

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2017 - 2018

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2017 - 2018

CONTENIDO

| | | |
|------|---|----|
| 1. | PRESENTACIÓN | 07 |
| 2. | ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA | 13 |
| 2.1. | Afiliados al Seguro de Cesantía | 15 |
| 2.2. | Cotizantes del Seguro de Cesantía | 17 |
| 2.3. | Evolución de los Fondos de Cesantía | 22 |
| 3. | USO DE LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA | 27 |
| 3.1. | Solicitudes de prestaciones del Seguro de Cesantía | 28 |
| 3.2. | Acumulación de los fondos del Seguro: algunas reflexiones | 33 |
| 4. | SISTEMA DE INFORMACIÓN LABORAL, BOLSA NACIONAL DE EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL (APRESTO) | 47 |
| 4.1. | La intermediación laboral | 47 |
| 4.2. | Sistema de Información Laboral y las Omil | 52 |
| 4.3. | Bolsa Nacional de Empleo (BNE) | 53 |
| 4.4. | Capacitación y apresto laboral | 59 |
| 5. | ASPECTOS OPERACIONALES RELEVANTES DEL SEGURO | 63 |
| 5.1. | Rezagos | 63 |
| 5.2. | Acceso de trabajadores migrantes | 66 |
| 5.3. | Irregularidades o fraudes en el cobro de prestaciones | 67 |
| 5.4. | Claves de acceso y tramitación vía página web | 69 |

| | | |
|------|---|----|
| 6. | CONSIDERACIONES FINALES | 73 |
| 6.1. | Comportamiento del Seguro y uso de los Fondos | 73 |
| 6.2. | Cobertura del Seguro | 74 |
| 6.3. | Intermediación laboral, BNE, Omil y apresto | 75 |
| 6.4. | Mejoras en el funcionamiento del Seguro | 76 |
| 6.5. | Rol de actores del Seguro y la Comisión de Usuarios | 77 |

ANEXOS

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Actividades: Sesiones, invitados, comunicaciones y otros, periodo julio 2017 - junio 2018 | 81 |
| 2. | Estadísticas | 85 |
| 3. | Estudio del Mintrab sobre personas desempleadas o inactivas y sus barreras de acceso al trabajo | 91 |

Presentación

1. Presentación

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía presenta el Décimo Séptimo (17°) Informe Anual que, como procede, incluye una relación de las evaluaciones, acciones y actividades efectuadas, en este caso, entre julio 2017 y junio de 2018.

El Informe se emite en un tiempo de transición por la renovación de algunos de los miembros de la Comisión, cuya integración es por períodos de tres años. A contar de enero de 2018, los integrantes de la entidad sindical más representativa, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), son los señores José Manuel Díaz Zavala, Eric Campos Bonta y José Hermosilla Ramírez. Por su parte, los integrantes de la entidad del sector empresarial más representativa, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), son, la señora Marcela Ruiz-Tagle Ortiz y los señores Fernando Alvear Artaza y Jorge Riesco Valdivieso. La presidencia corresponde al académico señor Hugo Cifuentes Lillo ¹.

Entre las materias del Seguro de Cesantía en que la Comisión debe efectuar observaciones y consideraciones figuran las relativas a su funcionamiento, como son los criterios empleados por la AFC para administrar los Fondos. Para ello debe

conocer y ser informada de los procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones; los criterios utilizados por la Administradora para cumplir con las políticas e instrucciones sobre información a los usuarios (cotizantes y cesantes) en materia de rentabilidad y comisiones, conforme los criterios fijados por la Superintendencia; y, en general, las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones de la AFC. Asimismo, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) sobre su funcionamiento ².

La Comisión de Usuarios conforme su integración y las atribuciones con que cuenta, es un importante espacio de diálogo social en políticas de empleo, intermediación laboral y, por cierto, del aseguramiento de prestaciones para los trabajadores cesante.

Teniendo presente las consideraciones finales del Informe anual anterior (n.º 16), la Comisión se propuso orientar parte importante de su labor a las siguientes materias:

1. Decreto 69, del 28 de diciembre de 2017.

2. Art. 56 y siguientes de la ley 19.728.

1. Acceso y uso de las prestaciones, en particular del Fondo de Cesantía Solidario (FCS).
2. Nivel, cobertura actual del Seguro y sustentabilidad de los Fondos de Cesantía.
3. El Sistema de Intermediación Laboral (SIL), la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (Omil), y el financiamiento de los programas de apresto por el FCS a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).
4. Mejoras de gestión. Entre otros aspectos: rezagos y cotizaciones en exceso; pagos mensuales por bajo monto con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC); prevención de errores y fraudes; conocimiento del Seguro y sus prestaciones por trabajadores y usuarios, y mayor coordinación de las instituciones involucradas con el Seguro y el rol de la Comisión.

Destaca en el interés de la Comisión, como se precisa en el informe, analizar los criterios de sostenibilidad financiera del Seguro, atendido que ella constituye antecedente principal para precisar las holguras que permitan efectuar mejoras en los niveles de las prestaciones (giros), ampliar la cobertura a sectores laborales

no incorporados al Seguro y que podrían estarlo como ya se ha señalado en Informes anuales anteriores, así como y, por último, en acordar una eventual destinación de mayores recursos para apresto laboral.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la Comisión sesionó en total en 27 ocasiones, de las cuales doce fueron reuniones ordinarias y quince extraordinarias, además de la sesión constitutiva. Adicionalmente, se contó con importantes informes escritos y presenciales de la Superintendencia de Pensiones, de servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Mintrab), incluido el Sence, así como la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

De todas las acciones efectuadas dan cuenta las actas de la Comisión, que se pueden revisar en <https://www.afc.cl/publico/comision-de-usuarios-index.html>, lugar en que también están alojados los Informes anuales anteriores, así como todos los antecedentes y comunicaciones recibidas y que se han sido motivo de consideración en sesiones de trabajo.

El informe que presentamos cuenta con seis capítulos cuyos contenidos responden a los puntos de trabajo ya enunciados. A la vez, se integran 3 anexos: en el 1 se incluye una relación de las sesiones,

personalidades que han participado de las reuniones de la Comisión, así como de las comunicaciones recibidas y despachadas. Con el número 2, se agrega el detalle estadístico. En el último, se incorpora el estudio del Mintrab sobre personas desempleadas o inactivas y sus barreras de acceso al trabajo.

Procede también dar cuenta que durante este último año la Comisión ha efectuado dos seminarios, en que se contó con la presencia de autoridades y responsables del sector. El primero se llevó a cabo el 7 de noviembre de 2017, en que se presentó el Informe 16°. Por su parte, el 23 de marzo de 2018, se realizó un segundo encuentro con los actores del sector en que, junto con rendir un homenaje a don Andrés Concha Rodríguez, recordado dirigente gremial empresarial y ex miembro de esta Comisión fallecido el 24 de marzo de 2013, se dieron a conocer los ejes de trabajo de la Comisión para el año en curso, algunos de los cuales se da cuenta en este Informe.

A su vez, durante el período en evaluación se ha reunido en dos ocasiones el Comité Técnico de la Muestra Representativa de la Base de Datos de los trabajadores sujetos al Seguro de Cesantía, a instancias de la Superintendencia de Pensiones, conforme lo dispone la normativa. Muestra que está disponible para quienes efectúen estudios e investigaciones³.

3. Art. 34 y 34 C, de la ley 19.728.

Corresponde destacar el apoyo recibido de la AFC, que además de proporcionar espacio físico para reuniones, colabora con apoyo técnico y profesional para el cumplimiento de las funciones que la ley asigna a la Comisión, lo que efectúa incluyendo informes y presentaciones de su gerente general, gerentes de áreas y ejecutivos encargados de las estadísticas y datos del Seguro. Un especial reconocimiento se hace al abogado de la Administradora don Saúl Melinao Gutiérrez, quien, como en períodos anteriores, ha facilitado enormemente el funcionamiento de la Comisión, que ha podido contar nuevamente con su gran apoyo.

Durante el año que se informa, la Comisión ha contado con una especial disposición de las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en particular de la Subsecretaría del Trabajo, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, tanto en proporcionar información sobre intermediación laboral como planes de capacitación y lo pertinente a la Bolsa Nacional de Empleo.

Cabe destacar, finalmente, la importante colaboración que han prestado el Superintendente de Pensiones y su equipo, elaborando informes y efectuando presentaciones sobre temas de interés para esta Comisión y de lo cual se da cuenta en este Informe, según los puntos señalados más arriba.

Análisis del comportamiento del Seguro de Cesantía

2. Análisis del comportamiento del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía está definido como un servicio de protección previsional para trabajadores y trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo, pudiendo ser contratos de duración indefinida, a plazo fijo, o por obra o servicio determinado. Quedan excluidos solamente los trabajadores de casa particular⁴, aprendices, trabajadores menores de 18 años y pensionados, salvo que la pensión tenga su origen en invalidez parcial.

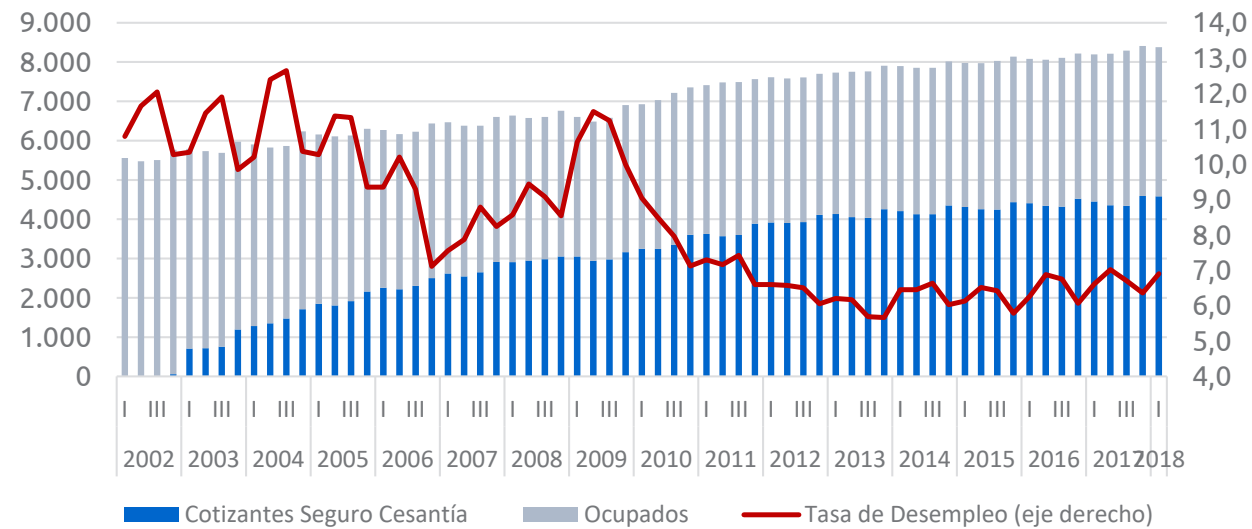
Por tanto, existe un número importante de trabajadores y trabajadoras que aún no están incorporados en esta cobertura previsional, como los trabajadores y trabajadoras de los sectores públicos, municipal, de universidades del Estado, fuerzas armadas y fuerzas policiales y, particularmente, un grupo cada vez más creciente: los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o independientes. Esta problemática es un desafío importante para la institucionalidad del Seguro de Cesantía que es necesario abordar a futuro, estudiando las distintas modalidades y alternativas en función de los diversos grupos que debiesen incorporarse a esta cobertura.

Durante los primeros cinco años de su implementación, el Seguro de Cesantía alcanzó una cobertura de, aproximadamente, el 30% de los trabajadores que voluntaria u obligatoriamente debían incorporarse. En la medida que el sistema maduró, pasó a cubrir, en promedio, desde el 47% de los ocupados en 2010 al 54% de los ocupados en 2017 (esto es, algo menos de 4,7 millones de trabajadores). En los últimos años se ha evidenciado variaciones marginales de su cobertura, lo que muestra una situación de estabilidad del sistema.

Al respecto, los trabajadores que no están cubiertos por este Seguro alcanzaron, en promedio durante 2017, los 3,8 millones. De éstos se estima, de acuerdo a las cifras elaboradas por el Instituto Nacional de Estadísticas, que 1,8 millones correspondieron a trabajadores por cuenta propia (22% del total de ocupados) y 627 mil a trabajadores directos de la administración pública (8% del total de ocupados).

4. Cuentan con su propio sistema indemnizatorio por término de contrato, artículo 163 del Código del Trabajo.

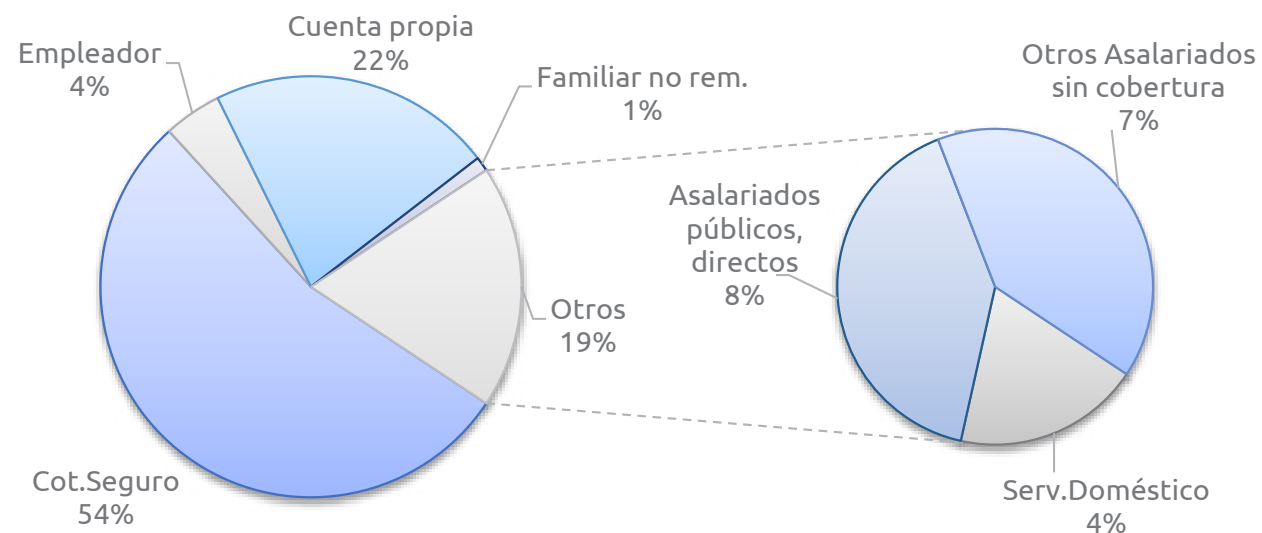
EVOLUCIÓN OCUPADOS



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del INE y Superintendencia de Pensiones.

Nota: La categoría de ocupados del INE se condice con la respuesta del propio encuestado ante la pregunta de si desempeñó alguna actividad laboral.

OCUPADOS 2017, SEGÚN OCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del INE y Superintendencia de Pensiones.

Nota: (1) Otros: Incluye aquellos trabajadores que la ley excluye de cotizar en el Seguro de Cesantía.

A continuación, se analiza la evolución de los cotizantes al Seguro de Cesantía en cuanto a género, edad, modalidad contractual e ingreso imponible promedio; así como también se da cuenta de la recaudación asociada y acumulación de

los fondos; de las solicitudes de prestaciones del Seguro efectuadas en sus modalidades de retiros desde las cuentas individuales, como aquellas complementadas por el uso del FCS.

2.1. AFILIADOS AL SEGURO DE CESANTÍA

A diciembre de 2017 los afiliados al Seguro de Cesantía totalizaron a más de 9,5 millones de ciudadanos, evidenciándose una expansión a tasas de 4% promedio anual los últimos tres años. Sin embargo,

es necesario destacar el avance de quienes estando afiliados no cotizan y que, en igual periodo, han aumentado a tasas del 6% promedio anual llegando a sobrepasar a quienes sí lo hacen.

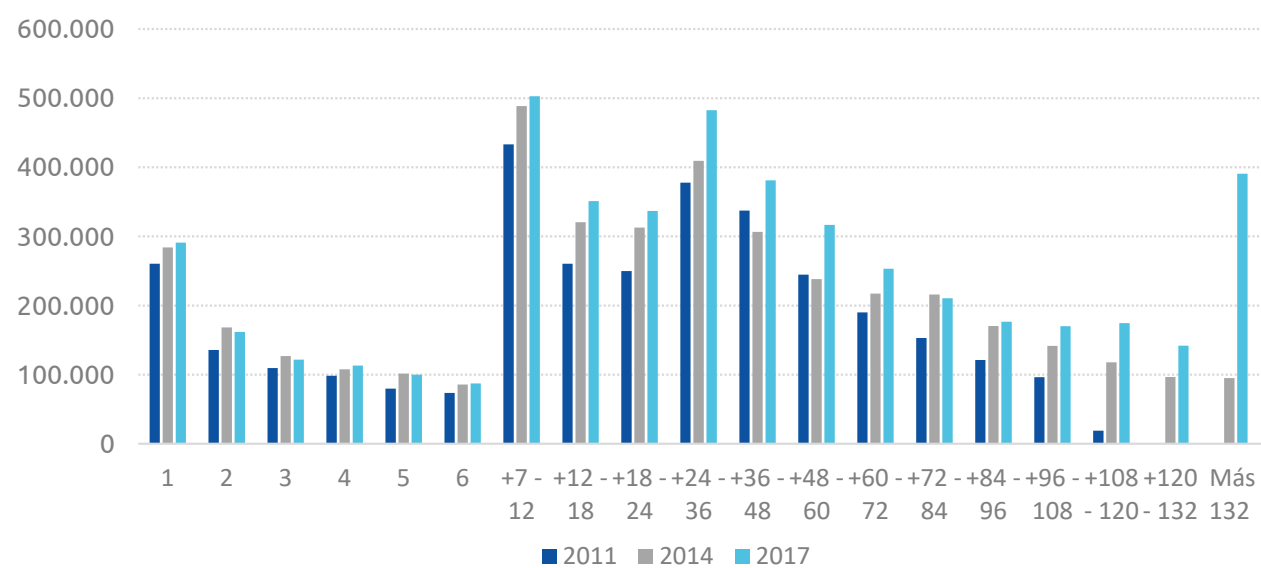
| | Afiliados | | | |
|--------|-----------|----------------|-------------------|---------------|
| | Total (1) | Cotizantes (2) | No Cotizantes (3) | Ratio (3)/(1) |
| 2011 | 7.127.930 | 3.886.283 | 3.241.647 | 45% |
| 2012 | 7.586.750 | 4.111.034 | 3.475.716 | 46% |
| 2013 | 8.014.792 | 4.253.773 | 3.761.019 | 47% |
| 2014 | 8.357.707 | 4.352.302 | 4.005.405 | 48% |
| 2015 | 8.679.484 | 4.434.705 | 4.244.779 | 49% |
| 2016 | 9.048.665 | 4.523.352 | 4.525.313 | 50% |
| 2017 | 9.401.809 | 4.637.496 | 4.764.313 | 51% |
| mar-18 | 9.557.162 | 4.613.100 | 4.944.062 | 52% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la Superintendencia de Pensiones.

No obstante lo anterior, si se considera que es normal la ocurrencia de movimientos laborales -ya sea por cambios, voluntarios o no, de empleo, de actividad económica o de retiros transitorios del mercado laboral por diversos motivos (vocacionales, de salud, etc.)- entonces resulta relevante observar la distribución de los periodos sin cotización. Al respecto, las cifras revelan que entre 2014 y 2017, en promedio, entre los afiliados que no cotizaron, un 32% no lo hizo por un periodo de hasta 12 meses (1.386.596 personas), 25% no lo hizo por un periodo entre 13 y 36 meses (1.105.163 personas), 19% se mantuvo sin cotizar por un periodo de 37 a 72 meses (1.001.574 personas) y 24% no lo hizo por periodos de más de 72 meses (1.044.665 personas).

De esta forma, es necesario tener en cuenta la distribución de los periodos de desempleo, toda vez que el objetivo del Seguro de Cesantía es proveer con recursos monetarios a quienes enfrentan periodos acotados de cesantía y que, previo a ello, han efectuado aportes directos -de su remuneración- e indirectos -de su empleador- durante su vida laboral activa; como asimismo aportar a su reinserción laboral con recursos para la capacitación y reconversión de quienes evidencian una mayor precariedad en su permanencia en el mercado laboral. Al respecto, las cifras evidencian una tendencia al alza de trabajadores que no cotizan por periodos prolongados de tiempo.

NÚMERO DE AFILIADOS NO COTIZANTES, SEGÚN NÚMERO DE MESES NO COTIZADOS (a diciembre de cada año)



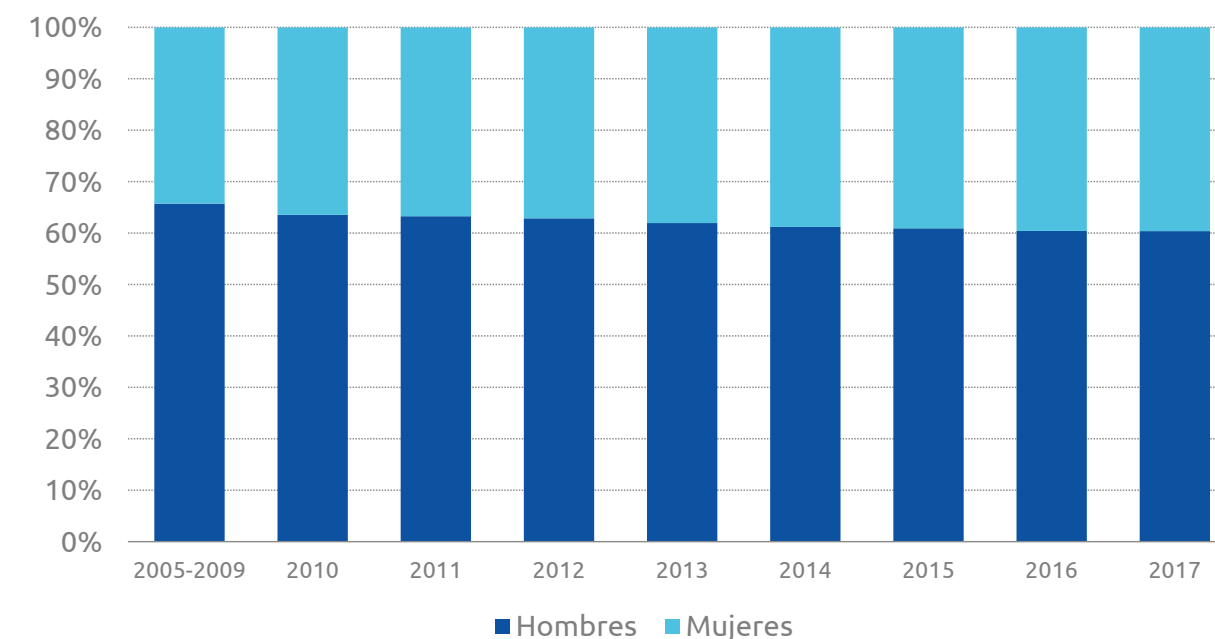
Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la Superintendencia de Pensiones.

2.2. COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA

A diciembre de 2017 los cotizantes del Seguro de Cesantía alcanzaron a 4.637.496 trabajadores, y más del 97% de ellos mantuvo una relación laboral con un único empleador, situación que se mantiene estable en el tiempo. Al comparar la evolución de los cotizantes, se aprecia que en 2017 éstos fueron 29% más que el registro de 2010 y un 3% mayor respecto del año anterior (2016). Mientras que a marzo del presente año alcanzaron los

4.613.100, cifra inferior en 0,5% respecto del registro de diciembre de 2017. En cuanto a la diferenciación de los cotizantes según género, se observa un lento avance en la participación femenina. Durante el quinquenio 2005-2009 las mujeres representaron aproximadamente el 33% de los cotizantes, cifra que promedió 36% en 2010 y aumentó a casi 40% durante 2017.

COTIZANTES SEGÚN GÉNERO



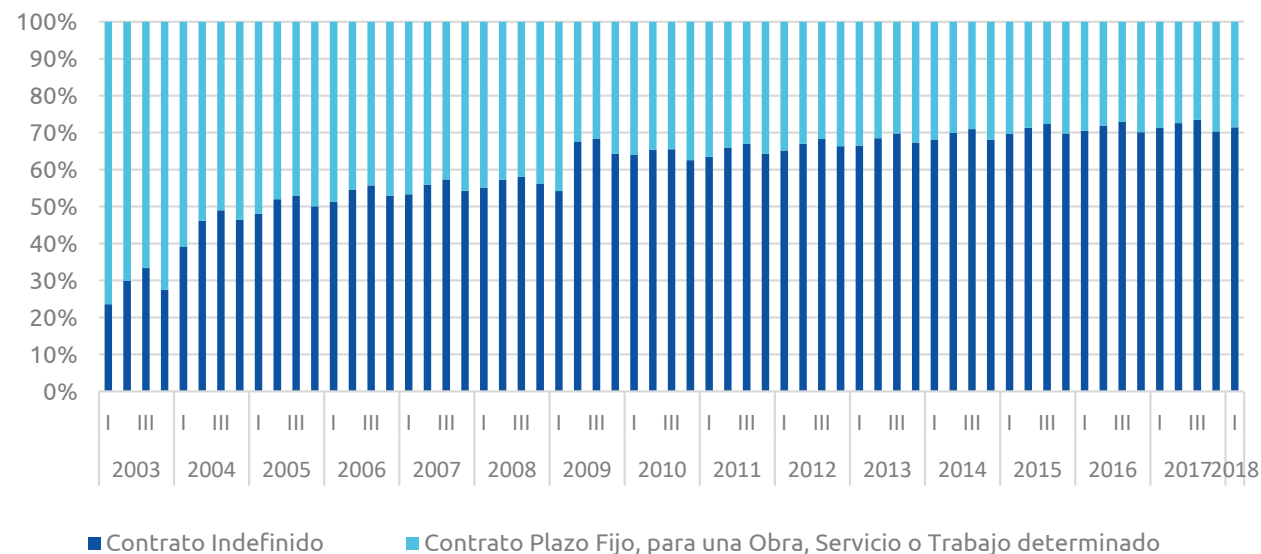
Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a la modalidad contractual prevaeciente, destaca el continuo incremento en la participación de cotizantes con contratos a plazo indefinido, por sobre aquellos a plazo fijo, por obra o

servicio determinado, pasando de representar el 64,3% de los cotizantes totales en 2010 a aproximadamente el 71,9% de éstos en 2017 (de los cuales 59% fueron hombres y 41% mujeres) ⁵.

5. En el caso de los contratos a plazo fijo, la participación femenina fluctuó en torno al 36%. Para mayor análisis ver anexo 2.

COTIZANTES SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

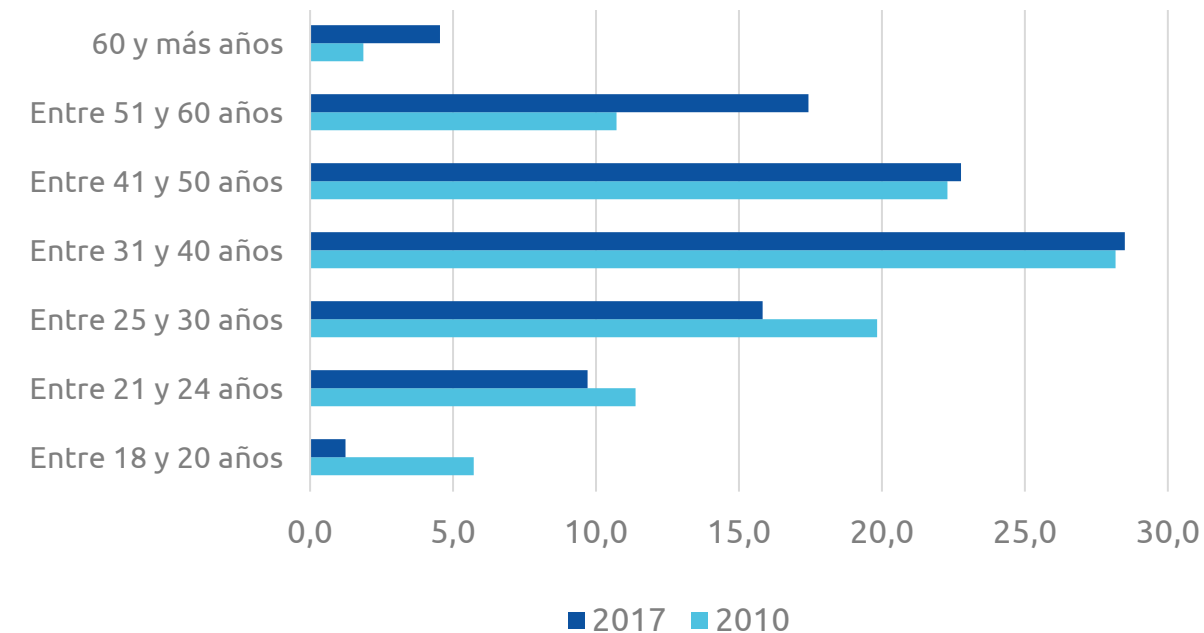
Desde el punto de vista etario, se aprecia un envejecimiento de los trabajadores activos en el sistema. Entre 2010 y 2017 los cotizantes con 51 años o más aumentaron su participación en 9,4 puntos porcentuales, mientras que la participación de trabajadores entre 18 y 30 años disminuyó en 10,2 puntos porcentuales en el mismo periodo.

Por último, en cuanto a la evolución de las remuneraciones imponibles de los cotizantes, se constata la tendencia al alza en la participación de cotizantes con mayores rentas, en línea con un universo de trabajadores de mayor edad y, por lo tanto, de mayor experiencia laboral. Es así como, al comparar entre 2010 y 2017, resalta el aumento en la participación de trabajadores cotizando con rentas sobre \$800.000 (desde 16,2% en 2010 a 33% en 2017) y la menor participación de trabajadores con rentas iguales o me-

nores a \$300.000 (desde 46,5% en 2010 a 16,3% del total en 2017). Respecto de este último caso, cabe resaltar la probable incidencia de la evolución del ingreso mínimo en la disminución de la participación de rentas menores, el cual pasó desde \$172.000 en 2010 a \$270.000 en 2017.

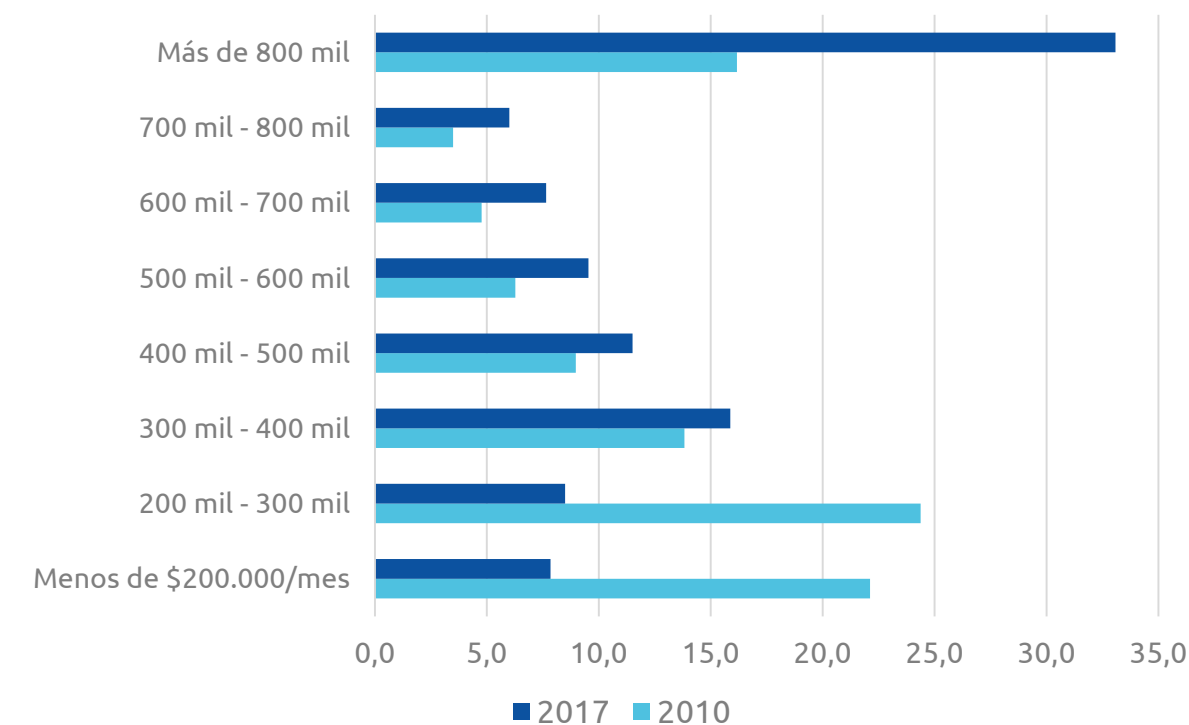
De hecho, en diciembre de 2017 el 11,2% de los trabajadores cotizó por una renta inferior a la mínima (517.255 personas), lo cual es señal de que su condición laboral contempla el trabajo en jornadas parciales; 3% de los trabajadores (150.051 personas) cotizó por el ingreso mínimo vigente, y 3% de los trabajadores cotizó de acuerdo a un ingreso imponible igual o superior al tope prevaleciente (113,5 UF a diciembre del año anterior). Estas participaciones no han variado significativamente los últimos años.

DISTRIBUCIÓN DE COTIZANTES POR EDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

DISTRIBUCIÓN DE COTIZANTES SEGÚN TRAMO DE RENTA IMPONIBLE



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Para la Comisión es importante destacar los siguientes aspectos de la información sobre cotizantes del Seguro:

- [Situación de mujeres](#)

Del total de cotizantes del Seguro de Cesantía las mujeres representan el 39,6%, lo que equivale a 1.837.392 de trabajadoras.

Las cotizantes mujeres han registrado tasas de variación anual mayores que las de cotizantes hombres. En efecto, la variación porcentual promedio anual para el período enero 2015-diciembre 2017 es de 1,3% para hombres y de 2,9% mujeres. Durante 2017, si bien las tasas de variación han sido menores a las dos de los años previos, en ambos sexos, éstas han sido mayores en mujeres. Así, para el mes de diciembre de 2017, el número de cotizantes mujeres aumentó 2,6% respecto del mismo mes del año anterior, mientras que en hombres el incremento fue de 2,5%.

En diciembre de 2017, los montos de remuneración imponible de los cotizantes fueron de \$713.850 para mujeres y de \$860.891 para hombres, equivaliendo a un 17,1% menor que en el caso de los hombres. Considerando el tipo de contrato, la remuneración imponible de las mujeres con contrato a plazo fijo registró un monto de \$424.658 y para hom-

bres con igual tipo de contrato fue de \$529.091, representando un 20% menos que los hombres. En el caso del contrato indefinido, estos montos fueron de \$819.482 y \$1.010.647 para mujeres y hombres, respectivamente, equivalente en un 19% menos con respecto a los hombres.

En cuanto a las solicitudes por sexo: del total de solicitudes aprobadas, 49.079 correspondieron a mujeres, equivalente a un 38,9% del total, mientras que 77.071 solicitudes correspondieron a hombres (61,1%). Respecto de las variaciones porcentuales anuales, las solicitudes de mujeres y hombres aumentaron en 5,2% y 1,4%, respectivamente.

- [Envejecimiento de los afiliados](#)

Un aspecto a considerar en este período es el envejecimiento de los cotizantes. El año 2012 los cotizantes de hasta 50 años representaban un 83% del total de éstos. Para el año 2017 este porcentaje bajó a un 78%, representando una baja del 5%.

Esta tendencia a la baja que se venía dando hace algunos años, se incrementó este quinquenio. Es conveniente estudiar las barreras y demás situaciones que pueden estar incidiendo es esta situación, para proponer oportunamente las correcciones legales necesarias.

En un cuadro de envejecimiento sistemático de la población de nuestro país, los procesos migratorios actuales podrían contrarrestar en alguna medida este escenario que afecta entre otros al sistema previsional chileno.

- [Situación de trabajadores y trabajadoras migrantes](#)

De acuerdo al Censo del año 2017, en Chile viven alrededor de 746.000 migrantes. Se estima que a la fecha de hoy esta cifra puede acercarse al millón de personas.

El 81% de los inmigrantes internacionales que declararon residir en Chile al momento del Censo nacieron en los siguientes países: Perú (25,2%), Colombia (14,1%), Venezuela (11,1%), Bolivia (9,9%), Argentina (8,9%), Haití (8,4%) y Ecuador (3,7%).

En la mayoría de ellos la proporción de hombres y mujeres es similar, con predominio de las mujeres. Sin embargo, la brecha se amplía en la población que proviene de Bolivia o Haití, ya que del total de personas que declararon haber nacido en Bolivia, 56,4% son mujeres y, del total que respondieron haber nacido en Haití, 65,8% son hombres.

El 65,2% del total de población inmigrante en Chile reside habitualmente en la Región Metropolitana. En menor propor-

ción le siguen Antofagasta (8,4%) y Tarapacá (5,9%). Al analizar la distribución de los inmigrantes de acuerdo con su peso relativo respecto de la población residente habitual de la región, se observa que las tres regiones con el porcentaje más alto son Tarapacá (13,7%), Antofagasta (11%) y Arica y Parinacota (8,2%).

De acuerdo con información entregada por la Gerencia de Operaciones de la AFC y en relación a la situación previsional de trabajadores/as extranjeros, ésta se inicia una vez que un empleador contrata a un trabajador extranjero sin Cédula de Identidad, en razón de dicha relación laboral el empleador paga las cotizaciones previsionales con un "rut ficticio" del trabajador, lo cual genera una serie de dificultades, pues cada vez que AFC Chile recibe cotizaciones de un nuevo afiliado, lo valida con el Servicio de Registro Civil e Identificación, al no lograr validar al afiliado con el rut ficticio, las cotizaciones se abonan en un rezago tipo 1 (que corresponde a aquellos rezagos en virtud del cual no se pudo identificar al afiliado con un rut o nombre válido). Por tanto, mientras no se logre identificar claramente al afiliado, no es posible crear una Cuenta Individual de Cesantía o CIC. Se han realizado diversas gestiones para regularizar esta situación, tanto con las AFP, los empleadores e incluso con organizaciones que apoyan a los migrantes en nuestro país.

Otro problema que surge es al momento en que el afiliado extranjero se acerca a una sucursal de AFC Chile para gestionar su prestación por cesantía. Según la normativa del Seguro de Cesantía, el afiliado debe presentar su Cédula de Identidad vigente, documento que generalmente no tienen extranjeros que no han regularizado su ingreso al país.

El gerente de Operaciones de AFC Chile

indicó que al día de hoy existen aproximadamente 711.556 cotizaciones en rezagos tipo 1, no existiendo claridad sobre cuántos de estos pueden corresponder a trabajadores y trabajadoras extranjeras.

Sobre la situación de los trabajadores migrantes y su acceso a las prestaciones del Seguro, corresponde tener presente lo que se detalla más adelante en el apartado 5.2.

2.3. EVOLUCIÓN DE LOS FONDOS DE CESANTÍA

Según reporta la Superintendencia de Pensiones, a diciembre de 2017 el valor del patrimonio de los fondos de cesantía acumulados alcanzó un total de \$MM 7.053.438 (US\$10.868 millones). El 66,2% de este patrimonio correspondió a los montos acumulados en las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), 32,8% a los del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y 1% a rezagos⁶. En doce meses, el patrimonio de los fondos registró un incremento real de 9%, (compuesto por un avance de 7% en el caso del fondo CIC y de 11% en los montos del FCS), lo cual

fue explicado tanto por las cotizaciones y aportes fiscales, como por la rentabilidad obtenida en el período.

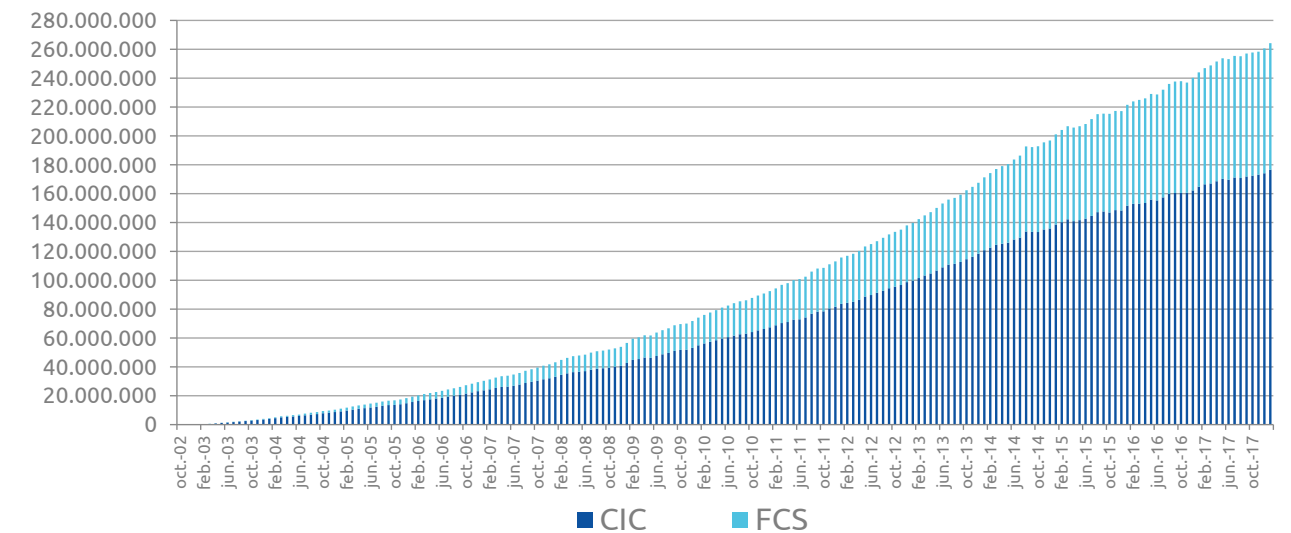
Así, al cierre de mayo del presente año, los Fondos de Cesantía, mantenidos tanto en CIC como en el FCS, registraban incrementos reales de 8% y 10%, respectivamente, respecto del mismo mes del año 2017. De esta forma, se constata el creciente aumento de los recursos, a pesar de la evolución al alza experimentada por las prestaciones de cesantía otorgadas en el tiempo, en particular a partir de la reforma del año 2015.

6. Rezago es toda recaudación suficientemente documentada que se reciba por concepto de cotizaciones, aportes regularizadores y diferencias por pagos en exceso, que no se abone en las Cuentas Individuales por Cesantía en la fecha de la respectiva actualización. Fuente: Compendio de Normas del Seguro de Cesantía, Libro I, Título I, letra A) Definiciones, n.º 19. <http://www.spensiones.cl/compendio-afc/>

| Fondos de Cesantía (miles de millones de \$) | | | | |
|--|------|----------------------------|-----------|------------|
| | | Cuentas Individuales (CIC) | Solidario | Patrimonio |
| diciembre | 2014 | 3.345 | 1.503 | 4.889 |
| | 2015 | 3.803 | 1.764 | 5.612 |
| | 2016 | 4.275 | 2.055 | 6.386 |
| | 2017 | 4.667 | 2.317 | 7.053 |
| mayo | 2018 | 4.898 | 2.459 | 7.430 |
| Variación real (% anual) | | | | |
| diciembre | 2015 | 9% | 13% | 10% |
| | 2016 | 9% | 13% | 11% |
| | 2017 | 7% | 11% | 9% |
| mayo | 2018 | 8% | 10% | 8% |

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE CESANTÍA (en UF)

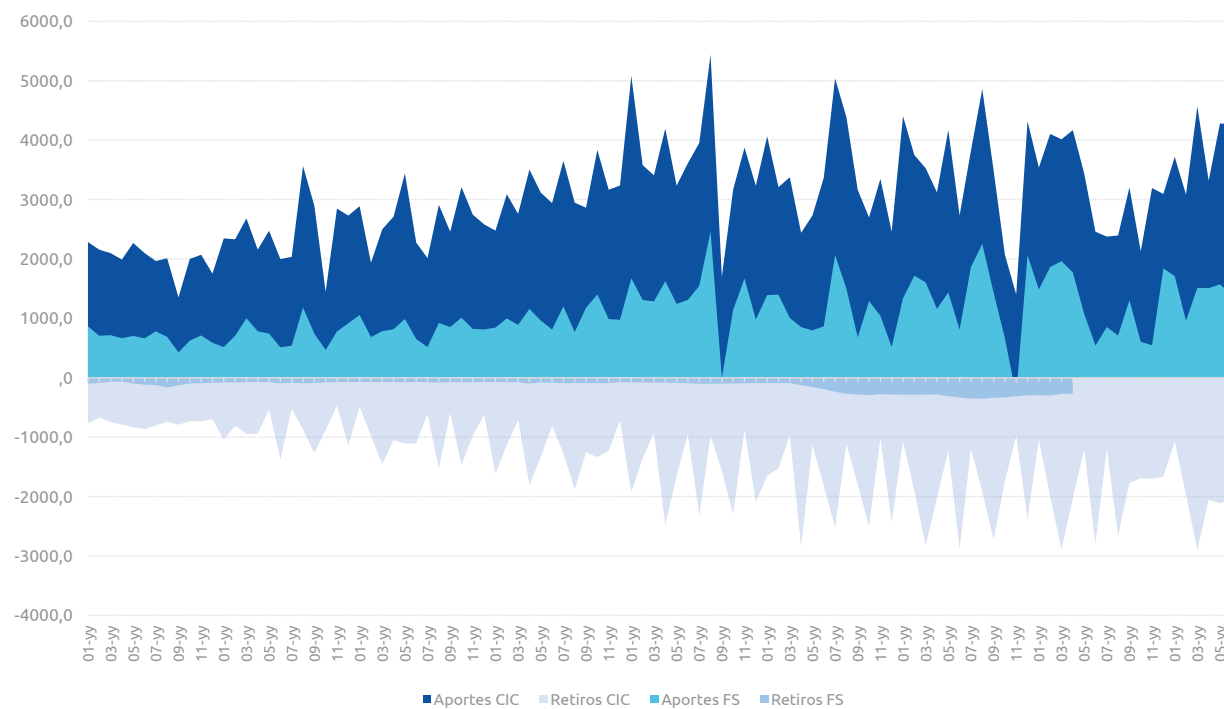


Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

En relación al FCS se observó que durante 2017 los aportes y rentabilidad obtenida ascendieron a \$386,5 miles de millones, cifra 8% inferior en términos reales al registro de 2016; mientras que los egresos fueron de \$113,6 miles de millones, 0,2% superiores (en términos reales) a lo retirado el año anterior. Con todo, los retiros representaron el 43% de lo acumulado en el año (versus el 38% que representaron en 2016).

En tanto, en el caso de los fondos de las CIC, los aportes y rentabilidad obtenida en 2017 alcanzaron a \$1.012 miles de millones, esto es 8% inferior (en términos reales) al registro del año anterior; y egresos por \$601,8 miles de millones, los que fueron 0,6% inferiores (en términos reales) a la cifra de 2016.

EVOLUCIÓN APORTES Y RETIROS FONDOS DE CESANTÍA
(Cifras mensuales, miles de UF)



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

Notas: (1) Como aporte se consideran: las cotizaciones, rentabilidades ganadas y aportes fiscal, cuando corresponde.
(2) Los saldos mensuales en las cuentas individuales se encuentran subestimados al no considerar las cotizaciones rezagadas.

Uso de los fondos del Seguro de Cesantía

3. Uso de los fondos del Seguro de Cesantía

A continuación, se analiza la evolución de solicitudes y el acceso a los fondos de cesantía, distinguiendo entre el uso de las Cuentas Individuales de Cesantía y

el Fondo de Cesantía Solidario. Para ello, cabe recordar que existen requisitos normativos de uso de los fondos, que se resumen en el siguiente cuadro:

REQUERIMIENTOS GENERALES ACCESO A BENEFICIOS DE CESANTIA

| | CIC | |
|---------------------|---|---|
| | Indefinidos | A plazo Fijo |
| Nº Cotizaciones | 12 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad) | 6 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad) |
| Causales de Despido | Art. 159 (todas) Art. 160 Art. 161 Art. 163 bis Art. 171 | Art. 159 (todas) Art. 160 Art. 161 Art. 163 bis Art. 171 |
| FCS | | |
| | Indefinidos | A plazo Fijo |
| Nº Cotizaciones | - Haber efectuado 12 cotizaciones en los últimos 24 meses (no requiere de continuidad) - Haber efectuado las últimas 3 cotizaciones continuas y con un mismo empleador | - Haber efectuado 12 cotizaciones en los últimos 24 meses (no requiere de continuidad) - Haber efectuado las últimas 3 cotizaciones continuas y con un mismo empleador |
| Causales de Despido | Art. 159: 4, 5 y 6 Art. 161 Art. 163 bis. | Art. 159: 4, 5 y 6 Art. 161 Art. 163 bis. |

De esta forma, el sistema impone restricciones al uso de los fondos, ya sean de acumulación individual o de aportes solidarios.

3.1. SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA

La evolución de las solicitudes de prestaciones del Seguro de Cesantía evidencia que éstas se han estabilizado de manera consistente con el incremento marginal de la cobertura del sistema. A modo de ejemplo, durante 2012 se cursaron 1,2 millones de solicitudes de prestaciones de cesantía, cifra que aumentó a 1,4 millones en 2017, lo que si bien significa una expansión acumulada de 17% (res-

pecto de 2012), en los últimos años el promedio no presenta cambios.

En tanto, del total de solicitudes efectuadas, se evidencia una tasa de rechazo estable y en torno al 12% de las solicitudes de prestaciones recibidas, siendo la principal causal de rechazo el no contar con suficientes cotizaciones.

NÚMERO DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | abr-18 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| Solicitudes recibidas (aceptadas + rechazadas) | 1.181.024 | 1.312.196 | 1.426.008 | 1.423.426 | 1.431.902 | 1.383.798 | 634.652 |
| Total Solicitudes aceptadas | 1.038.731 | 1.162.745 | 1.257.638 | 1.250.234 | 1.261.853 | 1.227.105 | 577.857 |
| Total Solicitudes rechazadas | 142.293 | 149.451 | 168.370 | 173.192 | 170.049 | 156.693 | 56.795 |
| Rechazos, como % de solicitudes recibidas | 12,0% | 11,4% | 11,8% | 12,2% | 11,9% | 11,3% | 8,9% |
| - Cotizaciones insuficientes | 84,3% | 84,3% | 84,1% | 85,8% | 84,2% | 83,5% | 84,6% |
| - Afiliado no está cesante | 8,0% | 8,7% | 8,6% | 7,3% | 7,0% | 6,7% | 5,0% |
| - Afiliado tiene un reclamo pendiente | 0,9% | 0,9% | 0,8% | 0,7% | 1,2% | 1,8% | 0,7% |
| - Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada | 5,4% | 4,7% | 4,6% | 4,6% | 5,6% | 5,7% | 6,9% |
| - Otros motivos | 1,3% | 1,5% | 1,9% | 1,6% | 2,0% | 2,4% | 2,8% |

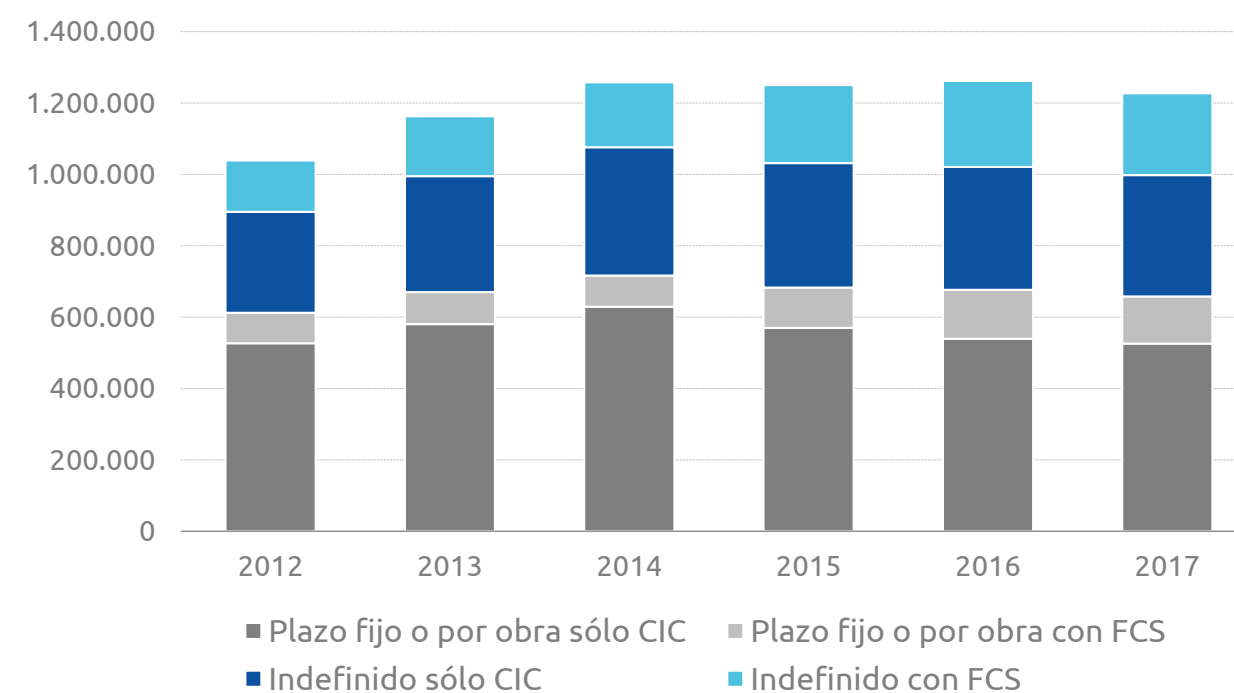
Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Aun cuando presenta una tendencia decreciente en el tiempo, quienes hacen mayor uso del Seguro de Cesantía son los trabajadores con modalidad contractual por plazo fijo (59% en 2012 vs. 54% en 2017), resaltando que dicha prestación se realiza principalmente con cargo a los fondos acumulados en sus cuentas individuales. En efecto, de las 657.647 solicitudes cursadas en 2017 por beneficiarios cuya última modalidad contractual había sido a plazo fijo o por obra, el 80% hizo uso exclusivamente de los fondos acumulados en sus cuentas individuales. Una situación similar, aunque menos marcada, ocurre por parte de quienes solicitan las prestaciones y su última mo-

dalidad contractual era de carácter indefinido. De las 569.458 solicitudes de este tipo beneficio aceptadas en 2017, el 60% de ellas lo hizo exclusivamente contra el uso de los recursos de sus cuentas individuales.

En otras palabras, en ambos casos se observa el bajo uso de los recursos existentes en el FCS. No obstante, es necesario mencionar que en el caso de quienes contaban con contrato indefinido su uso es efectivamente mayor respecto al prevaeciente con anterioridad a la reforma de 2015.

SOLICITUDES ACEPTADAS DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA



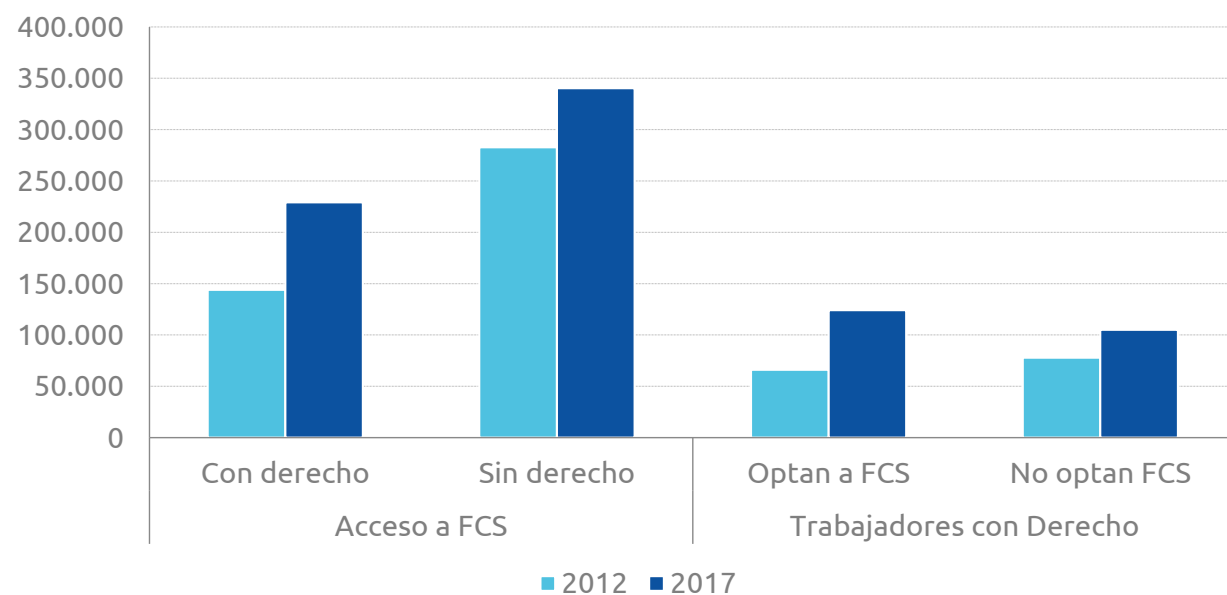
Fuente: Superintendencia de Pensiones.

En particular, en 2012 el 54% de los solicitantes de prestaciones bajo la modalidad contractual indefinida y con derecho a uso del Fondo Solidario prefirió no tomar ese beneficio, situación que disminuyó a 46% en 2017. Paralelamente, quienes recurrieron a prestaciones bajo la modalidad contractual a plazo fijo y, pudiendo ejercer su derecho al uso del Fondo Solidario no lo hicieron, representaron el 77% de los casos en 2012, situa-

ción que llegó al 68% en 2017.

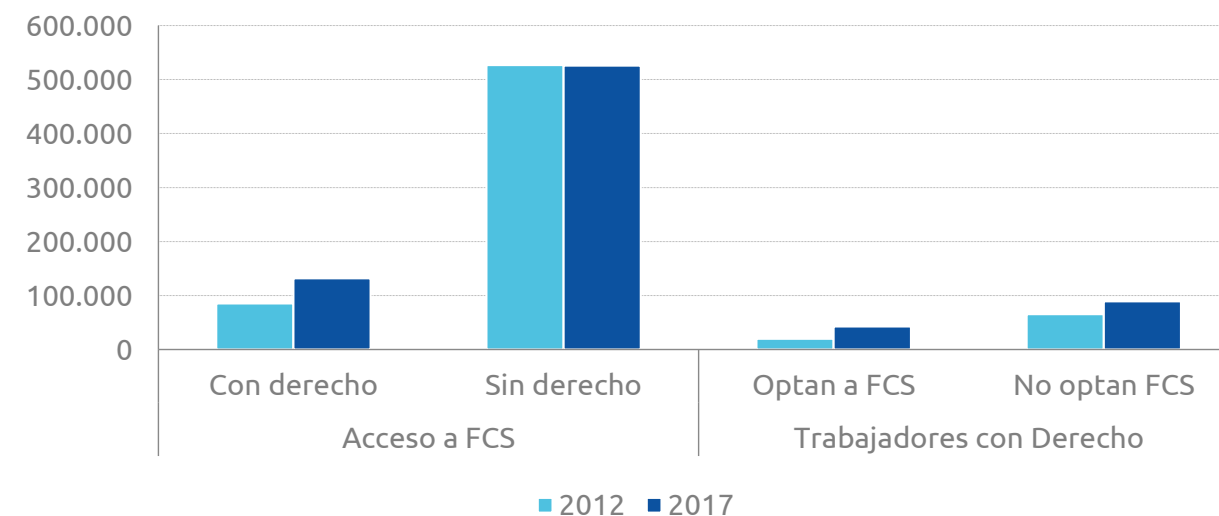
De esta forma y a pesar de las modificaciones legales efectuadas, no se evidencia un cambio significativo en el comportamiento de los beneficiarios respecto al uso de su derecho de complementar su cobertura de desempleo con los recursos dispuestos para ello en el Fondo de Cesantía Solidario.

SOLICITUDES CONTRATOS INDEFINIDOS



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

SOLICITUDES CONTRATOS PLAZO FIJO O POR OBRA

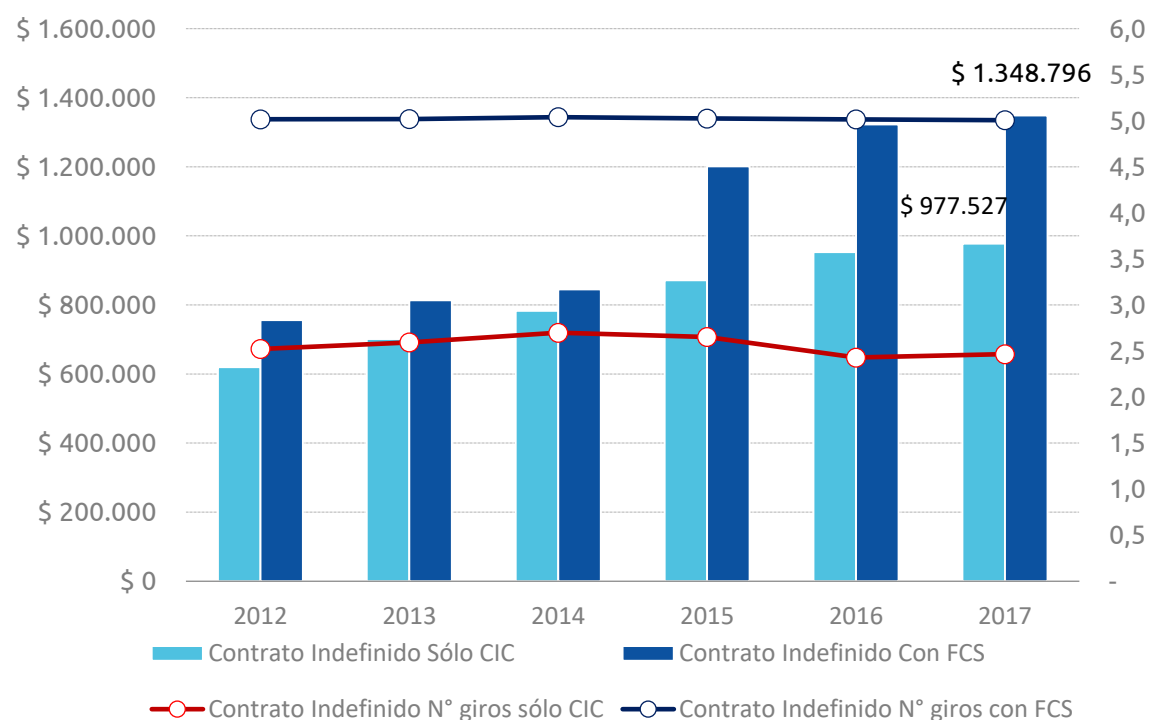


Fuente: Superintendencia de Pensiones.

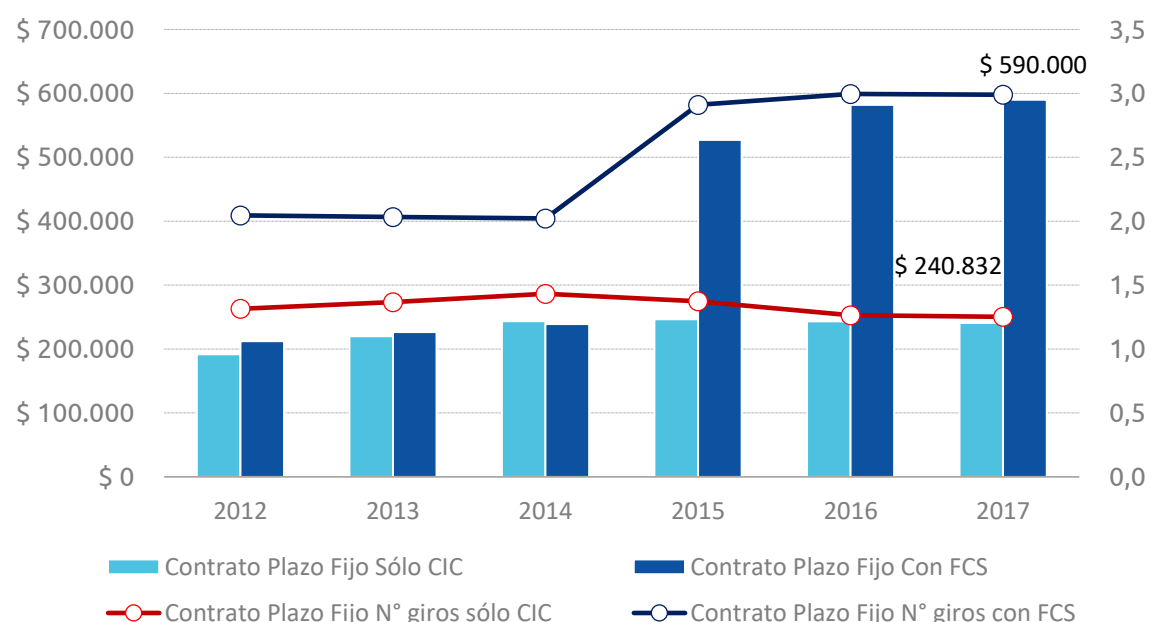
Con todo, los montos promedio percibidos en total por solicitud han aumentado en términos reales, particularmente aquellos complementados por el Fondo Solidario. En el periodo 2012-2017, los montos promedio percibidos en aquellos

casos en que se optó por complementar las solicitudes con los recursos del Fondo Solidario aumentaron 1,8 veces en el caso de los contratos indefinidos y 2,8 veces en el caso de los contratos a plazo fijo.

CONTRATO INDEFINIDO: MONTOS Y GIROS PROMEDIO POR SOLICITUD
(\$ MAYO 2018)



CONTRATO PLAZO FIJO: MONTOS Y GIROS PROMEDIO POR SOLICITUD
(\$ MAYO 2018)



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Nota: Montos promedio en pesos de mayo de 2018.

3.2. ACUMULACIÓN DE LOS FONDOS DEL SEGURO: ALGUNAS REFLEXIONES

De acuerdo a información recibida por la Comisión directamente de la AFC, desde inicios del segundo periodo de administración de los fondos de cesantía (año 2010), el FCS ha mostrado consistentemente una rentabilidad 28% superior a la obtenida por el Fondo CIC (8,54% de mayor rentabilidad en el período), lo que nos lleva a reflexionar sobre las razones probables detrás de la acumulación de los mismos.

3.2.1. Sustentabilidad de los fondos del Seguro de Cesantía

Cabe recordar que la ley del Seguro de Cesantía establece que es función de la Superintendencia de Pensiones, en conjunto con la Dirección de Presupuesto, velar por la sustentabilidad de dichos fondos⁷. No obstante, como esta no explicita lo que se debe entender por sustentabilidad, el ente fiscalizador aplica la interpretación más estricta. Esto es, se ha preocupado que el comportamiento de los fondos ante de eventos de estrés vuelvan a experimentar tasas de crecimiento positivos, es decir, que en el lar-

go plazo exista acumulación neta de estos recursos⁸.

Según el criterio expuesto, dado que la ley establece el derecho de la persona a retirar la totalidad de los fondos acumulados al término de su vida laboral o destinarlo a pensión, es posible deducir que de alguna forma el legislador ha dado también un carácter de ahorro a largo plazo al Seguro de Cesantía, en lo que se refiere a las cotizaciones en la CIC.

Al respecto, es necesario destacar que, en opinión de la AFC, según lo expuesto por su gerente de Inversiones, sr. Pascal Verbruggen, los fondos de cesantía en administración obtienen consistentemente un mejor desempeño que el obtenido por las carteras de referencia (benchmark), según evidencian estudios periódicos que han realizado al respecto. Por esta razón, sugirieron a la Superintendencia de Pensiones cambios al Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía, el que define las carteras de referencias de los Fondos, toda vez que:

7. El artículo 37 establece que la Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuestos deben realizar cada tres años un estudio actuarial que permita evaluar la sustentabilidad del Seguro de Cesantía, en especial del Fondo de Cesantía Solidario. Asimismo, este estudio debe realizarse cada vez que se proponga una modificación a las prestaciones otorgadas, exceptuando el reajuste contemplado en el artículo 25 de la ley, de las prestaciones con cargo al FCS. Dicho estudio debe considerar un análisis sobre los aportes y usos de los Fondos de Cesantía, diferenciado según se trate de trabajadores con contrato indefinido o con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado.

8. Para más detalle se recomienda leer el Informe de la Comisión de Usuarios 2016 - 2017.

- El artículo n.º 58 B de la ley n.º 19.728 señala que el límite máximo para la suma de las inversiones en los instrumentos de Renta Variable será de un 5% y 30% del valor de los Fondos Cesantía y Cesantía Solidario, respectivamente, por lo que las propuestas de mejoras al Fondo CIC propuestas en este documento se enmarcan en este límite estructural.

- Los Fondos de Cesantía ganan a sus benchmarks respectivos.

- El FCS presenta una rentabilidad muy mayor a la del CIC, con un nivel de volatilidad similar o levemente superior, lo que puede evidenciar un síntoma de ineficiencia del Fondo CIC.

- El FCS se compara muy favorablemente a los Fondos D y E del sistema de pensiones. Presenta una rentabilidad levemente mayor que esos dos fondos, pero con menos volatilidad.

En otras palabras, de los estudios realizados se plantea que, de modificarse la estructura de inversiones, las rentabilidades obtenidas por los Fondos podrían aumentar sin cambios significativos en el riesgo de las mismas.

Aún más. En el caso del Fondo CIC se plantea lo siguiente:

- Existen oportunidades de mejora relevantes en cuanto a la diversificación del portafolio.

- Su regulación le exige mantener un exceso de liquidez, lo que no es eficiente desde el punto de vista del manejo de la cartera.

- Se puede mejorar sustancialmente su eficiencia, sin aumentar la volatilidad del portafolio, con la sola introducción de una pequeña cartera de renta variable. Ello iría en directo beneficio de los afiliados y de sus cuentas individuales.

De esta forma, los estudios de la AFC concluyen que los posibles cambios mencionados permiten mejorar la rentabilidad del Fondo CIC a un costo muy bajo o inexistente en términos de riesgo y volatilidad, benefician a la política pública de seguridad social en general y al conjunto del Seguro de Cesantía, al mejorar sus atributos y beneficios para los afiliados. Adicionalmente se podría contar con una eventual mayor acumulación de recursos en el Fondo de Cesantía Solidario toda vez que existe un segmento de afiliados que podrían migrar a una cartera tipo FCS, con un mayor riesgo y rentabilidad. Estos afiliados son aquellos con poca intensidad en el uso del Seguro y/o con mayor estabilidad laboral, redundando en una mayor acumulación de Fondos.

3.2.2. Duración de las relaciones laborales de los cotizantes al Seguro de Cesantía y períodos sin cotización

Respecto a la duración promedio de las relaciones laborales, esta varía en función del tipo de contrato. Es así como quienes trabajan bajo modalidad contractual indefinida con un mismo empleador, lo hacen en promedio por un

periodo de 3,4 años; cifra que se sitúa en 8 meses en el caso de los desempeños a plazo fijo. No obstante, si observamos la estabilidad de las cotizaciones (es decir, no necesariamente con un mismo empleador), estos promedios aumentan a 4,7 años en el caso de los contratos indefinidos y a 16 meses en el caso de los contratos a plazo fijo.

NÚMERO PROMEDIO DE MESES COTIZADOS EN FORMA CONTINUA Al 30 de abril de 2018 ¹

| Tipo de contrato | No necesariamente con mismo empleador | Mismo empleador |
|------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Indefinido | 56 | 41 |
| Plazo Fijo | 16 | 8 |
| Total | 45 | 32 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de Base del Seguro de Cesantía, abril 2018.

1. Considera 3.296.303 cotizantes con contrato indefinido y 1.223.836 cotizantes con contrato a plazo fijo de abril 2018. Un más de una relación laboral con distinto tipo de contrato. cotizante puede tener

En cuanto a la duración de los períodos sin cotizaciones, en promedio éstos alcanzan a 5,1 meses en el caso de los contratos indefinidos y 4,4 meses en los contratos a plazo fijo. No obstante, en el caso de quienes hacen uso de prestaciones del Seguro de Cesantía, el periodo de meses sin cotizaciones aumenta en promedio a 6,5 en el caso de los trabajadores que se desempeñaban con contrato indefinido y a 5,3 para quienes lo hacían bajo modalidad contractual a plazo fijo.

Lo ajustado de estos promedios al beneficio legal de número máximo de giros posibles, hace pensar que sería de interés que la autoridad diera seguimiento a esta exigencia. Más aun cuando el tiempo transcurrido entre quienes elevan solicitudes de uso del Seguro de Cesantía y la recepción del beneficio (primer giro) fluctúa entre 21 a 32 días, dependiendo si opta o no al uso del Fondo Solidario.

COTIZANTES: NÚMERO PROMEDIO DE MESES DE DURACIÓN DE LOS PERIODOS SIN COTIZACIONES
Al 30 de abril de 2018

| Contrato | Promedio | N° |
|--------------|------------|-------------------|
| Indefinido | 5,1 | 2.049.904 |
| Plazo dijo | 4,4 | 8.858.304 |
| Total | 5,4 | 10.908.208 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de Base del Seguro de Cesantía, abril 2018.

- (1) Se consideran solo afiliados que tuvieron periodos sin cotizaciones de al menos un mes y registran cotizaciones posteriores a éste, en la ventana de 60 meses desde mayo 2013 a abril 2018.
 (2) La ausencia de cotizaciones no significa necesariamente que el afiliado está desempleado ya que podría estar desempeñándose en algún sector no cubierto por el SC.
 (3) Corresponde a eventos sin cotizaciones en la ventana de análisis.

BENEFICIARIOS: NÚMERO PROMEDIO DE MESES DE DURACIÓN DE LOS PERIODOS SIN COTIZACIONES, POR TIPO DE CONTRATO
Al 30 de abril de 2018

| Contrato | CIC | FCS | Total | N° |
|--------------|------------------|----------------|------------------|------------------|
| Indefinido | 6,4 | 6,7 | 6,5 | 1.375.712 |
| Plazo dijo | 5,3 | 5,2 | 5,3 | 1.755.963 |
| Total | 5,8 | 6,3 | 5,8 | 3.131.675 |
| N° | 2.720.945 | 410.730 | 3.131.675 | |

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de Base del Seguro de Cesantía.

- (1) Se consideran sólo afiliados que solicitaron beneficio dentro de la ventana de 60 meses desde mayo 2013 a abril 2018, recibieron beneficios monetarios del SC, tuvieron periodos sin cotizaciones de al menos 1 mes y registran cotizaciones posteriores a estos.
 (2) La ausencia de cotizaciones no significa necesariamente que el afiliado está desempleado, ya que podría estar desempeñándose en algunos de los sectores no cubiertos por el SC.
 (3) Corresponde a eventos sin cotizaciones en la ventana de análisis.

NÚMERO PROMEDIO DE DÍAS ENTRE SOLICITUD Y PRIMER GIRO DE SOLICITUDES EFECTUADAS ENTRE 2009 – 2018

| Contrato | CIC | | FCS | |
|------------|----------|-------------|----------|-------------|
| | Promedio | Solicitudes | Promedio | Solicitudes |
| Indefinido | 21,2 | 3.517.882 | 32,4 | 814.567 |
| Plazo dijo | 21,0 | 5.961.662 | 31,4 | 232.748 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de Base del Seguro de Cesantía. Periodo: enero de 2009 a abril 2018.

3.2.3. Tasa de uso y de reemplazo

De manera análoga a la existencia de requisitos para acceder a las prestaciones de cesantía, el diseño del Seguro contempla un número máximo de giros⁹ en los cuales se distribuye el máximo beneficio monetario al que el trabajador puede acceder. Este último dependerá del total de fondos acumulados por él en la CIC y de si puede o no complementar estos recursos con los existentes en el fondo solidario.

Del total de solicitudes de cesantía efectuadas en 2017 se observa que, en promedio, el número de giros efectivos fue inferior al número de giros potenciales independientemente del tipo de relación laboral preexistente y de si el trabajador hubiera optado al FCS. Sin embargo, si se analiza el número de giros de los trabajadores que cotizaban por el tope imponible y solicitaron prestaciones en igual periodo, se observa que el número de giros utilizados aumenta y se acerca al máximo permitido.

9. La razón de ello es que el objetivo del Seguro es que el trabajador esté cubierto monetariamente ante periodos de cesantía, sin que ello desincentive su búsqueda de empleo.

NÚMERO DE GIROS POTENCIALES Y EFECTIVOS (Total de Solicitudes por cesantía 2017)

| Contrato indefinido | | Contrato a plazo | |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| N° giros potenciales CIC | N° giros efectivos CIC | N° giros potenciales CIC | N° giros efectivos CIC |
| 2,6 | 2,2 | 1,3 | 1,1 |
| N° giros potenciales FCS | N° giros efectivos FCS | N° giros potenciales FCS | N° giros efectivos FCS |
| 5,0 | 4,2 | 3,0 | 2,5 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Base de Datos del Seguro de Cesantía, mayo 2018.

(1) En el cálculo se consideran los giros asociados a las solicitudes por cesantía aprobadas desde enero de 2017 a diciembre de 2017.

(2) El número de giros potenciales incluye el total de giros a los cuales el afiliado tiene derecho.

(3) El número de giros efectivos incluye todos los giros emitidos o pagados.

NÚMERO DE GIROS POTENCIALES Y EFECTIVOS (Solicitudes por cesantía 2017, correspondientes a beneficiarios con ingreso tope entre los meses relevantes)

| Contrato indefinido | | Contrato a plazo | |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| N° giros potenciales CIC | N° giros efectivos CIC | N° giros potenciales CIC | N° giros efectivos CIC |
| 4,2 | 3,3 | 2,6 | 1,9 |
| N° giros potenciales FCS | N° giros efectivos FCS | N° giros potenciales FCS | N° giros efectivos FCS |
| 5,0 | 4,4 | 3,0 | 3,0 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Base de Datos del Seguro de Cesantía, mayo 2018.

(1) En el cálculo se consideran los giros asociados a las solicitudes por cesantía aprobadas desde enero de 2017 a diciembre de 2017.

(2) Los solicitantes considerados en la ventana corresponden a beneficiarios que registran un ingreso tope en todos los meses relevantes para el cálculo de la remuneración imponible.

(3) El número de giros potenciales incluye el total de giros a los cuales el afiliado tiene derecho.

(4) El número de giros efectivos incluye todos los giros emitidos o pagados.

Paralelamente se aprecia que, en igual periodo, en promedio, las tasas de reemplazo (beneficio monetario total obtenido en el período en relación a la renta imponible) fluctuaron en torno al 50% en el caso de quienes se habían desempeñado con contrato indefinido, haya o no hecho uso de giros del fondo de cesantía solidario. Mientras que en el caso de los trabajadores cesantes cuya última relación laboral fue a plazo fijo, las tasas

de reemplazo fueron significativamente menores: 38% de la renta imponible para quienes sólo accedieron a los recursos de las CIC y 44% para quienes complementaron.

De esta forma, y en consideración el número de giros promedio efectuado, se observa que el monto mensual a obtener es significativamente inferior a la última renta imponible del trabajador.

TASAS DE REEMPLAZO POTENCIALES Y EFECTIVAS (Total de Solicitudes por cesantía 2017)

| Contrato indefinido | | Contrato a plazo | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Tasa de reemplazo potencial CIC | Tasa de reemplazo efectiva CIC | Tasa de reemplazo potencial CIC | Tasa de reemplazo efectiva CIC |
| 48% | 51% | 38% | 38% |
| Tasa de reemplazo potencial FCS | Tasa de reemplazo efectiva FCS | Tasa de reemplazo potencial FCS | Tasa de reemplazo efectiva FCS |
| 47% | 50% | 42% | 44% |

Fuente: Superintendencia de Pensiones. Base de Datos del Seguro de Cesantía, mayo 2018.

(1) Se consideran como eventos de cesantía a los periodos con ausencia de cotizaciones al Sistema.

(2) En el cálculo se consideran las solicitudes por cesantía aprobadas en la ventana de 12 meses desde enero de 2017 a diciembre de 2017, con el fin de dejar un lapso de tiempo suficiente para observar el número de giros efectivos de los solicitantes al final de la ventana.

(3) El cálculo de la tasa de reemplazo potencial considera todos los giros a los cuales el afiliado tiene derecho, independientemente si han sido o no cobrados.

(4) El cálculo de la tasa de reemplazo efectiva considera los giros emitidos o pagados.

(5) Total de solicitudes 2017 = 1.227.094

(6) Total de solicitudes 2017 con giros pagados = 1.197.507

3.2.4. Causales de solicitud de prestaciones de cesantía

De la información del Seguro de Cesantía como de su cruce con aquella proveniente del registro social de hogares ¹⁰ se puede apreciar que si bien durante el año 2017, un total de 1.187.935 trabajadores recibieron al menos un pago por cesantía -ya sea de su cuenta individual, del Fondo Solidario o de ambas- la gran mayoría de los solicitantes no tiene derecho a la prestación de cesantía con financiamiento del FCS (70%) y más de la

mitad de aquellos que lo tienen, no lo utiliza (54%).

Asimismo, quienes tienen derecho a la prestación por cesantía con financiamiento del Fondo de Cesantía Solidario, retiran en promedio giros de mayor valor que aquellos que no pueden optar a dicha prestación; además, la suma proveniente del FCS corresponde a la mitad (53%) del monto promedio recibido por los usuarios que tienen derecho y lo utilizan.

| Categoría solicitud | Fuente de financiamiento | Usuarios [1] | N.º de solicitudes | Media de giros | Monto promedio | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------|
| | | | | | Giro total | Cuenta Individual | Fondo Solidario |
| Sin derecho al FCS | CIC | 837.228 | 852.456 | 1,6 | \$239.461 | \$239.461 | - |
| Con derecho al FCS y no lo utiliza | CIC | 192.074 | 192.075 | 1,5 | \$330.863 | \$330.862 | - |
| Con derecho al FCS y lo utiliza | CIC Y FCS | 163.269 | 163.272 | 3,8 | \$264.287 | \$118.932 | \$145.355 |

Nota: [1] Los usuarios suman más de 1.187.935 ya que un trabajador puede haber estado en dos o tres categorías si realizó más de una solicitud de cesantía por la que recibió pagos durante 2017.

Fuente: Mintrab a partir de base Seguro de Cesantía.

En cuanto a las causales que originaron las solicitudes de beneficio de 2017, estas correspondieron, principalmente, a razones de término de relación laboral

-consistentes en conclusión del trabajo o servicio (art. 159 n.º 5 del Código del Trabajo)- y necesidades de la empresa (art. 161 inc. 1º del Código del Trabajo).

10. Se agradece la disposición y colaboración de los asesores del Ministerio del Trabajo, señora Lorena Flores y señor Francisco Szederkenyi.

| Causal de término de la relación laboral | Categoría solicitud | | | Total |
|--|---------------------|------------------------------------|---------------------------------|------------------|
| | Sin derecho al FCS | Con derecho al FCS y no lo utiliza | Con derecho al FCS y lo utiliza | |
| Mutuo acuerdo de las partes | 81.017 | 5 | 0 | 81.022 |
| Renuncia del trabajador | 251.665 | 6 | 0 | 251.671 |
| Vencimiento del plazo convenido | 144.144 | 23.697 | 15.496 | 183.337 |
| Conclusión del trabajo o servicio | 215.456 | 61.970 | 23.348 | 300.774 |
| Caso fortuito o fuerza mayor | 398 | 232 | 303 | 933 |
| Causal imputable al trabajador | 79.334 | 5 | 0 | 79.339 |
| Necesidades de la Empresa | 75.552 | 105.708 | 123.527 | 304.787 |
| Causal imputable al Empleador | 4.082 | 0 | 0 | 4.082 |
| 163 bis: Empleador sometido a procedimiento concursal de liquidación | 808 | 452 | 598 | 1.858 |
| Total | 852.456 | 192.075 | 163.272 | 1.207.803 |

Fuente: Mintrab a partir de base Seguro de Cesantía.

Por último, al caracterizar a los usuarios del Seguro de Cesantía con información del Ministerio de Desarrollo Social, se aprecia que quienes no utilizan los Fondos de Cesantía Solidario -ya sea tengan o no derecho a éste- cuentan con una menor escolaridad promedio respecto

de quienes si hacen uso de dichos recursos ¹¹. A la vez que quienes teniendo derecho al uso de los Fondos de Cesantía Solidario y no lo utilizaron, presentan una menor vulnerabilidad económica respecto de que quienes si lo hacen.

11. De acuerdo con el Censo 2017 el promedio de escolaridad de las personas corresponde a un 10,01 (hombres) y 10,03 (mujeres), teniendo presente que en la información se excluyen las personas que no tienen información sobre el curso más alto alcanzado y/o nivel más alto aprobado. <http://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>

CARACTERIZACIÓN USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA 2017

| Categoría solicitud | Cotizantes con información de escolaridad | Escolaridad promedio (años) |
|------------------------------------|---|-----------------------------|
| Sin derecho al FSC | 472.739 | 10,3 |
| Con derecho al FCS y no lo utiliza | 107.942 | 10,3 |
| Con derecho al FCS y lo utiliza | 94.682 | 11,0 |
| Total | 675.363 | 10,4 |

Fuente: Mintrab, en base del Seguro de Cesantía y Registro Social de Hogares.

| Categoría solicitud | Tramo de vulnerabilidad | | | |
|------------------------------------|-------------------------|--------|-----------------|-------|
| | 40 | 50-100 | Sin información | Total |
| Sin derecho al FSC | 36% | 33% | 31% | 100% |
| Con derecho al FCS y no lo utiliza | 25% | 40% | 35% | 100% |
| Con derecho al FCS y lo utiliza | 35% | 35% | 29% | 100% |

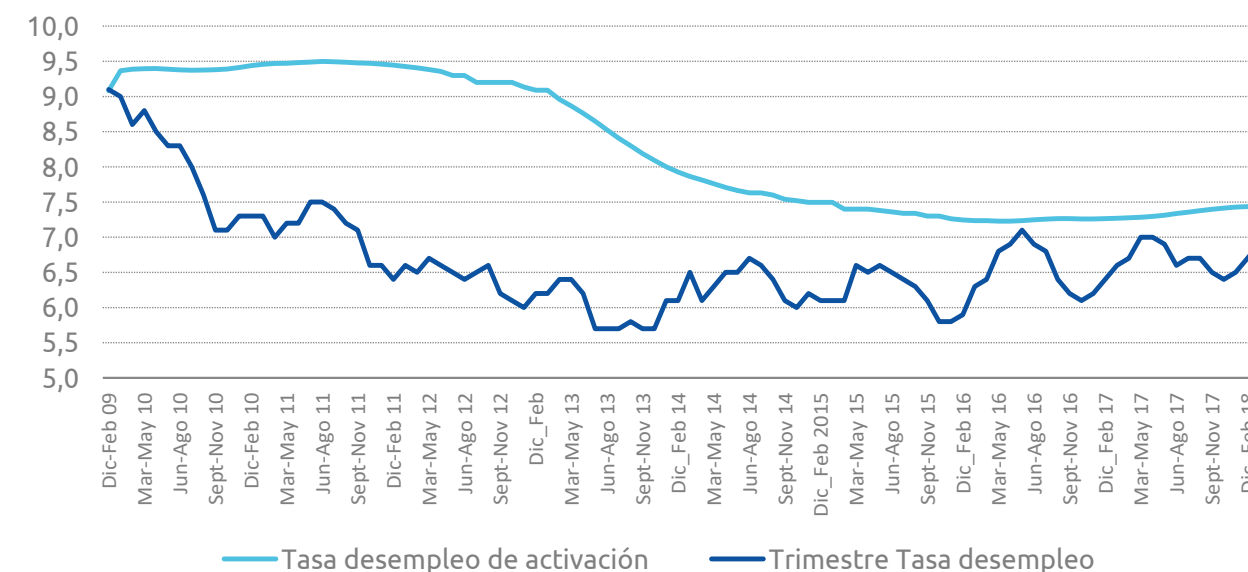
Fuente: Mintrab, en base del Seguro de Cesantía y Registro Social de Hogares.

3.2.5. Activación de las prestaciones del Seguro de Cesantía según la evolución de la tasa de desempleo.

Hasta ahora hemos analizado el acceso a las prestaciones de cesantía gatilladas por la pérdida de empleo individual. No obstante, el sistema también contempla las consecuencias en el mercado laboral de un ciclo económico recesivo. Es así como se considera adicionalmente que, si la tasa de desempleo nacional en un mes determinado supera en al menos

un punto porcentual el promedio de la tasa de desempleo nacional de los últimos cuatro años, se activa -inmediatamente- la posibilidad de recibir dos giros adicionales a los estipulados cuando el trabajador está haciendo uso de una prestación, independientemente de la modalidad contractual bajo la cual percibe el beneficio. En la historia del Seguro esta situación se observó luego de la crisis de 2008.

DESEMPLEO



Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE y Superintendencia de Pensiones.

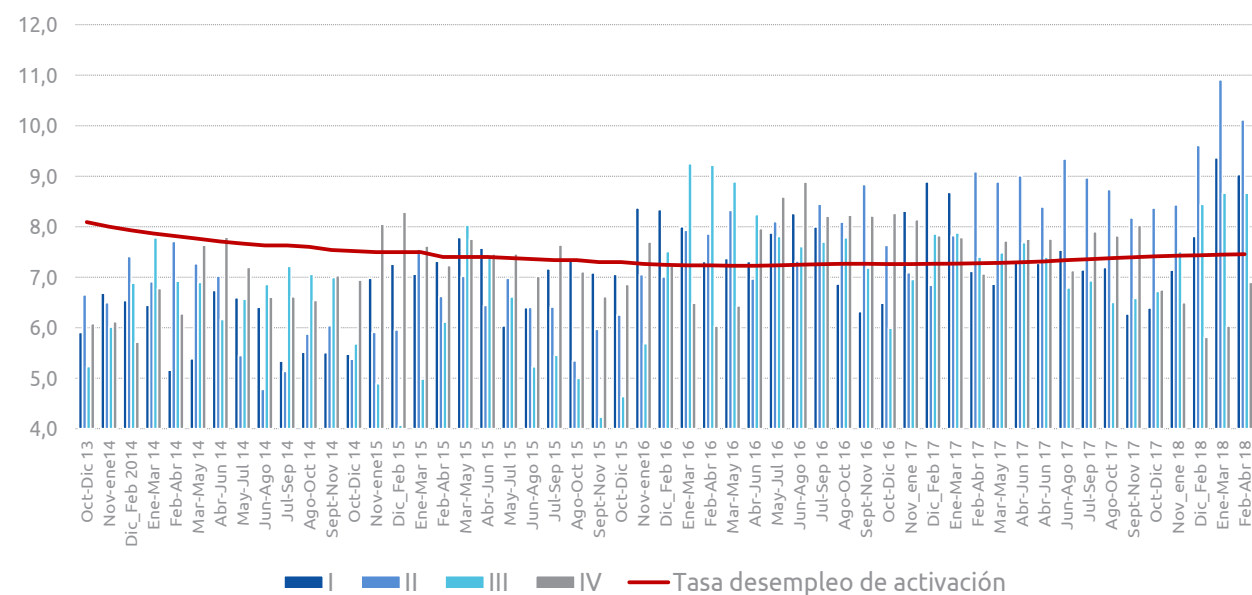
Además, en distintas ocasiones se ha gatillado el uso de un mecanismo ad hoc para enfrentar eventos que, finalmente, implican la pérdida de trabajo en zonas o sectores específicos. Es el caso de catástrofes de la naturaleza, como lo fueron el terremoto del 2010 y los aluviones que afectaron a la III Región y las comunas de Antofagasta y Taltal, en 2015¹². Conviendría revisar la flexibilización del acceso a las prestaciones no sólo ante una situación generalizada (incremento del desempleo en todo el país), o como reacción transitoria ante catástrofes específicas; es decir, considerar eventos que, si bien pueden ser "focalizados", afecten a un número considerable de trabajadores, como son los desastres naturales y dificultades en sectores productivos que afectan el empleo, generando una nor-

ma de carácter permanente y no una específica por catástrofe como ha ocurrido en los casos señalados.

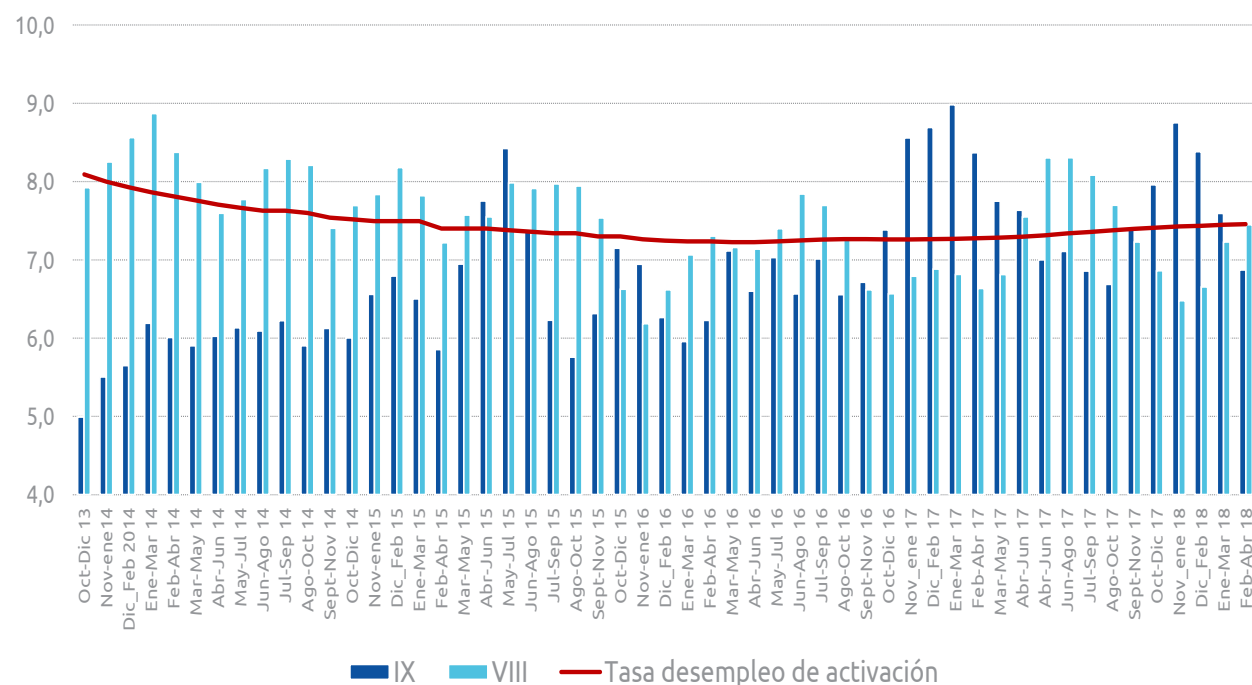
A modo de ilustración de lo anteriormente expuesto, la Comisión ha comparado la evolución de las tasas de desempleo regional versus la tasa de desempleo de activación de los giros adicionales a los usuarios del Seguro. En particular, se muestra la evolución de la tasa de desempleo entre 2014 a abril de 2018 para las regiones del norte: I, II, III y IV; y de las regiones del sur: VIII y IX. En todas estas regiones en alguna oportunidad la tasa de desempleo regional ha superado la tasa de activación de las prestaciones adicionales, por lo cual, cabe preguntarse – en este ámbito- la pertinencia de alguna mejora al sistema.

12. Leyes 20.440 y 20.829 (art. 3° transitorio), respectivamente.

TASA DE DESEMPEÑO REGIONAL



TASA DE DESEMPEÑO REGIONAL



Sistema de información
laboral, bolsa nacional
de empleo y reinserción
laboral (apresto)

Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE y Superintendencia de Pensiones

4. Sistema de información laboral, bolsa nacional de empleo y reinserción laboral (apresto)

Corresponde a la Comisión ¹³ conocer del funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y, por tanto, del sistema de intermediación laboral asociado con la capacitación, incluidos los programas de apresto que debe implementar el Sence con cargo a recursos del FCS ¹⁴. Como en informes anuales anteriores, en este apartado abordamos la intermediación laboral, el funcionamiento de la BNE y la capacitación laboral, en específico la que se efectúa con recursos del FCS dirigidos a programas de apresto.

Para la evaluación de estas materias la Comisión recibió en distintas ocasiones a los señores Cristóbal Huneeus Lagos, Rodrigo Ormeño Vásquez, Bernardo Ramírez Bañados y Rodrigo Ibáñez, asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además, concurren Paula Troncoso Silva y Andrés Toro Aguilar, representantes del Sence a quienes se agradece el apoyo brindado. Contamos, asimismo, con la colaboración de la Superintendencia de Pensiones, en los aspectos que eran de su competencia

4.1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Como se detalló en el informe anual anterior, el Ministerio del Trabajo avanza en el desarrollo de un sistema de intermediación laboral y, para su implementación, entre otras medidas, ha recurrido al apoyo de expertos, algunos de los cuales han expuesto en sesiones de la Comisión. Entre ellos, la Sra. Solange Bernstein (BID) y representantes de la Oficina de Desempleo de Francia (Pôle Emploi),

cuyas presentaciones fueron vertidas en el informe 2016 -2017.

En el último período se ha recibido documentación y oído presentaciones, donde se constata los avances y logros alcanzados en este proceso, así como los retos que se enfrentan, en particular sobre el desarrollo de un sistema integrado de información del mercado del trabajo.

13. Art. 55, inciso final, en relación con los art. 61 y siguientes de la ley 19.728.

14. Art. 25 bis, inciso segundo, de la ley 19.728

En esa línea es de importancia la presentación efectuada por don Andrés Toro A. y doña Paula Troncos S., ambos del Sence ¹⁵, que sintéticamente reproducimos a continuación.

La instalación de un sistema integrado de información debe efectuarse conforme las necesidades y requerimientos que el actual estado de desarrollo del país exige, el cual a juicio de los exponentes debería contener:

a. Información de la demanda laboral: Lo cual comprende un manejo de las estadísticas laborales, registro de calificaciones nacionales y registro de nacionales residentes en el extranjero.

b. Información de la oferta laboral: Lo que incluye un análisis de las necesidades del mercado laboral y registro de ofertas de trabajo internacionales.

c. Adecuación del mercado laboral: Lo que comprende un registro de solicitantes de empleo, registro de ofertas de empleo e información suministrada por agencias privadas de colocación.

d. Integración, análisis y diseminación: Lo que se lleva a cabo a través del Observatorio del Mercado laboral.

El objetivo del sistema es proporcionar un marco para la planificación de estra-

tegias y su implementación a corto plazo en relación con:

1. Acceso a información oportuna y precisa sobre el mercado laboral en relación con una serie de indicadores.

2. Desarrollo de un análisis de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo en Chile a nivel nacional y regional, y de la brecha entre ambas.

3. Desarrollar e implementar sistemas y estudios para ocupaciones y destrezas actuales y futuras del mercado laboral en Chile.

4. Identificar y remover las barreras existentes para la circulación fluida de la información entre actores e instancias de gobierno.

Los expositores indicaron que la integración de un sistema de información sobre el mercado laboral requiere la colaboración entre la amplia variedad de usuarios y productores de información.

Un Sistema de Información sobre el Mercado Laboral no es sólo la provisión de datos, sino que además incluye la relación entre diferentes organizaciones y organismos en el análisis de la evolución del mercado de trabajo, en la provisión y uso de esos datos.

15. Efectuada en sesión de la Comisión del 18.12.2017.

Por otro lado, los expositores indicaron que correspondería la instalación de una red de Observatorios Laborales, con el por objeto generar conocimiento sobre las brechas existentes entre la oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, avanzando hacia la anticipación de brechas futuras.

La Comisión señala la importancia de un sistema de información dado que incorpora datos del Seguro de Cesantía. En este sentido la información que se obtenga podría señalar áreas que necesiten mayor número de trabajadores y trabajadoras, y así poder focalizar los fondos que se traspasen para cursos de apresto laboral.

Personas desempleadas o inactivas y sus barreras de acceso al empleo

En la línea señalada, la Comisión conoció el estudio del Ministerio del Trabajo¹⁶ sobre personas desempleadas o inactivas y sus barreras de acceso al trabajo, del cual se incluye sus principales aspectos. Como anexo 3, se incorpora el estudio proporcionado por el Mintrab sobre personas desempleadas o inactivas y sus barreras de acceso al trabajo.

El estudio se desarrolló para apoyar al Ministerio para llegar a introducir un enfoque de “perfiles” para personas que buscan empleo, basado en experiencias

16. A cargo de Nicola Duell y presentado en la Comisión por Cristóbal Huneeus (1 de diciembre de 2017).

de países OCDE y respondiendo a las necesidades del Sistema de Intermediación Laboral Chileno (SIL). La finalidad que se persigue es aumentar la efectividad de los servicios de intermediación laboral y de las políticas de empleo; además de mejorar el SIL.

El denominado enfoque de perfiles se utiliza para segmentar a las personas que buscan empleo, basado en características similares de riesgo de desempleo. La fuente para el estudio fue la Encuesta Nacional de Empleo, desde el primer trimestre 2015 hasta cuarto trimestre 2016.

Los servicios de intermediación laboral pueden aumentar los niveles de productividad (mejorar el ajuste entre quienes buscan trabajo y quienes lo ofrecen) y mejorar los niveles de protección de los trabajadores (articulación de políticas de empleo que promuevan trayectorias laborales exitosas).

En el estudio se establecieron dos grandes grupos con sus respectivos subgrupos:

Grupo 1: Desempleados, inactivos disponibles para trabajar y empleados marginalmente

a. Personas poco demandadas con experiencia laboral.

b. Desempleados/empleados marginalmente, en parte no dispuesto a cambiar su situación.

c. Mujeres inactivas y desempleadas, con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral.

d. Jóvenes inactivos y desempleados con al menos educación media.

e. Mujeres inactivas sin experiencia laboral, principalmente con responsabilidades familiares y de cuidado, con educación básica a media.

f. Jubilados inactivos, principalmente con educación media y superior.

Grupo 2: No trabajando

a. Personas jóvenes estudiando y sin experiencia laboral.

b. Mujeres inactivas con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral.

c. Inactivos y desempleados disponibles para trabajar.

d. Personas jóvenes estudiando y con experiencia laboral.

e. Personas mayores, principalmente mujeres inactivas sin experiencia reciente y con barreras.

te y con barreras.

f. Mujeres con responsabilidades familiares o de cuidado y sin experiencia laboral.

g. Inactivos poco calificados, principalmente con algunos problemas de salud.

h. Inactivos con problemas de salud, en parte jubilados, todos con al menos educación media.

Con base en los datos recogidos con el estudio se presentaron las siguientes conclusiones:

- Entre ambos grupos hay superposiciones. El grupo de “desempleados e inactivos disponibles para trabajar” es bastante similar a la población objetivo-incluida para la segmentación de los Buscadores de Empleo, en un sentido más amplio.

- Los jóvenes tienen un mayor riesgo de estar desempleados, pero un menor riesgo de estar desempleados o trabajar por cuenta propia por un largo periodo de tiempo.

- La educación juega un papel importante en combinación con otros factores de riesgo. La duración del desempleo aumenta con el nivel educativo, relacionado a un proceso de emparejamiento más complejo.

- Las realidades a nivel regional son distintas, por lo que es importante identificar las problemáticas laborales a un nivel menos centralizado, para que apunten de mejor forma.

El estudio arroja información interesante y, sería importante que los datos fueran desarrollándose para verificar el comportamiento de los grupos en el transcurso del tiempo y con influencia de otras variables, considerando principalmente que la información presentada es una “fotografía” del 2016.

El estudio es útil para la reflexión y análisis de la Comisión, en cuanto a que podrían surgir soluciones para algunos de los grupos a partir del Seguro, sus prestaciones y las que se podrían establecer o mejorar.

Estrategia Nacional de Intermediación Laboral para Chile y el Fomil ¹⁷

La Comisión también tomó conocimiento de los avances en relación con el Fomil, es decir, el programa de Fortalecimiento a las Municipalidades a través de las Omil en materia de capacitación.

El SIL gestionado por el Sence se estructura sobre el Fomil, el cual para el año 2017, conforme la evaluación realizada produjo determinados resultados, de los cuales se destacan:

Aproximadamente el 70% de los colocados tiene solamente contratos de hasta 6 meses.

El perfil de los usuarios (21,5%) que alcanzan contratos de trabajos indefinidos o superiores a 13 meses son los que corresponden a oficios calificados y/o donde la vinculación ha sido apoyada por especialistas en los propios territorios (Omil).

La evaluación del funcionamiento de algunos de los componentes del Fomil, mostro:

- Déficit en la articulación del programa.

- Incentivos y metas que no responden a objetivos estratégicos: calidad y territorio.

- Falta focalización en usuarios del programa:

- Empleadores: No existe una oferta de servicios que agregue valor y falta capacitación del personal que se especializan en trabajo con empleadores.

- Trabajadores: Las acciones desarrolladas se concentran solamente en desempleados.

- Escaso seguimiento a usuarios e insuficiente coordinación de los sistemas de

17. Exposición de don Andrés Toro Aguilar Jefe del Departamento de Empleo del Sence.

información, como Seguro de Cesantía, ofertas laborales por territorio, BNE, etc.

- Falta disponibilizar instrumentos: El accionar se ha focalizado en programas que operan como eventos o hitos, no en las trayectorias laborales de los usuarios.

- Déficit en estándares de calidad asociados a la provisión de servicios definidos para personas y empresas.

Para el año 2018, el Sence esperaba ampliar la participación de actores públicos y privados, para enfrentar con una mirada integrar y más oportuna los desafíos

4.2. SISTEMA DE INFORMACIÓN LABORAL Y LAS OMIL

Tal como se indicó en el informe anterior, las modificaciones introducidas al sistema de información y registro de cesantes que acceden al FCS, producto de la reforma al Seguro del año 2015 y que radican en la BNE la certificación de los requisitos para obtener prestaciones, plantea interrogantes acerca del rol que podrán cumplir las Omil en el futuro, dado que ya no es necesario concurrir a ellas para certificar el “estado de búsqueda de trabajo”, considerando que en el marco de funcionamiento de la BNE los trabajadores pueden realizar este mismo trámite de manera on-line y así cumplir con el requisito de registro para acceder a presta-

de productividad y empleabilidad, para lo cual se editará la estrategia Nacional de Intermediación Laboral; se constituirá una red de observatorios laborales; ampliar la oferta de organismos que puedan actuar en la intermediación laboral, entre ellos el Sence.

La Comisión estima que corresponde efectuar una evaluación de la coordinación de actores en el proceso de intermediación y capacitación laboral: como se integran los recursos de capacitación Sence, que se relacionan con los que le corresponde gestionar del FCS y como se articulan en la intermediación laboral.

ciones del FCS.

Durante el último período el Sence llevó a cabo una evaluación de satisfacción y entrega estandarizada de Servicios Omil¹⁸. Los resultados de dicha evaluación fueron diversos, entre los cuales destacó que el 46% de las municipalidades visitadas tienen una infraestructura Omil que no corresponde a lo esperado por los usuarios. Asimismo, el 53% de las personas encuestadas tienen una regular o muy mala opinión respecto de los servicios de orientación entregados por las Omil. Luego, el 45% de las municipalidades visitadas tienen un conocimien-

18. Evaluación disponible en: http://www.sence.cl/601/articles-9470_archivo_01.pdf

to deficiente en materias de empleo y capacitación. Ahora bien, el 74% de los usuarios entrevistados señalaron tener un buen o muy buen trato por parte de las Omil.

El 54% de los inscritos en la BNE llevaron a cabo esa gestión a través de la Omil, lo que probablemente se deba a un factor cultural, de conectividad y de fomento propiamente de las Omil. Asimismo, las personas en general no van a la Omil a

4.3. BOLSA NACIONAL DE EMPLEO (BNE)

A la fecha la BNE se encuentra en régimen, es decir, en plena operatividad. Como sabemos, la nueva plataforma de la BNE fue inaugurada el 11 de enero del 2017.

Los servicios que presta la BNE son, como se señaló en el informe 2016-2017, principalmente constituir un espacio para la oferta y búsqueda de empleo, y emitir los certificados que se exigen para el cobro de prestaciones del Seguro de Cesantía.

La BNE es un sistema informático público que presta el servicio gratuito de intermediación laboral y de certificación de la búsqueda efectiva de empleo para acceder al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

19. Presentación de don Andrés Toro del Sence, del 15.05.2018.

postular a empleos, mayoritariamente iban a inscribirse¹⁹.

Sigue pendiente avanzar en una evaluación de las Omil en relación con las funciones que cumple y puede cumplir en la intermediación laboral y la capacitación de los trabajadores, considerando que, a partir de la renovación de la BNE a inicios de 2017, dejan de cumplir con la inscripción de los cesantes que esperan acceder a giros del FCS.

Para tales efectos, la BNE ofrece al usuario la búsqueda de empleo, gestión de CV, ofertas de capacitación y evaluación, oferta de trabajos públicos y privados, calendarización de las entrevistas, etc.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del artículo 28 de la ley (DS n.º 46 de 2015) y en la normativa vigente, la BNE recibe periódicamente y de manera electrónica desde AFC Chile los datos de los afiliados que solicitan beneficios del FCS (nombre, rut, datos de contacto registrados y nivel de estudios del afiliado, rut y razón social de los últimos empleadores cuando corresponda y última remuneración devengada al mes de término del contrato). Dichos datos son utilizados por la BNE para la inscripción formal del afiliado.

Adicionalmente, con el propósito que la BNE efectúe el proceso de intermediación laboral de manera más efectiva y según el perfil laboral de cada trabajador, la Sociedad Administradora informa a los beneficiarios al momento de solicitar el beneficio, que disponen de un plazo de 96 horas para inscribirse en la BNE, de modo que complementen o confirmen sus datos de contacto y aporten antecedentes laborales o educacionales.

Según información recibida de la Superintendencia de Pensiones, la inscripción requerida como requisito legal se efectúa con los datos que AFC Chile remite a la BNE respecto de los solicitantes de beneficios del FCS, por lo que, a la fecha, la Sociedad Administradora no ha recibido rechazos a la certificación de la búsqueda efectiva de empleo de beneficiarios del FCS, cuya causa sea no haberse inscrito en la BNE.

Inscritos en la BNE.

Entre el 11 de enero de 2017 (fecha de renovación de la Bolsa) al 30 de abril del 2018, hay un total de 780.855, de ellos, 400.579 son hombres y 380.276, son mu-

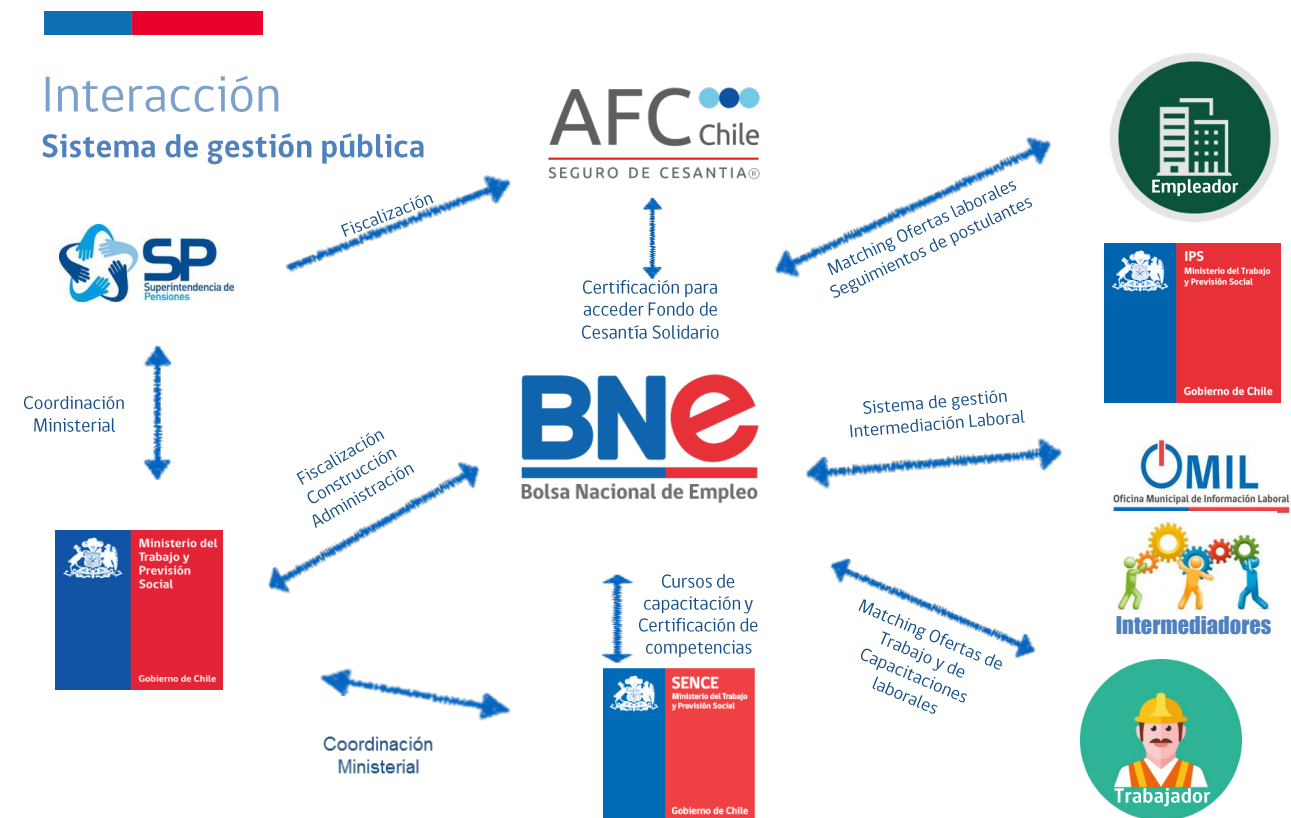
jer. De los cuales, el 48,9% se inscribieron a través de una Omil. Considerando los datos existentes a la fecha de instalación de la nueva BNE, la suma total de inscritos llega a 1.418.127 de los cuales 733.534 (51,72%) son hombres y 684.693 (48,28%) mujeres. De ese total, el 54 % aproximadamente, se había registrado a través de las Omil.

Por su parte, el total de empresas inscritas en la BNE es de 42.510, a noviembre de 2017 (incluidas las que migraron de la antigua BNE).

Interacción de la BNE con otras instituciones.

Es el caso de la relación con otras entidades relacionadas con el empleo y el Instituto de Previsión Social (IPS) y "Chile Atiende" que otorgan asesoría a los que lo requieran, para inscribirse y usar la BNE.

En todo caso, el nivel de interacciones de la Bolsa se muestra en la siguiente gráfica ²⁰.



Visitas a la BNE.

La página web de la Bolsa ha recibido más de 3.200.000 visitas mensuales aproximadamente, contabilizadas por inicio de sesiones, a noviembre de 2017, es decir, a diez meses de la renovación Bolsa. Gran parte de ellas son realizadas en Santiago, alrededor de un 60%, ciudad que concentra la mayor oferta de empleos (45%). Asimismo, se destacó que hay visita desde el extranjero.

El desafío es hacer más conocida de la BNE en regiones.

Funcionalidades de la BNE.

La Bolsa es un sistema basado en el registro de acciones o servicios a las personas. Cuenta con los siguientes Módulos: Autenticación; Gestión de Empresa; Gestión de Ofertas; Seguimiento; Gestión de Postulaciones y Gestión de Personas.

Una de las debilidades de la BNE es que existen pocas ofertas de empleos. Hay más personas entrando a la plataforma inscribiéndose o buscando información que empleadores ingresando ofertas de trabajo.

20. Lámina 3, de la presentación de don Cristóbal Huneeus del 27.11.2017.

En cuanto a la certificación que deben realizar los afiliados al Seguro para acceder al FCS, tal gestión se realiza de manera automática, sin necesidad que la persona tenga que asistir a una Omil. Sin embargo, el afiliado perderá la prestación del FCS en caso de que no asista a una entrevista laboral sin justificación.

Respecto de los trabajadores de la cons-

trucción, se agregó la opción de agregar información de experiencia laboral en la construcción verificada por ex empleadores, de esta forma existe una acreditación de información.

Certificaciones por la BNE.

A fines de noviembre de 2017, se habían certificado 62.991 personas.

Por su parte, las cifras disponibles a abril de 2018 indican:

| Item | Cantidad |
|---------------------------------------|----------|
| Ofertas de Empleo | 40.390 |
| Vacantes de Trabajo | 257.212 |
| Invitaciones por Coincidencia Laboral | 670.286 |
| Postulaciones voluntarias | 685.747 |
| Postulaciones realizadas por OMIL | 2.730 |

Certificaciones de búsqueda efectiva de empleo de afiliados con prestaciones por cesantía con cargo al FCS:

| PERIODO | Prom. Personas Certificadas | Rechazos | No asistir a OMIL |
|-----------------------|-----------------------------|----------|-------------------|
| Primer Semestre 2016 | 60.849 | 4.615 | 4.589 |
| Segundo Semestre 2016 | 64.931 | 286 | 244 |
| Primer Semestre 2017 | 61.521 | - | - |
| Segundo Semestre 2017 | 64.769 | 137 * | - |
| Ene a Abr 2018 | 64.396 | 2.215* | - |

Por su parte, las certificaciones del FCS – BNE se distribuyeron de la siguiente forma ²¹:

Bolsa Nacional de Empleo Certificaciones FCS - BNE

Las solicitudes se distribuyen de la siguiente manera

| PERIODO | CIC | FCS | TOTAL | % CIC | % FCS |
|-----------------------|---------|--------|----------------|-------|-------|
| Primer Semestre 2016 | 603.325 | 94.602 | 697.927 | 86% | 14% |
| Segundo Semestre 2016 | 450.386 | 73.987 | 524.373 | 65% | 11% |
| Primer Semestre 2017 | 594.244 | 81.990 | 676.234 | 85% | 12% |
| Segundo Semestre 2017 | 373.334 | 62.002 | 435.336 | 53% | 9% |

Por último, en enero de 2018, se ajustaron las fechas para los ciclos de certificación, cerrando los días 15 y 30 (último día del mes), que permite coordinación con los ciclos operativos de pago de la AFC.

BNE y migrantes.

Un aspecto relevante de los datos que nos entrega la BNE, dice relación con la población migrante que utiliza el portal para la búsqueda de empleo.

La migración es un proceso que está en pleno desarrollo en nuestro país. El Seguro de desempleo debe revisar sus mecanismos y protocolos de atención de usuarios, con el objeto de responder a los desafíos que presenta esta nueva característica del mundo del trabajo en Chile ²².

21. Lámina 11 de la presentación de don Cristóbal Huneeus del 27.11.2017.

22. Lámina 17, de presentación del Mintrab, del 27.11.2017.



Los servicios que ofrece la BNE para el migrante son: inscripción y postulación sin necesidad de tener rut, sistema de gestión en materia de intermediación laboral a través de las Omil y próximamente se llevará a cabo estas gestiones a través de fundaciones.

Retos para la BNE.

Como se señaló por los responsables de la BNE y en lo que coincide la Comisión, entre los próximos desafíos que debe enfrentar la Bolsa, figuran:

a) Aumentar las empresas inscritas, y con ello las ofertas y vacantes de empleo.

b) Continuidad del perfil de usuarios extranjeros desde pasaporte a rut.

c) Integración en línea de las personas que solicitan el FCS en AFC.

d) Contar con experiencia laboral validada por empleadores.

e) Aumentar su cercanía con regiones.

Sin perjuicio de las acciones que desarrolle el Ministerio de Trabajo, los actores en la Comisión se comprometen a difundir entre sus representados el uso de la plataforma con el objeto de aumentar tanto las inscripciones como las plazas ofertadas en la BNE.

4.4. CAPACITACIÓN Y APRESTO LABORAL

Como ya se ha indicado con detalle en informes previos, el FCS puede financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que estén percibiendo prestaciones de dicho Fondo y que tengan un bajo índice de empleabilidad. Dichos recursos son administrados y fiscalizados por el Sence.

Los programas de apresto constituyen “el conjunto de acciones sistemáticas, definidas y ejecutadas bajo los estándares señalados en el presente Reglamento y que tienen por objetivo promover, fomentar y/o desarrollar habilidades que le permitan al cesante facilitar su reinserción laboral”. Tales programas podrán contemplar dos niveles de complejidad: básico y complementario, considerando las características personales de cada beneficiario especificando los contenidos mínimos²³.

Al respecto, y como se dio cuenta en el informe anterior la Comisión recibió antecedentes desde el Sence sobre estos programas en ejecución para el año 2017 Asimismo, se adjuntó el Plan Formativo de Apresto Laboral Básico y Complementario, un informe sobre aspectos laborales para los beneficiarios del FCS y el reporte de resultados de satisfacción Fomil del año 2016.

23. DS 91, de 2009, Mintrab.

En abril de 2018 se recibió del Sence información sobre los programas de apresto laboral ejecutados en el año 2017.

Los programas para ese año se dividieron conforme lo definido, en apresto básico y complementario.

Modalidad Apresto Básico:

Se impartieron talleres en 298 comunas a través de convenios de Programas de Fortalecimiento Omil, con una cobertura estimada inicialmente de 21.000 personas, de las cuales realizaron efectivamente los cursos 45.363 personas y de ellos, sólo 9.868 fueron beneficiarias del FCS. Por cada persona beneficiaria el Sence transfiere a la Omil correspondiente \$15.000. El presupuesto disponible inicial era de \$315.000.000, de los cuales se utilizaron \$147.060.000.

Modalidad Apresto Complementario:

Son cursos impartidos por OTEC, con un plan formativo elaborado por el Sence, que contiene materias relativas al entrenamiento para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva. Se impartieron en 8 regiones, con una cobertura estimada de 8.821 cupos, siendo la cobertura efectiva de 7.563

personas. Por cada alumno beneficiaria el Sence transfirió \$21.000 aproximadamente. El presupuesto disponible inicial era de \$88.000.000, pero se utilizaron \$124.300.953, 50% de los recursos correspondían a los otorgados para el año 2016 que se dieron como adelanto.

Se espera, conforme informó el Sence, que su Unidad de Estudios realice durante el año en curso, una encuesta de satisfacción a los participantes de las dos modalidades de apresto, la que estaría esté disponible en el segundo semestre del año en curso.

Corresponde dejar indicado y tal como lo corroboró la entidad, la Superintendencia de Pensiones no tiene entre sus facultades la fiscalización del traspaso de estos recursos más del cumplimiento que le cabe a la AFC.

Teniendo presente los comentarios del informe 2016-2017, en relación con la capacitación y los programas de apresto financiados con recursos del FCS, y la información recogida durante este último periodo, la Comisión observa:

- El número de cesantes con acceso al FCS que recurre a estos programas es bajo.

- Se observa un bajo uso de los recursos destinados a apresto.

- Correspondería configurar un plan de capacitación con cargo a los recursos del FCS que tenga por objeto preparar a los trabajadores cesantes para empleos de mejor calidad y estabilidad. Para ello procedería, entre otras cuestiones, redefinir los alcances de cursos y objetivos, orientados a cesantes como a grupos específicos con dificultad para mantener empleo.

- Resultaría importante avanzar en la generación de un sistema integral de intermediación laboral que articule las políticas de empleo que se desarrollan como política pública y que sea reconocida como una función permanente a desarrollar por el Estado.

- Es necesario que se realicen estudios sobre las Omil y la labor que desarrollarían en el funcionamiento de un sistema de intermediación laboral.

- El hecho que el apresto laboral se exprese como gasto fiscal atenta contra el objetivo explícito que otorga la ley para el uso de recursos del FCS por el Sence.

Aspectos operacionales relevantes del Seguro

5. Aspectos operacionales relevantes del Seguro

Durante 2017 y 2018, la Comisión continuó su seguimiento de aquellos aspectos considerados más relevantes de mejorar en el funcionamiento del Seguro.

5.1. REZAGOS

Dentro de las consideraciones finales de los informes anuales de años anteriores, se estableció la conveniencia de dar seguimiento a la evolución de los rezagos

de cotizaciones y destinos de estos recursos que no logran asignarse a un titular conforme a la normativa vigente.

COTIZACIONES EN REZAGO / FONDOS CIC



Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

De acuerdo con información de la AFC²⁴, del total de los rezagos, el 83% constituyen fondos por devolver (de los cuales el 14% es para afiliados y el 86% para empleadores), mientras que el 17% son rezagos por acreditar (de los cuales el 81% son cotizaciones a extranjeros sin rut definitivo).

El gerente de Operaciones y Servicios comentó que se usa el número de la Cédula de Identidad para la creación de las CIC dado a que es la forma de identificación inequívoca de una persona en Chile y, además, las exigencias de la normativa del Seguro de Cesantía tienen como base que las operaciones deben tener dicho número para llevar adelante las gestiones. Por otro lado, señaló que tampoco sería posible que el afiliado cobrara por caja los respectivos giros del Seguro, dado a que la normativa del sistema financiero exige requerir Cédula de Identidad vigente para ello.

En cuanto a los rezagos pendientes de devolver, el 50% corresponde a cotizaciones realizadas a personas que se encuentran pensionadas. El artículo 2° de la ley establece que los pensionados por vejez e invalidez total están excluidos del Seguro de Cesantía. No obstante, si un trabajador pensionado se incorpora a un trabajo nuevo o una persona que está trabajando se pensiona, en general el empleador sigue pagando las cotizaciones al Seguro. Entre las razones de lo anterior, se estima que podría ser que el

trabajador no declara condición de pensionado al empleador, o el empleador desconoce la normativa o no tiene la capacidad de manejar la excepción, por su sistema de administración de personal.

Las implicancias más importantes de las cotizaciones a trabajadores pensionados son las siguientes:

- Las cotizaciones pagadas a trabajadores pensionados se devuelven a éstos y a los empleadores en valores nominales, es decir, la rentabilidad que obtuvieron mientras estaban en los fondos se distribuye entre el resto de las cuentas CIC.
- Hay casos en los cuales un empleador despide a un trabajador pensionado por el artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, por necesidades de la empresa o en su caso desahucio, descuenta de la indemnización por años de servicio lo aportado a la CIC del trabajador pensionado -hace uso del artículo 13 de la ley, esto es, el derecho de imputación de las cotizaciones efectuadas por el empleador a la CIC- pero, cuando el trabajador cobra su prestación por cesantía, no puede hacer retiro de los fondos descontados porque, al ser cotizaciones indebidas, AFC Chile debe devolverlas al trabajador y al empleador según corresponda.
- Cuando un empleador recibe de vuelta cotizaciones indebidas, puede generarle una situación tributaria que deberá corregir, porque las cotizaciones, cuando

las pagó, se dedujeron de la base imponible. Algo similar podría ocurrir con un trabajador.

AFC Chile encargó un estudio con el fin de entender el comportamiento de los empleadores en relación a las cotizaciones pagadas en exceso o indebidas y el proceso de solicitud de devolución. El estudio se desarrolló con 2 focus group y 500 encuestas telefónicas. Los principales resultados fueron:

- El 65,8% de los funcionarios a cargo de los pagos de cotizaciones al Seguro de Cesantía y que recibieron información respecto a los pagos en exceso, señalaron estar en conocimiento de tal situación, mientras que un 34,2% declara no saber sobre dicho hecho.
- Los medios predominantes a través de los cuales los encuestados se enteraron de los pagos en exceso son los canales remotos, tales como el correo electrónico enviado por AFC (56,8%) y la página web de AFC Chile (30,4%).
- En la muestra total, 63,8% señala conocer las razones que podrían estar generando los pagos en exceso en sus empresas. Dentro de los motivos de rezago, destacan las cotizaciones realizadas luego de haber cumplido 11 años con la misma relación laboral (61,2%); cotizaciones asociadas a trabajadores pensionados (56,6%), y posibles pagos de cotizaciones por montos superiores al porcentaje legal (29,0%).

• Más de la mitad de los encuestados (55,2%) estima que aun cuando regularicen la situación de su respectiva empresa, en el futuro se seguirán generando pagos en exceso. Ello se debería: a la imposibilidad de mantener un control exhaustivo de la situación de cada trabajador (24,6%); a que los trabajadores pensionados no informan su condición a las empresas (21,7%); a que se trata de empresas grandes con alta dotación de personal (18,1%), y a fallas en los sistemas de remuneraciones que no son fácilmente corregibles por los funcionarios (11,2%).

• Respecto a la página web, se observa un alto nivel de uso (87,2%); una alta proporción que cuenta con clave de empleador (92,4% de quienes han usado la página), y una muy baja realización de trámites de devolución por esta vía (apenas 17,4% de quienes cuentan con acceso al sitio privado).

Los representantes de AFC Chile indicaron que se realizan gestiones para la devolución de cotizaciones indebidas. Durante abril del presente año, se realizó un proceso de devolución masiva a grandes empleadores, respecto de cotizaciones indebidas donde existía seguridad de la propiedad de dichos fondos y se contaba con datos precisos para ejecutar la devolución de dineros. Específicamente, consideró a 91 empleadores, donde la devolución total alcanzó a \$1.886 millones, asociadas a cotizaciones indebidas para 11.273 trabajadores. Esto equivale

24. Exposición de gerente de Operaciones y Servicios y del gerente general, en sesión ordinaria n.º 183, del 17 de abril de 2018.

al 3,8% del total de rezagos pendientes de devolver.

Finalmente en este punto, el Superintendente de Pensiones comentó a la Comisión que a través de la Norma de Carácter General n.º 55, AFC Chile se incorporó al sistema de rezago centralizado con las AFP, en virtud del cual las diferentes compañías comparten una base de datos para efectos de solucionar los rezagos, y que en la Superintendencia de Pensiones

5.2. ACCESO DE TRABAJADORES MIGRANTES

Relacionado con lo anterior, se analizó en la Comisión la situación de acceso al Seguro de los trabajadores migrantes, ya que el uso de números correlativos alternativos que no tengan relación con el rut es una fuente de errores en la asignación de fondos o cotizaciones previsionales, y es lo que ocurre con trabajadores extranjeros.

A abril de 2018, se habían generado 312 mil rezagos por personas extranjeras, de los cuales el 65% habían sido recuperados o aclarados, mientras que el 35% se encontraban vigentes.

La normativa exige cédula nacional de identidad, tanto en la etapa de afiliación al Seguro como al momento de hacer uso

se está trabajando para generar un proceso de solución de rezagos de manera más expedita, principalmente en lo que se refiere a pagos en exceso.

Asimismo, la Superintendencia requirió a la Sociedad Administradora que facilite a través de su página web la consulta de rezago por parte de empleadores y de afiliados, e instruyó además una campaña de información masiva.

de él ²⁵. También para el pago de prestaciones, la normativa de la SBIF exige cédula de identidad vigente ²⁶.

Teniendo presente lo anterior, la situación previsional en el Seguro de Cesantía para un extranjero sin Cédula de Identidad vigente es complicada: no le será posible crear la respectiva CIC y/o no podrá llevar a cabo la solicitud de prestación por cesantía.

En el hecho, ocurre que una vez que se recibe una cotización con un rut ficticio de un trabajador extranjero, se crea un rezago n.º 1. Para realizar la aclaración, la Sociedad Administradora lleva a cabo las siguientes gestiones: consulta AFP y Registro Civil, notificación a empleadores o

25. Capítulo V, Circular n.º 1 SP, "Cuenta Individual por Cesantía; Compendio de Normas del Seguro de Cesantía en el Libro I, "Afiliación al Seguro de Cesantía" de la ley n.º 19.728, Capítulo II "Afiliación Opcional" n.º 3, y el Libro III, Beneficios del Seguro de Cesantía, Título I "Aspectos generales", letra d), Capítulo I "Recepción de la solicitud", n.º 2.

26. Circular n.º 3.427/27.02.08 emitida por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (SBIF), en el Capítulo 20-1 "Exhibición del Rol Único Tributario o de la Cédula Nacional de Identidad", punto n.º 2.

se recaba información cuando el trabajador se acerca a la sucursal. Sin embargo, las gestiones no siempre son exitosas, dado a que AFP y Registro Civil no entre-

gan información (porque probablemente no la tienen), el empleador no responde o porque simplemente el afiliado no cuenta Cédula de Identidad chilena.

5.3. IRREGULARIDADES O FRAUDES EN EL COBRO DE PRESTACIONES

La Comisión mantuvo también el seguimiento de los temas relacionados con irregularidades en el cobro de prestaciones del Seguro, atendida su ocurrencia en períodos anteriores.

Al respecto, recibió un completo informe de AFC Chile, a través de su Gerencia de Riesgo y Cumplimiento ²⁷, en que se explicó la manera en que se materializan los requisitos normativos que se debe cumplir para gestionar la prestación por cesantía, así como los controles que no se encuentran en la normativa y que ha implementado de manera complementaria la Sociedad Administradora para resguardar el espíritu del Seguro de Cesantía.

Como ejemplo de controles internos, se señaló que en las cartas de renuncia voluntaria se exige que registren firma y timbre de recepción por parte del empleador o, en su defecto, un comprobante del envío al domicilio legal del empleador. Asimismo, al momento de realizar la solicitud, se pide al afiliado que lea y firme una declaración jurada, en la cual,

entre otros aspectos, declara conocer y aceptar que la obtención fraudulenta de una prestación puede significar que se configure responsabilidad penal para quien o quienes tuvieron participación en ella, y que la autenticidad de la documentación presentada ante AFC Chile para acreditar el término de la relación laboral podría ser verificada por ésta con el respectivo empleador.

Otro control se produce en el proceso seguido en la suspensión del pago de la prestación. Ella procede en los casos en que AFC Chile detecta un pago de cotización o una declaración y no pago (DNP) correspondiente a períodos posteriores a la fecha de cese de la relación laboral que originó la prestación. En tal caso, se avisa al afiliado de esta situación, indicándole la forma para poder aclararla con el objeto de reactivar los giros, si corresponde. Asimismo, se envía un aviso al empleador comunicando la suspensión del beneficio de su extrabajador, informando que puede aclarar el pago de la cotización. Dentro del proceso indicado anteriormente, se identificó los prime-

27. Exposición del gerente de Cumplimiento y Riesgo, señor Claudio Poblete Acevedo, en sesión ordinaria n.º 91 del 25 de febrero de 2018.

ros casos de irregularidades en el cobro de la prestación, cuando en virtud de la información enviada al empleador correspondiente, éste señaló que determinados trabajadores se encontraban con sus relaciones laborales vigentes, que no habían sido despedidos, que no habían recibido por parte de ellos ninguna carta de renuncia y, por tanto, no existía ningún finiquito suscrito con ellos. En razón de lo anterior, AFC Chile decidió presentar denuncia ante el Ministerio Público, institución que está llevando a cabo las gestiones investigativas.

AFC Chile ha implementado controles preventivos adicionales a los señalados en la normativa y a los detallados anteriormente, luego de detectados los primeros casos de cobro irregular de la prestación por cesantía. Estos controles consisten en que cada solicitud de beneficio suscrita por un afiliado es consultada formalmente con el empleador, el mismo día del trámite de solicitud, de tal manera que aquél confirme el término de la relación laboral o informe de alguna irregularidad o error, de tal manera de suspender el trámite antes que se materialice el primer pago.

Como resultado de los controles mencionados y producto del conocimiento

público de los primeros casos, otros empleadores han solicitado información sobre la situación de sus trabajadores -nóminas masivas en ciertos casos- temiendo que algunos de ellos hubiesen incurrido en prácticas similares. En todos los casos identificados como irregulares, la Sociedad Administradora ha tomado las acciones judiciales correspondientes.

Adicionalmente, se implementó una marca en el sistema computacional de AFC Chile, con la cual quedaron identificados todos los afiliados que suscribieron algún beneficio irregular y que el empleador los confirmó como tal. Cualquiera de estos afiliados que vuelva a cursar un beneficio, al área de Investigación de fraudes realizará la gestiones adicionales y directas con el empleador para verificar si el afiliado que suscribió el beneficio se encuentra efectivamente cesante. De confirmar el empleador que la suscripción es irregular (afiliado no cesante), se suspenderá el beneficio antes de efectuar el primer pago.

Por su parte, representantes de la Superintendencia de Pensiones señalaron a la Comisión que la entidad fiscalizadora trabaja en un sistema de prevención, incluido a nivel cibernético.

5.4. CLAVES DE ACCESO Y TRAMITACIÓN VÍA PÁGINA WEB

La Comisión detectó que una dificultad para la realización de ciertos trámites a través de la página web de AFC Chile está constituida por la exigencia de una segunda clave de seguridad, la que sólo puede obtenerse presencialmente. Al respecto, consultó expresamente a la Superintendencia de Pensiones.

De acuerdo a lo informado por la Superintendencia de Pensiones, la normativa vigente dispone que el sitio web de AFC Chile debe permitir la tramitación de las solicitudes de prestación por cesantía, adoptando los mecanismos de control que permitan garantizar la seguridad de estas operaciones, teniendo presente que será siempre responsable de los perjuicios económicos que pueda ocasionar a los trabajadores, empleadores o al FCS.

En ese sentido, cuando el trabajador opte por tramitar una solicitud de prestación por cesantía a través del sitio web de AFC Chile, la norma exige el uso de un segundo mecanismo de seguridad, adicional a la clave única, esto es, una clave de seguridad o firma electrónica, simple o avanzada. Ello, en consideración a los eventuales riesgos en cuanto a seguridad y posibilidad de fraude, teniendo presente que estas solicitudes involucran prestaciones económicas. AFC Chile debe permitir a los afiliados solicitar la clave de seguridad por ese medio y puede implementar otros procedimientos

distintos a la clave, como segundo mecanismo de seguridad, pudiendo ser un dispositivo de autenticación de generación o asignación dinámica.

La norma establece que la clave de seguridad debe ser entregada personalmente al afiliado que la solicite o alternativamente la Sociedad Administradora podrá implementar procedimientos que permitan al afiliado crear su clave de seguridad directamente en el sitio web de AFC Chile. Para autorizar el uso de la clave de seguridad, los afiliados deben suscribir previamente con la Sociedad Administradora un contrato en el cual se deja constancia expresa de la obligación de utilizar este mecanismo de seguridad en forma personal, haciéndose responsables de cualquier uso que un tercero haga de ella. Se explicó que la norma dispone que el afiliado debe recibir la clave de seguridad o firmar el contrato en forma presencial, de tal forma que la Sociedad Administradora efectúe las validaciones de identidad que garanticen su recepción. Es decir, una de ambas instancias debe ser presencial.

Se informó, finalmente, que en virtud de los recientes desarrollos tecnológicos en materia de autenticación de personas, la Superintendencia de Pensiones se encuentra analizando la normativa referida a claves de seguridad en los sistemas que regula.

Consideraciones finales

6. Consideraciones finales

6.1. COMPORTAMIENTO DEL SEGURO Y USO DE LOS FONDOS

La situación de los fondos de las CIC y del FCS hace necesario evaluar profunda y detalladamente el concepto y criterios de sustentabilidad del Seguro establecidos hasta ahora por la Autoridad, en que se debiera considerar:

- Evaluar el comportamiento de los fondos en relación con los presupuestos aplicados a los estudios actuariales ya realizados.
- Sensibilizar tales estudios con variables y parámetros distintos a los que hoy se utilizan, tales como reducción de las de cotizaciones exigidas, número y monto de giros, etc., como también calcular posibles efectos del aumento de tasa de uso del Seguro y de tasa de reemplazo, que conforme los datos reportados resultarían bajas en relación a los eventos y a la renta promedio a sustituir.
- Desagregar cálculos y posibles efectos aplicando parámetros por regiones o frente a eventos extraordinarios con significación meramente local y/o sectorial.

Con base en los resultados obtenidos, debería identificarse la factibilidad de mayor uso de los fondos, en términos de

número y/o monto de giros, o de flexibilización de algunos requisitos o de aplicación de consideraciones personales, locales o sectoriales de los respectivos beneficiarios. Los datos para priorizar estos mayores usos o nuevos destinos deberían estar indicados por los cruces de información que se hagan con los datos de que dispone el Ministerio de Desarrollo Social y los que genere la BNE, con criterios a la vez objetivos y sistémicos. En esta materia la Superintendencia cumple un rol principal.

Desde luego, y con la información ya disponible, hay espacio para complementar los giros con algunas prestaciones con un claro beneficio social, como es el pago de cotizaciones previsionales de trabajadores cesantes, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, que ya se ha sugerido en informes anteriores de esta Comisión. Concretamente, podría avanzarse en el pago de cotizaciones para pensiones para los trabajadores cesantes que hacen uso de giros de su cuenta individual, como ya ocurre desde 2015 con los usuarios del FCS y extender la cobertura para todos ellos del Seguro de invalidez y sobrevivencia. Especial relevancia tiene esta protección, porque los periodos

sin cotizaciones repercuten en una falta de cobertura futura²⁸, lo que afecta particularmente a los contratos por obra, servicio o faena, plazo fijo y a aquellos de alta rotación.

También podría proceder, sin un impacto significativo en los fondos, la medida de no suspender los giros en caso de concretarse un nuevo empleo, como una for-

6.2. COBERTURA DEL SEGURO

Es materia sensible para la Comisión que también otros trabajadores, que actualmente no cuentan con protección en caso de cesantía, puedan tenerla. En este sentido, la Comisión ha observado reiteradamente la falta de información necesaria para abordar esta discusión.

Respecto de los afiliados y cotizantes por sexo, se aprecia, como en otros ámbitos de la seguridad social, un incremento de las mujeres usuarias del Seguro. La tasa de variación anual es mayor que la de los hombres. Las cifras también muestran que el nivel de remuneraciones de las mujeres es más bajo que el de los hombres.

En lo que se refiere a inmigrantes, los datos de la BNE que incluyen nacionalidad de los registrados muestran un creciente aumento de los trabajadores extranjeros que recurren a los servicios de la Bolsa de búsqueda de empleo.

ma de incentivar la pronta aceptación de ofertas de trabajo.

Por otra parte, corresponde estudiar propuestas de ajustes regulatorios tendientes a mejorar la rentabilidad de los fondos, objetivo siempre deseable y sobre lo cual en el cuerpo de este Informe se allegaron antecedentes proporcionados por la AFC.

La AFC ha detectado dificultades en dar igualdad de trato a los trabajadores inmigrantes afiliados, lo que se asocia con dificultades en su registro atendido las exigencias de contar con adecuada identificación, tanto al afiliarse y cotizar como al reclamar prestaciones. Ello genera retrasos en el oportuno giro que les puede corresponder por cesantía, así como en el registro de sus cotizaciones, generándose cuentas de rezago por existir "rut ficticio". En este sentido la AFC realiza gestiones para regularizar esta situación, tanto con las AFP, Registro Civil los empleadores e incluso con organizaciones que apoyan a los migrantes en nuestro país.

Dado que la migración es un proceso que está en pleno desarrollo en el país, el Seguro de Cesantía debe revisar sus mecanismos y protocolos de atención de usuarios, con el objeto de responder a los desafíos que presenta esta nueva

característica del mundo del trabajo en Chile. En esa línea es importante observar lo que está realizando la AFC, asegu-

rando igualdad de trato a trabajadores nacionales y extranjeros.

6.3. INTERMEDIACIÓN LABORAL, BNE, OMIL Y APRESTO

La Comisión destaca la importancia de contar con un sistema integral de intermediación laboral, que articule los distintos programas de empleo que se desarrollan como política pública a nivel nacional y que, como se indicó en el informe anterior, sea reconocida como una función permanente a desarrollar por el Estado. Para ello la Comisión de Usuarios, como instancia de participación social de trabajadores y empleadores constituye una fuente de colaboración y apoyo para su desarrollo y difusión de la información a los actores sociales por ella representados.

Atendida el número de entidades que se relacionan con la intermediación laboral, corresponde que la Autoridad defina mecanismos de coordinación de los distintos esfuerzos que realizan las distintas entidades comprometidas, como se ha presentado en el cuerpo del Informe.

En la línea señalada, los estudios que se desarrollan por el Mintrab sobre empleabilidad corresponderían que fueran sostenidos a futuro para verificar el comportamiento de los sectores analizados con el transcurso del tiempo. Dichos estudios son útiles al trabajo de la Comi-

sión, ya que podrían sugerir soluciones para algunos de los grupos analizados a partir del Seguro, sus prestaciones y las que se podrían establecer o mejorar.

A la fecha la nueva BNE se encuentra en régimen, es decir, en plena operatividad. El registro de trabajadores cesantes o no y con o sin derecho al FCS, sigue creciendo.

Como se señaló por los responsables de la BNE y en lo que coincide la Comisión, entre los próximos desafíos que debe enfrentar la Bolsa, figuran:

- a) Aumentar las empresas inscritas, y con ello las ofertas y vacantes de empleo.
- b) Continuidad del perfil de usuarios extranjeros desde pasaporte a rut.
- c) Integración en línea de las personas que solicitan el FCS en AFC.
- d) Contar con experiencia laboral validada por empleadores.
- e) Aumentar su cercanía con regiones.

28. Tener presente, que la vigencia de la cobertura Seguro de Invalidez y Sobrevivencia es por doce meses, en tanto el afiliado al dejar de cotizar cuenta con 12 cotizaciones en el año anterior (art. 54, inc. primero, letra b) del D.L. 3.500 de 1980)

Una de las debilidades de la BNE es que existen pocas ofertas de empleos. Hay más personas entrando a la plataforma inscribiéndose o buscando información que empleadores ingresando ofertas de trabajo.

En cuanto a las Omil, es necesario que se realicen estudios sobre su actual funcionamiento y la labor que desarrollan y podrían emprender en relación con el sistema de intermediación laboral y la capacitación de los desempleados. Se tiene especialmente presente que ellas dejaron de ser unidad de registro de cesantes que esperan obtener prestaciones del FCS.

En materia de apresto y capacitación, la Comisión reitera lo ya planteado en informes anteriores, respecto de las condiciones bajo las cuales se traspasan los recursos contemplados para este fin desde la AFC al Sence, dado que, según lo informado por el Mintrab, tal transferencia al

Sence, se expresan como gasto fiscal.

Conforme la información recogida durante este último periodo, la Comisión observa:

- El número de cesantes con acceso al FCS que recurre a estos programas es bajo.
- Existe un bajo uso de los recursos destinados a apresto.
- Correspondería configurar un plan de capacitación con cargo a los recursos del FCS que tenga por objeto preparar a los trabajadores cesantes para empleos de mejor calidad y estabilidad. Para ello procedería, entre otras cuestiones, redefinir los alcances de cursos y objetivos, orientados a cesantes como a grupos específicos con dificultad para mantener empleo.

6.4. MEJORAS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL SEGURO

En cuanto a algunos aspectos del funcionamiento del Seguro a considerar, cabría estudiar y revisar los siguientes:

- Mejorar la información de los afiliados y cotizantes y los mecanismos para evitar que algunos afiliados sigan cotizando sin deber hacerlo (pensionados; trabajadores con antigüedad de más de 11 años

con un mismo empleador, etc.). En este aspecto, es fundamental la coordinación con otras fuentes de datos: Sistema de Intermediación Laboral, BNE, Ministerio de Desarrollo Social, AFP, Mutuales, Cajas de Compensación, etc.

- Mejorar los mecanismos de comunicación y coordinación de la AFC con em-

pleadores, a fin de evitar cobranzas y rezagos en materia de cotizaciones al Seguro.

- Estudiar modificaciones normativas tendientes a hacer más efectivos los mecanismos de cobranzas y a facilitar devoluciones o imputaciones en caso de cotizaciones faltantes y/o en exceso (rezagos). Estas modificaciones deberían

abarcar no sólo aspectos administrativos, sino también tributarios y de preclusión y/o prescripción de derechos, a fin de consolidar situaciones en el tiempo.

- Estudiar modificaciones normativas para facilitar procesos para el acceso a trámites que deben hacer los usuarios al Seguro, vía remota, con las suficientes seguridades.

6.5. ROL DE ACTORES DEL SEGURO Y LA COMISIÓN DE USUARIOS

Considerando los diferentes actores públicos y privados que intervienen en la intermediación laboral, la capacitación y las prestaciones monetarias por cesantía, corresponde insistir en la urgente necesidad de una adecuada coordinación de todos ellos.

Tal como se señaló en la presentación de este informe y en las consideraciones finales de las evaluaciones efectuadas el

año anterior, la Comisión de Usuarios es un lugar de encuentro y reflexión de trabajadores y empleadores, sobre las políticas de empleo en relación con la aplicación del Seguro de Cesantía, con lo cual es instancia apropiada para considerar políticas de mejoras de la empleabilidad, capacitación, protección al desempleo y por cierto, de funciones que se asignan a los recursos del Seguro.

Anexos

Anexos

1. ACTIVIDADES: SESIONES, INVITADOS, COMUNICACIONES Y OTROS, PERIODO JULIO 2017 - JUNIO 2018

A. SESIONES, FECHA, INVITADOS Y MATERIA

| Mes | Fecha | Sesión | Invitados | Tema |
|---------|------------|----------------|---|---|
| jul-17 | 17-07-2017 | Ordinaria | | Análisis de la mención de la Comisión en la prensa. Toma de conocimiento de Informe remitido por el Sence. Informe Anual 2016-2017. |
| | 24-07-2017 | Extraordinaria | | Informe Anual 2016-2017. |
| ago-17 | 01-08-2017 | Ordinaria | | Informe Anual 2016-2017. |
| | 09-08-2017 | Extraordinaria | Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile. | Exposición de estadísticas del Seguro. Informe Anual 2016-2017. |
| | 28-08-2017 | Extraordinaria | | Informe Anual 2016-2017. Reforma previsional. |
| sept-17 | 04-09-2017 | Ordinaria | Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile. | Exposición de estadísticas del Seguro. Entrega de ejemplares impresos del Informe Anual 2016-2017. |
| | 25-09-2017 | Extraordinaria | Jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones, doña Ximena Quintanilla Domínguez y la jefa de la División de Desarrollo Normativo, doña Marcia Salinas Bruna. | Reforma previsional y sus efectos en el Seguro de Cesantía |
| oct-17 | 06-10-2017 | Ordinaria | Superintendente de Pensiones, don Osvaldo Macías Muñoz, la jefa de la División de Estudios de dicha entidad, doña Ximena Quintanilla Domínguez, la Jefa de la División de Desarrollo Normativo, Doña Marcia Salinas Bruna, y el analista de la misma entidad, don Felipe Menares. | Observaciones y comentarios de la Superintendencia de Pensiones respecto Informe Anual 2016-2017. |

| | | | | |
|--------|------------|----------------|--|--|
| | 11-10-2017 | Extraordinaria | | Coordinación sobre Seminario en la OIT. |
| | 30-10-2017 | Extraordinaria | | Coordinación sobre Seminario en la OIT. Agenda fin de año. |
| nov-17 | 13-11-2017 | Ordinaria | Gerente General de AFC Chile, don Patricio Calvo Ebensperger y el Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile, don Edhin Cárcamo Muñoz | Renovación Comisión, rezagos y cobros irregulares. |
| | 27-11-2017 | Extraordinaria | Cristóbal Huneeus Lagos y don Rodrigo Ormeño Vásquez, asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. | Desarrollo y renovación de la BNE. |
| dic-17 | 04-12-2017 | Ordinaria | Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile. | Exposición de estadísticas del Seguro. |
| | 11-12-2017 | Extraordinaria | Doña Ximena Quintanilla Domínguez, Jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones y don Vicente Martínez del Río, Jefe de División de Control de Instituciones de la Superintendencia de Pensiones. | Muestra representativa de los afiliados al Seguro de Cesantía, Proyecciones de la Cuenta Individual por Cesantía y el Fondo de Cesantía Solidario, Sustentabilidad, Afiliados migrantes y Rezagos. |
| | 18-12-2017 | Extraordinaria | Don Cristóbal Huneeus Lagos y don Rodrigo Ormeño Vásquez, asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además, doña Paula Troncoso Silva y don Andrés Toro Aguilar, representantes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo | Resultados de estudio de Nicola Duell, BNE y Sistema integrado de información del mercado del trabajo en Chile |
| ene-18 | 09-01-2018 | Ordinaria | | Constitución nueva Comisión. |
| feb-18 | 28-02-2018 | Ordinaria | | Coordinación sobre Seminario en la OIT. |
| | 06-03-2018 | Ordinaria | Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile. | Exposición de estadísticas del Seguro. |
| | 20-03-2018 | Extraordinaria | | Plan de trabajo 2018, |

| | | | | |
|--------|------------|----------------|--|--|
| mar-18 | 26-03-2018 | Extraordinaria | Don Osvaldo Macías Muñoz, Superintendente de Pensiones; doña Ximena Quintanilla Domínguez, jefa de división de estudios y doña Marcia Salinas Bruna, jefa de división de división de desarrollo normativo. | Tasa de desempleo, tasa de reemplazo y revisión de estadística mensual y anual que la Superintendencia de Pensiones confecciona sobre el Seguro de Cesantía. |
| abr-18 | 17-04-2018 | Ordinaria | Don Patricio Calvo Ebensperger, Gerente General de AFC Chile y don Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile. | Estudio de satisfacción de clientes 2017, Rezagos y Trabajadores migrantes. |
| | 24-04-2018 | Extraordinaria | Don Sergio Hidalgo Soto | Exposición de trabajo de Tesis: Usos del Seguro. |
| may-18 | 14-05-2018 | Ordinaria | Don Rodrigo Ormeño Vásquez y don Bernardo Ramírez Bañados, asesores de la Subsecretaría del Trabajo respecto a la Bolsa Nacional de Empleos (BNE). | Funcionamiento de la BNE. |
| | 15-05-2018 | Extraordinaria | Don Andrés Toro Aguilar, jefe del departamento de empleo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo | Estrategia Nacional de Intermediación Laboral para Chile. |
| | 25-05-2018 | Extraordinaria | Don Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile, don Claudio Poblete Acevedo, Gerente de Riesgo y Cumplimiento de AFC Chile y don Pascal Verbruggen, Gerente de Inversiones de AFC Chile. | Irregularidades en el Seguro de Cesantía, Desempeño de los fondos y análisis de oportunidades de mejora para la Cuenta Individual por Cesantía. |
| jun-18 | 18-06-2018 | Ordinaria | Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile. | Exposición de estadísticas del Seguro. |
| | 19-06-2018 | Extraordinaria | | Coordinación Informe Anual 2017-2018 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Número de sesiones ordinarias | 12 |
| Número de sesiones extraordinarias | 15 |
| Total | 27 |

B. COMUNICACIONES RECIBIDAS

| Fecha | Entidad | Documento |
|------------|-----------|--|
| 07/07/2017 | Sence | Informe sobre programas de Apresto Laboral |
| 05/09/2017 | SP | Informe de sustentabilidad de los Fondos de Cesantía |
| 21/11/2017 | AFC Chile | Presentación sobre afiliados extranjeros y pensionados |
| 27/03/2018 | SP | Proyecto de norma para la regularización de rezagos en AFC |
| 04/04/2018 | Sence | Informe sobre programas de Apresto Laboral |
| 12/04/2018 | AFC Chile | Políticas de Inversión para los Fondos de Cesantía y la Solución de Conflicto de Interés |
| 27/04/2018 | AFC Chile | Informe estudio sobre pagos en exceso |
| 27/04/2018 | AFC Chile | Informe sitio web AFC Chile |
| 27/04/2018 | AFC Chile | Informe Call Center AFC Chile |
| 27/04/2018 | AFC Chile | Informe Sucursales AFC Chile |
| 08/05/2018 | AFC Chile | Memoria Anual 2017 |
| 25/05/2018 | SP | Tasa de reemplazo, sustentabilidad del FCS y otros |

2. ESTADÍSTICAS

CUADRO 1. COTIZANTES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
(participación porcentual a diciembre de cada año)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 6,7 | 6,5 | 7,5 | 7,4 | 7,6 | 7,3 | 8,0 | 7,8 | 8,1 | 8,0 |
| Explotación de minas y canteras | 1,4 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,7 | 1,6 | 1,5 | 1,5 | 1,6 |
| Construcción | 12,3 | 11,2 | 11,3 | 11,4 | 12,8 | 12,3 | 11,9 | 12,0 | 11,7 | 11,2 |
| Industrias manufactureras | 10,3 | 9,8 | 10,2 | 9,9 | 10,2 | 9,9 | 10,1 | 9,8 | 9,8 | 9,6 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 14,0 | 13,8 | 14,7 | 14,7 | 16,4 | 15,8 | 16,7 | 16,5 | 16,6 | 16,5 |
| Comercio al por mayor y menor; hoteles y restaurantes | 19,5 | 18,7 | 19,7 | 19,3 | 21,1 | 21,1 | 21,3 | 21,3 | 22,4 | 22,6 |
| Intermediación financiera | 3,7 | 3,4 | 3,4 | 3,3 | 3,5 | 4,0 | 4,1 | 4,2 | 3,9 | 3,8 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 7,3 | 7,2 | 7,3 | 7,0 | 7,5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Suministro de electricidad, gas y agua | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Enseñanza, servicios sociales y de salud | 6,3 | 6,4 | 6,5 | 6,3 | 6,8 | 7,1 | 7,8 | 8,1 | 8,3 | 8,6 |
| Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales | 6,9 | 7,1 | 7,1 | 6,5 | 6,5 | 5,7 | 5,7 | 5,6 | 5,5 | 5,5 |
| Adm. pública y defensa; planes de seg. social afiliación obligatoria | 1,6 | 1,9 | 2,2 | 2,1 | 1,9 | 2,0 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,1 |
| Otros sectores | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,7 |
| Sin información | 9,3 | 11,7 | 7,7 | 9,5 | 3,1 | 4,7 | 1,8 | 2,1 | 1,1 | 1,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Total de cotizantes | 3.323.832 | 3.432.603 | 3.754.536 | 4.062.539 | 4.299.223 | 4.416.148 | 4.516.411 | 4.623.644 | 4.703.330 | 4.840.144 |

Fuente: AFC.

CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS DE LOS COTIZANTES
(a diciembre de cada año)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Por sexo | | | | | | | | | | |
| Hombre | 64,4 | 63,8 | 63,5 | 63,4 | 62,8 | 62,0 | 61,4 | 61,0 | 60,6 | 60,6 |
| Mujer | 35,6 | 36,1 | 36,5 | 36,6 | 37,2 | 38,0 | 38,6 | 39,0 | 39,4 | 39,4 |
| Sin información | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Por tramos de edad | | | | | | | | | | |
| Entre 18 y 20 años | 6,4 | 5,7 | 5,7 | 5,7 | 5,5 | 5,0 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 3,7 |
| Entre 21 y 24 años | 11,9 | 11,3 | 11,4 | 11,3 | 11,1 | 10,6 | 10,1 | 9,7 | 9,2 | 8,9 |
| Entre 25 y 30 años | 20,7 | 20,3 | 19,8 | 19,3 | 18,9 | 18,6 | 18,7 | 18,8 | 19,0 | 19,2 |
| Entre 31 y 40 años | 28,6 | 28,6 | 28,2 | 27,9 | 27,8 | 27,7 | 27,4 | 27,1 | 27,0 | 27,1 |
| Entre 41 y 50 años | 21,6 | 22,2 | 22,3 | 22,3 | 22,4 | 22,5 | 22,6 | 22,7 | 22,6 | 22,1 |
| Entre 51 y 60 años | 9,2 | 10,1 | 10,7 | 11,5 | 12,3 | 13,3 | 14,0 | 14,8 | 15,4 | 15,8 |
| 60 y más años | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 1,9 | 2,1 | 2,3 | 2,5 | 2,7 | 2,9 | 3,1 |
| Sin información | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Por tramos de remuneración imponible mensual

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Menos de \$200.000/mes | 31,8 | 24,8 | 22,1 | 19,3 | 16,6 | 10,5 | 9,7 | 9,2 | 8,9 | 8,0 |
| 200 mil - 300 mil | 22,0 | 26,2 | 24,4 | 22,4 | 20,0 | 21,7 | 18,5 | 11,6 | 10,0 | 8,8 |
| 300 mil - 400 mil | 13,3 | 13,3 | 13,8 | 14,2 | 14,1 | 13,9 | 13,8 | 17,8 | 17,1 | 16,1 |
| 400 mil - 500 mil | 8,2 | 8,4 | 9,0 | 9,8 | 10,5 | 10,8 | 11,1 | 11,1 | 11,0 | 11,4 |
| 500 mil - 600 mil | 5,7 | 5,9 | 6,3 | 6,8 | 7,3 | 8,0 | 8,5 | 8,9 | 9,0 | 9,2 |
| 600 mil - 700 mil | 4,0 | 4,4 | 4,8 | 5,1 | 5,6 | 6,1 | 6,5 | 6,9 | 7,3 | 7,6 |
| 700 mil - 800 mil | 2,8 | 3,2 | 3,5 | 3,9 | 4,2 | 4,7 | 5,1 | 5,4 | 5,7 | 6,0 |
| Más de 800 mil | 12,2 | 14,0 | 16,2 | 18,6 | 21,7 | 24,4 | 26,9 | 29,1 | 31,1 | 33,0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: AFC.

CUADRO 3. REMUNERACIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN TIPO DE CONTRATO
(a diciembre de cada año)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| A plazo fijo | | | | | | | | | | |
| Menos de \$200.000/mes | 46,0 | 39,9 | 36,0 | 32,1 | 27,9 | 21,6 | 20,4 | 19,9 | 19,9 | 18,2 |
| 200 mil - 300 mil | 24,1 | 29,0 | 28,0 | 27,0 | 25,5 | 27,1 | 24,0 | 16,9 | 15,4 | 14,0 |
| 300 mil - 400 mil | 11,7 | 11,8 | 13,2 | 14,5 | 15,4 | 15,8 | 16,9 | 21,4 | 20,8 | 20,0 |
| 400 mil - 500 mil | 6,2 | 6,0 | 7,1 | 8,3 | 9,5 | 10,2 | 11,2 | 11,8 | 12,3 | 13,0 |
| 500 mil - 600 mil | 3,9 | 3,8 | 4,3 | 5,1 | 5,7 | 6,5 | 7,2 | 8,0 | 8,6 | 9,1 |
| 600 mil - 700 mil | 2,5 | 2,7 | 3,1 | 3,6 | 4,1 | 4,5 | 5,0 | 5,5 | 5,9 | 6,6 |
| 700 mil - 800 mil | 1,6 | 1,8 | 2,2 | 2,5 | 2,9 | 3,4 | 3,6 | 4,0 | 4,2 | 4,7 |
| Más de 800 mil | 4,0 | 5,1 | 6,0 | 7,0 | 9,0 | 10,9 | 11,6 | 12,4 | 12,9 | 14,3 |
| Promedio (nominal) | 282.401 | 296.064 | 319.795 | 345.278 | 381.025 | 413.760 | 434.427 | 451.960 | 464.948 | 488.888 |
| A plazo indefinido | | | | | | | | | | |
| Menos de \$200.000/mes | 22,7 | 16,4 | 13,8 | 11,8 | 10,5 | 4,9 | 4,5 | 4,3 | 4,0 | 3,6 |
| 200 mil - 300 mil | 20,6 | 24,6 | 22,2 | 19,7 | 17,1 | 18,9 | 15,8 | 9,2 | 7,7 | 6,6 |
| 300 mil - 400 mil | 14,2 | 14,2 | 14,2 | 14,1 | 13,4 | 12,9 | 12,3 | 16,3 | 15,4 | 14,3 |
| 400 mil - 500 mil | 9,5 | 9,7 | 10,1 | 10,6 | 11,0 | 11,1 | 11,0 | 10,7 | 10,4 | 10,7 |
| 500 mil - 600 mil | 6,9 | 7,0 | 7,4 | 7,8 | 8,2 | 8,7 | 9,1 | 9,3 | 9,2 | 9,2 |
| 600 mil - 700 mil | 5,0 | 5,3 | 5,8 | 6,0 | 6,4 | 6,8 | 7,2 | 7,5 | 7,9 | 8,0 |
| 700 mil - 800 mil | 3,6 | 3,9 | 4,3 | 4,6 | 4,9 | 5,4 | 5,8 | 6,1 | 6,4 | 6,5 |
| Más de 800 mil | 17,5 | 18,9 | 22,3 | 25,3 | 28,5 | 31,2 | 34,3 | 36,6 | 39,0 | 41,1 |
| Promedio (nominal) | 515.626 | 536.134 | 595.935 | 649.853 | 705.485 | 757.516 | 818.665 | 863.320 | 907.116 | 948.978 |

REMUNERACIONES SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| A plazo fijo | | | | | | | | | | |
| Hombre | 309.947 | 327.151 | 354.616 | 381.266 | 419.629 | 455.362 | 474.254 | 490.146 | 502.836 | 525.274 |
| Mujer | 227.123 | 234.422 | 253.938 | 275.713 | 306.145 | 334.531 | 362.679 | 383.253 | 398.446 | 424.507 |
| Promedio (nominal) | 282.401 | 296.064 | 319.795 | 345.278 | 381.025 | 413.760 | 434.427 | 451.960 | 464.948 | 488.888 |
| A plazo indefinido | | | | | | | | | | |
| Hombre | 544.192 | 565.250 | 629.442 | 691.953 | 761.019 | 815.969 | 880.330 | 926.346 | 971.035 | 1.017.602 |
| Mujer | 465.234 | 486.473 | 538.982 | 579.731 | 616.690 | 667.140 | 726.417 | 770.486 | 813.967 | 849.576 |
| Promedio (nominal) | 515.626 | 536.134 | 595.935 | 649.853 | 705.485 | 757.516 | 818.665 | 863.320 | 907.116 | 948.978 |

Fuente: AFC

CUADRO 4. SOLICITUDES DE BENEFICIOS

| | Total | Contrato Plazo Fijo | | Contrato Indefinido | | Fallecidos y Pensionados |
|-------------------------------|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|--------------------------|
| | | Sólo CIC | Fondo Solidario | Sólo CIC | Fondo Solidario | |
| Número de solicitudes | | | | | | |
| 2003 | 111.882 | 111.063 | 0 | 529 | 109 | 181 |
| 2004 | 448.970 | 399.783 | 0 | 40.422 | 7.349 | 1.416 |
| 2005 | 648.163 | 517.291 | 0 | 110.434 | 16.936 | 3.502 |
| 2006 | 814.702 | 610.638 | 0 | 173.443 | 25.791 | 4.830 |
| 2007 | 890.736 | 626.705 | 0 | 229.087 | 28.770 | 6.174 |
| 2008 | 987.441 | 653.269 | 0 | 285.499 | 40.203 | 8.470 |
| 2009 | 1.091.621 | 687.298 | 7.282 | 317.126 | 70.462 | 9.453 |
| 2010 | 997.561 | 595.198 | 30.536 | 287.139 | 74.261 | 10.427 |
| 2011 | 1.031.877 | 631.322 | 19.909 | 301.734 | 68.309 | 10.603 |
| 2012 | 1.084.938 | 636.145 | 18.323 | 345.608 | 65.910 | 18.952 |
| 2013 | 1.177.881 | 664.856 | 17.758 | 406.613 | 69.891 | 18.763 |
| 2014 | 1.303.275 | 714.643 | 16.263 | 447.232 | 75.816 | 49.321 |
| 2015 | 1.307.754 | 664.023 | 33.276 | 436.922 | 112.492 | 61.041 |
| 2016 | 1.303.598 | 648.190 | 44.966 | 431.941 | 134.301 | 44.200 |
| 2017 | 1.269.583 | 633.601 | 44.876 | 425.014 | 121.656 | 44.436 |
| Total 2003-2017 | 14.469.982 | 8.794.025 | 233.189 | 4.238.743 | 912.256 | 291.769 |
| Composición porcentual | | | | | | |
| 2003 | 100,0 | 99,3 | 0,0 | 0,5 | 0,1 | 0,2 |
| 2004 | 100,0 | 89,0 | 0,0 | 9,0 | 1,6 | 0,3 |
| 2005 | 100,0 | 79,8 | 0,0 | 17,0 | 2,6 | 0,5 |
| 2006 | 100,0 | 75,0 | 0,0 | 21,3 | 3,2 | 0,6 |
| 2007 | 100,0 | 70,4 | 0,0 | 25,7 | 3,2 | 0,7 |
| 2008 | 100,0 | 66,2 | 0,0 | 28,9 | 4,1 | 0,9 |
| 2009 | 100,0 | 63,0 | 0,7 | 29,1 | 6,5 | 0,9 |
| 2010 | 100,0 | 59,7 | 3,1 | 28,8 | 7,4 | 1,0 |
| 2011 | 100,0 | 61,2 | 1,9 | 29,2 | 6,6 | 1,0 |
| 2012 | 100,0 | 58,6 | 1,7 | 31,9 | 6,1 | 1,7 |
| 2013 | 100,0 | 56,4 | 1,5 | 34,5 | 5,9 | 1,6 |
| 2014 | 100,0 | 54,8 | 1,2 | 34,3 | 5,8 | 3,8 |
| 2015 | 100,0 | 50,8 | 2,5 | 33,4 | 8,6 | 4,7 |
| 2016 | 100,0 | 49,7 | 3,4 | 33,1 | 10,3 | 3,4 |
| 2017 | 100,0 | 49,9 | 3,5 | 33,5 | 9,6 | 3,5 |
| Total 2003-2017 | 100,0 | 60,8 | 1,6 | 29,3 | 6,3 | 2,0 |

Fuente: AFC

CUADRO 5A. SOLICITUDES INDEFINIDOS Y USO DEL FONDO SOLIDARIO (FS)

| Número de solicitudes | Acceso a Fondo Solidario | | Trabajadores con Derecho | |
|------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------|
| | Con derecho | Sin derecho | Optan a FS | No optan a FS |
| 2003 | 139 | 499 | 109 | 30 |
| 2004 | 10.744 | 37.027 | 7.349 | 3.395 |
| 2005 | 29.970 | 97.400 | 16.936 | 13.034 |
| 2006 | 50.073 | 149.161 | 25.791 | 24.282 |
| 2007 | 62.294 | 195.563 | 28.770 | 33.524 |
| 2008 | 68.554 | 257.148 | 40.203 | 28.351 |
| 2009 | 110.356 | 277.232 | 70.462 | 39.894 |
| 2010 | 129.552 | 231.848 | 74.261 | 55.291 |
| 2011 | 136.961 | 233.082 | 68.309 | 68.652 |
| 2012 | 142.844 | 268.674 | 65.910 | 76.934 |
| 2013 | 166.403 | 310.101 | 69.891 | 96.512 |
| 2014 | 180.209 | 342.839 | 75.816 | 104.393 |
| 2015 | 216.174 | 333.240 | 112.492 | 103.682 |
| 2016 | 237.271 | 328.971 | 134.301 | 102.970 |
| 2017 | 223.074 | 323.596 | 121.656 | 101.418 |
| Total 2003-2017 | 1.764.618 | 3.386.381 | 912.256 | 852.362 |

| Composición de solicitudes | % solicitudes de contratos indefinidos | | % de beneficios con derecho | |
|----------------------------|--|-------------|-----------------------------|---------------|
| | Con derecho | Sin derecho | Optan a FS | No optan a FS |
| 2003 | 21,8 | 78,2 | 78,4 | 21,6 |
| 2004 | 22,5 | 77,5 | 68,4 | 31,6 |
| 2005 | 23,5 | 76,5 | 56,5 | 43,5 |
| 2006 | 25,1 | 74,9 | 51,5 | 48,5 |
| 2007 | 24,2 | 75,8 | 46,2 | 53,8 |
| 2008 | 21,0 | 79,0 | 58,6 | 41,4 |
| 2009 | 28,5 | 71,5 | 63,8 | 36,2 |
| 2010 | 35,8 | 64,2 | 57,3 | 42,7 |
| 2011 | 37,0 | 63,0 | 49,9 | 50,1 |
| 2012 | 34,7 | 65,3 | 46,1 | 53,9 |
| 2013 | 34,9 | 65,1 | 42,0 | 58,0 |
| 2014 | 34,5 | 65,5 | 42,1 | 57,9 |
| 2015 | 39,3 | 60,7 | 52,0 | 48,0 |
| 2016 | 41,9 | 58,1 | 56,6 | 43,4 |
| 2017 | 40,8 | 59,2 | 54,5 | 45,5 |
| Total 2003-2017 | 34,3 | 65,7 | 51,7 | 48,3 |

Fuente: AFC.

CUADRO 5B. SOLICITUDES PLAZO FIJO Y USO DEL FONDO SOLIDARIO (FS)

| Número de solicitudes | Acceso a Fondo Solidario | | Trabajadores con Derecho | |
|------------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------|
| | Con derecho | Sin derecho | Optan a FS | No optan a FS |
| 2009 | 31.769 | 260.599 | 7.281 | 24.488 |
| 2010 | 92.910 | 532.824 | 30.536 | 62.374 |
| 2011 | 83.452 | 567.779 | 19.909 | 63.543 |
| 2012 | 87.225 | 567.243 | 18.323 | 68.902 |
| 2013 | 90.349 | 592.265 | 17.758 | 72.591 |
| 2014 | 88.403 | 642.503 | 16.263 | 72.140 |
| 2015 | 114.891 | 582.408 | 33.276 | 81.615 |
| 2016 | 140.682 | 552.474 | 44.966 | 95.716 |
| 2017 | 137.651 | 540.826 | 44.876 | 92.775 |
| Total 2003-2017 | 867.332 | 4.838.921 | 233.188 | 634.144 |

| Composición de solicitudes | % solicitudes de contratos indefinidos | | % de beneficios con derecho | |
|----------------------------|--|-------------|-----------------------------|---------------|
| | Con derecho | Sin derecho | Optan a FS | No optan a FS |
| 2009 | 10,9 | 89,1 | 22,9 | 77,1 |
| 2010 | 14,8 | 85,2 | 32,9 | 67,1 |
| 2011 | 12,8 | 87,2 | 23,9 | 76,1 |
| 2012 | 13,3 | 86,7 | 21,0 | 79,0 |
| 2013 | 13,2 | 86,8 | 19,7 | 80,3 |
| 2014 | 12,1 | 87,9 | 18,4 | 81,6 |
| 2015 | 16,5 | 83,5 | 29,0 | 71,0 |
| 2016 | 20,3 | 79,7 | 32,0 | 68,0 |
| 2017 | 20,3 | 79,7 | 32,6 | 67,4 |
| Total 2003-2017 | 15,2 | 84,8 | 26,9 | 73,1 |

Fuente: AFC.

CUADRO 6. MONTOS DE LOS BENEFICIOS PAGADOS

| Total | Contrato Plazo Fijo | | Contrato Indefinido | | Fallecidos y Pensionados | |
|----------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|--------------------------|--------|
| | Sólo CIC | Fondo Solidario | Sólo CIC | Fondo Solidario | | |
| Total en MM\$ de cada año | | | | | | |
| 2003 | 5.045 | 4.999 | 30 | 8 | 7 | |
| 2004 | 31.777 | 26.055 | 3.681 | 1.942 | 99 | |
| 2005 | 58.328 | 38.922 | 13.615 | 5.496 | 295 | |
| 2006 | 90.245 | 53.329 | 28.489 | 7.902 | 526 | |
| 2007 | 112.707 | 54.926 | 45.619 | 11.274 | 889 | |
| 2008 | 146.078 | 67.906 | 62.066 | 14.541 | 1.565 | |
| 2009 | 214.951 | 80.146 | 912 | 99.067 | 32.678 | 2.148 |
| 2010 | 219.537 | 72.432 | 4.316 | 103.196 | 36.471 | 3.123 |
| 2011 | 250.946 | 85.519 | 3.003 | 124.408 | 34.254 | 3.763 |
| 2012 | 299.527 | 95.931 | 2.858 | 160.372 | 34.331 | 6.035 |
| 2013 | 369.820 | 110.326 | 2.931 | 209.336 | 38.733 | 8.494 |
| 2014 | 475.548 | 138.693 | 2.928 | 268.929 | 46.381 | 18.616 |
| 2015 | 591.600 | 139.439 | 11.792 | 320.970 | 96.314 | 23.085 |
| 2016 | 694.223 | 139.147 | 19.790 | 359.330 | 148.268 | 27.688 |
| 2017 | 695.200 | 139.417 | 21.105 | 367.283 | 135.909 | 31.486 |

| Promedio por solicitud (pesos de cada año) | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| 2003 | 45.090 | 45.014 | | 57.180 | 73.039 | 39.380 |
| 2004 | 70.779 | 65.174 | | 91.061 | 264.320 | 69.666 |
| 2005 | 89.989 | 75.241 | | 123.289 | 324.500 | 84.302 |
| 2006 | 110.770 | 87.333 | | 164.253 | 306.379 | 108.889 |
| 2007 | 126.533 | 87.642 | | 199.132 | 391.873 | 143.968 |
| 2008 | 147.936 | 103.948 | | 217.393 | 361.698 | 184.791 |
| 2009 | 196.910 | 116.611 | 125.282 | 312.391 | 463.766 | 227.219 |
| 2010 | 220.074 | 121.694 | 141.336 | 359.393 | 491.114 | 299.514 |
| 2011 | 243.194 | 135.460 | 150.825 | 412.310 | 501.455 | 354.912 |
| 2012 | 276.078 | 150.801 | 155.972 | 464.028 | 520.880 | 318.458 |
| 2013 | 313.970 | 165.940 | 165.027 | 514.829 | 554.194 | 452.688 |
| 2014 | 364.887 | 194.073 | 180.012 | 601.320 | 611.762 | 377.455 |
| 2015 | 452.379 | 209.991 | 354.378 | 734.615 | 856.186 | 378.185 |
| 2016 | 532.544 | 214.671 | 440.105 | 831.897 | 1.103.998 | 626.418 |
| 2017 | 547.582 | 220.039 | 470.306 | 864.167 | 1.117.161 | 708.561 |

Fuente: AFC.

CUADRO 7. FLUJOS DEL PATRIMONIO
(Millones de pesos nominales)

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Cotizaciones | 471.538 | 561.835 | 666.820 | 785.258 | 893.872 | 974.033 | 1.053.916 | 1.135.589 | 1.206.665 |
| Aporte Estatal | 8.334 | 8.396 | 8.645 | 8.947 | 9.103 | 9.480 | 9.902 | 10.301 | 10.520 |
| Retiros | -216.220 | -220.876 | -255.750 | -291.067 | -370.443 | -491.481 | -594.613 | -706.755 | -715.416 |
| Rentabilidad | 87.641 | 107.822 | 167.588 | 144.903 | 242.822 | 478.799 | 276.662 | 360.172 | 195.081 |
| Comisión | -6.802 | -9.750 | -12.357 | -15.758 | -18.725 | -19.544 | -22.896 | -26.021 | -28.952 |
| Saldo al Cierre | 1.526.712 | 1.974.140 | 2.549.086 | 3.181.369 | 3.937.998 | 4.889.284 | 5.612.254 | 6.385.540 | 7.053.438 |

Fuente: AFC

3. ESTUDIO DEL MINTRAB SOBRE PERSONAS DESEMPLEADAS O INACTIVAS Y SUS BARRERAS DE ACCESO AL TRABAJO

GRUPO 1: DESEMPLEADOS, INACTIVOS DISPONIBLES PARA TRABAJAR Y EMPLEADOS MARGINALMENTE.

| Grupo | Variables de entrada | | | | | | | | Describiendo las variables | |
|---|---|---------------------------|-------------------------------------|----------|-------------------------|------------------------|---|----------------------------------|----------------------------|------------------|
| | Responsabilidades familiares o de cuidado | Estado debido a educación | (Sensación de estar) poco demandado | Jubilado | Sin experiencia laboral | Bajo nivel educacional | No dispuesto a cambiar su situación laboral | Sin experiencia laboral reciente | % de población objetivo | Personas (miles) |
| Personas poco demandadas con experiencia laboral | 0 | 5 | 100 | 0 | 1 | 24 | 0 | 4 | 46 | 819 |
| Desempleados y empleados marginalmente, en parte no dispuesto a cambiar su situación laboral | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 54 | 0 | 20 | 348 |
| Mujeres inactivas y desempleadas, con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 94 | 2 | 34 | 0 | 0 | 25 | 0 | 39 | 16 | 283 |
| Jóvenes inactivos y desempleados con al menos educación media | 0 | 72 | 0 | 0 | 64 | 4 | 0 | 1 | 14 | 249 |
| Mujeres inactivas sin experiencia laboral, principalmente con responsabilidades familiares y de cuidado, con educación básica a media | 76 | 0 | 0 | 0 | 100 | 49 | 0 | 0 | 3 | 46 |
| Jubilados inactivos, principalmente con educación media y superior | 7 | 0 | 26 | 100 | 0 | 18 | 0 | 36 | 2 | 38 |
| Población objetivo | 17 | 13 | 52 | 2 | 12 | 23 | 10 | 9 | 100 | 1784 |

| Grupo | Describiendo las variables | | | | | | | | |
|---|----------------------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | % de hombres | Edad promedio | De 15 a 24 años | De 25 a 34 años | De 35 a 44 años | De 45 a 54 años | De 55 a 69 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
| Personas poco demandadas con experiencia laboral | 52 | 40 | 21 | 23 | 17 | 19 | 21 | 7 | 5 |
| Desempleados y empleados marginalmente, en parte no dispuesto a cambiar su situación laboral | 37 | 41 | 22 | 18 | 15 | 19 | 26 | 9 | 8 |
| Mujeres inactivas y desempleadas, con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 6 | 43 | 9 | 20 | 24 | 26 | 21 | 7 | 5 |
| Jóvenes inactivos y desempleados con al menos educación media | 51 | 22 | 79 | 17 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Mujeres inactivas sin experiencia laboral, principalmente con responsabilidades familiares y de cuidado, con educación básica a media | 14 | 40 | 23 | 14 | 17 | 24 | 21 | 7 | 4 |
| Jubilados inactivos, principalmente con educación media y superior | 57 | 64 | 0 | 0 | 0 | 5 | 94 | 34 | 53 |
| Población objetivo | 41 | 39 | 27 | 20 | 15 | 17 | 21 | 7 | 6 |

| Grupo | Describiendo las variables | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|---|-------------------|----------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|----------------------------------|
| | % de desempleados | % de desempleados sin experiencia laboral | % de trabajadores | % de inactivos | % de "no empleados" desalentados | % de personas que buscaron trabajo | Sin ocupación (previa) | Ocupaciones básicas (CIUO 88: 9) | Ocupaciones calificadas (CIUO 88: 4 a 8) | Ocupaciones técnicas (CIUO 88: 3) | Ocupaciones profesionales (CIUO 88: 4) | Otras ocupaciones (CIUO 88: 0,1) |
| Personas poco demandadas con experiencia laboral | 43 | 0 | 27 | 30 | 6 | 50 | 1 | 32 | 48 | 11 | 7 | 1 |
| Desempleados y empleados marginalmente, en parte no dispuesto a cambiar su situación laboral | 22 | 0 | 66 | 12 | 1 | 27 | 0 | 38 | 48 | 9 | 5 | 1 |
| Mujeres inactivas y desempleadas, con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 13 | 0 | 6 | 82 | 2 | 15 | 0 | 39 | 49 | 9 | 3 | 0 |
| Jóvenes inactivos y desempleados con al menos educación media | 10 | 19 | 8 | 64 | 1 | 30 | 64 | 12 | 19 | 4 | 1 | 0 |
| Mujeres inactivas sin experiencia laboral, principalmente con responsabilidades familiares y de cuidado, con educación básica a media | 0 | 8 | 0 | 92 | 1 | 9 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jubilados inactivos, principalmente con educación media y superior | 5 | 0 | 0 | 95 | 5 | 5 | 0 | 12 | 39 | 15 | 20 | 14 |
| Población objetivo | 28 | 3 | 27 | 42 | 4 | 35 | 12 | 30 | 43 | 9 | 5 | 1 |

GRUPO 2: NO TRABAJANDO

| Grupo | Variables de entrada | | | | | | | | Describiendo las variables | |
|---|----------------------|---|------------------------|---------------------------|----------|-------------------------|--|--------------------------|----------------------------|------------------|
| | Health reasons | Responsabilidades familiares o de cuidado | Bajo nivel educacional | Estado debido a educación | Jubilado | Sin experiencia laboral | Sin experiencia laboral reciente in the last 5 years | Available if offered job | % de población objetivo | Personas (miles) |
| Personas jóvenes estudiando y sin experiencia laboral | 0 | 1 | 13 | 94 | 0 | 100 | 0 | 7 | 26 | 1327 |
| Mujeres inactivas con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 9 | 100 | 27 | 1 | 4 | 0 | 50 | 22 | 23 | 1144 |
| Inactivos y desempleados disponibles para trabajar | 8 | 0 | 21 | 0 | 4 | 11 | 4 | 100 | 15 | 776 |
| Personas jóvenes estudiando y con experiencia laboral | 1 | 5 | 2 | 100 | 0 | 0 | 4 | 25 | 9 | 444 |
| Personas mayores, principalmente mujeres inactivas sin experiencia laboral reciente y con diversas barreras | 59 | 7 | 47 | 0 | 60 | 0 | 100 | 8 | 8 | 393 |
| Mujeres con responsabilidades familiares o de cuidado y sin experiencia laboral | 5 | 100 | 40 | 0 | 3 | 100 | 0 | 11 | 7 | 333 |
| Inactivos poco calificados, principalmente con algunos problemas de salud | 69 | 0 | 100 | 1 | 37 | 54 | 0 | 1 | 6 | 309 |
| Inactivos con algunos problemas de salud, en parte jubilados, todos con al menos educación media | 46 | 0 | 0 | 0 | 36 | 16 | 0 | 0 | 6 | 285 |
| Población objetivo | 15 | 31 | 26 | 34 | 11 | 39 | 20 | 26 | 100 | 5011 |

| Grupo | Describiendo las variables | | | | | | | | |
|---|----------------------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | % de hombres | Edad promedio | De 15 a 24 años | De 25 a 34 años | De 35 a 44 años | De 45 a 54 años | De 55 a 69 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
| Personas jóvenes estudiando y sin experiencia laboral | 52 | 19 | 94 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Mujeres inactivas con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 3 | 45 | 8 | 18 | 21 | 23 | 30 | 11 | 8 |
| Inactivos y desempleados disponibles para trabajar | 57 | 38 | 24 | 23 | 16 | 17 | 20 | 7 | 5 |
| Personas jóvenes estudiando y con experiencia laboral | 49 | 23 | 75 | 22 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Personas mayores, principalmente mujeres inactivas sin experiencia laboral reciente y con diversas barreras | 37 | 61 | 0 | 1 | 4 | 14 | 81 | 22 | 45 |
| Mujeres con responsabilidades familiares o de cuidado y sin experiencia laboral | 2 | 46 | 15 | 12 | 14 | 21 | 38 | 14 | 10 |
| Inactivos poco calificados, principalmente con algunos problemas de salud | 45 | 49 | 14 | 10 | 10 | 16 | 50 | 15 | 24 |
| Inactivos con algunos problemas de salud, en parte jubilados, todos con al menos educación media | 46 | 49 | 13 | 11 | 9 | 16 | 50 | 19 | 21 |
| Población objetivo | 36 | 37 | 40 | 13 | 10 | 13 | 25 | 8 | 10 |

| Grupo | Describiendo las variables | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|---|----------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|----------------------------------|
| | % de desempleados | % de desempleados sin experiencia laboral | % de inactivos | % de "no empleados" desalentados | % de personas que buscaron trabajo | Sin ocupación (previa) | Ocupaciones básicas (CIUO 88: 9) | Ocupaciones calificadas (CIUO 88: 4 a 8) | Ocupaciones técnicas (CIUO 88: 3) | Ocupaciones profesionales (CIUO 88: 4) | Otras ocupaciones (CIUO 88: 0,1) |
| Personas jóvenes estudiando y sin experiencia laboral | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujeres inactivas con responsabilidades familiares y de cuidado, con experiencia laboral | 3 | 0 | 97 | 1 | 3 | 0 | 38 | 49 | 9 | 4 | 0 |
| Inactivos y desempleados disponibles para trabajar | 56 | 7 | 37 | 7 | 64 | 11 | 28 | 44 | 9 | 6 | 1 |
| Personas jóvenes estudiando y con experiencia laboral | 5 | 0 | 95 | 0 | 6 | 0 | 31 | 55 | 10 | 4 | 0 |
| Personas mayores, principalmente mujeres inactivas sin experiencia laboral reciente y con diversas barreras | 1 | 0 | 99 | 2 | 1 | 0 | 35 | 47 | 7 | 6 | 4 |
| Mujeres con responsabilidades familiares o de cuidado y sin experiencia laboral | 0 | 0 | 100 | 1 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Inactivos poco calificados, principalmente con algunos problemas de salud | 0 | 0 | 100 | 1 | 0 | 54 | 24 | 21 | 0 | 0 | 0 |
| Inactivos con algunos problemas de salud, en parte jubilados, todos con al menos educación media | 0 | 0 | 100 | 1 | 1 | 16 | 18 | 42 | 11 | 10 | 3 |



Las firmas estampadas en esta hoja, corresponden y forman parte integrante del Informe Anual 2017 - 2018 de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

COMISIÓN DE USUARIOS
DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2017 - 2018