

EXPERTOS APUNTA A QUE DEBE MODIFICARSE EL SISTEMA QUE FUNCIONA COMO BARRERA PARA LA MOVILIDAD:

## 52% de los trabajadores no cambiaría de empleo por temor a perder la indemnización

DIEGO AGUIRRE

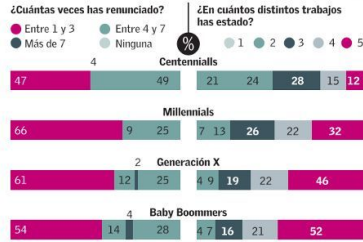
Las nuevas tecnologías e intereses de las generaciones entrantes al mundo laboral han modificado las formas de trabajar, donde la tradicional frase de "hacer carrera en las empresas" ha pasado a segundo plano. A pesar de esto, una de las limitantes importantes al momento de analizar el cambio de empleo sigue siendo el tema de las indemnizaciones, las cuales volvieron a ponerse en tabla luego de que hace dos semanas se diera a conocer la iniciativa del Gobierno que busca modificar este ítem en los nuevos contratos, donde, por ejemplo, se analiza que dichas compensaciones sean entregadas a todo evento (despido o renuncia), pero con un tope de cinco o seis años versus los 11 con que se cuentan actualmente, pero legalmente solo por despido.

Un sondeo solicitado por "El Mercurio" a la plataforma laboral Trabajando.com —aplicado a 2.167 personas— da cuenta de la negativa de los trabajadores hacia este cambio, ya que el 75,5% de estos califica como "mala" o "muy mala" la iniciativa que pretende rebajar los años legales de indemnización. Asimismo, el 52% de los encuestados califica como un factor decisivo el temor a prescindir de esta compensación a la hora de cambiarse de empleo.

Por tramo de edad, los trabajadores de entre 36 y 70 años, pertenecientes a las generaciones X y baby boomers quienes rechazan con mayor porcentaje esta iniciativa: 79% y 80%, respectivamente (ver infografía).

Pese a esto, la economista y directora del Centro de Estudios Financieros del ESE Business School de la Universidad de los Andes, Cecilia Cifuentes, se manifiesta disidente del sistema que rige actualmente, al argumentar que restrin-

Sin embargo, tres cuartos de la muestra califica como mala y muy mala la iniciativa del Gobierno que busca rebajar a la mitad las gratificaciones recibidas a todo evento, ya sea por renuncia o despido por parte del empleador.



Fuente: Trabajando.com

### COMPENSACIÓN ACTUAL

Actualmente existen dos tipos de indemnizaciones: la que alude a una falta de aviso previo a 30 días por parte del empleador y otra por años de servicio. La ley establece que se debe pagar un mes por cada año donde se prestaron servicios a la empresa.

ge la movilidad del trabajador hacia alternativas en las que podrá ser más productivo, debido a que no se quiere renunciar a los fondos que se han "acumulado". "Este problema es más serio para los trabajadores menos calificados, ya que los cargos más altos tienen poder de negociación con la nueva empresa para ser compensados por esta pérdida", explica.

Ximena Rodríguez, psicóloga y socia de Somers Group, añade a este escenario la perspectiva de las empresas, ya que al inhibirse los procesos de creación y reestructuración de empleos al interior de las organizaciones, se ve afectada la productividad de estas. "También se gatilla el que los colaboradores fueren su despido con bajos desempeños cuando no están motivados", comenta.

**El 42% nunca ha recibido esta bonificación**

Pese a que se manifiestan en contra de esta rebaja y a que solo el 9% ha tenido solo un trabajo en su vida, el sondeo arrojó que el 41,75% de los colaboradores declara nunca haber recibido indemnización.

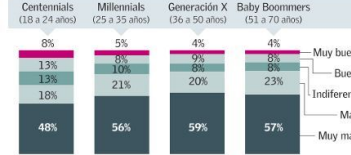
Sin embargo, a medida que aumenta la edad, menos impor-



Nivel de estudios	Centennials	Millennials	Generación X	Baby Boomers
Ed. media	36%	15%	16%	16%
Técnico	37%	23%	29%	29%
Profesional	27%	53%	41%	13%
Posgrado	9%	14%	14%	42%

EL MERCURIO

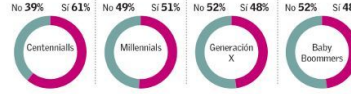
### ¿Cómo calificarías la nueva iniciativa de modificar las indemnizaciones?



### ¿Crees que las indemnizaciones son consideradas como una barrera para cambiarse de trabajo?



### La indemnización, ¿es un factor decisivo para cambiarse de empleo?



tante es la indemnización para cambiarse de empleo. Esto se debe a que independiente de lo significativo que pueda llegar a ser el monto acumulado, una parte de los trabajadores se manifiesta dispuesto a prescindir de este por mayores aspiraciones profesionales o mejores salarios, mientras que la prevalencia de lo económico se ve reflejada en la alta importancia que le brindan las generaciones venideras.

Para Cifuentes, la discusión debería centrarse en proteger estos ingresos más que en el puesto de trabajo, por lo que ve razonable la posibilidad de una indemnización a todo evento. "Me parece que lo lógico es que sea a través de la eliminación del actual esquema, ampliando, al mismo tiempo, los beneficios del seguro de cesantía, a través de una mayor contribución del empleador, que permita que el momento del despido o renuncia voluntaria el monto recibido por el trabajador sea mayor al que entrega ahora el seguro", dice.

Desde el estudio de abogados Uribe, Hübler y Cía, explican que actualmente existen dos tipos de indemnización por término de contrato: la que alude a una falta de aviso previo de parte del empleador y otra por años de servicio. "La primera corresponde a 30 días de remuneración cuando el empleador pone término al contrato sin un aviso de al menos 30 días de anticipación. Y la segunda es la que corresponde cuando el empleador da por finalizados los requerimientos laborales del trabajador", explica Enrique Uribe, quien agrega que "siempre que el contrato haya estado vigente por un año o más, el monto a cancelar corresponde a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado continuamente a la empresa".

El abogado añade que las modificaciones que se buscan implementar darían una mayor movilidad al mercado laboral, sin "amarrar al trabajador" y permitiéndole hacer más eficiente y productivo su trabajo. Sin embargo, no descarta que esto traiga consigo mermas al comienzo de su potencial implementación, ya que "significaría un impuesto mayor al trabajo, un costo que los empleadores tendrían que asumir, pudiendo afectar el empleo", finaliza Uribe.



DIEGO AGUIRRE

Pocos días quedan para la llegada del verano, época perfecta para todas las titulaciones que se celebran en las distintas casas de estudios superiores del país.

Hay quienes se tomarán unas merecidas vacaciones tras los años de estudio, pero también están los nuevos profesionales que aprovecharán estas fechas para buscar empleo, donde muchos trabajadores se toman vacaciones para estar con sus familias, dejando posibilidades de reemplazos y/o prácticas que les permitan a los recién egresados demostrar todo su potencial al momento de laborar.

Uno de los pasos fundamentales para poder acceder a estos puestos es el currículum vitae (CV), carta de presentación que les permite a todos quienes buscan un empleo el poder entrar en procesos de selección. En él se debe contener toda la experiencia profesional que define el perfil del candidato, punto en contra para la mayoría de los egresados que poseen poco "camino" laboral.

La directora de Alumni de la UDD, María Paz Mina, explica que "siempre se debe tener claro que un CV no te conseguirá trabajo, sino que te ayudará a lograr una entrevista, por lo que es importante mostrar quién eres de forma interesante, para que quieran profundizar en tu perfil".

Idea que Paula Saa, subdirectora de

### SEGÚN REDES ALUMNI DE UNIVERSIDADES:

## Los cinco puntos que no pueden faltar en el CV de un recién egresado que busca empleo

Una excelente opción es la época de verano y vacaciones para poder conseguir un trabajo, reemplazo o una práctica que les permita a los nuevos profesionales demostrar todo su potencial.

Alumni UAL profundiza: "Esto es solo un medio, como una carta de recomendación, para que los postulantes puedan acceder a un encuentro presencial".

Acá podrá encontrar los cinco puntos que no pueden faltar en la elaboración del CV según dos de las principales redes de recién egresados de las universidades (UDD y UAI).

**1 RESUMEN PROFESIONAL**  
Si estamos hablando de recién egresados, una de las partes más importantes del currículum es el resumen profesional, dado que aquí la persona

debe ser capaz de definir quién es y cuál es su propuesta de valor agregado para el mercado laboral de forma clara y sintética (no más de cinco a seis líneas). Utilizar keywords ayudará para que tengan una lectura rápida del CV.

**2 EXPERIENCIA PROFESIONAL**  
Es fundamental poder mostrar cuáles han sido las prácticas realizadas, exponiendo cuáles son los desafíos, responsabilidades y —en la medida de lo posible y solo si es significativo— algún logro en ellas (de esta forma se podrá profundizar sobre esto en

la entrevista). También es importante que, en el caso de aquellos que hayan realizado ayudantías, las pongan también en sus antecedentes. Esto último se puede agregar en este apartado o bien crear uno especial de experiencia académica. Lo mismo sucede con los idiomas; se deben incluir siempre y cuando estos sean de un nivel medio o superior, sobre todo si se poseen certificaciones que lo acrediten.

**3 ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES**  
Cuando se habla de recién egresados es importante poner algún apartado

que muestre las actividades extracurriculares, ya que a través de estas el candidato puede comprobar competencias profesionales que lo diferencian del resto.

**4 DATOS DE CONTACTO**  
Aunque muchas veces suena lógico, es fundamental poner los datos de contacto. Eso sí, debe ser información válida (por ejemplo, si se va a poner un determinado correo electrónico, este tiene que ser revisado a diario y debe ser uno de nombre sobrio y profesional).

**5 FORMATO**  
No existen reglas absolutas al momento de hacer un currículum vitae, y dependerá mucho del lugar a donde se está postulando qué tipo de libertades podría tener. Por ejemplo, un ingeniero comercial que está postulando al sector bancario, se espera que entree en una manera tradicional, sin espacio al color o tipografías poco comunes. Por el contrario, de un diseñador que postula a una oficina de diseño, se espera que mediante este pueda mostrar, en parte, su creatividad, por lo que en este caso podrían estar permitidos los colores, tipografías especiales e incluso un look adjunto que muestre algunos de sus trabajos.