competitivos y la economía. Si Ud. se ve atrapado en un ajuste de personal de la compañía donde trabaja, es importante negociar el mejor paquete de indemnización posible.

Ajuste vs. Recorte

Para el desempleado el efecto puede parecer el mismo, pero hay grandes diferencias entre ajuste y recorte de personal. Aquí hay algunas:

- **CUÁNDO:**
 - El *recorte* casi siempre sucede durante una baja en el ciclo de los negocios.
 - El *ajuste* puede tener lugar durante cualquier etapa del ciclo económico y muy frecuentemente tiene lugar durante los años exitosos.
- **POR QUÉ:**
 - Una compañía generalmente *recorta* trabajadores porque la oferta es mayor que la demanda o porque tiene problemas de flujo de caja o dinero en efectivo.
 - Una compañía *ajusta* personal para racionalizar y re-estructurar los procesos de su negocio, para eliminar la burocracia innecesaria y convertirse en una compañía más eficiente y competitiva.
- **QUIÉN:**
 - Los trabajadores que son *recortados* son casi siempre empleados de la línea de producción.
 - Los trabajadores que son *ajustados* son usualmente gerentes y ejecutivos intermedios.
- **CON CUANTA ANTELACIÓN:**
 - Los trabajadores *recortados* usualmente no son notificados y tienen poco poder de negociación.
 - A los trabajadores de *ajuste* generalmente se les avisa con suficiente tiempo, ocasionalmente hasta seis meses de anticipación, para que encuentren otro trabajo y usualmente pueden negociar paquetes de indemnización y ayuda de empleo.
- **QUÉ SIGUE:**
 - Un *recorte* usualmente es temporal, los trabajadores vuelven a ser llamados al trabajo cuando la demanda se incrementa nuevamente.
 - Un *ajuste* es casi siempre permanente.

El acuerdo de no competencia

Tras un ajuste, le pueden pedir que no trabaje para competidores directos a cambio de algún tipo de compensación. Sin embargo, ninguno empleador le puede pedir indefinidamente que no trabaje para un competidor.



Pida estos límites:

- **Duración de tiempo.** De seis meses a un año es generalmente aceptable.
- **Distancia.** Aunque depende de la industria, la mayoría de los acuerdos se aplican solo dentro del estado o región.

No se deje intimidar ni firme nada si está confundido(a) o incómodo(a). Siéntase en libertad de consultar a un abogado.

Lo están despidiendo. ¿Ahora qué?

- **¡No entre en pánico!** Es normal sentirse afectado, temeroso y desorientado cuando de pronto enfrenta un futuro incierto. Revise la **guía de JobSearch *Cómo administrar su desempleo.***
- **Obtenga una carta de referencia.** Asegúrese que explique la situación por la que lo despidieron.
- **Negocie.** Puede parecer que Ud. no tenga mucha influencia una vez que sepa que su puesto está siendo eliminado, pero de hecho si tiene. Como la compañía es aún vital, los ejecutivos se preocupan por mantener su imagen y no quieren que sus empleados hablen mal de ellos a los competidores. Por consiguiente, no tome el primer paquete de indemnización que se le ofrezca. Dedique tiempo a pensar sobre lo que realmente necesita para seguir adelante con su vida.
- **Aproveche los servicios para desempleados.** Esto se lo pueden ofrecer o lo puede negociar, pero planea usar cualquier recurso disponible. Estos servicios son especialmente útiles si ha trabajado para la compañía por años y sus destrezas para buscar trabajo no están al día. Revise la **guía de JobSearch *Cómo utilizar su Centro local de Carreras "One-Stop".***
 - **Hágalo público.** No se avergüence de perder su trabajo. Ahora es cuando debe poner en uso sus destrezas para establecer contactos. Cuénteles a todo el que conozca que está buscando empleo (especialmente a sus colegas anteriores y actuales). Mencione los tipos de trabajo que busca. Obtenga tantos contactos como sea posible y empiece su tarea. (Revise la **guía de JobSearch *El uso de la red para localizar ofertas de trabajo.***)
 - **Prepárese para las entrevistas.** Prepárese para discutir su situación en forma realista – no emocional. No hable mal de su antiguo empleador. Decir en lugar, “Yo soy uno de los empleados de la compañía XYZ que realizo un ajuste laboral el mes pasado y estoy buscando...”



CareerSource Tampa Bay
9215 N. Florida Avenue
Tampa, FL 33612
813-930-7400



Negociando un mejor paquete de indemnización

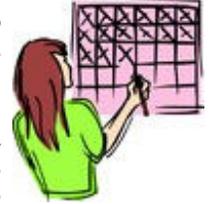
Las corporaciones que hacen ajuste de personal son casi siempre generosas en ayudar a los empleados despedidos a encontrar un nuevo trabajo, pero fíjese bien qué es lo que le ofrecen. La cantidad de la oferta está usualmente basada en tres factores:

- Antigüedad
- Tiempo en el trabajo
- Desempeño

Todos estos factores se pueden usar a favor o en contra suya en las negociaciones. Aunque sea un empleado a corto plazo y de bajo nivel, aún está sin trabajo, así que no sea pasivo durante esta coyuntura crítica. Recuerde: No tiene que alejarse de este ajuste de empleados sin una pelea justa. Los funcionarios de las compañías por lo general se sienten culpables y le temen a las demandas costosas de la parte de empleados disgustados. No sea tímido en hacer valer sus derechos. Obtenga un paquete de indemnización que cubra adecuadamente sus necesidades.

Aunque obtener un salario suficiente para cubrir su búsqueda de trabajo debe ser un factor importante en su negociación, hay otros factores a considerar. Algunos de ellos, a continuación, pueden valer más de lo que se puede imaginar.

- **Tiempo de búsqueda de trabajo.** Si su acuerdo de ajuste de personal lo obliga a quedarse en el trabajo por un periodo de tiempo, pida que le permitan dedicar una o dos horas cada día para enviar currículums, hacer llamadas telefónicas y asistir a entrevistas.
- **Espacio en la oficina y asistencia secretarial.** Las compañías que ajustan personal a menudo ofrecen este beneficio, pero si no, pídale. En la parte positiva, buscar un nuevo trabajo se debe considerar como un negocio, así que tener una oficina a donde ir cada mañana y tener una secretaria que le ayude con las llamadas telefónicas y a entregar currículums puede ser de mucha ayuda para el que busca trabajo. Por otro lado, puede ser incómodo y provocar sentimientos de enojo el estar rodeado de la misma gente que lo dejó sin trabajo.
- **Servicios de desempleo.** Muchas corporaciones ofrecen servicios internos de colocación y seguramente le ofrecerán este servicio. Pero no se conforme con un servicio de grupo o con un seminario de un día sobre cómo escribir un currículum. Pida ayuda personalizada que dure el tiempo de su búsqueda de trabajo. Si no tienen expertos internos, pida que paguen los servicios de una compañía externa. (Ver la **guía de JobSearch** *Cómo seleccionar un consejero de carrera.*)



- **Cobertura Médica.** Con la mayoría de los planes de seguros de las compañías, puede recibir cobertura por 18 meses después de haber sido despedido. Desafortunadamente, por lo general tiene que pagar todo el costo del seguro (incluyendo la contribución de la compañía) para tener esta cobertura. Pídale a la compañía que continúe pagando su contribución durante el tiempo de su desempleo. Como regla, las compañías usualmente pagan este gasto sólo durante el período de indemnización, pero no hace daño pedirles que sigan pagando la cuenta aún después de que haya pasado ese tiempo – especialmente si tiene niños.
- **Gastos de traslado.** Si fue trasladado a su posición actual en los últimos dos años y después lo despidieron, pida todo o una porción del costo involucrado en regresar a casa como también ayuda para vender su casa.
- **Bonificación.** Si su salario incluye una cláusula de bonificación, pida que le paguen su parte prorrateada. Por ejemplo, si su bonificación anual es de \$1.200 y el período de indemnización es de tres meses, entonces debe recibir \$300, además de su salario.
- **Pensión.** Si va a perder una pensión como resultado de una fusión o un ajuste de personal pídale a la compañía que lo compense. Este es un punto delicado, así que hable con un contador o un abogado antes de negociar.

No lo enfrente solo

Puede estar enojado, herido o ansioso a causa del ajuste de personal, pero no permita que sus emociones interfieran para seguir adelante. Para empezar, aproveche cualquier servicio de desempleo que le ofrezca la compañía antes y después de dejar el trabajo.

Los departamentos internos de desempleo ofrecen ciertos beneficios a los empleados, tales como:

- Apoyo emocional durante el proceso de despido y la búsqueda de un nuevo trabajo.
- Ayuda con el manejo de cuestiones financieras que se pueden presentar durante el desempleo.
- Educación para definir metas y ayuda a la familia para sobrellevar la pérdida de trabajo.
- Asesorías en evaluar destrezas para el trabajo y para desarrollar estrategias para la búsqueda de trabajo.
- Uso de computadoras internas, copadoras y otros recursos.
- Entrenamiento en entrevistas y habilidades para negociar.
- Pago y ayuda con el envío masivo de currículums y cartas a empresarios seleccionados.
- Revise la **guía de JobSearch** *Involucre a su familia en su búsqueda de empleo.*

Una tendencia moderna: Subcontratar

A fines de la década de los 90, las compañías empezaron a subcontratar servicios en vez de hacer ajuste de personal. Este paso les permite enfocarse en su negocio principal mientras que un proveedor especializado se encarga de los procesos críticos - pero no estratégicos - como la contabilidad, la logística, los recursos humanos y el servicio al cliente. Aparentemente las compañías continuarán con esta práctica en el futuro.

En un arreglo de subcontrato, los empleados claves usualmente son transferidos a la nueva firma.

- ¿La mala noticia? Ya no trabaja para la vieja compañía.
- ¿La buena noticia? Todavía tiene trabajo.

Recursos de Internet



www.careerperfect.com/content/topics-downsized -- Buenos consejos para personas desempleadas por ajustes de personal.

<http://jobserach.about.com/od/unemployment/a/downsized.htm> -- Que hacer cuando ha quedado desempleado por ajustes de personal.

www.careeronestop.org/reemployment -- Portal del gobierno de los Estados Unidos con información sobre empleo, entrenamiento y asistencia financiera para los desempleados.

www.doleta.gov/jobseekers/deal_jobloss.cfm -- Programas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para trabajadores desempleados por causa de reducción de personal.