



COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2018 - 2019

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2018 - 2019

A decorative footer bar at the bottom of the page, consisting of a grey horizontal bar with a small blue square on the left side.

INFORME ANUAL 2018- 2019

TABLA DE CONTENIDOS

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	20
3.	USO DE LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA	25
3.1.	Solicitudes de prestaciones del Seguro de Cesantía	26
3.2.	Respecto a las exigencias para acceder a prestaciones de Cesantía	31
4.	SISTEMA DE INFORMACIÓN LABORAL, INTERMEDIACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL	41
4.1.	La intermediación laboral	41
4.2.	Intermediación y apresto laboral	50
5.	ASPECTOS OPERACIONALES RELEVANTES DEL SEGURO	55
5.1.	Procedimientos para el control de fraudes	55
5.2.	Cobranza de cotizaciones	60
5.3.	Cartola	60
5.4.	Cambios tecnológicos y la gestión de Seguro	60
5.5.	Satisfacción de clientes	62
5.6.	Programas del Ministerio de Desarrollo Social y Familia	63

6.	CAMBIOS LEGALES Y PROYECTOS DE REFORMA CON INCIDENCIA EN EL SEGURO DE CESANTÍA	67
6.1.	Estatuto de los asistentes de la educación pública	67
6.2.	Proyecto de ley sala cuna	68
6.3.	Proyecto de reforma previsional	68
7.	CONSIDERACIONES FINALES	73
7.1.	Comportamiento del Seguro y uso de los fondos	73
7.2.	Intermediación y formación laboral	78
7.3.	Operaciones relevantes del Seguro	80
7.4.	Cambios legales	82
ANEXOS		
1.	Actividades: invitados, comunicaciones y otros, periodo julio 2018 - junio 2019	87
2.	Estadísticas	91



Presentación

1. Presentación

La COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA -en adelante también la “Comisión de Usuarios” o simplemente la “Comisión”- presenta el Décimo Octavo (18°) Informe anual con las correspondientes evaluaciones sobre el funcionamiento del Seguro, tanto en sus prestaciones económicas, como en las relacionadas con la empleabilidad de los trabajadores cesantes, todo para el periodo comprendido entre julio de 2018 y junio de 2019.

Entre las materias en que la Comisión efectúa observaciones y consideraciones figuran las relativas al funcionamiento del Seguro, a cargo de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile). Asimismo, conoce y se pronuncia sobre la labor que desarrolla la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y también toma conocimiento de los programas de apresto que competen al SENCE con cargo a recursos del FCS, de forma entonces, que emite un parecer sobre el sistema de intermediación laboral y de las políticas de empleabilidad que impactan en el Seguro de Cesantía.

Teniendo presente las consideraciones del informe anual anterior (N° 17°), en esta ocasión el esquema de presentación es el siguiente:

- Acceso y uso de las prestaciones, en particular del Fondo de Cesantía Solidario (FCS).
- Nivel, cobertura actual del Seguro y sustentabilidad de los fondos de cesantía.
- Intermediación y Capacitación Laboral (SIL), incluyendo, la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), y los programas de apresto financiados por el FCS a cargo del SENCE.
- Gestión del seguro, sus mejoras, retos y experiencia de servicios. Entre otros aspectos se analizan: la situación actual de los rezagos y cotizaciones en exceso, así como de pagos mensuales por bajo monto con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC); las acciones de prevención de errores y fraudes; la evolución en el conocimiento del Seguro y de sus prestaciones por trabajadores y usuarios; el grado de coordinación de las instituciones involucradas con el Seguro y, el rol de la Comisión.

Destaca en el interés de la Comisión analizar los criterios de sostenibilidad financiera del Seguro, atendido que ello constituye un antecedente principal para determinar espacios para mejoras o in-

crementos en el nivel de las prestaciones (giros), ampliar la cobertura a sectores laborales no incorporados y que podrían estarlo, como ya se ha señalado en Informes anuales anteriores, así como acordar una eventual destinación de mayores recursos para apresto laboral, especialmente en el contexto de los cambios que experimenta el mercado laboral.

Se trata también, en el contexto señalado, que el Informe presente los retos de futuro que el Seguro enfrenta en sus dos dimensiones -prestaciones económicas e intermediación laboral-, conforme los requerimientos que establecen las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

8

Este Informe es el segundo que emite la Comisión con su actual integración. Son sus miembros: por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), entidad sindical más representativa, los señores José Manuel Díaz Zavala, Eric Campos Bonta y José Hermosilla Ramírez; por la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), entidad empresarial más representativa, 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.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión sesionó en total en veintio-

cho ocasiones, de las cuales doce fueron reuniones ordinarias y dieciséis extraordinarias. Adicionalmente, se contó con importantes informes escritos y reuniones con el Ministro del Trabajo y Previsión Social, el Subsecretario del Trabajo, el Superintendente de Pensiones, el Director Nacional del SENCE, el Director del Trabajo, el Secretario Ejecutivo de Chile Valora, el Director Asociado de la BNE, representantes del Ministerio de Desarrollo Social y, por cierto, la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

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

El informe cuenta con seis capítulos cuyos contenidos responden al esquema de trabajo arriba enunciado. A la vez, se integran dos anexos: en el Uno (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 Dos (2), se agrega el detalle estadístico.

Procede también dar cuenta que durante el año 2018 la Comisión efectuó un seminario, en que se contó con la presencia de autoridades, responsables, dirigentes y actores del sector. La actividad se desarrolló el 23 de marzo en la sede la OIT en Santiago, a cuyo Director, don Fabio Bertranou se agradece el apoyo que la Organización presta a las actividades de la Comisión. En dicho evento se presentó el Informe anual N° 17.

A su vez, durante el período en evaluación se ha reunido en una ocasión 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 normativa¹. Dicha muestra está disponible para quienes efectúen estudios e investigaciones, en <https://www.spensiones.cl/apps/bdp/index.php>

Cabe señalar, también, la importante colaboración que han prestado el Superintendente de Pensiones Sr. Osvaldo Macías Muñoz y su equipo, elaborando informes y efectuando presentaciones sobre temas de interés para el cumplimiento de las funciones de esta Comisión y de lo cual se da cuenta en este Informe.

Corresponde destacar el apoyo recibido de la AFC, que además de proporcionar espacio físico para las reuniones, colabora con apoyo técnico y profesional para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, lo que incluye informes y presentaciones de su Gerente General, gerentes de áreas y ejecutivos encargados de las estadísticas y datos del Seguro. En todo ello ha sido muy relevante el apoyo del abogado de la Administradora, don Saúl Melinao Gutiérrez quien, como en períodos anteriores, ha desempeñado la función de secretario abogado, facilitado enormemente el funcionamiento de la Comisión.

Durante este periodo, lamentamos la partida de don PATRICIO CALVO EBENS-PERGER, fallecido el 1 de abril de 2019, quien desempeñó el cargo de Gerente General de la AFC desde su establecimiento en el año 2002. El señor Calvo fue un directivo siempre disponible a colaborar con las actuaciones de esta Comisión, en la cual reconocía, más allá de lo dispuesto en la normativa, una instancia adecuada para considerar el funcionamiento del Seguro. La Comisión rinde un sentido homenaje a su memoria.

1. Art. 34 C, de la Ley 19728.



Análisis del comportamiento del Seguro de Cesantía

2. Análisis del comportamiento del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía cubre a la mayoría de los trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo, con independencia del tipo de relación contractual acordada (a plazo, por obra o servicio determinado o indefinido). Se excluyen del seguro los funcionarios del sector público, municipal, de universidades del Estado, fuerzas armadas, policías y quienes se desempeñan por cuenta propia. También quedan excluidos los trabajadores de casa particular ², aprendices, trabajadores menores de 18 años, y los pensionados, salvo que la jubilación tenga su origen en invalidez parcial.

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 55% de los ocupados en 2018 (esto es, algo más de 4,8 millones de trabajadores), según datos del INE y del Seguro de Cesantía. No obstante, en los últimos años se han evidenciado variaciones marginales de su cobertura, por lo que

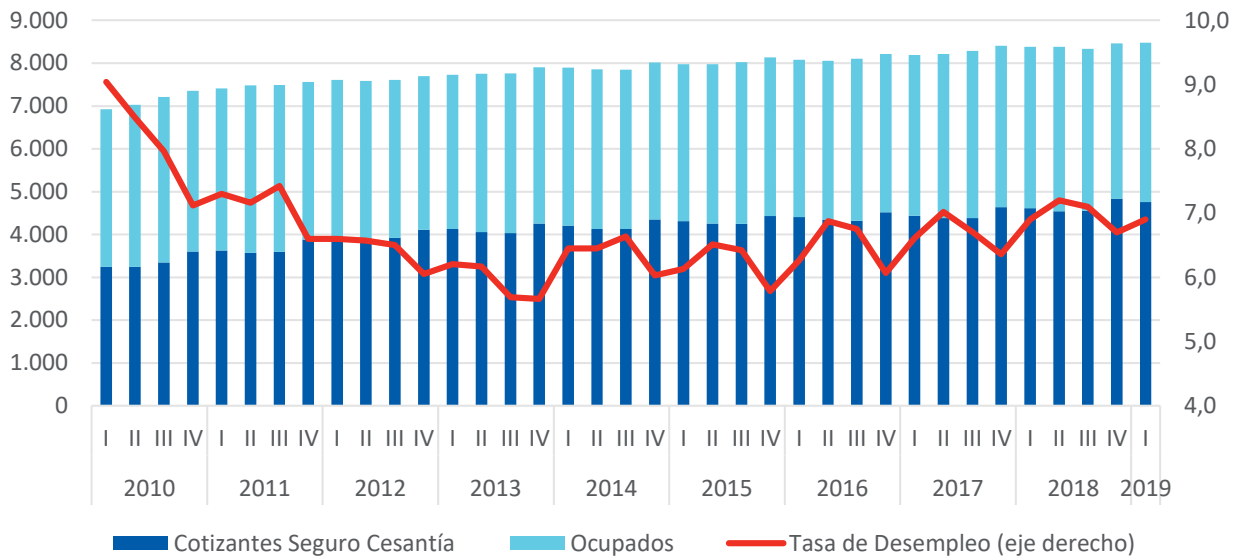
se puede decir que se está en un régimen de estabilidad y que sólo aumentará significativamente la proporción de trabajadores cubiertos en la medida que se extienda la obligación de cotizar a aquellos hasta hoy eximidos de hacerlo y que no cuentan con un mecanismo de protección por desempleo específico.

Al respecto, quienes no están cubiertos por este Seguro alcanzaron, en promedio durante 2018, a 3,7 millones de trabajadores. De éstos se estima, de acuerdo con 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 660 mil a trabajadores directos de la administración pública (8% del total de ocupados).

De esta forma, siendo el Seguro de cobertura importante, no deja de ser parcial, ya que hay un número relevante de trabajadores/as que no están afectos a sus normas. Esta problemática es un desafío no menor para las políticas públicas, que es necesario abordar a futuro.

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

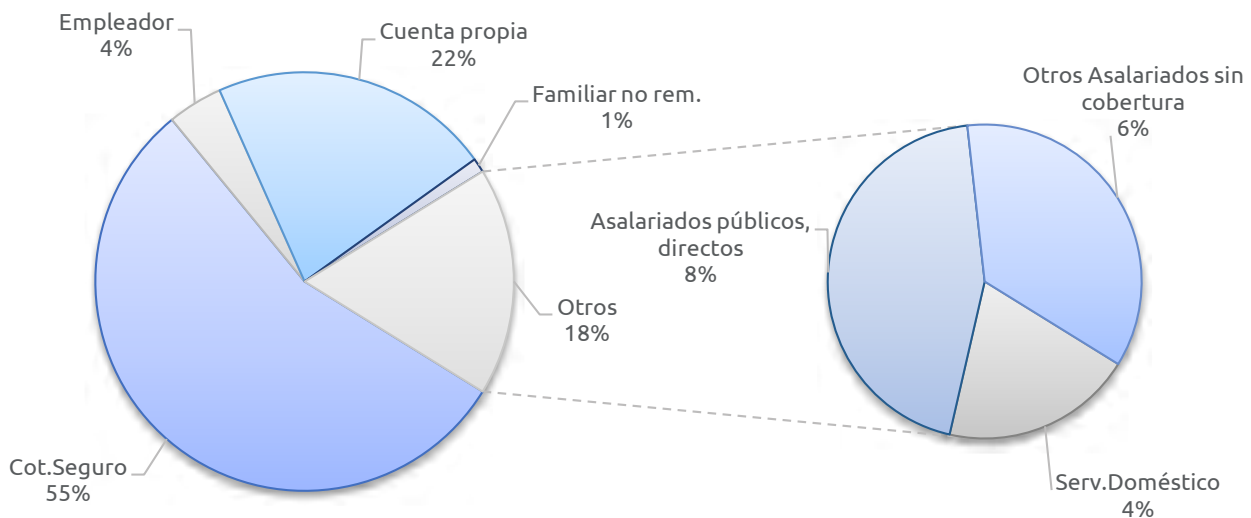
EVOLUCIÓN OCUPADOS



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 2018, SEGÚN OCUPACIÓN



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

Nota: (1) Otros: Considera 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 efectuadas en sus modalidades

de retiros desde las cuentas individuales, como aquellas complementadas por el uso del FCS.

Por último, se incorpora un breve análisis respecto a las prestaciones y la tasa de desempleo regional.

2.1. AFILIADOS AL SEGURO DE CESANTÍA

A diciembre de 2018 los afiliados al Seguro totalizaron más de 9,8 millones de personas, evidenciándose una expansión a tasas de 4% promedio anual los últimos cinco años. Sin embargo, es necesario destacar el avance de quienes, estando afiliados, no cotizan -descontando a aquellos casos en que los afiliados dejan de hacerlo porque completan 11 años en

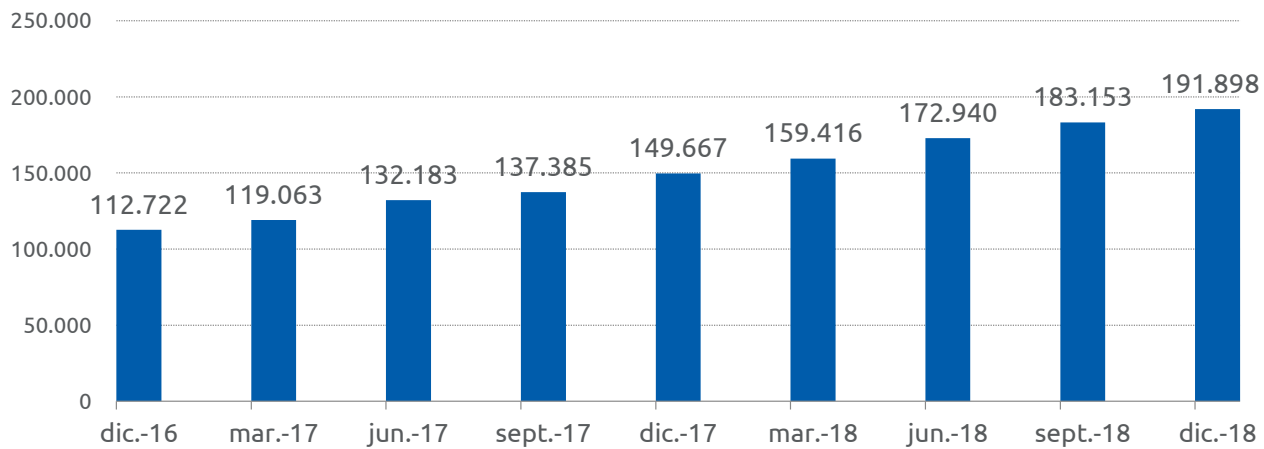
una misma relación laboral, en cuyo caso la ley establece que dejan de cotizar a sus cuentas de capitalización individual no obstante sus empleadores deben continuar aportando por el 0,8% al FCS, los que, en igual periodo, han aumentado a tasas de 5,0% promedio anual, equiparando a quienes sí lo hacen.

	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	4.412.591	49%
2017	9.401.809	4.637.496	4.614.646	49%
2018	9.810.229	4.815.116	4.803.215	49%
mar-19	9.885.060	4.758.053	4.925.946	50%

Fuente: Elaboración a partir de la información de la AFC.

Nota: La cifra de "No Cotizantes" no considera los afiliados que cumplen 11 años en una misma relación laboral.

AFILIADOS CON 11 AÑOS O MÁS EN UNA MISMA RELACIÓN LABORAL

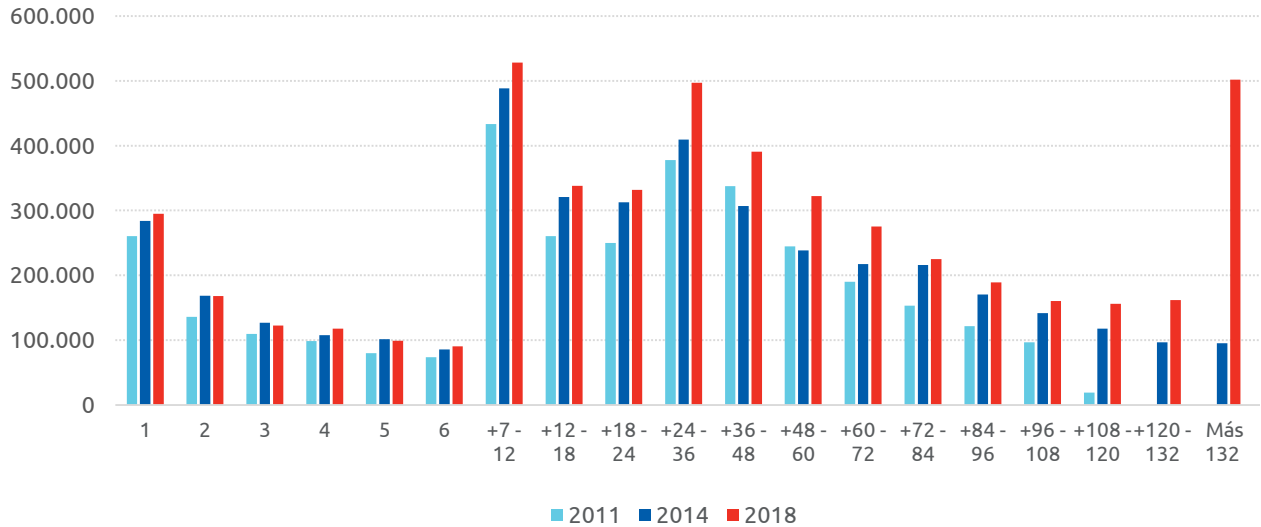


Fuente: Elaboración a partir de la información de la AFC.

Si bien 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.). No obstante, los periodos sin cotización han aumentado-, las cifras revelan que entre 2014 y 2018, en promedio, entre los afiliados que no cotizaron, un 31% no lo hizo por un periodo de hasta 12 meses (1.393.430 personas); 25% no lo hizo por un periodo entre 13 y 36 meses (1.117.456 personas); 19% se mantuvo sin cotizar por un periodo de 37 a 72 meses (876.437 personas), y 25% no lo hizo por periodos de más de 72 meses (1.114.529 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 dejan de cotizar 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.

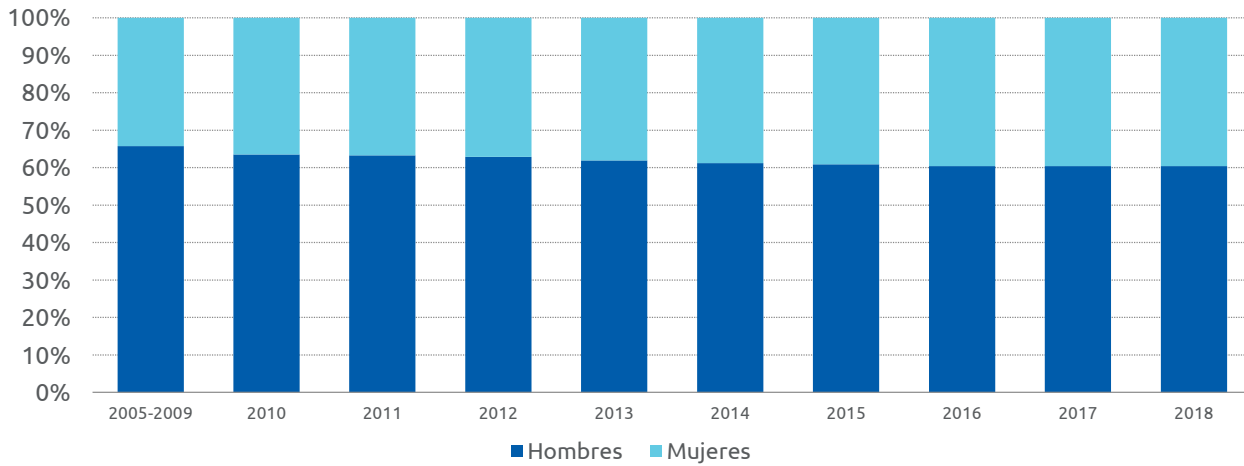
2.2. COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA

A diciembre de 2018 los cotizantes al Seguro de Cesantía alcanzaron a 4.840.782 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 2018 éstos fueron 34% más que el registro de 2010 y un número 4% mayor respecto del año anterior (2017). Mientras que a marzo del presente año alcanzaron a 4.758.053, cifra inferior en

1,7% respecto del registro de diciembre de 2018.

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 se estabilizó en 40% desde 2016 a la fecha.

COTIZANTES SEGÚN GÉNERO

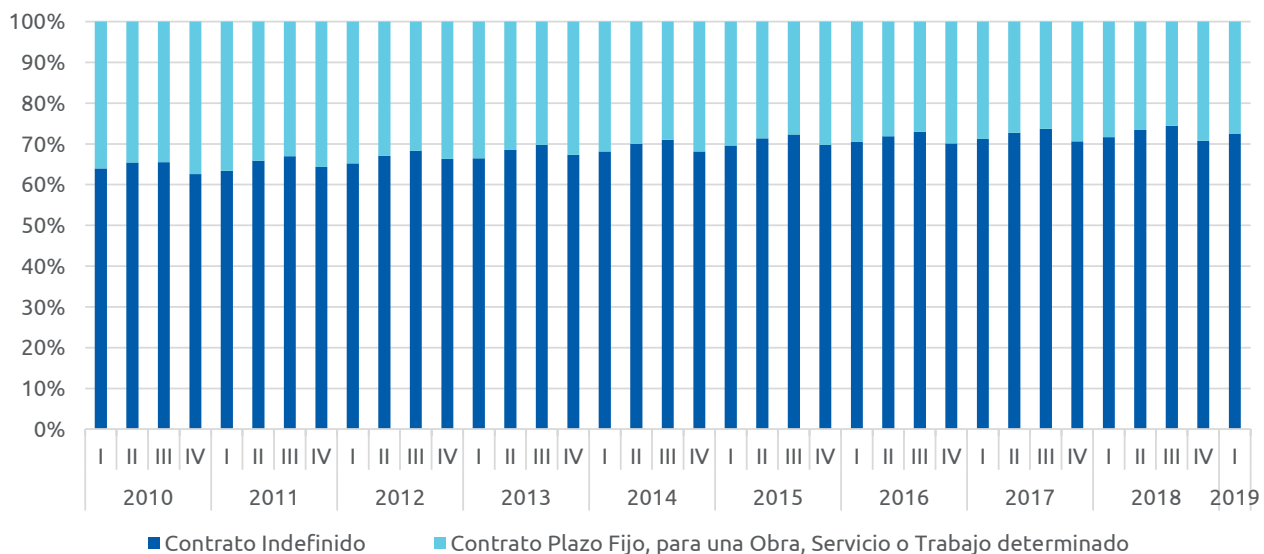


Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

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% de los cotizantes totales en 2010 a aproximadamente el 73% de éstos en 2018 (de los cuales 59% fueron hombres y 41% mujeres).³

COTIZANTES SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL



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

3. En el caso de los contratos a plazo fijo, la participación femenina fluctuó en torno al 34%.

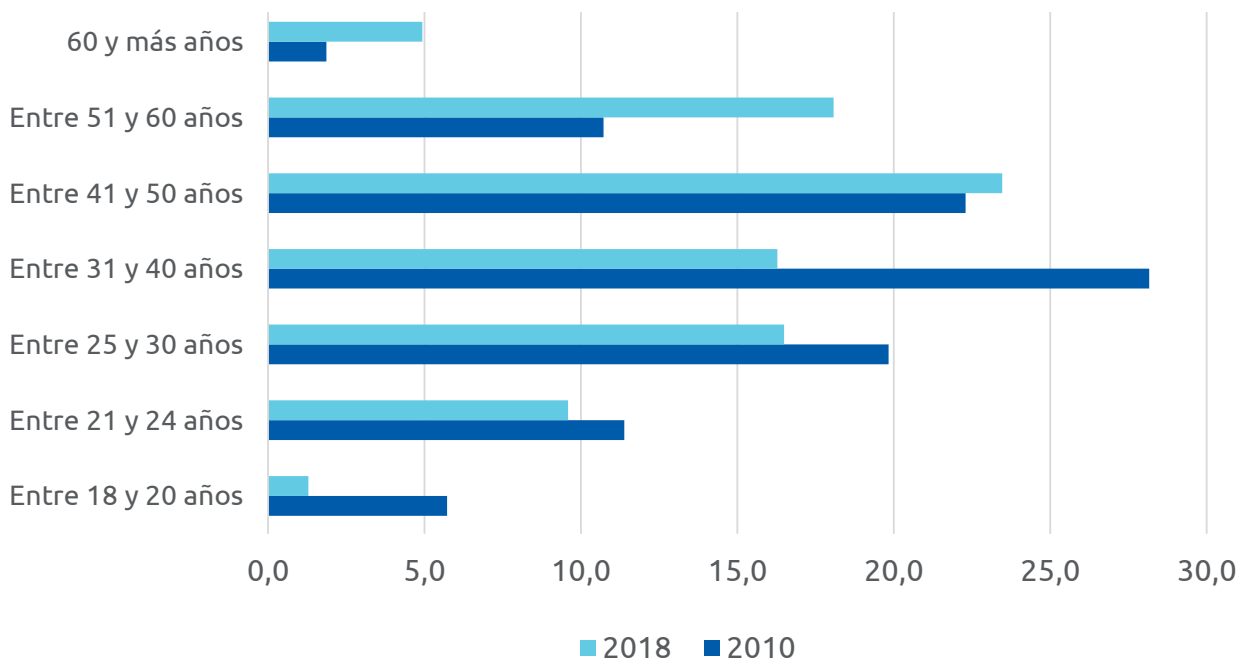
Desde el punto de vista etario, se aprecia un envejecimiento de los trabajadores activos en el sistema. Entre 2010 y 2018 los cotizantes con 51 años o más aumentaron su participación en 10,4 puntos porcentuales, mientras que la participación de trabajadores entre 18 y 30 años disminuyó en 9,6 puntos 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 2018, resalta el aumento en la participación de trabajadores cotizando con rentas sobre \$ 800.000 (desde 14% en 2010 a 35% en 2018) y la menor participación de trabajadores con rentas iguales o menores a \$300.000 (desde 46,5% en 2010 a 15,4%

del total en 2018). Respecto de esto último, cabe indicar 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 \$288.000 en 2018.

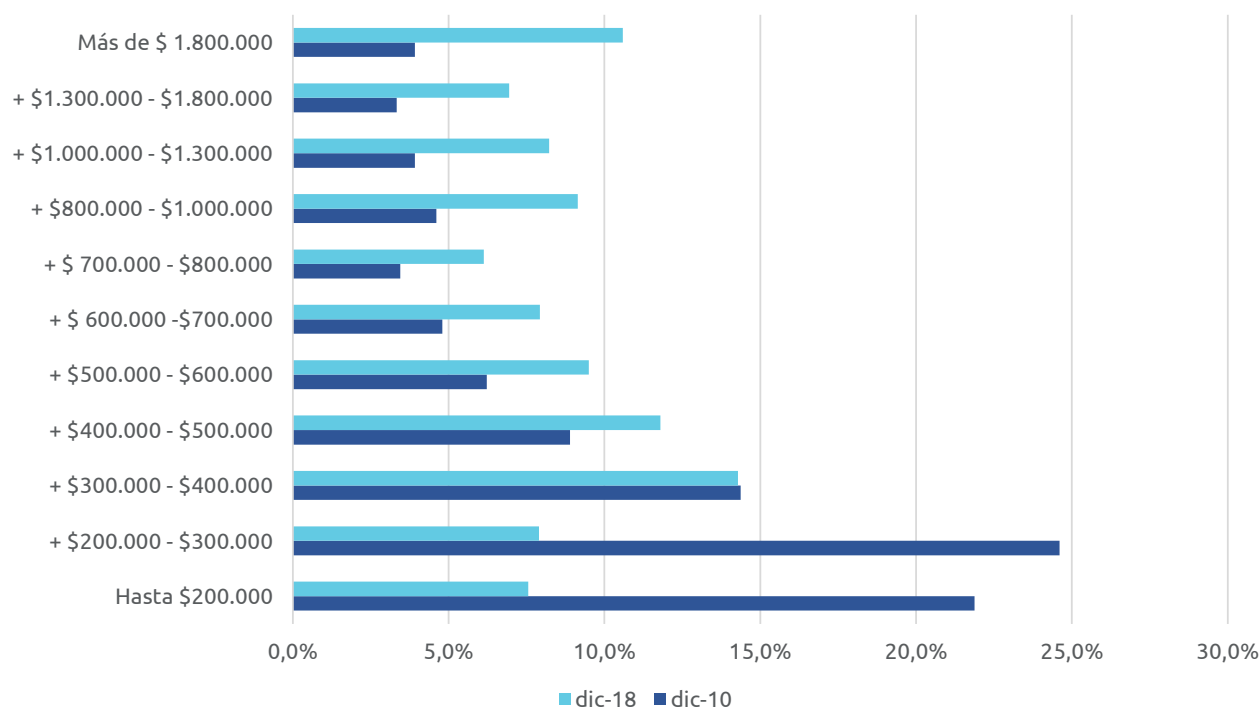
No obstante lo anterior, en diciembre de 2018 el 11,6% de los trabajadores cotizó por una renta inferior a la mínima (560.664 personas), lo cual es señal de que su condición laboral se realiza en jornadas parciales; 3,2% de los trabajadores (154.245 personas) cotizó por el ingreso mínimo vigente, y 3,2% de los trabajadores cotizó de acuerdo a un ingreso imponible igual o superior al tope prevaleciente (117,5 UF a diciembre del año anterior), lo cual podría deberse a la existencia de más de un empleo. Estas participaciones no han variado significativamente en los últimos años.

DISTRIBUCION DE COTIZANTES POR EDAD



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

DISTRIBUCIÓN DE COTIZANTES SEGÚN TRAMO DE RENTA IMPONIBLE



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

2.3. EVOLUCIÓN DE LOS FONDOS DE CESANTÍA

Según reporta la Superintendencia de Pensiones, a diciembre de 2018 el valor del patrimonio de los fondos de cesantía acumulados alcanzó un total de \$ 8.047 miles de millones (US\$11.496 millones). El 66% de este patrimonio correspondió a los montos acumulados en las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), 33% a los del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y 1% a rezagos⁴. En doce meses, el patrimonio de los fondos registró un incremento real de 11%, (compuesto por un avance de 10% en el caso del fondo CIC y de 12% en los montos del FCS), lo cual fue explicado tanto por las cotizaciones

y aportes fiscales, como por la rentabilidad obtenida en el período.

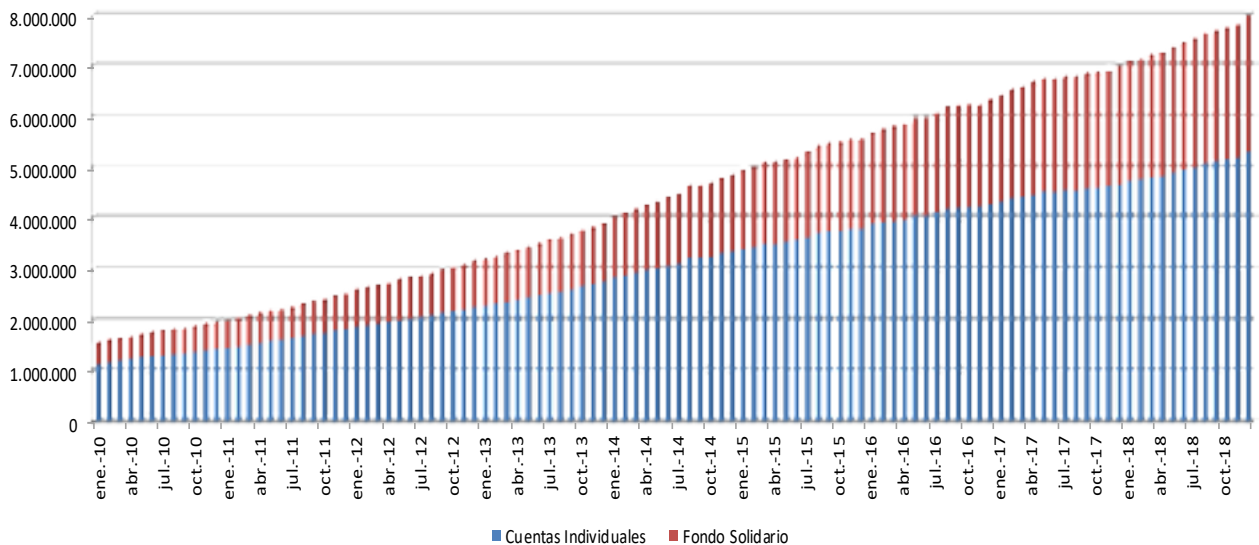
Así, al cierre de marzo del presente año, los Fondos de Cesantía, mantenidos tanto en CIC como en el FCS, registraban incrementos reales de 13% y 15%, respectivamente, respecto del mismo mes del año 2018. De esta forma, se constata el creciente aumento de los recursos, a pesar de la evolución al alza experimentada por las prestaciones de cesantía otorgadas en el tiempo, en particular a partir de la reforma del año 2015.

4. Rezago es toda recaudación suficientemente documentada que se reciba por concepto de cotizaciones, aportes regularizados 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° 19. <http://www.spensiones.cl/compendio-afc/#9-1496760203738>.

		Fondos de Cesantía (miles de millones de \$)		
		Cuentas Individuales (CIC)	Solidario	Patrimonio
diciembre	2014	3.345	1.503	4.889
	2015	3.805	1.764	5.612
	2016	4.275	2.055	6.386
	2017	4.667	2.317	7.053
	2018	5.306	2.661	8.047
marzo	2019	5.533	2.809	8.423
		Variación real (% anual)		
diciembre	2015	9%	13%	10%
	2016	9%	13%	11%
	2017	7%	11%	9%
	2018	10%	12%	11%
marzo	2019	13%	15%	13%

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

PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE CESANTÍA MM\$

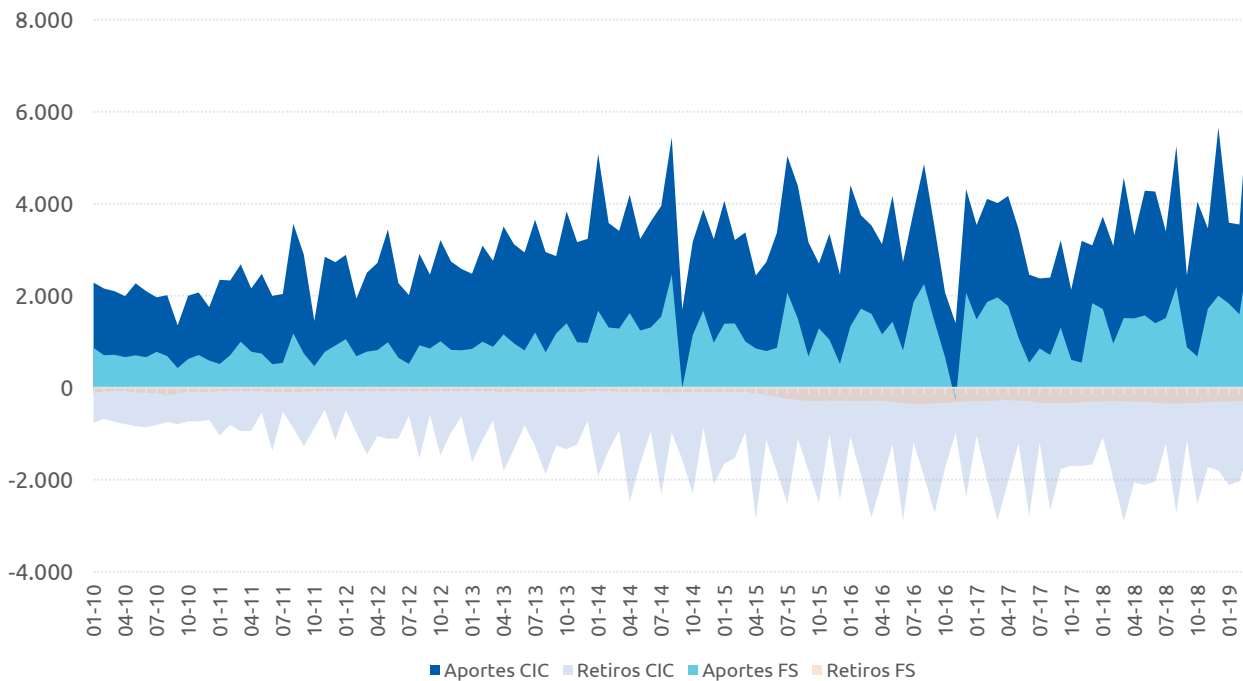


Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

En relación con el FCS, se observó que durante 2018 los aportes y rentabilidad obtenida ascendieron a \$479,3 miles de millones, cifra 21% superior en términos reales al registro de 2017; mientras que los egresos fueron de \$115,1 miles de millones, 4% superiores (en términos reales) a lo girado el año anterior. Con todo, los retiros representaron el 24% de lo acumulado en el año (versus el 28% que representaron en 2017).

En tanto, en el caso de los fondos de las CIC, los aportes y rentabilidad obtenida en 2018 alcanzaron a \$1.290 miles de millones, esto es, 40% superior (en términos reales) al registro del año anterior; y egresos por \$632,6 miles de millones, los que fueron 3% superiores (en términos reales) a la cifra de 2017.

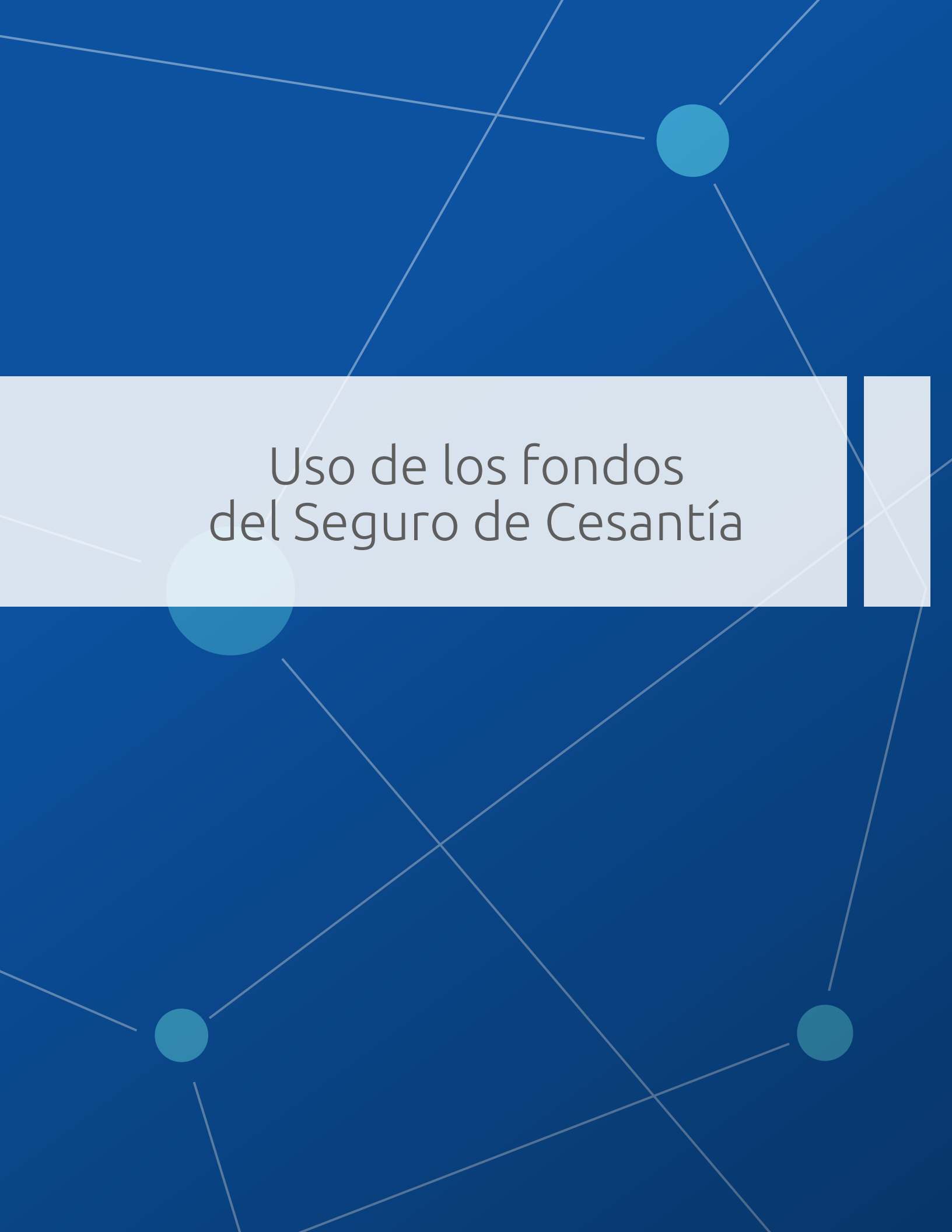
EVOLUCIÓN APORTES Y RETIROS FONDOS DE CESANTÍA (CIFRAS MENSUALES, MILES DE UF)



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

Notas: (1) Como aportes 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 (CIC) y el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Al respecto es importante recordar que el sistema impone restricciones al uso de los fondos, ya sean de acumulación individual o de aportes solidarios. En el primer caso, se tiene derecho a una prestación con cargo a la CIC, cualquiera sea la causal de terminación del contrato de trabajo (prestación a todo evento), siempre que se reúnan los siguientes requisitos: que el trabajador con contrato indefinido registre en la CIC un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho.

En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la CIC un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho. En ambos casos el trabajador debe encontrarse cesante al momento de la solicitud de la prestación.

En el segundo caso, para tener derecho a recibir prestaciones del FCS los trabajadores deben cumplir los siguientes requisitos: registrar 12 cotizaciones mensuales en el FCS desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato, siendo las tres últimas cotizaciones realizadas continuas y con el mismo empleador; que el contrato de trabajo termine por vencimiento del plazo convenido; conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; caso fortuito o fuerza mayor; necesidades de la empresa; desahucio escrito del empleador o procedimiento concursal de liquidación del empleador; que los recursos de su cuenta individual sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en la ley, y encontrarse cesante al momento de la solicitud.

Un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al FCS, en un período de cinco años. El derecho a percibir la prestación cesará por el solo ministerio de la ley, una vez obtenido un nuevo empleo.

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 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 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.

3.1. SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA

A diciembre de 2018 los afiliados al Seguro totalizaron más de 9,8 millones de personas, evidenciándose una expansión a tasas de 4% promedio anual los últimos cinco años. Sin embargo, es necesario destacar el avance de quienes, estando afiliados, no cotizan -descontando a aquellos casos en que los afiliados dejan de hacerlo porque completan 11 años en

una misma relación laboral, en cuyo caso la ley establece que dejan de cotizar a sus cuentas de capitalización individual no obstante sus empleadores deben continuar aportando por el 0,8% al FCS, los que, en igual periodo, han aumentado a tasas de 5,0% promedio anual, equiparando a quienes sí lo hacen.

NÚMERO DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES SEGURO DE CESANTÍA

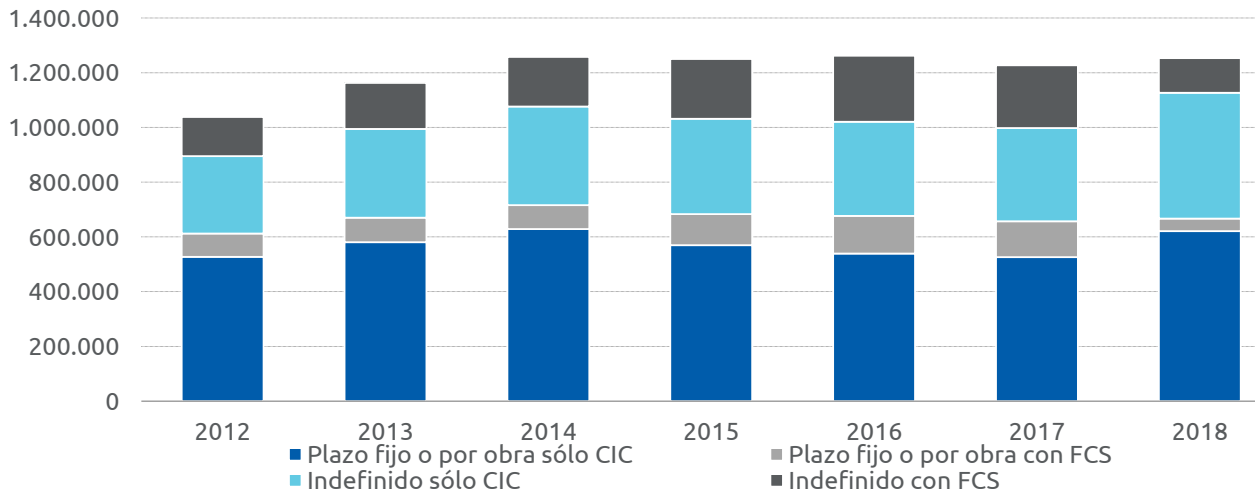
	año 2014	año 2015	año 2016	año 2017	año 2018
Solicitudes recibidas (aceptadas + rechazadas)	1.483.021	1.491.715	1.486.369	1.435.847	1.471.984
Total Solicitudes aceptadas	1.303.590	1.307.971	1.305.385	1.269.688	1.300.234
Total Solicitudes rechazadas	179.431	183.744	180.984	166.159	171.750
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	12,1%	12,3%	12,2%	11,6%	11,7%
Cotizaciones insuficientes	83,8%	85,5%	83,6%	82,7%	83,5%
Afiliado no esta cesante	8,5%	7,3%	7,0%	6,7%	5,1%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	1,1%	1,0%	1,7%	2,3%	2,2%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	4,7%	4,6%	5,8%	5,9%	6,8%
Otros motivos	1,9%	1,6%	2,0%	2,4%	2,3%

FUENTE: AFL.

Aun cuando presenta una tendencia decreciente en el tiempo, quienes hacen mayor uso del Seguro son los trabajadores con modalidad contractual por plazo fijo (57% en 2014 vs. 53,2% en 2018), resaltando que dicha prestación se realiza principalmente con cargo a los fondos acumulados en sus cuentas individuales. En efecto, de las 667.056 solicitudes cursadas en 2018 por beneficiarios cuya última modalidad contractual había sido a plazo fijo o por obra, el 93% hizo uso exclusivamente de los fondos acumula-

dos en sus cuentas individuales. Una situación similar, aunque menos marcada, ocurre por parte de quienes solicitan las prestaciones y su última modalidad contractual era de carácter indefinido. De las 585.849 solicitudes de este tipo de beneficio aceptadas en 2018, el 78% de ellas lo hizo exclusivamente contra el uso de los recursos de sus cuentas individuales. En otras palabras, en ambos casos y a pesar de las reformas efectuadas, se continúa observando el bajo uso de los recursos existentes en el FCS.

SOLICITUDES ACEPTADAS DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA



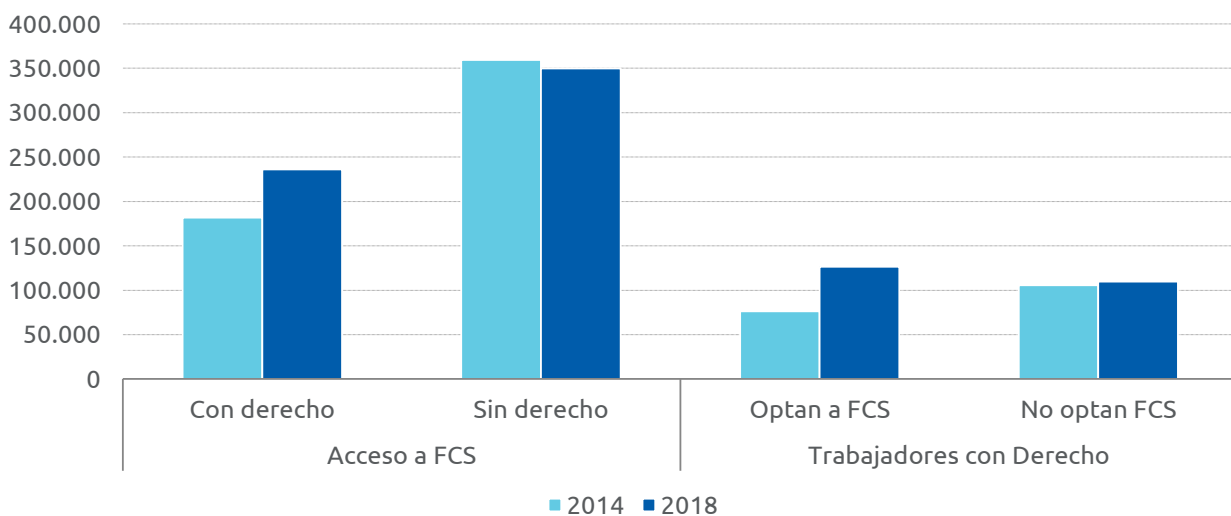
Fuente: Elaborado a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

En particular, en 2014 el 58% 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 47% en 2018. 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, represen-

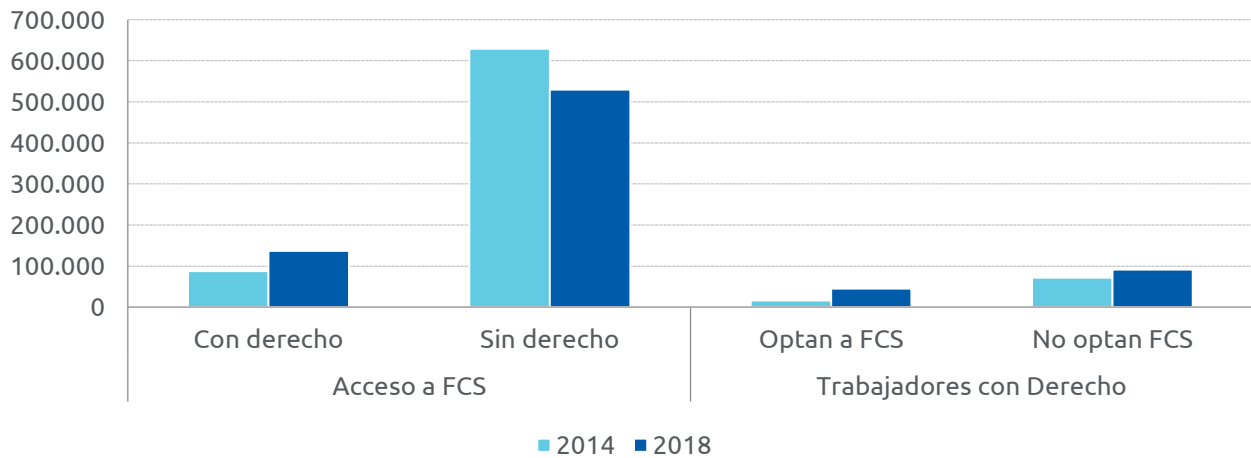
taron el 82% de los casos en 2014, situación que llegó a 67% en 2018.

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

SOLICITUDES CONTRATOS INDEFINIDOS



SOLICITUDES CONTRATOS PLAZO FIJO O POR OBRA



Fuente: Elaborado a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

Los montos promedio percibidos en total por solicitud han aumentado en el tiempo en términos reales y particularmente aquellos complementados por el Fondo Solidario. En el periodo 2014-2018, los montos promedio percibidos en aquellos casos en que se optó por complementar las solicitudes con los recursos del Fondo Solidario aumentaron 1,7 veces en el caso de los contratos indefinidos y 2,4 veces en el caso de los contratos a plazo fijo.

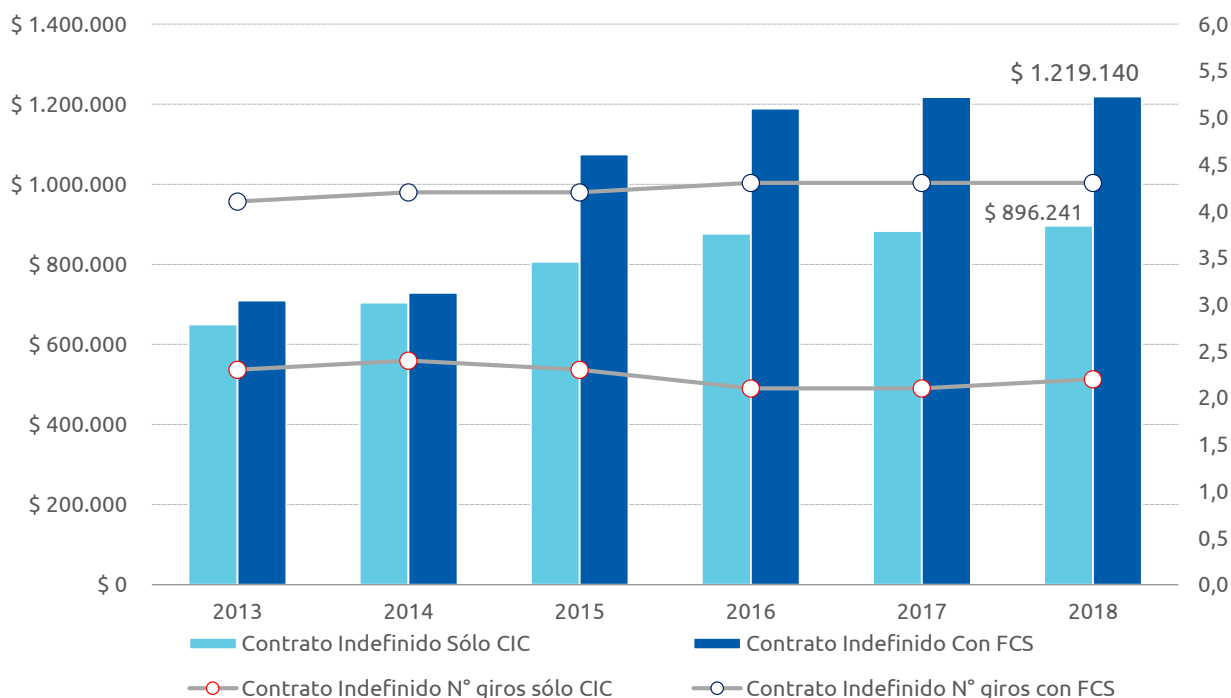
No obstante, lo anterior, cabe destacar que, en promedio, el monto total al que accedió en 2018 un trabajador que optó al Fondo Solidario y contaba con un contrato indefinido fue de \$1.219.140, recursos a los que accede fraccionadamente en 4,3 giros en promedio; es decir, a un promedio mensual de \$ 283.520 durante algo más de 4 meses. Mientras, quienes

solo utilizaron sus ahorros individuales accedieron a un total de \$ 896.241 en 2,2 giros en promedio; es decir, a un promedio mensual de \$407.382 durante 2 meses⁵.

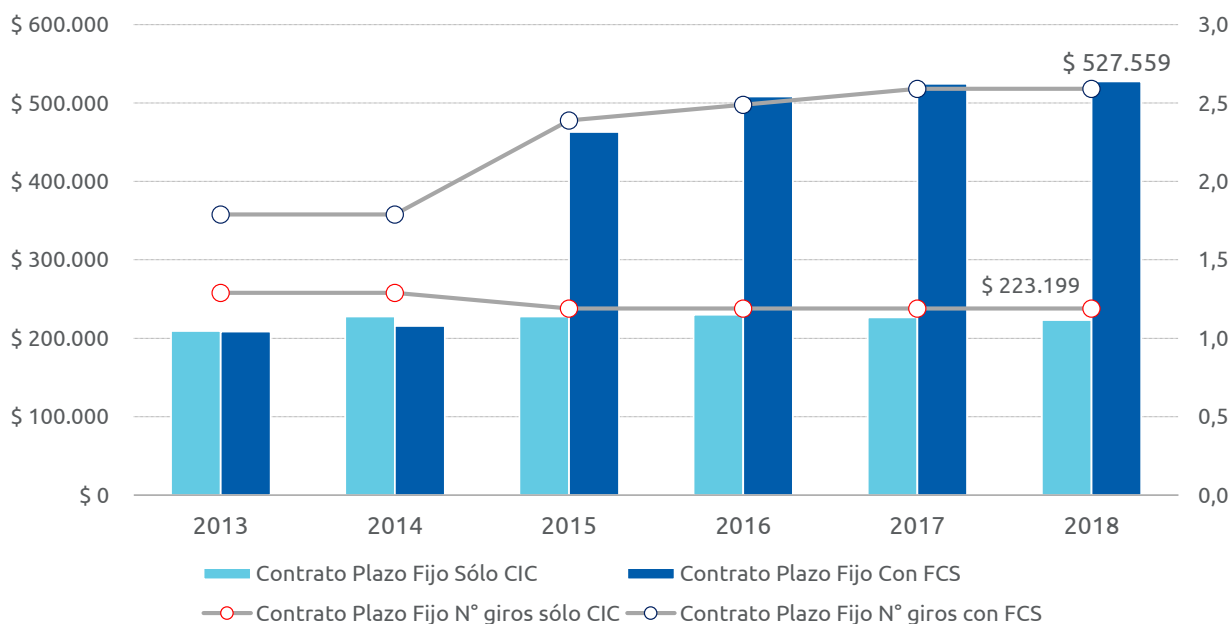
En el caso de quienes se desempeñaban bajo la modalidad contractual a plazo fijo o por obra o faena y complementaron su prestación con los recursos del Fondo Solidario, accedieron en promedio en 2018 a un total de \$ 527.559 en 2,6 giros; es decir, a \$202.907 mensuales durante menos de 3 meses. Mientras que quienes perdieron su trabajo y no accedieron al Fondo Solidario contaron en total \$223.199, recursos que se distribuyeron en promedio en 1,2 giros; por lo que, en estos casos, la cobertura promedio mensual del seguro fue de \$ 185.999.

5. Al respecto, es importante destacar que la Ley establece porcentajes máximos de retiro mensual, los que varían según el número de giros.

CONTRATO INDEFINIDO: MONTOS Y GIROS PROMEDIO POR SOLICITUD (\$ JUNIO 2019)



CONTRATO PLAZO FIJO: MONTOS Y GIROS PROMEDIO POR SOLICITUD (\$ JUNIO 2019)



Fuente: Elaborado a partir de información de la AFC.
Nota: Montos promedio en pesos de junio de 2019.

3.2. RESPECTO A LAS EXIGENCIAS PARA ACCEDER A PRESTACIONES DE CESANTÍA

De acuerdo con lo comentado en la sección 2.3 precedente, los fondos de cesantía acumulados alcanzaron a diciembre de 2018 los \$ 8.047 miles de millones (US\$11.496 millones). El 66% de este patrimonio correspondió a los montos acumulados en las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), 33% a los del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y 1% a rezagos. Cabe analizar, entonces, el rol que desempeñan las exigencias contempladas en el diseño del sistema para hacer uso de éstos.

i) Respecto a la estabilidad de las relaciones laborales de los cotizantes al Seguro y períodos sin cotización.

Respecto a la duración promedio de las relaciones laborales, esta varía en fun-

ción 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 3,6 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 4,6 años en el caso de los contratos indefinidos y a 18 meses en el caso de los contratos a plazo fijo.

De esta forma, pareciera que los requisitos respecto a número de cotizaciones exigidas no serían un obstáculo para acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía.

NÚMERO PROMEDIO DE MESES COTIZADOS EN FORMA CONTINUA (AL 30 DE ABRIL 2019)

Tipo de contrato	No necesariamente con mismo empleador	Mismo empleador
Indefinido	59	43
Plazo Fijo	18	8
Total	47	33

Nota: Un cotizante puede tener más de una relación laboral con distinto tipo de contrato.
Fuente: Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a la duración de los períodos sin cotizaciones, se informa que en los últimos cinco años estos alcanzaron a un

promedio de 5,2 meses en el caso de los contratos indefinidos y 5,6 meses en los contratos a plazo fijo.

NÚMERO PROMEDIO DE MESES DE DURACIÓN DE LOS PERÍODOS SIN COTIZACIONES (AL 30 DE ABRIL 2019)

Tipo de contrato	Promedio	N° eventos sin cotizaciones
Indefinido	5,2	2.054.510
Plazo Fijo	5,6	8.818.635
Total	5,5	10.873.145

(1) Se consideran sólo afiliados que tuvieron períodos sin cotizaciones de al menos 1 mes y registran cotizaciones posteriores a este, en la ventana de 60 meses desde mayo 2014 a abril 2019.

(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.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

No obstante, el número de meses sin cotización de quienes solicitaron prestaciones de cesantía en los últimos cinco años fue en promedio mayor, llegando a 6,7 meses en el caso de quienes se desempeñaban bajo modalidad de contrato indefinido y a 5,4 meses para quienes lo

hicieron con contrato a plazo fijo. Cabe resaltar que quienes complementaron la prestación con el FCS no registran períodos de cesantía significativamente distintos de quienes sólo utilizan los recursos acumulados en sus CIC.

BENEFICIARIOS: NÚMERO PROMEDIO DE MESES DE DURACIÓN DE LOS PERÍODOS SIN COTIZACIONES SEGÚN TIPO DE CONTRATO (AL 30 DE ABRIL 2019)

	CIC	FCS	Total	N° eventos sin cotizaciones
Indefinido	6,7	6,9	6,7	1.409.474
Plazo Fijo	5,4	5,3	5,4	1.758.033
Total	5,9	6,5	6,0	3.167.507
N°	2.697.711	469.796	3.167.507	

(1) Se consideran sólo afiliados que solicitaron beneficio dentro de la ventana de 60 meses, desde mayo 2014 a abril 2019, recibieron beneficios monetarios del SC, tuvieron períodos 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.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Lo ajustado de estos promedios de períodos de desempleo 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.

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

Tipo de Contrato	CIC		FCS	
	Promedio	N° solicitudes	Promedio	N° solicitudes
Indefinido	21,3	3.783.722	31,8	895.627
A plazo fijo	21,1	6.356.133	30,6	263.676

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

ii) Tasa 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 giros⁶ en los cuales se distribuye el máximo beneficio monetario al que el trabajador puede acceder. Este último dependerá del total de fondos acumulados en la CIC y de si puede o no complementarlos con los existentes en el Fondo Solidario.

A la relación entre el beneficio monetario total obtenido en el período y la renta imponible del solicitante se le denomina tasa de reemplazo. Esta permite comprender cuán relevantes son las

prestaciones monetarias por cesantía para un trabajador respecto a los compromisos usuales que debe enfrentar en dichos periodos. De acuerdo con lo informado a la Comisión de Usuarios, durante 2018 las tasas de reemplazo fluctuaron en promedio en torno al 50% en el caso de quienes se habían desempeñado con contrato indefinido, haya o no hecho uso de los FCS. Mientras que en el caso de los trabajadores cesantes cuya última relación laboral fue a plazo fijo, las tasas de reemplazo fueron significativamente menores: 37% de la renta imponible para quienes sólo accedieron a los recursos de las CIC y 44% para quienes los complementaron con el FCS.

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

TASAS DE REEMPLAZO PROMEDIO 2018: POTENCIALES VS EFECTIVAS

Indefinido		A plazo fijo	
Tasa de reemplazo potencial CIC	Tasa de reemplazo efectiva CIC	Tasa de reemplazo potencial CIC	Tasa de reemplazo efectiva CIC
48%	50%	37%	37%
Tasa de reemplazo potencial FCS	Tasa de reemplazo efectiva FCS	Tasa de reemplazo potencial FCS	Tasa de reemplazo efectiva FCS
47%	50%	42%	44%

Notas: (1) Se consideran como eventos de cesantía a los períodos 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 2018 a diciembre de 2018, 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 2018 = 1.252.896.

(6) Total de solicitudes 2018 con giros pagados = 1.205.528.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

iii) Activación de las Prestaciones del Seguro de Cesantía según la evolución de la tasa de desempleo.

El Seguro contempla las consecuencias en el mercado laboral de enfrentar un ciclo económico recesivo, por lo que en caso que la tasa de desempleo nacional en un mes determinado supere 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.

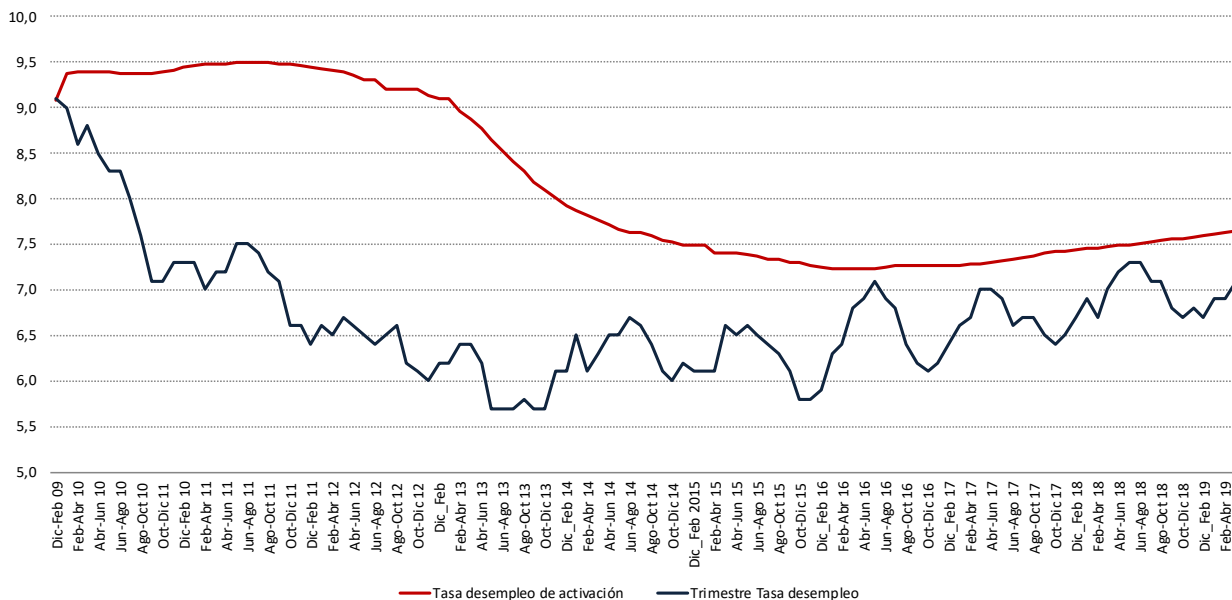
En la historia del Seguro esta situación se observó luego de la crisis de 2008. No obstante, en distintas ocasiones se ha legislado para introducir el uso de un mecanismo "ad hoc" para enfrentar eventos que, finalmente, implican la pérdida de trabajo en zonas o sectores específicos. Es el caso de catástrofes de la naturaleza, como lo fueron el terremoto del 2010 y los aluviones que afectaron a la Región de Atacama y las comunas de Antofagasta y Taltal, en 2015⁷. Convendría 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

7. Leyes 20.440 y 20.829 (Art. 3° transitorio), respectivamente.

ser “focalizados”, afecten a un número considerable de trabajadores, como son los desastres naturales y dificultades en sectores productivos que afectan el em-

pleo, generando una norma de carácter permanente y no una específica por catástrofe como ha ocurrido en los casos señalados.

DESEMPLEO

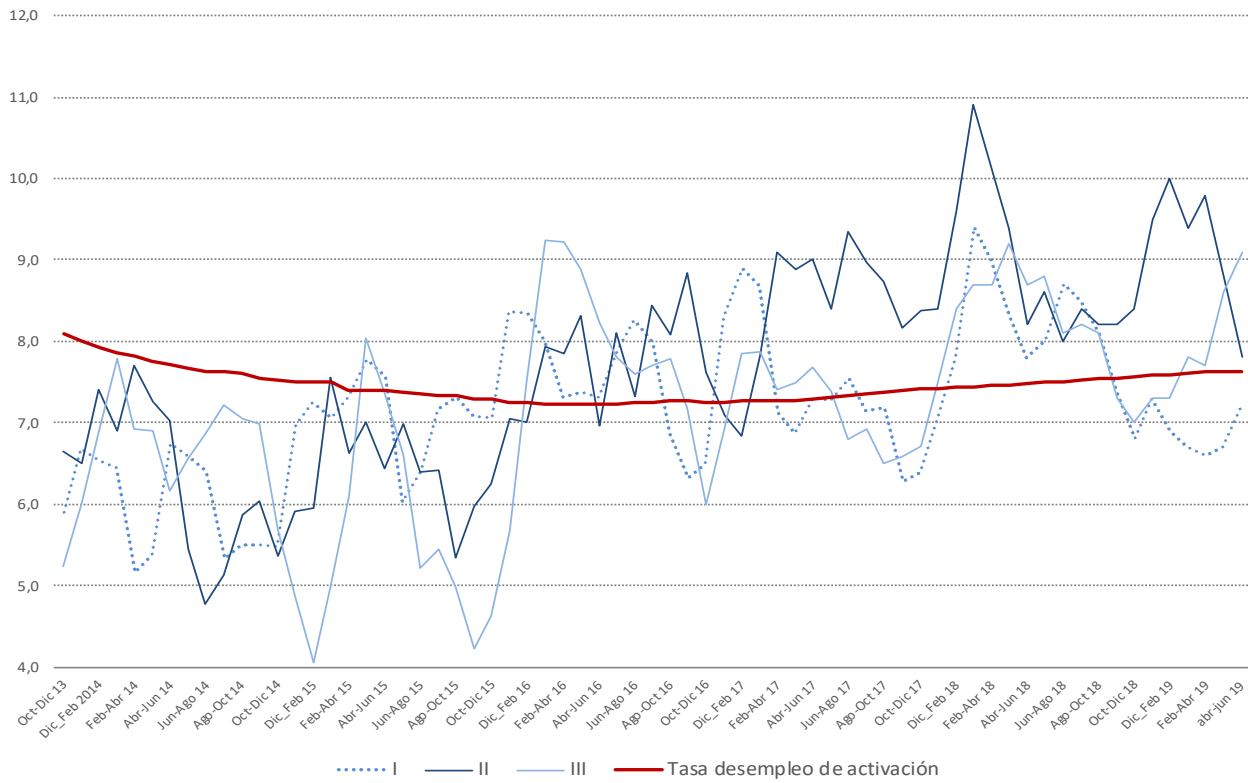


Fuente: Elaboración propia a partir de información del INE y Superintendencia de Pensiones.

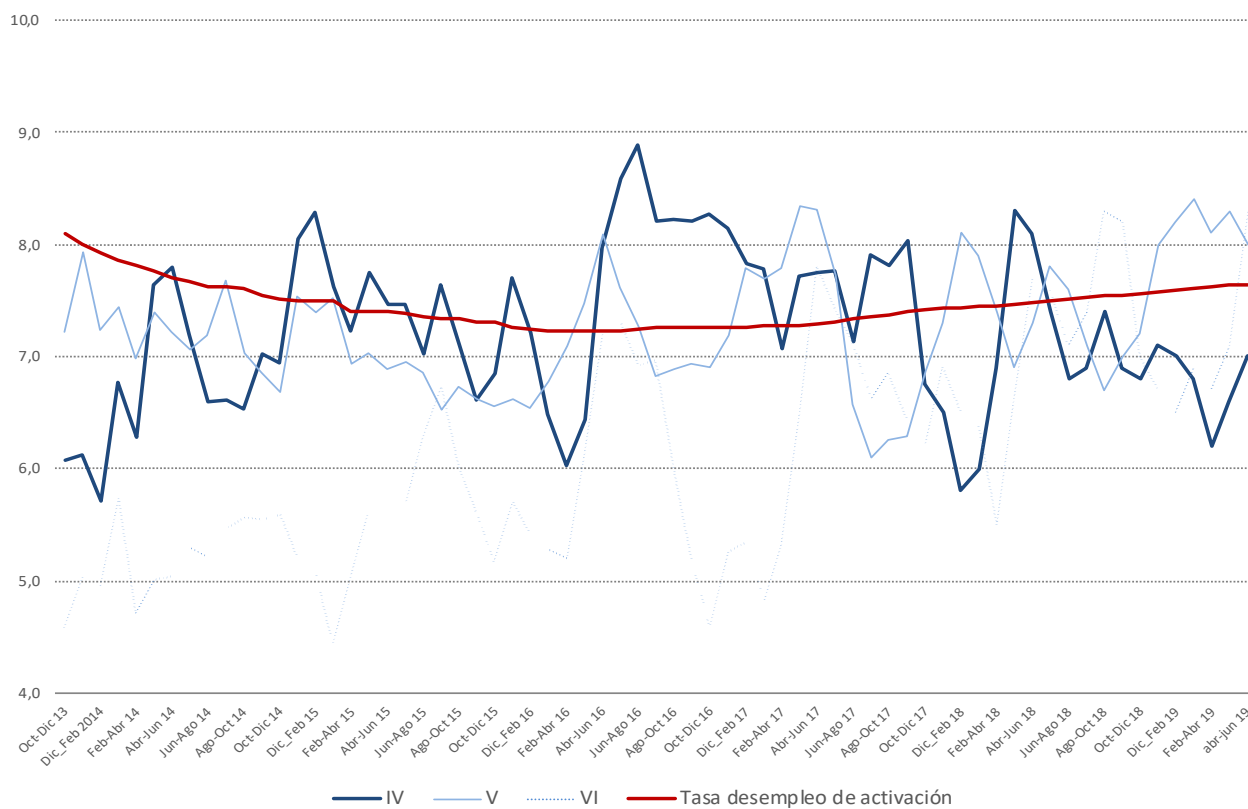
A modo de ilustración de lo anteriormente expuesto, la Comisión ha comparado la evolución de las tasas de desempleo regional versus la tasa de desempleo de activación de los giros adicionales a los usuarios del seguro. En particular, se muestra la evolución de la tasa de desempleo entre 2014 a junio de 2019 para las regiones del norte: Arica Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama; para

las regiones de Coquimbo, Valparaíso y O’Higgins; y para las regiones del sur: Ñuble, Bío Bío y Aysén. En todas ellas, 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.

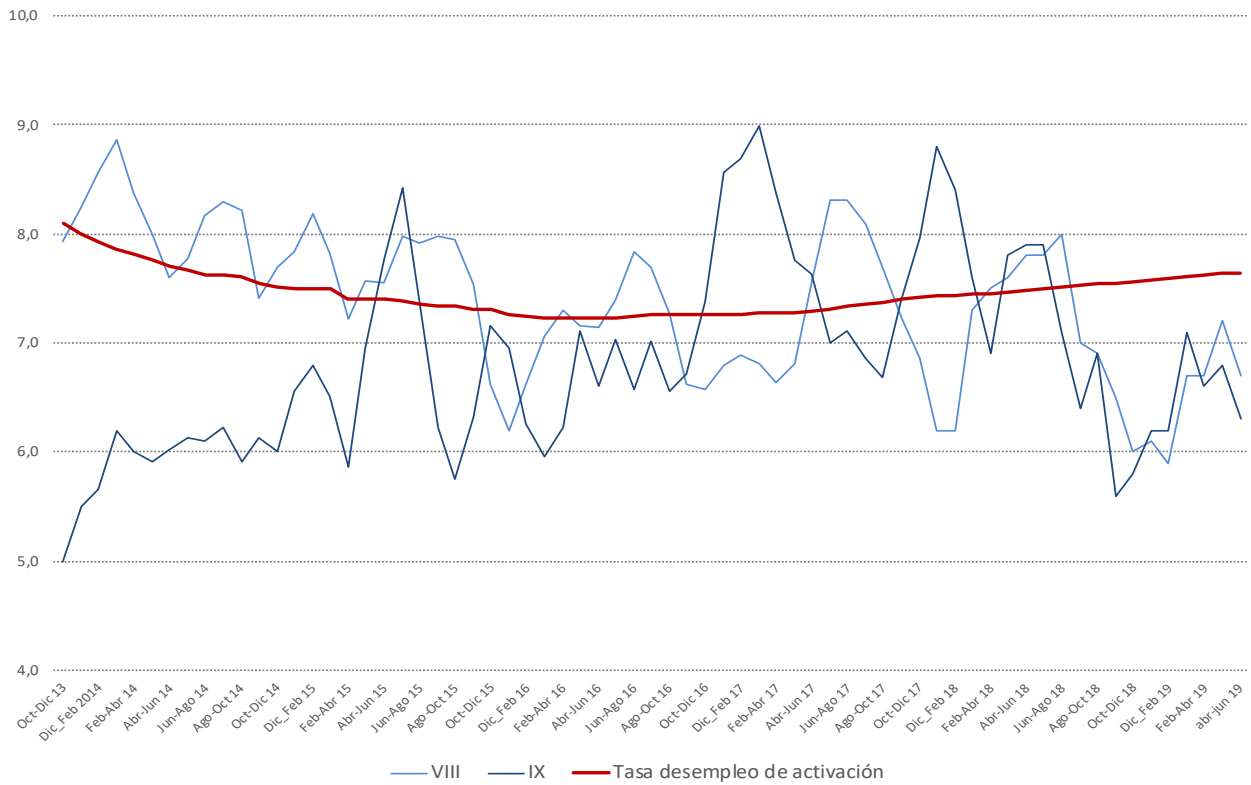
TASA DE DESEMPLEO REGIONAL



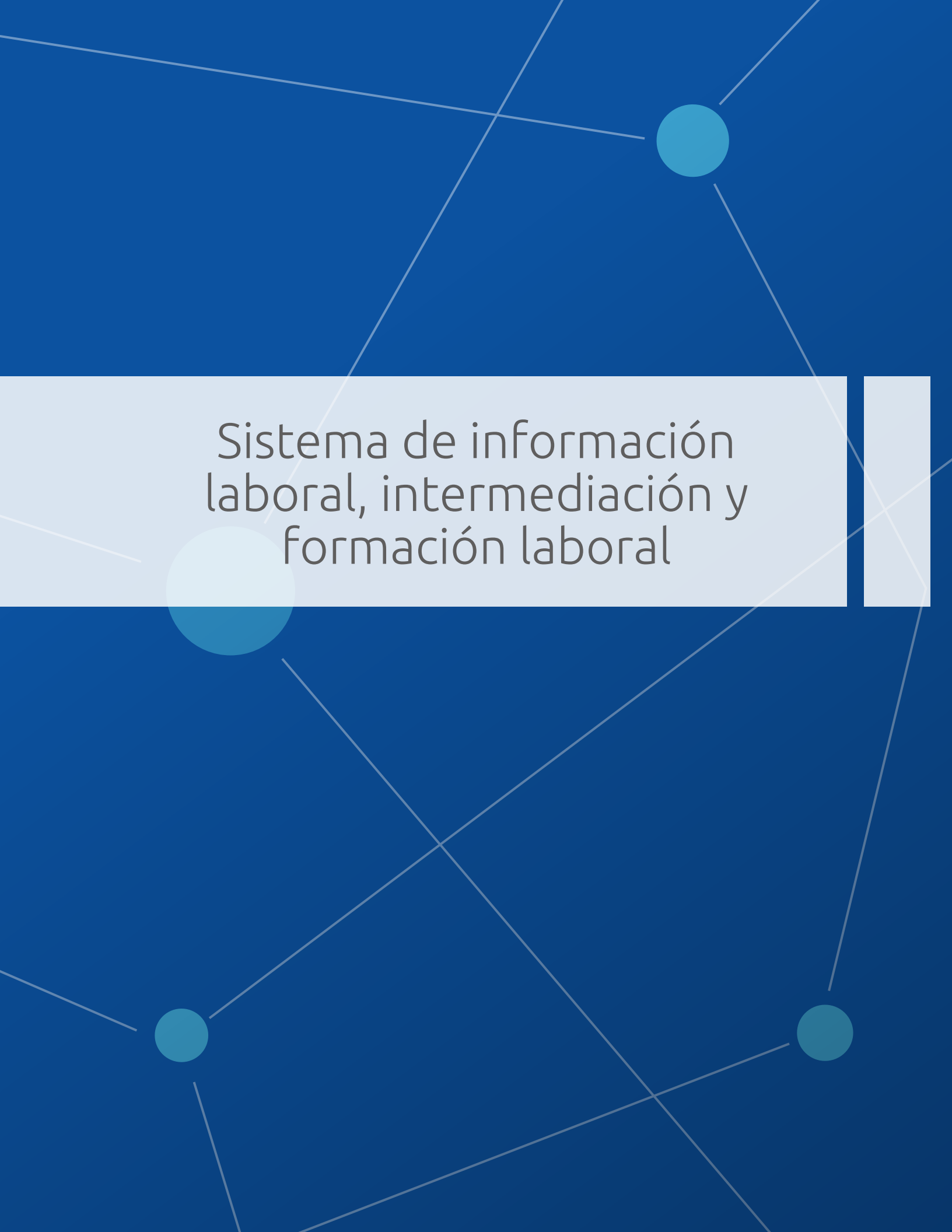
TASA DE DESEMPLEO REGIONAL



TASA DE DESEMPLEO REGIONAL



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



Sistema de información
laboral, intermediación y
formación laboral

4. Sistema de información laboral, intermediación y formación laboral

4.1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En el marco de los objetivos definidos por la Comisión, en cuanto a analizar la articulación de los actores que intervienen directa o indirectamente en la inter-

mediación laboral, presentamos a continuación el intercambio de información y comentarios con algunos de los actores responsables en la materia.

4.1.1. ChileValora ⁸

La Certificación de Competencias Laborales está a cargo de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, servicio público, funcionalmente descentralizado, relacionado con el MINTRAB ⁹. Su función principal, según lo establece la Ley 20.267, es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal. A la vez, le corresponde promover las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

Los objetivos del sistema de certificación son principalmente los siguientes:

- Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de como las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico.
- Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.
- Poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora.

8. Sesión Ordinaria 192, de 14.01.2019.

9. ChileValora cuenta con una Secretaría Ejecutiva y un directorio tripartito (representantes del Estado, empresas y trabajadores).

Para lograr los objetivos mencionados anteriormente, se lleva a cabo el trabajo por dos actores.

i. Organismos sectoriales tripartitos. Se conforman con los actores más representativos de cada sector: gremios, organizaciones de trabajadores, empresas y entidades públicas relacionadas. Desarrollan proyectos de competencias laborales con el marco metodológico y apoyo de ChileValora, que les permite generar tres productos que aportan a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas.

ii. Centros de evaluación y certificación. Son entidades acreditadas por ChileValora que tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de personas que lo soliciten y otorgar las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo al catálogo de perfiles laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora.

La entidad cuenta con 11 convenios de colaboración con instituciones de Formación Técnica para alinear currículo a perfiles establecidos por ChileValora. Asimismo, existe asesoría y apoyo a los equipos curriculares de 10 de los 15 Centros de Formación Técnica estatales.

ChileValora trabaja con distintas instituciones públicas para que la certificación de competencias laborales sea considerada como requisito para ejercer un trabajo o como exigencia a las empresas que son contratadas por el Estado.

Considerando las actividades descritas, la relación más directa de ChileValora con los y las cesantes puede ayudar a aumentar el uso del 2% no sólo para capacitación, sino que también para la certificación. En este sentido, el financiamiento debería apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales de las personas cesantes.

En la reunión sostenida con la Comisión ¹⁰ el Secretario Ejecutivo de esta institución destacó la importancia de incorporar a ChileValora en el uso de los planes de apresto que tiene a su cargo el SEN-CE, revisando el contenido de estos planes y el espacio que permite la normativa vigente, y la necesidad de revisar esas disposiciones legales y reglamentarias.

10. Ver número, 4.1.3, siguiente.

4.1.2. Bolsa Nacional de Empleo (BNE) ¹¹

En relación a la Bolsa Nacional de Empleo, durante el periodo la Comisión se reunió con don Rodrigo Ormeño Vásquez, asesor del MINTRAB, con don Jesús María Daza del directorio de Altia, administrador de la BNE y doña Angélica Palta, jefa de la mesa de ayuda a usuarios de la Bolsa.

Cabe recordar que la BNE cumple el rol de validar la búsqueda efectiva de em-

pleo por parte de los usuarios del Seguro que están inscritos en ella y que son beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). La actual BNE ya tiene en operación más de dos años (partió en enero de 2017).

Entre los datos de funcionamiento más relevantes aportados por el informe de la BNE ¹², mencionamos:

- Uso de la plataforma durante el año 2018:
- Se informa que los procesos de certificación de búsqueda de empleo se reali-

zan los días 1° y 15 de cada mes –o el día hábil siguiente en su caso- pudiendo la postulación ser aceptada o rechazada. El detalle de los procesos de 2018 es el siguiente:

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Home	919.351	920.726	998.268	838.076	791.682	782.604	763.812	732.685	585.787	744.100	674.901	663.463
Búsquedas BNE	1.598.140	1.617.153	2.358.848	2.159.658	2.080.450	2.025.985	1.807.678	1.822.038	1.403.721	1.600.392	1.337.197	1.127.290
Búsqueda Empleo Público	142.852	149.936	203.543	173.099	147.864	144.100	130.093	87.045	50.636	84.164	70.425	84.309
Detalle de oferta	651.741	621.693	1.052.914	1.272.627	1.349.985	1.485.182	1.357.098	1.470.426	1.228.348	1.437.771	1.369.853	1.201.362
Detalle Oferta Empleo Público	18.660	13.819	17.907	15.660	14.976	13.808	11.439	8.001	4.529	7.047	5.708	8.929
Acceso Institucional	39.304	36.763	54.399	57.527	60.052	53.830	47.282	53.854	46.076	56.054	44.683	39.220
Hits Totales	54.557.459	55.248.136	75.493.010	76.304.132	75.222.005	71.835.110	69.842.578	72.270.020	55.710.959	66.052.835	59.867.225	52.043.176

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total 2018
Postulantes	57.279	57.295	57.749	58.743	61.271	66.377	66.900	67.556	67.013	63.572	62.313	61.021	747.089
Certificados	56.919	56.801	57.190	58.229	60.501	65.766	66.249	66.958	66.539	63.171	61.922	60.556	740.801
Rechazados	360	494	559	514	770	611	651	598	474	401	391	465	6.288
Pendientes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

11. Sesión Extraordinaria N° 102, del 22.01.2019.

12. La BNE hizo llegar un informe que contiene un detalle de sus funciones y datos de uso de plataformas, mesa de ayuda y propuestas de mejoras, entre otras materias (27.05.2019).

- La BNE cuenta con la herramienta Google Analytics y, según informa el administrador, algunos datos que ella arroja son:
 - Desde su implementación hasta el 31-12-18, se registran 7.733.861 sesiones por parte de 3.171.443 usuarios, con una tasa de permanencia sobre los 6 minutos.
 - En 2018 se registraron un total de 3.377.726 usuarios, con un promedio diario de 9.254 usuarios. En fines de semana se registró un promedio de 4.337 usuarios los días sábado y 4.887 los días domingo.
- En 2018 se registraron un total de 4.149.670 sesiones, con un promedio diario de 11.369 sesiones. En fines de semana se registró un promedio de 4.948 sesiones los días sábado y 5.483 los días domingo.
- La mesa de ayuda recibió 149.919 llamadas en 2018, de las cuales un 57,8% fueron contestadas. El mayor número de ellas corresponde a solicitudes de recuperación de clave de usuarios previamente inscritos por la AFC.
- Las consultas a través de la mesa de ayuda para requerir atención propia de la BNE se desglosan como sigue:

		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
Origen	Agente	3	0	1	0	2	1	0	0	0	2	4	1	14
	Empresa	249	165	246	284	197	159	179	204	128	170	127	103	2.211
	OMIL	98	62	127	164	222	156	115	82	140	75	88	43	1.372
	Postulante	7.499	6.102	8.334	9.112	8.571	9.030	8.633	8.496	6.678	7.548	8.806	6.526	95.335
	IPS	5	1	3	3	0	0	1	0	0	0	2	3	18
	Sin Clasificar (abiertos)	131	90	39	54	102	93	162	352	136	150	175	51	1.535
	Total general	7.985	6.420	8.750	9.617	9.094	9.439	9.090	9.134	7.082	7.945	9.202	6.727	100.485

- Problemas que el administrador detecta como evidenciados por los usuarios a partir de la información sobre las consultas a la mesa de ayuda:
 - Falta de información respecto a las condiciones que deben cumplir para cobrar las prestaciones del FCS.
 - Dificultad para manejarse con sistemas web, atendido el nivel actual en muchos de los usuarios, quienes cuentan sólo con nociones básicas de conocimiento digital, pero no lo suficiente para ser guiados por un operador vía telefónica o correo electrónico. En estos casos, se recomienda a los usuarios dirigirse a su OMIL más cercana y que contacten de forma periódica a la mesa de ayuda de la BNE para comprobar que poseen invitaciones a postular a ofertas de empleo.

-
- Algunos usuarios reportan que no poseen correo electrónico, ni a alguno cercano para registrarse en la BNE. Este dato es importante, para poder tener un registro en el sistema.
 - Los datos de contacto con que cuentan los usuarios no serían lo suficientemente confiables para acceder a la plataforma BNE. Motivo por el cual consultan frecuentemente por oficinas presenciales para poder hacer la gestión de su inscripción/registro en la BNE.
 - Los usuarios indican que no conocen del proceso de preinscripción en la BNE (preinscripción generada de forma automática con datos que proporciona AFC) no son informados, esto tiene como resultado desconfianza en el sistema por parte de los beneficiarios.

ALTIA, en su informe y a partir de las observaciones consignadas en el mismo, propone mejoras para la atención de usuarios de la BNE, todas relacionadas con información que se debe proporcionar a los cesantes que hacen uso de prestaciones del FCS, entre ellas, documentos explicativos, canales de atención específicos, formas de operar vía chat. A la vez, como la BNE recibe consultas los días siguientes a los periodos de certificación y pago, relativas al cobro del FCS, una conexión o derivación inmediata a la AFC de dicha llamada, mejoraría el servicio de atención a usuarios.

- Asimismo, el Administrador plantea mejoras en relación con sus conexiones con la AFC, entre otras, a propósito del proceso de inscripción y registro de los cesantes beneficiarios del FCS; integrando al sistema de AFC la BNE, de tal forma que, al crear una solicitud, automáticamente se genere el registro en la BNE y que no se pueda dar por finalizada la inscripción en la AFC mientras no esté correcta la pre-inscripción en la BNE. Por esto, se estima por el administrador que la AFC valide los datos de teléfono y correo electrónico del beneficiario. Entregar información actualizada y real sobre los pagos y fechas de los giros certificados en la plataforma de BNE. Para esto se propone complementar la información que actualmente entrega, con información de pagos de los giros gestionados por AFC. Esto se podría hacer conectando ambos sistemas, o bien dando acceso a los operadores de la Mesa de Ayuda a dicha información en el sistema de la AFC.

Por otra parte, y en un ámbito más general el administrador de la BNE propone:

- Validación de la fiabilidad de las empresas que publican en BNE, con la intención de crear confianza en los beneficiarios registrados, respecto a las ofertas de empleo.
- Adaptar el listado de ocupaciones laborales en la BNE (para CV y creación de ofertas de empleo), para facilitar su elección por parte de los usuarios

y así crear más oportunidades de coincidencias laborales. Actualmente corresponde al listado de la OIT, que en algunos casos son poco habituales en Chile.

- Vinculación de los datos de la oferta publicada en la BNE con los datos del perfil del postulante al FCS. Los puestos ofertados no concretan el nivel de especialidad, y eso hace, que en el proceso de cruce de información se oferte el puesto al postulante que no tienen el perfil requerido, y sin embargo son obligados a postular. De esta forma, genera una distorsión.
- Al ejecutar el proceso de validación de búsqueda efectiva de empleo, considerar aquellas personas que han estado o están cursando capacitaciones con SENCE.

- Ver la posibilidad de automatizar el proceso de justificación de no postulación, a ofertas de empleo o asistencias a entrevistas laborales, de personas con enfermedad de larga duración.

En la reunión con don Rodrigo Ormeño quien en el MINTRAB es la contraparte técnica de la BNE, se informó a la Comisión que uno de los objetivos de la Bolsa es mejorar la conexión entre empleadores y trabajadores, así como el currículo que se incorpora en la página de la BNE. Sobre los desafíos, comentó sobre el proyecto BID acerca de empleabilidad y su posible asociación con LinkedIn. En esta perspectiva además se dio cuenta de la coordinación que están efectuando con el SENCE para la integración con la BNE.

4.1.2. a) BNE y situación de trabajadores/as migrantes

Conforme información de la BNE, proporcionada por don Rodrigo Ormeño, de la Subsecretaría del Trabajo, es posible pre-

sentar los siguientes datos respecto de los trabajadores migrantes, que buscan trabajo en empleo a través de la Bolsa.

PERSONAS MIGRANTES QUE SE IDENTIFICAN CON ALGÚN GRUPO DE EMPLEO (INFORMACIÓN AL 31.07.2019)

Grupo de empleo	Cantidad de personas
Adultos mayores	8.783
Indígenas	19.116
Jóvenes	103.718
Migrantes	33.377

NACIONALIDAD DE LAS PERSONAS REGISTRADAS EN LA BNE (31.07.2019)

Nacionalidad	Cantidad de personas
Chilena	2.232.061
Venezolana	37.026
Haití	11.988
Colombiana	6.521
Peruano	5.678
Bolivia	2.150
Ecuador	1.482
Argentina	1.244
Cuba	804
España	513
Brasil	455
Uruguay	207
República Dominicana	191
Mexicana	181
Dominica	158
Italia	105
Francia	103
Paraguay	92
Estados Unidos	79
El Salvador	58
Alemania	47
Nicaragua	36
Costa Rica	35
Otros	66.135

AL 31.05.2019 EL DETALLE DE OFERTAS Y VACANTES ASOCIADAS AL GRUPO DE EMPLEO "MIGRANTES"

Mes	Cantidad Ofertas a Migrantes	Vacantes Ofrecidas	Variación porcentual mensual
Noviembre 2017	37	77	-
Diciembre 2017	49	588	32,4%
Enero 2018	88	404	79,6%
Febrero 2018	112	831	27,3%
Marzo 2018	89	588	-20,5%
Abril 2018	77	1359	-13,5%
Mayo 2018	73	608	-5,2%
Junio 2018	78	412	6,8%
Julio 2018	60	240	-23,1%
Agosto 2018	53	126	-11,7%
Septiembre 2018	41	211	-22,6%
Octubre 2018	62	673	51,2%
Noviembre 2018	63	137	1,6%
Diciembre 2018	62	296	-1,6%
Enero 2019	73	599	17,7%
Febrero 2019	58	508	-20,5%
Marzo 2019	64	188	10,3%
Abril 2019	42	345	-34,4%
Mayo 2019	29	551	-31,0%

Situación de trabajadores/as migrantes

Conforme el estudio realizado en febrero de este año por el INE en conjunto con el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), con el objetivo de estimar el número de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre del año

2018, a través de la integración de datos censales y registros administrativos de los servicios asociados al proceso migratorio, se estima que los inmigrantes en Chile llegan a 1.251.225 personas al 31 de diciembre del año 2018. De este total, 646.128 (51,6%) son hombres y 605.097 (48,4%), son mujeres.

Asimismo, se estima que cerca del 60% de esa población se concentra entre los 20 y 39 años de edad.

Respecto a la procedencia de los extranjeros, 288.233 son de Venezuela, siendo la comunidad más numerosa, seguida por la peruana, que alcanzan a 223.923 personas. Los migrantes provenientes de Haití se ubican en tercer lugar con 179.338; cuarta es la comunidad de Colombia con 146.582, y la quinta es la de Bolivia con 107.713 personas.

Las cifras señaladas anteriormente y obtenidas de la BNE, a través de la Subsecretaría del Trabajo, serán objeto de seguimiento por parte de la Comisión.

Continúan vigentes las observaciones planteadas en nuestro Informe anual anterior en relación con la situación previsional de los trabajadores/as extranjeros y la forma de cotizar inicialmente, básicamente mediante un "Rut ficticio", ya que no tienen cédula de identidad al iniciar su relación laboral, lo que ha generado dificultades de diverso tipo (entre ellas la creación de cuentas de rezago). La Superintendencia de Pensiones ha puesto en consulta una norma que busca dar una solución a los problemas planteados.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE ¹³

En reunión con el Director del SENCE, don Jose Santa Cruz se analizó las relaciones entre el Seguro y las políticas de

empleo. Además, se dialogó sobre los recursos para apresto que debe transferir la AFC con cargo al FCS, según requerimiento que, por decreto de Hacienda con firma del MINTRAB, debe efectuar anualmente el SENCE ¹⁴, relativo a Programas de Apresto dirigidos a cesantes que hacen uso de giros del FCS y registrados en la BNE.

Se intercambiaron apreciaciones sobre el uso más virtuoso para los cesantes de los planes de apresto, revisando el contenido que ellos contienen y el espacio que permite la normativa vigente y necesidad o no de revisar esas disposiciones legales y reglamentarias.

El SENCE y la Comisión efectuarán intercambio de información y en tal proceso puede ser importante considerar a Chile Valora.

En el análisis conjunto con el SENCE estuvo presente, además, la relación del SENCE con las OMIL y cómo revisar sus funciones y los aportes que pueden efectuar desde su posición en las comunas y los espacios que su normativa les permite.

En reunión con el Subsecretario de Trabajo y representantes del SENCE, a las que nos referiremos más adelante, se informó del proceso de modernización de ese Servicio, para enfrentar los desafíos demográficos y los retos tecnológicos.

13. Reunión Extraordinaria de la Comisión de fecha 10.12.2018.

14. Art. 25 bis, ley 19.728, en relación con lo dispuesto en el DS 91, de 2009 del MINTRAB.

4.2. INTERMEDIACIÓN Y APRESTO LABORAL

En el marco de los objetivos definidos por la Comisión, en cuanto a analizar la articulación de los actores que intervienen directa o indirectamente en la inter-

mediación laboral, presentamos a continuación el intercambio de información y comentarios con algunos de los actores responsables en la materia.

4.2.1. SENCE y programas de Apresto

Se espera contar con el informe correspondiente del SENCE del año 2018, para emitir un parecer del avance obtenido

en la redefinición de los programas de apresto, indicados por la Autoridad.

4.2.2. Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL

Respecto a las OMIL, según lo informado por el SENCE existen falencias en cuanto a la calidad y articulación de la intermediación, por la falta de coordinación y la dependencia de los recursos que reciben las OMIL que influyen en su funcionamiento. La mayoría de ellas tienen dificultades para llevar a cabo sus atribuciones.

Todos los responsables del sector que opinaron para la Comisión coinciden que se debe reforzar la función de las OMIL.

No obstante, los esfuerzos realizados por la Comisión, a la fecha, no ha sido posible reunirse con responsables de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).

La función principal de las OMIL en la actualidad es la ayuda a personas que no están digitalizadas. El apresto básico que se realiza en la OMIL consiste en la capacitación en la búsqueda de empleo, confección de currículum, etc. Aproximadamente son 30 mil personas los usuarios del básico.

Por el SENCE se está analizando la extensión de dichas funciones con plataforma laboral y ChileAtiende.

Asimismo, el SENCE han implementado móviles con servicio de intermediación y orientación laboral, principalmente en sectores alejados de centros urbanos. También, por el SENCE existen estudios

de cada región para centrarse según necesidad y empleos disponibles y se está implementando un trabajo para que los programas de apresto se desarrollen de mejor manera.

Los aprestos complementarios, realizados por OTECs, están enfocados en temas de comunicación y son aproximadamente 5000 cursos, de 8 horas. Se mantienen en 6 capitales regionales, además de Santiago ¹⁵.

15. Según datos entregados a la Comisión.



Aspectos operacionales relevantes del Seguro

5. Aspectos operacionales relevantes del Seguro

5.1. PROCEDIMIENTOS PARA EL CONTROL DE FRAUDES

Como en períodos anteriores, la Comisión ha mantenido el seguimiento de los temas relacionados con irregularidades en el cobro de prestaciones, de lo que se ha dado cuenta en Informes previos y, de los cuales cabe ocuparse, atendido que se trata de prestaciones de seguridad social y frente a lo que corresponde adoptar todas las medidas para evitar el daño moral y el fraude. En esa línea, se presenta a continuación los avances que al respecto se han efectuado, tanto por la AFC como por el regulador.

La Superintendencia, ha comunicado a la Comisión que los fraudes detectados son de dos tipos:

- a) Solicitudes de prestación del Seguro con cargo a la CIC, presentadas por trabajadores con sus relaciones laborales vigentes, en base a documentación irregular (principalmente cartas de renuncia), para acreditar falsamente su condición de cesante.
- b) Solicitudes de prestación del Seguro con cargo a la CIC, presentadas por

un asistente de Sucursal de la AFC, en base a cartas de despido elaboradas por él mismo, para acreditar falsamente la condición de cesante de trabajadores que mantenían su relación laboral vigente.

En cuanto a ambos tipos de solicitudes fraudulentas, la Superintendencia emitió instrucciones a la AFC, en agosto de 2018 ¹⁶, correspondiéndose con lo anunciado a esta Comisión en su momento.

Por dicha normativa, según la Superintendencia la AFC debe “gestionar el riesgo de fraude que enfrentan los Fondos de Cesantía, con un enfoque proactivo, estructurado y específico, a través de un conjunto de actividades destinadas a mitigar el riesgo de fraude, denominado programa antifraude, el cual debe contener:

Actividades de prevención que comprenden fundamentalmente el establecimiento de una política de prevención de fraudes aprobada por el Directorio de la entidad. Asimismo, la norma establece

16. NCG N° 58.

las funciones que se espera asuma la administración de la Sociedad Administradora en relación a esta materia.

- Actividades de detección que comprenden la obligación de implementar técnicas de detección temprana de fraudes. Adicionalmente, se establece el rol de la Auditoría Interna en cuanto a la evaluación de los procesos con mayor riesgo de fraude y la obligación para la AFC de contar con un responsable de la gestión del riesgo de fraude.
- Actividades reactivas que incluyen el desarrollo de protocolos de investigación y de escalamiento de la información sobre fraudes, el diseño de un plan de respuesta y las obligaciones de información a la Superintendencia de Pensiones".¹⁷

Al respecto, la AFC ha comunicado y presentado lo avanzado en la implementación de controles para el correcto otorgamiento de las prestaciones, que corresponde relacionar con las que figuran en el Informe 2017 -2018 de la Comisión¹⁸. Seis son los controles desarrollados¹⁹.

Revisión cruzada de solicitudes en sucursales

Con este control, se busca mitigar el riesgo

que asistentes de atención cursen solicitudes con error de información, falta de documentación o inconformidades en general. Para ello, una vez que cierra la sucursal, el 100% de las solicitudes son revisadas por un asistente diferente al que la cursó.

Si dentro de los resultados se identifica una inconsistencia corregible, se salva inmediatamente y el otorgamiento de la prestación sigue su curso. Ahora bien, si la inconsistencia es mayor, se suspende el trámite y se toma contacto con el afiliado.

1. Solicitudes de atención v/s beneficios cursados

Este control busca mitigar el riesgo de que los asistentes cursen solicitudes que no hayan sido presentadas por el afiliado. Para ello, se revisa centralizadamente el total de las solicitudes verificando que cada una de ellas tenga asociado un número de atención emitido por los dispositivos de TotalPack: al mes se detectan aproximadamente 100 casos sin dicha asociación, los cuales son justificados en su totalidad.

2. Control de requisitos y calidad de solicitudes

El objetivo es mitigar el otorgamiento de la prestación al que no le corresponde,

17. Informe del 24.05.2019.

18. Punto 5.3 Irregularidades o fraudes en el cobro de prestaciones, pág. 67 – 68.

19. Sesión Extraordinaria, 107, del 31.05.2019, exposición de don Daniel Manoli, Gerente de Operaciones y Servicios, Sra. María A. Silva M., Subgerente de Operaciones y don Claudio Poblete A., Gerente de Riesgo y Cumplimiento, todos de AFC Chile.

incumpliendo los requisitos normativos, o bien, cumpliendo dichos requisitos, se lleve a cabo un pago que no corresponda. Para ello, existe un área de revisión en Casa Matriz, llevando a cabo las siguientes validaciones: causal de término, máximo de 10 giros en un período de 5 años, relación paralela, cálculo de los valores máximos y mínimos de los giros, las últimas tres cotizaciones continuas con el mismo empleador (FCS), cotización de 12 periodos sobre 24 meses (FCS), entre otras.

Mensualmente se informa el resultado de este indicador en el Comité de Auditoría Riesgo y Cumplimiento y, además, se publica y difunde un informe a través de la intranet corporativa.

En cuanto al control de calidad, el objetivo es evitar inconsistencias de datos en la suscripción de solicitud. En promedio se suscriben al mes 123 mil solicitudes de prestación y solicitudes de retiro de saldos, de ellos se revisa el 6,7% del total, el cual se distribuye en: 1% del fondo CIC, 11% del FCS y el 100% de las solicitudes de retiro de pensionados y fallecidos.

En relación a lo anterior, se indicó que, de 39.105 solicitudes presentadas en abril 2019, se han realizado 1.237 suspensiones, equivalente al 3.16% del total.

Asimismo, una vez identificados los motivos de suspensión, se gestionan con la red de sucursales para obtener la mejora continua y lograr la rectificación.

Actualmente se encuentran trabajando para aumentar los porcentajes de revisión.

3. Control de mandatos para el trámite y cobro de la prestación

En relación con el riesgo de cobros a través de mandatos falsos el procedimiento de su revisión tiene 3 etapas. En primer lugar, la documentación es recibida y revisada con el área de Beneficios, posteriormente Fiscalía realiza una revisión jurídica y finalmente, en caso de que se detecte alguna aprensión en algún mandato, la Gerencia de Control y Cumplimiento lleva a cabo las gestiones para descartar cualquier irregularidad, que consiste principalmente en contactarse con el afiliado para confirmar el otorgamiento del mandato.

4. Comunicación a empleadores por solicitudes de beneficio

Con este control, el riesgo que se busca mitigar es el otorgamiento de la prestación con documentación fraudulenta. Para ello, a partir de febrero de 2018 se inició el envío de notificaciones a los ex

empleadores de afiliados que hayan suscrito la solicitud de la prestación, para efecto de confirmar el estado de cesantía. Al mes, se realiza 95% de notificaciones aproximadamente, el otro 5% se debe a que el empleador no tiene correo electrónico, el dato es erróneo o el correo rebota.

En el caso que un empleador confirma que el trabajador tiene su relación laboral vigente, se lleva a cabo la suspensión de la prestación y los antecedentes son remitidos a la gerencia de Riesgo y Cumplimiento para realizar la respectiva investigación por un eventual fraude.

5. Verificación de pago de cotizaciones posteriores a la fecha de término de la relación laboral

Este control se encuentra en la normativa del Seguro: el afiliado que ha suscrito la prestación ha perdido su condición de trabajador y esta cesante.

Durante abril 2019, se suspendieron alrededor de 70.000 prestaciones por esta causa, de los cuales el 66% corresponde a opción CIC y el 34% a FCS.

En cuanto a la suspensión de la prestación por información entregada por la BNE, correspondiente a incumplimiento a ofertas laborales o capacitaciones, la cifra de abril de 2019 asciende a 25 casos.

También la AFC ha implementado controles preventivos adicionales a los establecidos en las normas. Entre ellos, destacó:

Declaración Jurada del Afiliado

Es leída y firmada por el afiliado al suscribir la solicitud de la prestación por cesantía, en la que, entre otros aspectos, declara conocer y aceptar:

- 1.- Que la obtención fraudulenta de una prestación puede significar que se configure responsabilidad penal para quien o quienes tuvieron participación en ella.
- 2.- Que la autenticidad de la documentación presentada, para acreditar el término de la relación laboral, podría ser verificada por ésta con el respectivo empleador.

Consulta Masiva a Empleador

Cada solicitud de beneficio suscrita por un trabajador es consultada automática y formalmente con el empleador. Esto se realiza por correo electrónico masivo, el mismo día del trámite del Beneficio. De esta manera, en el caso que el empleador informe una irregularidad o error, se suspende el trámite, antes que se materialice el primer pago.

Marca Histórica

También se implementó una marca en el sistema computacional, que identifica a los afiliados que suscribieron algún beneficio irregular y que el empleador haya confirmado como tal. Si alguno de estos afiliados vuelve a solicitar un beneficio, el área de Investigación de Fraudes realiza gestiones adicionales y directas con el

empleador. Si esto no es así, se suspende el beneficio antes de efectuar el primer pago.

Conforme la información generada por la AFC y proporcionada por la Superintendencia, entre los años 2016 y 2018, el total de querellas o denuncias ha afectado a un total de 308 afiliados, distribuidos de la siguiente manera:

Año	Afiliados
2016	132
2017	138
2018	38
Total	308

Para la Comisión, contar con mayor apoyo de los empleadores, ante los requerimientos de información sobre asuntos relacionados con fraudes y otras materias, podría la AFC otorgar mayor relevancia comunicacional de este tema por áreas económicas, de manera de llamar a alerta a los empleadores.

Por otra parte, las medidas propuestas por la Superintendencia y las específicas que adopte la AFC, deben cuidar de no

ser un obstáculo para los afiliados y su acceso expedito a la prestación por no cumplir requisitos que no se señala en la normativa.

También se aprecia por la Comisión, que los cambios tecnológicos en la AFC y entidades públicas vinculadas con el Seguro (y a las que se refiere un apartado posterior), pueden contribuir a enfrentar la situación de mal uso de las prestaciones.

5.2. COBRANZA DE COTIZACIONES

La Comisión señaló en su Informe N° 17, que resulta importante estudiar modificaciones tendientes a hacer más efectivos los mecanismos de cobranzas de cotizaciones. A este respecto, la Superintendencia dio cuenta que se está contemplando que las entidades de previsión se encuentren en un sistema de cobranza unificada.

En el proyecto de ley conocido como de reforma previsional ²⁰ que se discute en el Congreso Nacional, se incluyen disposiciones por las cuales la AFC podrá consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, que se propone crear, de forma que se integre como usuaria en un mismo mecanismo de recaudo computivo de aportes adeudados, tanto para pensiones como Seguro de Cesantía.

5.3. CARTOLA

La Superintendencia, durante el año 2018, puso en conocimiento un nuevo formato de cartola de información a los afiliados de su situación en el Seguro, con diseño que desglosa la información por mes y con mayor detalle de los beneficios, entre otros aspectos. Dicha modificación contiene la opinión de los afiliados recabadas de un estudio independiente.

Como esta nueva cartola contiene un número mayor de información y, por tanto, de contenidos, su interacción con los destinatarios deberá ser observada una vez implementada, lo que, por el cambio de plataforma en la AFC, la primera cartola sería emitida en el 2020.

5.4. CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y LA GESTIÓN DE SEGURO

La AFC, al igual que entidades públicas como la Dirección del Trabajo y el SENCE, se encuentran empeñados en cambios tecnológicos que, entre otros efectos, contribuirán a un mejor funcionamiento del Seguro en beneficios de los cesantes.

a) AFC y los cambios tecnológicos ²¹

La información proporcionada indica, en síntesis:

- Corresponde cambiar la plataforma

20. Mensaje del Ejecutivo a la Cámara de Diputados, N° 171-366, del 29.10.2018.

21. Exposición de Francisco Guimpert Gerente General, y Edhím Cárcamo, Gerente Operaciones y Servicio. Sesión ORD. 192, del 07.01.2019.

tecnológica: la actual, establecida en base a las de las AFP's de principios de los 90, no podrá responder adecuadamente en los próximos años y no bastará con introducir adecuaciones. La AFC con conocimiento de la Superintendencia, se encuentra en proceso de reemplazarla motivo por el cual, se han revisado (levantado) todos los procesos que debe desarrollar la AFC.

- Se hizo un estudio de todas las tecnologías existentes a nivel comparado, que fueren compatibles con las tareas de la AFC, así como su disponibilidad para que pueda asumir otras funciones asociadas directa o indirectamente con el Seguro de ser necesario ²².
- La nueva plataforma puede estar en pleno funcionamiento en enero 2020, lo que implica en el ámbito de gestión un proceso de adecuación de tareas. Sin perjuicio de ello, se debe tener en consideración los cambios normativos que se puedan presentar durante el período intermedio.

Al respecto, la Comisión tomó conocimiento y valora el proyecto, por las externalidades que ello debería tener en beneficio de los trabajadores, planteando adicionalmente la relevancia que esta nueva tecnología debe permitir, por ejemplo, para un adecuado registro de

migrantes y su RUT, dado que estas operaciones presentan sus propias complejidades con los actuales mecanismos de inscripción, así como en sus interacciones, por ejemplo, con la AFC.

Cuestión similar de oportunidad de adecuación se podría presentar con la nueva cartola, que la Superintendencia está en proceso de aplicación, que podría no implementarse antes de cerrado el proceso de aplicación de la nueva plataforma.

b) Dirección del Trabajo ²³

En reunión con el Director del Trabajo se tomó conocimiento de la transformación digital de dicho ente fiscalizador laboral y como ella puede tener efectos en el ámbito del Seguro de Cesantía. El proyecto de la Dirección en este ámbito está encaminado a una coordinación armónica de integración digital de los diferentes actores.

La digitalización facilita el cumplimiento y la fiscalización normativa. La propuesta es integrar la información entre diferentes bases de datos. Así como la información de un trabajador debe ser concordante con la contenida en la base del empleador.

Se espera que en el caso de entidades privadas que realizan funciones públicas,

22. La AFC optó por la empresa Firstlife, en abril 2018. Es el contrato más importante celebrado por la AFC atendidas sus características técnicas que deben ser capaces de enfrentar los cambios digitales.

23. Sesión extraordinaria 104 del 25.03.2019. Exposición del Director del Trabajo (DT), Sr. Mauricio Peñaloza C. y asesor, Rodrigo Sanhueza T.

como AFC, se realice intercambio de información a través de convenios.

Se constata, asimismo, por el Director, que los empleadores están más llanos a la digitalización, en cambio los trabajadores son más reticentes a hacerlo. Lo anterior se debe a un cambio cultural.

Entre algunos elementos integrados en la gestión electrónica, se espera que se encuentren, entre otros, contratos de trabajo, renuncia, licencia médica, finiquito electrónico, conciliación y libro de remuneración. Lo que incluirá el pago electrónico por parte de los empleadores. Incluso el sistema debería incluir un simulador de finiquito.

Por su parte, en reunión con el Subsecretario del Trabajo ²⁴, el encargado del SENCE, señor Carmach, se refirió a la modernización de ese Servicio, indicando la

manera cómo están enfrentando nuevos desafíos, tanto demográficos como tecnológicos. La modernización del SENCE implicará incluir mecanismos tecnológicos, que facilitarán el acceso a sus programas.

La digitalización y mayor automatización de los procesos de las entidades debe considerar la capacitación preparación de la mayoría de los trabajadores en estos instrumentos, destacando que su implementación, facilitará procesos de certificación de cotizaciones para los empleadores, finiquitos de trabajadores y renuncias para efectos de acceso a prestaciones del Seguro. Esos aspectos constituyen puntos de interés para la aplicación del Seguro. Lo mismo ocurre con el SENCE y los procesos asociados a programas de apresto y capacitación.

5.5. SATISFACCIÓN DE CLIENTES ²⁵

Los representantes de AFC expusieron sobre los resultados de la encuesta de satisfacción al cliente. Los resultados 2018 los estiman muy similares a 2017.

Hay baja tasa de abandono de llamadas al call center. Aunque destaca una menor tasa de comunicaciones en marzo, mayo y septiembre de 2018.

Asimismo, se destacó que alrededor de los 60% de las personas consultan la web antes de ir a solicitar la prestación en sucursales. En ellas aumentó el nivel de atención y mejoró la tasa de tiempo de espera. En caso de que el afiliado tenga acceso a la prestación por cesantía financiado del FCS, la atención es de aproximadamente 10 minutos.

24. Sesión Ordinaria, 195, del 08.04.2019.

25. Sesión extraordinaria 105 del 17.04.2019. Exposición de los representantes de AFC: Daniel Manoli S., Gerente de Operaciones y Servicio; Edhím Cárcamo M., Gerente de Finanzas y Desarrollo y, Tania Pereda Pérez, Sub gerenta de Servicios.

Para estos casos, se ha capacitado a los ejecutivos de atención para otorgar la información necesaria para el usuario con el fin de que tome una decisión adecuada, para lo cual existen protocolos internos se debe cumplir en relación con la atención.

En cuanto a la recopilación información, se usó la modalidad cliente incognito: evalúa los niveles de atención in situ. Se hace en todas las sucursales. Se mantiene los resultados positivos anteriores. Se logra un 92% de cumplimiento de los protocolos en general, mismo indicador obtenido en 2017.

En cuanto al interés de la Comisión por que el afiliado conozca el Seguro de forma general y no sólo al momento de requerir prestaciones, se indica por los re-

presentantes de la AFC, que la manera de medirlo es con el estudio que se efectúa del entendimiento de la cartola.

En lo que se refiere a accesibilidad de los cesantes con movilidad reducida, se informó que las sucursales más importantes están habilitadas, sin embargo, la AFC llevará a cabo una revisión de todas las demás sucursales. Sin perjuicio de lo anterior, la Subgerenta de Operaciones indicó que los anfitriones de sucursales están capacitados para orientar y otorgar una atención especializada a personas que lo necesiten.

Asimismo, destacó que hay folletos e información en idiomas extranjeros para afiliados inmigrantes.

5.6. PROGRAMAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

La Comisión recibió a personeros del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, con el objeto de conocer las características generales del Registro Social de Hogares (RSH) en el marco de su interés por la debida coordinación entre diferentes servicios públicos relacionados con la empleabilidad y el Seguro de Cesantía.

REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH) ²⁶

El Registro Social de Hogares tiene como finalidad otorgar apoyo a la oferta de programas sociales, de manera tal de identificar y seleccionar sus beneficiarios. Dicho registro de datos contiene información de personas y hogares, incorporando bases administrativas. Los ciudadanos tienen acceso a esta información, pudiendo actualizarlos, rectificarlos o complementarlos.

26. Sesión Ordinaria 193, del 01.02.2019. Exposición de los representantes del MIDESO, Javiera Troncoso M., Jefa del departamento de estudios y Solange Hevia D, Jefa del departamento de coordinación de la información de equipo de focalización.

La base de información administrativa incluye a la AFC, sus datos se obtienen a través del MINTRAB.

En cuanto a la construcción de la calificación socioeconómica, se señaló que en primer lugar se suma los ingresos promedios de 12 meses de los integrantes del hogar, divididos por la cantidad de integrantes, considerando las características propias del hogar y un índice de necesidades. Luego se evalúa los medios que existen en el hogar y luego se obtiene la calificación socioeconómica.

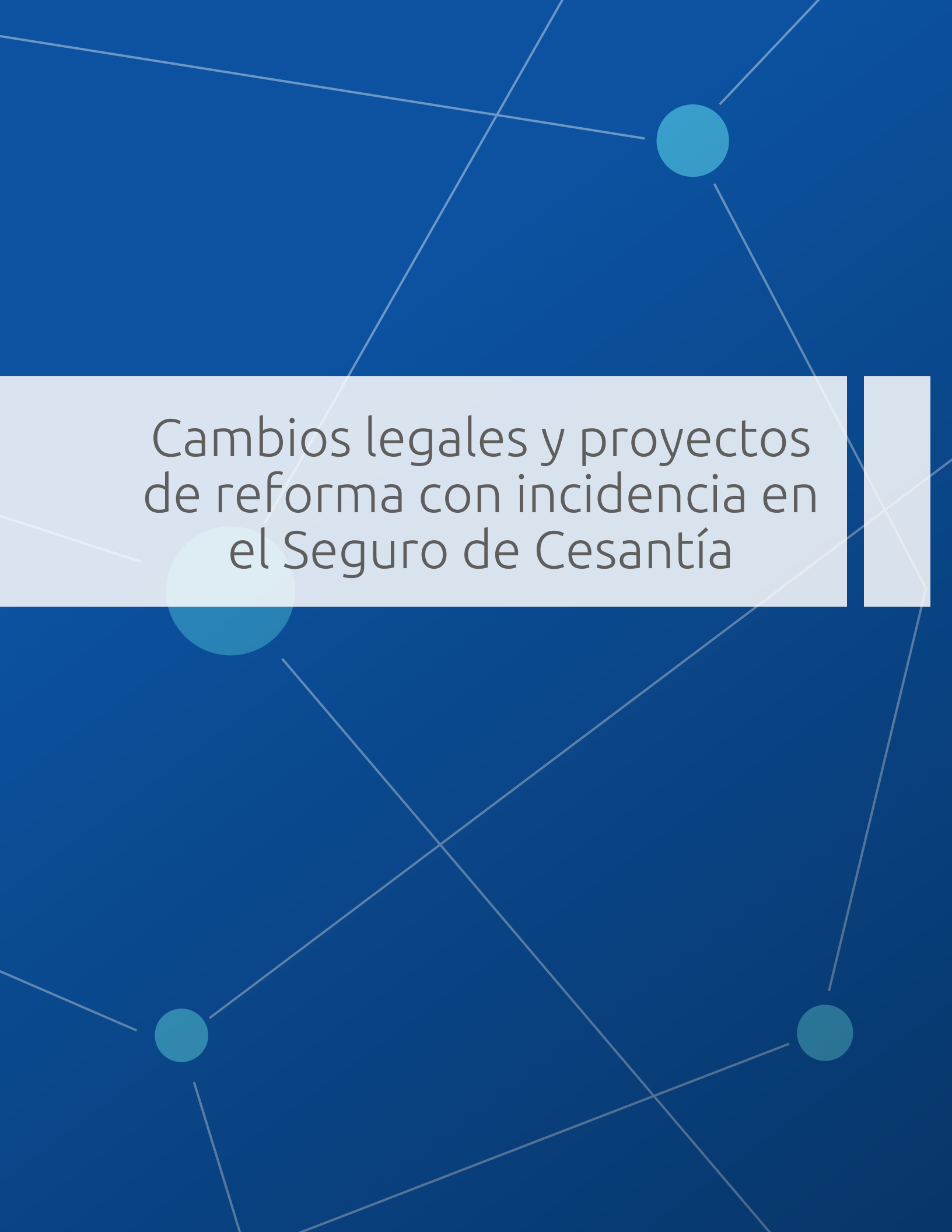
RED CLASE MEDIA PROTEGIDA (RCMP) ²⁷

El expositor describe los muchos programas con que cuenta el Estado a cargo de Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO), así como de otras Secretarías de Estado y que a ese Ministerio le corresponde coordinar.

La RCMP, busca apoyar a los sectores medios, en particular a aquellos que salieron de la pobreza y siguen teniendo vulnerabilidades que pueden afectar su mantenimiento en esta nueva condición.

Para el desarrollo de este programa, se ha efectuados estudios sobre los temores de la familia chilena. Se plantea que se debe entender por persona de clase media, y se hace una referencia a un estudio del Banco Mundial, según ingresos.

La propuesta es establecer un mecanismo por el cual se facilite el acceso a todos los programas, a través de medios tecnológicos. En esa línea existen relaciones entre los programas sociales y el acceso al Seguro de Cesantía en particular al Fondo Solidario, así como a la empleabilidad que debe facilitar tanto el SENCE con la BNE.



Cambios legales y proyectos de reforma con incidencia en el Seguro de Cesantía

6. Cambios legales y proyectos de reforma con incidencia en el Seguro de Cesantía

Durante el año se presentaron diversos proyectos, y uno que entró en vigencia que tienen incidencia importante en el

Seguro de Cesantía, los que pasan a ser comentados a continuación.

6.1. ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA ²⁸

En el periodo en evaluación, entró en vigencia el Estatuto para los Asistentes de la Educación, que contempla normas con incidencia en la cobertura de tales funcionarios en relación con el Seguro de Cesantía.

Conforme a dicha Ley los Asistentes de la Educación que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública, son calificados como funcionarios públicos, aplicándoseles, por tanto, en sus relaciones laborales las normas contenidas en el Estatuto y, en lo no regulado por él, supletoriamente las normas del Código del Trabajo.

Los indicados funcionarios quedan afectados al Seguro de Cesantía. En consecuencia, están obligados -ellos y su empleador- a cotizar de acuerdo con la misma

normativa. Las condiciones de acceso a dichas prestaciones proceden conforme lo que indica el mismo Estatuto, en que las causales de terminación del contrato no son coincidentes plenamente con las establecidas en la Ley 19.728, lo que conlleva un esfuerzo de adecuación de sus disposiciones con las específicas del Seguro, lo que implica interpretaciones normativas a objeto que los funcionarios, accedan a giros en similares condiciones que el resto de los afiliados. La Superintendencia, se encuentra trabajando una adecuación normativa conforme las consultas recibidas.

El Estatuto en consideración, asumiendo la nueva realidad de funcionarios públicos de los Asistentes de la Educación les mantiene, como sector laboral determinado, su calidad de protegidos por el Seguro Social, consistente con la norma

28. LEY. 21.109 de 2018, Art. 31.

previa aplicable, que eran las propias del Código del Trabajo.

La revisión de esta normativa permite señalar que es conveniente que toda am-

pliación de cobertura se proyecte desde el espíritu y lógica del Seguro, evitando complejidades en su aplicación que pueden afectar la inteligencia de sus normas por los beneficiarios.

6.2. PROYECTO DE LEY SALA CUNA ²⁹

Esta iniciativa se encuentra en trámite legislativo en el Congreso. En el Mensaje el Ejecutivo da cuenta que, entre las modificaciones legales a introducir, contempla una que impacta directamente en la Ley N° 19.728 “derogando el aporte del Estado al fondo solidario de cesantía” ³⁰.

En consecuencia, se eliminaría el aporte del Estado al FCS, que asciende anual-

mente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales (UTM) y que se enteran en 12 cuotas mensuales de 18.816 UTM.

A su vez, por indicación del Ejecutivo, se contemplan normas que extienden el beneficio de salas cunas a las trabajadoras cesante que hacen uso del Seguro de Cesantía.

6.3. PROYECTO DE REFORMA PREVISIONAL ³¹

Este proyecto en actual trámite en el Congreso contempla, entre las diversas materias, algunas de efecto relevante para el Seguro de Cesantía.

1) Se amplía el actual aporte del FCS a las cuentas individuales para pensiones de los cesantes ³², con el objeto de cubrir las llamadas “lagunas previsionales” ³³ de los incorporados al Seguro de Cesantía. Se trata de que los

afiliados cesantes cuenten con cotizaciones para pensiones y otros seguros durante sus periodos de cesantía con derecho a prestaciones, también cuando efectúan giros de la cuenta individual, tal como ocurre desde 2015, con los giros como del FCS.

De esta forma, con cargo a ese Fondo, entrada en vigor la norma respectiva, la AFC debería transferir para las cuentas

29. Boletín 12.026-13

30. Artículo 54, del proyecto.

31. Boletín 12.212- 13: Mensaje del Ejecutivo n°171-366, de 29.10.2018. Proyecto que de ley que mejora pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones a diversos cuerpos legales.

32. Por Ley 20,829 (2015) se estableció que el FCS se encarga de aportar a la cuenta de capitalización individual para pensiones de los cesantes que hacen giros de ese Fondo, el 10% de la prestación que les corresponda recibir. El aporte lo entera la AFC, sin estar afecto al cobro de comisiones por la AFP.

33. Modificación al Art. 25 ter, de la ley 19.728 contenida en 32, del proyecto de ley.

de capitalización individual obligatorias para pensiones, el correspondiente 14% de los giros efectuados de cualquier de estos Fondos. Asimismo, con cargo al FCS, se financiarán las cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia y el Seguro de Dependencia.

Al igual que el actual aporte para pensión que perciben los beneficiarios del FCS, los que se efectúan por los beneficiarios de la CIC, estarán exentos de comisiones para la AFP.

2) En materia de cobranza previsional de cotizaciones adeudadas, la AFC podrá consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, que se propone

crear, de forma de integrarse como usuaria en un mismo mecanismo de recaudo compulsivo de aportes adeudados, tanto para pensiones como Seguro de Cesantía 34, como se indicó en el punto 5.2, precedente.

Procede valorar positivamente estas iniciativas legales, que se orientan en la línea de dar una más amplia protección a los trabajadores cesantes cubiertos por este Seguro y que han sido motivo de consideración por la Comisión y las autoridades de Gobierno responsables de la propuesta legal, al igual que en lo referente a la extensión del beneficio de salacuna universal a las trabajadoras madres cesantes.



Consideraciones finales

7. Consideraciones finales

Conforme se indicó en la PRESENTACIÓN, la COMISIÓN DE USUARIOS, en este Décimo Octavo (18°) Informe Anual, evaluó el funcionamiento del Seguro, tanto en sus prestaciones económicas como en las relacionadas con la empleabilidad de los trabajadores cesantes, para el periodo comprendido entre julio de 2018 y junio de 2019.

De la evaluación realizada, procede presentar algunas consideraciones que a la Comisión le interesa relevar y los retos que de ellas surgen para los actores responsables del Seguro en sus dos dimensiones, conforme a los requerimientos que establecen las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

7.1. COMPORTAMIENTO DEL SEGURO Y USO DE LOS FONDOS

a) Afiliados

El Seguro sigue incorporando a más trabajadores, evidenciando una expansión que es de tasas de 4% promedio anual los últimos cinco años.

b) Cotizantes

Al comparar la evolución de los cotizantes, se aprecia que en 2018 éstos fueron 34% más que el registro de 2010 y un 4% mayor respecto del año anterior (2017).

Sin embargo, procede destacar el avance de quienes estando afiliados no cotizan los que, en igual periodo, han aumentado a tasas de 5,0% promedio anual, equiparando a quienes sí lo hacen (Afiliados no cotizantes a 2018 fueron 4.803.215). En 2018 el sistema cubre, en promedio, el 55% de los ocupados.

En los últimos años se evidencian variaciones marginales de cobertura, por lo que se puede decir que se está en un régimen de estabilidad y que la proporción de trabajadores cubiertos sólo aumentará significativamente en la medida que el Seguro se extienda a aquellos hasta hoy eximidos de hacerlo y que no cuentan con un mecanismo de protección por desempleo específico. Al respecto, quienes no están cubiertos alcanzaron, en promedio durante 2018, a 3,7 millones de trabajadores. De éstos, se estima (cifras elaboradas por el INE) que correspondieron a trabajadores por cuenta propia en su mayor porcentaje.

Así, siendo el Seguro de cobertura importante, no deja de ser parcial, habiendo un gran número de trabajadores/as que no están afectados a sus normas. Esta problemática es un desafío no menor

para las políticas públicas, que es necesario abordar de manera sistémica.

b.1) Cotizantes según género. Al respecto, la participación femenina se encuentra estabilizada en 40% desde 2016 a la fecha.

b.2) Modalidad contractual prevaleciente. Destaca el continuo incremento en la participación de cotizantes con contratos a plazo indefinido, por sobre aquellos a plazo fijo y por obra o servicio determinado, pasando de representar el 64% de los cotizantes totales en 2010 a aproximadamente el 73% de éstos en 2018.

b.3) Perspectiva etaria. En este ámbito se aprecia un crecimiento de los trabajadores activos con más edad. Entre 2010 y 2018 los cotizantes con 51 años o más aumentaron su participación en 10,4 %, mientras que la participación de trabajadores entre 18 y 30 años disminuyó en 9,6 % en el mismo periodo.

b.4) Evolución de las remuneraciones imponibles de los cotizantes. La tendencia es 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. Respecto de la variación informada para los trabajadores con menores rentas, cabe resaltar la probable incidencia de la evolución del ingreso mínimo, el cual pasó desde \$172.000

en 2010 a \$288.000 en 2018.

No obstante, en diciembre de 2018 el 11,6% de los trabajadores cotizó por una renta inferior al ingreso mínimo, lo cual señalaría una prestación laboral realizada en jornadas parciales.

b.5) Periodos sin cotizaciones. Ellos han aumentado, lo que hace relevante tener en cuenta la distribución de los tiempos sin empleo. La Comisión considera que el sistema debería también aportar a la reinserción laboral con recursos para capacitación y reconversión de quienes evidencian una mayor precariedad en su permanencia en el mercado laboral.

c) Evolución de los Fondos de Cesantía

A marzo 2019, los Fondos tanto de la CIC como del FCS, registraban incrementos reales de 13% y 15%, respectivamente, del mismo mes del año 2018; es decir, existe un creciente aumento de los recursos, a pesar de la evolución al alza experimentada por las prestaciones otorgadas en el tiempo, en particular a partir de la reforma del año 2015 que incrementó los beneficios.

Los Fondos de Cesantía acumulados alcanzaron a diciembre de 2018, los \$ 8.047 miles de millones (US\$ 11.496 millones). El 66% de este patrimonio correspondió a los montos acumulados en las CIC, 33% a FCS y 1% a rezagos. En cambio, los retiros anuales representan solamente el

25% del total de las cotizaciones aportadas en el mismo año.

Destaca en el interés de la Comisión, analizar los criterios de sostenibilidad financiera del Seguro, como lo ha planteado en anteriores informes, y la manera como ellos determinan las exigencias para el uso del Seguro, atendido que ello constituye un antecedente principal para determinar espacios para: i) mejoras o incrementos en el nivel de las prestaciones (giros); ii) ampliar la cobertura a sectores laborales no incorporados y que podrían estarlo; iii) acordar una eventual destinación de recursos para capacitación y reconversión laboral, especialmente en contexto de los cambios que experimenta el mercado laboral, o incluso, iv) revisar las reglas de las cotizaciones actuales.

d) Uso de los fondos del Seguro: solicitudes y número de giros

La evolución de las solicitudes de prestaciones evidencia estabilidad, de manera consistente con el incremento marginal de la cobertura. En los últimos años el promedio no presenta cambios significativos.

A su vez, del total de solicitudes efectuadas, se aprecia una leve disminución en la tasa de rechazo. Cabe señalar, que la principal causa de rechazo es no contar con cotizaciones suficientes para acceder a la prestación.

Por su parte, respecto de las solicitudes

de prestaciones con cargo al FCS, no se aprecia un incremento mayor que el inicialmente obtenido con la reforma del año 2015: en cualquiera de las modalidades contractuales, los incrementos son marginales. La reforma de 2015 tuvo efecto, pero no en el grado que se podía esperar.

En cuanto a los montos promedio percibidos en total por solicitud, ellos han aumentado en términos reales y particularmente aquellos complementados por el FCS. En el periodo 2014-2018, los montos promedio alcanzados, cuando se optó por complementar con recursos del FCS, aumentaron 1,7 veces en el caso de los contratos indefinidos y 2,4 veces para los contratos a plazo fijo.

Así, en promedio, el monto total al que accedió en 2018 un trabajador que optó al FCS y contaba con un contrato indefinido fue de \$1.219.140, recursos a los que accedió fraccionadamente en 4,3 giros; es decir, un promedio mensual de \$ 283.520 durante algo más de 4 meses. Mientras quienes solo utilizaron su CIC accedieron a un total de \$ 896.241 en 2,2 giros; es decir, a un promedio mensual de \$407.382 durante 2 meses.

En el caso de quienes se desempeñaban bajo la modalidad contractual a plazo fijo o por obra o faena y complementaron su prestación con los recursos del FCS, accedieron en promedio en 2018 a un total de \$ 527.559 en 2,6 giros; es decir, a \$202.907 mensuales, durante menos de 3 meses, en que este último pago no lo-

gra ser relevante en comparación con los anteriores. Mientras que quienes perdieron su trabajo y no accedieron al FCS contaron en total con \$223.199, distribuidos en promedio en 1,2 giros; por lo que, en estos casos, la cobertura promedio mensual del seguro fue de \$ 185.999.

e) Uso de la opción por el FCS

Llama la atención la persistencia en el bajo uso de la opción por acceder al FCS, no obstante que dicha alternativa permite al trabajador cesante percibir prestaciones superiores en monto y por mayor tiempo en caso de no ser suficientes los fondos acumulados en su CIC para todo el período de cesantía cubierto por el Seguro. Desde luego, dicho trabajador desconoce cuál será la duración de su estado de cesantía, por lo que cabría esperar que busque precaverse para todo el período legalmente bonificado. Sin embargo, esto no es siempre así.

En la Comisión, a partir de los planteamientos efectuados por quienes han concurrido a ella, se estima como posibles razones para la baja opción por el FCS, por ejemplo: la expectativa de un período de cesantía breve; la diferencia en la fecha de pago de las prestaciones, que puede verse postergada en el caso de optar al FCS; la resistencia a cumplir la obligación de búsqueda de empleo a través de la BNE o, incluso, la falta o deficiencia en información completa y oportuna que induzca al trabajador a hacer uso de la opción cuando le es beneficiosa, la que sería determinante pues la

decisión por defecto es precisamente la contraria.

Este último aspecto, a juicio de la Comisión, podría ser relevante. El trabajador requiere informarse y meditar antes de ejercer la opción por acceder al FCS, ponderando adecuadamente los beneficios de dicha elección frente a las obligaciones correlativas. Si éstas se le presentan gravosas o dificultosas, es posible que los beneficios no aparezcan lo suficientemente atractivos para superarlas o compensarlas. Sabemos que esto es posible, dadas las dificultades que reporta la BNE y la aun baja utilización de ésta como mecanismo de intermediación laboral.

Sin perjuicio de realizar los estudios necesarios, la Comisión considera que un mecanismo simple e inmediato de optimizar el uso del FCS podría ser que se invierta la decisión por defecto, esto es, que el trabajador deba optar expresamente por no hacer uso del FCS y financiar sus giros exclusivamente con su CIC. De este modo, nos parece que las razones para ejercer la opción podrían ser mejor evaluadas y ponderadas.

La Comisión reitera su disponibilidad para propiciar el análisis de algunas medidas y compartir la opinión y conocimiento con los actores responsables en el diseño de nuevas propuestas, que permitan mejorar las prestaciones y los eventos que las generan, en un contexto de sostenibilidad previamente acordado entre los actores del sistema.

f) Estabilidad de las relaciones laborales y períodos cotizados

La duración promedio de ellas varía en función del tipo de vínculo: en el caso de contratación indefinida con un mismo empleador, lo hacen en promedio por un periodo de 3,6 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, estos promedios aumentan a 4,6 años en el caso de los contratos indefinidos y a 18 meses en el caso de los contratos a plazo fijo.

De esta forma, pareciera que los requisitos de número de cotizaciones exigidas no serían un obstáculo para acceder a las prestaciones del Seguro.

En cuanto a la duración de los períodos sin cotizaciones, en los últimos 5 años estos alcanzaron a un promedio de 5,2 meses en el caso de los contratos indefinidos y 5,6 meses en los contratos a plazo fijo.

No obstante, el número de meses sin cotizar de quienes solicitaron prestaciones en el período recién señalado fue en promedio mayor, llegando a 6,7 meses para contratos indefinidos y a 5,4 meses para contratos a plazo fijo. Cabe resaltar que quienes complementaron la prestación con el FCS no registran periodos de cesantía significativamente distintos de quienes sólo utilizaron los recursos acumulados en sus CIC.

Lo ajustado de estos períodos de desempleo respecto al número máximo de giros posibles, hace pensar que sería de interés dar seguimiento a esta exigencia. Más aun cuando el tiempo transcurrido entre que se presenta la solicitud de uso del Seguro y la recepción del beneficio (primer giro) fluctúa entre 21 a 32 días, dependiendo si se opta o no al uso del FCS.

g) Tasa de Reemplazo

El diseño del Seguro contempla un número definido de giros en los cuales se distribuye el máximo beneficio monetario al que se puede acceder. Este último dependerá del total de fondos acumulados en la CIC y de si se puede o no complementar con los existentes en el FCS.

Durante 2018 las tasas de reemplazo fluctuaron en promedio en torno al 50% en el caso de quienes se habían desempeñado con contrato indefinido, haya o no hecho uso de los FCS. Mientras que en el caso de cesantes cuya última relación laboral fue a plazo fijo, las tasas de reemplazo fueron significativamente menores: 37% de la renta imponible para quienes sólo accedieron a los recursos de las CIC y 44% para los que lo complementaron con el FCS.

h) Activación de prestaciones según evolución de la tasa de desempleo

Como se ha sostenido en informes anteriores, convendría revisar la flexibilización del acceso a las prestaciones no sólo

ante una situación generalizada como la contemplada en la Ley, sino que también considerar eventos que, si bien pueden ser “localizados”, afecten a un número considerable de trabajadores, como son los desastres naturales y dificultades en sectores productivos que causan desempleo, generando una norma de carácter permanente y no una específica por catástrofe como ha ocurrido hasta ahora. A modo de ilustración, la Comisión comparó la evolución de tasas de desempleo regionales versus la tasa de activación de los giros adicionales, apreciándose que, en algunas de ellas, en oportunidades, la tasa de desempleo ha superado

la tasa de activación de las prestaciones adicionales, por lo cual, cabe preguntarse sobre la pertinencia de alguna mejora al sistema en este ámbito.

En la definición de políticas orientadas a la mejoría de las prestaciones, puede ser importante considerar las bases de datos con que cuenta el Registro Social de Hogares (RSH) del MIDESO. La información que desde allí se puede aportar para tal objetivo es de relevancia, como quedó de manifestó en las reuniones habidas con representantes del MIDESO.

7.2. INTERMEDIACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL

La Comisión analizó con actores que intervienen directa o indirectamente en la intermediación y formación laboral, la articulación en este ámbito, a objeto de cumplir con este importante aspecto de empleabilidad de cesantes y desempleados, de lo que resulta:

a) Que ChileValora, que trabaja con distintas instituciones públicas en la certificación de competencias laborales, en relación con los cesantes, puede colaborar a aumentar el mejor uso de los recursos para apresto no sólo para capacitación, sino que también para la evaluación y certificación de competencias. En este sentido, el financiamiento debería apoyar la evaluación y certificación de competencias laborales de las personas cesantes.

La Comisión destaca la importancia de incorporar a ChileValora en el uso de los planes de apresto laboral que tiene a su cargo el SENCE, revisando el contenido que estos programas y el espacio que permite la normativa vigente, y la conveniencia de revisar esas disposiciones legales y reglamentarias con miras a mejorar este aspecto importante para la intermediación laboral.

b) Con los [representantes del SENCE y el Subsecretario del Trabajo](#) se analizó el uso más virtuoso para los cesantes de los planes de apresto financiados con recursos del FCS. Durante el año de evaluación que se inicia se espera mejorar el intercambio de información con el SENCE y los responsables de la intermediación laboral en el MINTRAB y, en tal proceso,

es importante considerar a ChileValora, así como el rol a cumplir por las OMIL. Como en informes anteriores, la Comisión estima que es necesaria una mejor coordinación entre todos los organismos públicos con competencia en este ámbito, en pro de mejorar la intermediación laboral.

c) Programas de Apresto, con recursos del FCS. Se espera contar con el informe correspondiente del SENCE del año 2018, para emitir un parecer del avance obtenido en la redefinición de los programas de presteo, indicados por la autoridad.

d) Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL. Existe cierto consenso de las falencias en cuanto a la calidad y articulación de la intermediación, por la falta de coordinación y la dependencia de los recursos que reciben las OMIL, que influyen en su funcionamiento. La mayoría de ellas tendría dificultades para llevar a cabo sus atribuciones.

Conforme a la información existente, la función principal de las OMIL, actualmente, es ayudar a quienes no acceden a la BNE por falta de mayores conocimientos digitales.

Todos los responsables en el área coinciden en que se debe reforzar la función de las OMIL y ello es consistente con lo planeado por la Comisión en informes anteriores.

A la fecha se encuentra pendiente que responsables de las OMIL o de organizaciones gremiales de municipios puedan reunirse con la Comisión, como se ha planteado.

e) Bolsa Nacional de Empleo (BNE). El administrador de la Bolsa ha reportado problemas detectados en su relación con los cesantes y desempleados que recurren a ella, referidos a información general del Seguro y sus prestaciones, así como del mecanismo de acceso a través de sitios web. También en cuanto a la confiabilidad de los datos de empresas y ofertas de empleo, así como automatización mayor de los procesos que corresponden y en que resulta vinculada con la AFC.

Esta y otras materias hechas ver por la BNE, corresponderá analizarlas con la AFC y demás actores involucrados en el proceso de intermediación y de gestión de las prestaciones, incluida la Superintendencia de Pensiones.

7.3. OPERACIONES RELEVANTES DEL SEGURO

a) Fraudes

Como en períodos anteriores, la Comisión ha mantenido el seguimiento de los temas relacionados con irregularidades en el cobro de prestaciones. Al respecto, la Superintendencia de Pensiones emitió instrucciones a la AFC, y esta última ha implementado controles para el correcto otorgamiento de las prestaciones.

Conforme a la información existente, entre los años 2016 y 2018 el total de quejas o denuncias ha afectado a un total de 308 afiliados, disminuyendo el año 2018 a sólo 38.

Para la Comisión, sería deseable que la AFC contara con mayor apoyo de los empleadores ante los requerimientos de información sobre asuntos relacionados con fraudes y otras materias. Para este efecto, la AFC podría otorgar mayor relevancia comunicacional a este tema por áreas económicas, de manera de llamar a alerta a los empleadores.

Por otra parte, las medidas propuestas por la Superintendencia y las específicas que adopte la AFC, deben cuidar de no ser un obstáculo para los afiliados y su acceso expedito a la prestación, que redunden en requisitos que no señala la normativa.

También se aprecia por la Comisión que los cambios tecnológicos en la AFC y en-

tidades públicas vinculadas con el Seguro pueden contribuir a enfrentar la situación de mal uso de las prestaciones.

b) Cobranza de cotizaciones

La Comisión señaló, en su Informe N° 17, que resulta importante estudiar modificaciones tendientes a hacer más efectivos los mecanismos de cobranza de cotizaciones. El proyecto de ley de reforma previsional discutido en el Congreso incluye disposiciones por las cuales la AFC podrá consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones, a crear, de forma que se integre como usuaria en un mismo mecanismo de recaudo compulsivo de aportes adeudados, tanto para pensiones como del Seguro.

c) Cartola a los afiliados

La Superintendencia, en 2018, puso en conocimiento un nuevo formato de la cartola a los afiliados de su situación en el Seguro, con diseño que desglosa la información por mes y con mayor detalle de los beneficios, entre otros aspectos.

Esta nueva cartola contiene un número mayor de información y, por tanto, de contenidos. Su interacción con los destinatarios deberá ser revisada una vez implementada, teniendo presente que, por el cambio de plataforma en la AFC, la nueva cartola se emitirá en el 2020.

Corresponderá observar la puesta en operación de esa nueva cartola y cómo ella es un mecanismo más propicio para el conocimiento del Seguro por la mayoría de los afiliados.

Dado el rol del programa Red Clase Media Protegida (RCMP), correspondería presentar los contenidos del Seguro a través de los medios con que ella cuenta, mediante convenios con el SIL, BNE y AFC.

d) Modernización: tecnología y digitalización

Tanto la AFC como la Dirección del Trabajo, así como otras entidades públicas y privadas, han avanzado en actualización tecnológica. La AFC se encuentra efectuando cambios tecnológicos para mejorar el servicio a los afiliados, lo que conlleva modificar su plataforma conforme se detalló en el Informe, la que se espera se encuentre en pleno funcionamiento en enero de 2020.

Al respecto, la Comisión tomó conocimiento y valora el proyecto de la AFC, por las externalidades que ello debería tener en beneficio de los afiliados, planteando adicionalmente la relevancia de que esta nueva tecnología permita, por ejemplo, enfrentar el adecuado registro de migrantes y su RUT, dado que estas operaciones presentan sus propias complejidades con los actuales mecanismos de inscripción.

Por su parte, la Dirección del Trabajo informó de su transformación digital y de los beneficios de ella en el ámbito del Seguro, cuestión que habrá que observar a medida que se implemente.

e) AFC y satisfacción de clientes

De acuerdo con los resultados de la encuesta 2018, la AFC la estima muy similar a 2017. Asimismo, durante el último año se efectuó una evaluación de los niveles de satisfacción a través del mecanismo de usuario (cesante) incógnito.

En cuanto al interés de la Comisión sobre el conocimiento del Seguro entre los afiliados en general y no sólo al momento de requerir prestaciones, sigue pendiente considerar un mecanismo específico, adicional al estudio que se efectúa del “entendimiento” de la Cartola.

En lo que se refiere a accesibilidad de los cesantes con movilidad reducida y otros sectores con requerimientos especiales, independiente de lo avanzado a la fecha, tanto en infraestructura, apoyo de anfitriones, folletos e información en idiomas extranjeros para afiliados inmigrantes, la Administradora llevará a cabo una revisión de todas las sucursales que no cuentan con accesibilidad específica.

f) Situación de trabajadores/as migrantes

La incorporación de trabajadores extranjeros al Seguro ha ido aumentando paulatinamente.

Hoy estos trabajadores, que representan un porcentaje no menor de afiliados, cuentan con mejor acceso a prestaciones, pero continúan vigentes las observaciones planteadas en nuestro Informe Anual anterior en relación con su situación previsional y la forma de cotizar inicialmente, básicamente mediante un "Rut ficticio". Habrá que observar la aplicación práctica de las normas que la Superintendencia de Pensiones ha puesto

en consulta, para una adecuada evaluación.

Otro aspecto a considerar es la situación de los migrantes que regresan a sus países y que mantienen saldos en sus cuentas individuales y de las cuales no podrían disponer hasta no acreditar la condición de pensionados.

7.4. CAMBIOS LEGALES

a) Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública

Esta normativa incorpora la cobertura del Seguro para ese sector, el que se extenderá a los que a futuro asuman esas mismas funciones, lo que es una situación excepcional tratándose de empleados públicos.

Atendido que las condiciones y requisitos de acceso a las prestaciones procederían conforme a reglas diferentes a las establecidas en la ley del Seguro, esta situación significará un esfuerzo de interpretación normativa. Lo que lleva a esta Comisión a señalar la conveniencia de que toda ampliación de cobertura, como resulta en este caso, se proyecte desde el espíritu y lógica de este seguro social, evitando complejidades en su aplicación que pueden afectar la inteligencia de sus normas por los beneficiarios.

b) Proyecto de ley de sala cuna universal

Esta iniciativa en trámite legislativo en el Congreso deroga el aporte del Estado al FCS, que asciende anualmente a un total de 225.792 UTM, lo que genera un impacto en ese Fondo, que la Comisión ha cuestionado, al restarle el carácter tripartito al financiamiento del Seguro. La información proporcionada indica que su efecto es poco relevante para la sustentabilidad del Seguro, pero desde el punto de vista de la legitimidad social con que se creó, la decisión es observable, dado que termina con el principio tripartito de financiamiento, con el que se originó esta política pública. Lo relevante, entonces, será cómo se definen políticas que, con base a reglas de sostenibilidad revisadas, y conforme lo señalado por esta Comisión, mejoren las prestaciones en las situaciones y casos descritos, e incrementen los recursos para apresto y también en capacitación.

A su vez, por indicación del Ejecutivo, se contemplan normas que extienden el beneficio de salas cunas a las trabajadoras cesantes que hacen uso del Seguro, haciendo de cargo del FCS la cotización correspondiente, aspecto que se valora muy positivamente.

c) Proyecto de reforma previsional

Iniciativa del Ejecutivo en trámite en el Congreso que también contempla normas de efecto relevante para el Seguro: amplía el actual aporte del FCS a las cuentas individuales para pensiones de los cesantes con prestaciones de la CIC y otros seguros durante sus periodos de cesantía, tal como ocurre desde 2015 con los giros sólo del FCS. Así, la AFC debería transferir a las cuentas de capitalización individual obligatorias para pensiones, la correspondiente cotización total del 14% por los giros efectuados de cualquiera de estos Fondos. Asimismo, con cargo al

FCS, se financiarán las cotizaciones para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y el Seguro de Dependencia. Todas estas transferencias estarán exentas de comisiones para la AFP.

Por otra parte, en materia de cobranza de cotizaciones adeudadas, la AFC podrá consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones.

Procede valorar positivamente estas iniciativas legales, que se orientan en la línea de dar una más amplia protección a los trabajadores cesantes cubiertos por este Seguro y que han sido motivo de consideración por la Comisión y las autoridades de Gobierno responsables de la propuesta legal, al igual que en lo referente a la extensión del beneficio de sala cuna universal a las madres cesantes.



Anexos

Anexos

1. ACTIVIDADES: INVITADOS, COMUNICACIONES Y OTROS, PERIODO JULIO 2018 - JUNIO 2019

A. SESIONES, FECHAS, INVITADOS Y MATERIA

Mes	Sesión		Fecha	Invitado	Tema
jul-18	Ordinaria	186°	03/07/2018	Superintendente de Pensiones, don Osvaldo Macías Muñoz, la jefa de la División de Estudios de dicha entidad, doña Ximena Quintanilla Domínguez, el jefe del departamento AFC y Fondos de Cesantía de la Superintendencia de Pensiones, don Ernesto Frelíj Gallardo y el Jefe de División de Control de Instituciones de la Superintendencia de Pensiones, don Vicente Martínez del Río.	
	Extraordinaria	93°	13/07/2018		Informe Anual 2017-2018
	Extraordinaria	94°	30/07/2018		Informe Anual 2017-2018
ago-18	Ordinaria	187°	13/08/2018		Informe Anual 2017-2018
	Extraordinaria	95°	17/08/2018		Informe Anual 2017-2018
	Extraordinaria	96°	23/08/2018		Informe Anual 2017-2018
sep-18	Ordinaria	188°	03/09/2018		Coordinación de próximas actividades. Almuerzo CPC.
	Extraordinaria	97°	13/09/2018	Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Nicolás Monckeberg Díaz	Dialogo sobre Informe Anual
oct-18	Ordinaria	189°	08/10/2018	Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile.	Exposición de estadísticas del Seguro.
	Extraordinaria	98°	19/10/2018	Don Francisco Guimpert Corvalán y don Edhin Cárcamo Muñoz	Dialogo sobre Informe Anual

Mes	Sesión		Fecha	Invitado	Tema
nov-18	Ordinaria	190°	05/11/2018	Doña Paulina Granados Zambrano, Jefe de Departamento de Investigación de la Superintendencia de Pensiones y don Ernesto Frelíj Gallardo, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Dialogo sobre Informe Anual
	Extraordinaria	99°	23/11/2018	Rodrigo Ormeño Vásquez, asesor del	Funcionamiento
				Ministerio del Trabajo y Previsión Social (BNE)	de la BNE.
dic-18	Ordinaria	191°	03/12/2018	Don Osvaldo Macías Muñoz, Superintendente de Pensiones, doña Pía Villalobos Donoso, abogada de la Superintendencia de Pensiones y don Ernesto Frelíj Gallardo, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Reformas que se relacionan con el FCS
	Extraordinaria	100°	10/12/2018	Don José Manuel Santa Cruz, Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y doña Catalina Ruiz, Jefa de Gabinete	Apresto laboral
ene-19	Ordinaria	192°	07/01/2019	Don Francisco Guimpert Corvalán, Gerente General de Afc Chile y don Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Operaciones y Servicio	Modificación tecnológica en AFC Chile
	Extraordinaria	101°	14/01/2019	Don Pablo Siegel Ignatiew, Jefe de Gabinete de ChileValora	Sistema Nacional de certificación de competencias laborales
	Extraordinaria	102°	22/01/2019	Don Jesús María Daza Alcalde, director asociado de Altia y doña Angélica Palta, jefa de la mesa de ayuda a usuarios de la BNE	Funcionamiento de la BNE.
feb-19	Ordinaria	193°	01/02/2019	Doña Javiera Troncoso Melo, Jefa del departamento de estudios y doña Solange Hevia Díaz, Jefa del departamento de coordinación de la información de equipo de focalización, ambas del Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Registro Social de Hogares
mar-19	Ordinaria	194°	11/03/2019	Don Osvaldo Macías Muñoz, Superintendente de Pensiones, doña Ximena Quintanilla Domínguez, Jefa de la División de Estudios, doña Paulina Granados Zambrano, Jefa del Departamento de Investigación y don Ernesto Frelíj Gallardo, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Modelo de proyección del Fondo de Cesantía y cartera de referencia.

Mes	Sesión		Fecha	Invitado	Tema
	Extraordinaria	103°	15/03/2019	Don Francisco Carrillo Magna, Secretario Ejecutivo Red Clase Media Protegida, de la Subsecretaría de Servicios Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y Familia	Red clase media protegida
	Extraordinaria	104°	25/03/2019	Don Mauricio Peñaloza Cifuentes, Director del Trabajo	Transformación digital de la Dirección del Trabajo
abr-19	Ordinaria	195°	08/04/2019	Don Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo, doña Florencia Frontaura, asesora de gabinete y don Juan Eduardo Carmach, representante del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).	Políticas laborales y cursos de aprestos.
	Extraordinaria	105°	17/04/2019	Don Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicio de AFC Chile, don Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile y doña Tania Pereda Pérez, Sub gerenta de Servicios.	Resultados de estudio de satisfacción al cliente y estadísticas 2018 del Seguro de Cesantía
may-19	Ordinaria	196°	06/05/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	106°	13/05/2019	Don José García Donoso, Jefe de Gestión y Planificación de AFC Chile.	Cifras del Seguro de Cesantía
	Extraordinaria	107°	31/05/2019	Don Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicio de AFC Chile, doña María Antonieta Silva Mosqueira, Subgerente de Operaciones y don Claudio Poblete Acevedo, Gerente de Riesgo y Cumplimiento de AFC Chile	Medidas de la Sociedad Administradora para asegurar el correcto otorgamiento de la prestación por cesantía y las acciones que se desarrollan ante cobros irregulares.
jun-19	Ordinaria	197°	05/06/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	108°	21/06/2019		Informe Anual 2018-2020

B. COMUNICACIONES RECIBIDAS Y DESPACHADAS

Fecha	Entidad	Documento
21/08/2018	AFC Chile	Se recibió citación a Junta Extraordinaria de Accionista
13/11/2018	Superintendencia de Pensiones	Se recibió norma en consulta Cartola Seguro de Cesantía
21/01/2019	Asociación de Municipalidades de Chile	Se envió carta consultando por funcionamiento de OMIL
21/01/2019	Asociación Chilena de Municipalidades	Se envió carta consultando por funcionamiento de OMIL
26/02/2019	CIEDESS	Se recibió ejemplares de "La Seguridad Social en Chile 1980-2015"
06/03/2019	AFC Chile	Se recibió Informe al Directorio de AFC Chile S.A., del Comité de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés.
28/03/2019	Altia/BNE	Informe de Altia y Funcionamiento de la BNE.
22/04/2019	AFC Chile	Se recibió citación a Junta Extraordinaria de Accionista
24/05/2019	Superintendencia de Pensiones	Se recibió informe sobre fraudes en el cobro de prestaciones del Seguro de Cesantía.
29/06/2019	AFC Chile	Se recibió el estudio de satisfacción del cliente.
21/06/2019	AFC Chile	Se recibió citación a Junta Extraordinaria de Accionista
05/07/2019	Superintendencia de Pensiones	Se recibió informe sobre fraudes, sustentabilidad, riesgos, aporte fiscal al FCS y salas cunas,
08/08/2019	Superintendencia de Pensiones	Se recibió informe de datos y estadísticas del Seguro de Cesantía.

2. ESTADÍSTICAS

CUADRO 1 COTIZANTES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

Actividades económicas	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	oct-18
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,0%	6,9%	6,7%	6,8%	6,7%	7,3%	7,2%	7,5%	7,4%	6,0%
Pesca	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%
Explotación de Minas y Canteras	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,7%	1,7%	1,6%	1,5%	1,6%	1,6%
Industrias Manufactureras No Metálicas	7,6%	7,5%	7,3%	7,4%	7,3%	7,4%	7,3%	7,2%	7,0%	6,8%
Industrias Manufactureras Metálicas	2,5%	2,8%	2,6%	2,8%	2,8%	2,8%	2,7%	2,6%	2,6%	2,7%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Construcción	11,5%	11,4%	11,3%	12,7%	12,6%	11,8%	11,9%	11,4%	11,2%	12,0%
Comercio al Por Mayor y Menor; Rep. Vehículos Automotores/Enseres Domésticos	15,9%	16,2%	15,9%	16,9%	17,2%	16,9%	16,8%	17,6%	17,6%	17,3%
Hotetes y Restaurantes	3,2%	3,8%	3,7%	4,2%	4,6%	4,7%	4,8%	5,0%	5,0%	5,2%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,4%	7,4%	7,0%	7,6%	7,7%	7,6%	7,6%	7,6%	7,5%	7,7%
Intermediación Financiera	3,4%	3,2%	3,3%	3,6%	3,8%	4,0%	4,1%	3,8%	3,8%	4,0%
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	13,9%	14,8%	14,7%	16,4%	16,2%	16,7%	16,7%	16,6%	16,5%	16,8%
Adm. Pública y Defensa; Planes de Seg. Social, Afiliación Obligatoria	1,4%	1,5%	1,9%	1,6%	1,7%	1,9%	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%
Enseñanza	4,6%	4,6%	4,4%	4,9%	5,1%	5,7%	5,9%	6,1%	6,1%	6,5%
Servicios Sociales y de Salud	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	6,9%	7,0%	6,4%	6,4%	5,9%	5,7%	5,7%	5,6%	5,5%	5,7%
Consejo de Administración de Edificios y Condominios	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%
Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Sin Información	10,6%	7,6%	9,4%	3,0%	2,6%	1,6%	1,5%	1,0%	1,5%	0,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total de Cotizantes	3.163.072	3.601.324	3.886.283	4.111.034	4.253.773	4.352.302	4.434.705	4.523.352	4.637.496	4.632.396

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

CUADRO 2 CARACTERÍSTICAS DE LOS COTIZANTES (A DICIEMBRE DE CADA AÑO)

A. SEGÚN SEXO

Cotizantes	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Hombres	62%	63%	63%	63%	62%	61%	61%	60%	60%	60%
Mujeres	34%	36%	37%	37%	38%	39%	39%	40%	40%	40%
sin información	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

B. SEGÚN EDAD

	Hasta	18	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	Más	Sin	Total
	18	-20	-25	-30	-35	-40	-45	-50	-55	-60	-65	-70	-75	-80	de 80	info	
dic-09	0,5%	3,2%	13,3%	16,7%	15,0%	13,6%	12,3%	10,0%	6,6%	3,6%	1,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	100,0%
dic-10	0,9%	4,2%	14,3%	16,7%	14,7%	13,7%	12,1%	10,3%	7,0%	3,9%	1,7%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	100,0%
dic-11	0,0%	2,1%	13,1%	15,8%	15,4%	13,8%	12,1%	11,3%	8,2%	5,1%	2,3%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
dic-12	0,0%	1,6%	12,6%	15,6%	15,4%	13,5%	12,1%	11,2%	8,8%	5,5%	2,5%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,5%	100,0%
dic-13	0,0%	2,0%	12,1%	15,6%	15,2%	13,2%	12,2%	11,2%	9,1%	5,9%	2,8%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
dic-14	0,0%	1,8%	11,4%	15,7%	15,0%	13,1%	12,4%	11,1%	9,5%	6,4%	3,0%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
dic-15	0,0%	1,4%	10,7%	15,8%	14,9%	13,1%	12,4%	10,9%	10,0%	6,8%	3,3%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
dic-16	0,0%	1,6%	10,2%	15,8%	14,6%	13,3%	12,1%	10,9%	10,0%	7,2%	3,6%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	100,0%
dic-17	0,0%	1,2%	9,7%	15,8%	14,9%	13,6%	11,9%	10,9%	9,9%	7,8%	3,8%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
dic-18	0,0%	1,2%	9,2%	15,8%	15,6%	13,7%	11,7%	10,8%	9,7%	7,6%	3,9%	0,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

C. SEGÚN RENTA IMPONIBLE

	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18
Hasta 100	8,6%	7,2%	6,1%	4,8%	3,9%	3,6%	3,3%	3,4%	3,0%	2,9%
+100 -200	16,8%	14,6%	12,7%	11,0%	6,6%	6,2%	5,6%	5,5%	4,9%	4,6%
+200 -300	25,8%	24,6%	22,4%	20,0%	21,2%	18,1%	11,6%	9,7%	8,5%	7,9%
+300 -400	13,2%	14,4%	14,5%	14,5%	14,2%	14,2%	17,9%	17,2%	15,9%	14,3%
+400 -500	8,3%	8,9%	9,8%	10,5%	10,8%	11,1%	11,2%	11,0%	11,5%	11,8%
+500 -600	5,9%	6,2%	6,9%	7,4%	8,0%	8,6%	9,0%	9,3%	9,5%	9,5%
+600 -700	4,4%	4,8%	5,2%	5,7%	6,1%	6,5%	6,9%	7,3%	7,7%	7,9%
+700 -800	3,2%	3,4%	3,9%	4,3%	4,8%	5,1%	5,5%	5,7%	6,0%	6,1%
+800 -900	2,3%	2,6%	3,0%	3,4%	3,8%	4,1%	4,4%	4,6%	4,9%	5,0%
+900 -1000	1,7%	2,0%	2,2%	2,6%	3,0%	3,2%	3,5%	3,6%	4,0%	4,1%
+1000 -1100	1,4%	1,6%	1,8%	2,1%	2,4%	2,7%	2,9%	3,0%	3,2%	3,3%
+1100 -1200	1,1%	1,2%	1,5%	1,7%	1,9%	2,1%	2,3%	2,4%	2,6%	2,7%
+1200 -1300	1,2%	1,1%	1,3%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	2,0%	2,2%	2,2%
+1300 -1400	0,8%	1,0%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,6%	1,7%	1,9%
+1400 -1500	0,6%	0,7%	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%
+1500 -1600	0,5%	0,6%	0,8%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%
+1600 -1700	0,5%	0,5%	0,6%	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%
+1700 -1800	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	1,0%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%
Más de 1800	3,3%	3,9%	4,8%	5,8%	6,5%	7,5%	8,5%	9,2%	9,8%	10,6%
Total informado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

CUADRO 3 REMUNERACIONES DE LOS COTIZANTES SEGÚN TIPO DE CONTRATO (A DICIEMBRE DE CADA AÑO)

Remuneración imponible promedio de los cotizantes por tipo de contrato y sexo

Mes	Contrato Indefinido			Contrato Plazo Fijo, para una Obra, Servicio o Trabajo det.			Total		Total Informado
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
dic.-09	\$ 564.284	\$ 472.943	\$ 527.141	\$ 332.065	\$ 239.034	\$ 297.228	\$ 479.162	\$ 397.203	\$ 445.034
dic.-10	\$ 622.266	\$ 518.031	\$ 583.361	\$ 353.823	\$ 251.353	\$ 317.685	\$ 519.641	\$ 422.115	\$ 483.929
dic.-11	\$ 693.150	\$ 559.930	\$ 642.483	\$ 382.979	\$ 272.658	\$ 344.997	\$ 578.384	\$ 464.074	\$ 536.347
dic.-12	\$ 759.626	\$ 595.033	\$ 695.191	\$ 425.531	\$ 309.590	\$ 384.487	\$ 641.648	\$ 508.592	\$ 590.578
dic.-13	\$ 812.662	\$ 641.610	\$ 744.756	\$ 455.632	\$ 327.678	\$ 411.255	\$ 689.626	\$ 548.124	\$ 635.771
dic.-14	\$ 876.526	\$ 696.178	\$ 803.938	\$ 470.395	\$ 355.194	\$ 429.233	\$ 740.514	\$ 596.068	\$ 684.458
dic.-15	\$ 923.041	\$ 739.041	\$ 848.306	\$ 491.725	\$ 381.048	\$ 452.407	\$ 785.057	\$ 640.688	\$ 728.640
dic.-16	\$ 967.672	\$ 783.897	\$ 892.345	\$ 502.463	\$ 393.550	\$ 462.454	\$ 821.481	\$ 676.582	\$ 763.841
dic.-17	\$ 1.010.647	\$ 819.482	\$ 932.093	\$ 529.091	\$ 424.658	\$ 491.409	\$ 860.891	\$ 713.850	\$ 802.633
dic.-18	\$ 1.060.224	\$ 864.461	\$ 979.746	\$ 559.295	\$ 445.135	\$ 518.197	\$ 905.053	\$ 753.093	\$ 844.852

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

CUADRO 4 SOLICITUDES DE BENEFICIOS

Mes	C. Indefinido		C. a Plazo fijo		Fallecidos y Pensionados	Total
	Solo CIC	Opta FCS	Solo CIC	Opta FCS		
2012	360.563	66.169	592.223	19.776	18.610	1.057.341
2013	422.615	70.258	652.176	17.696	18.092	1.180.837
2014	464.937	76.164	700.431	16.106	45.952	1.303.590
2015	453.936	113.414	650.259	32.625	57.737	1.307.971
2016	449.532	135.854	632.960	43.507	43.532	1.305.385
2017	445.381	124.077	614.994	42.653	42.583	1.269.688
2018	459.509	126.340	621.589	45.467	47.329	1.300.234

2012	34,1%	6,3%	56,0%	1,9%	1,8%	100,0%
2013	35,8%	5,9%	55,2%	1,5%	1,5%	100,0%
2014	35,7%	5,8%	53,7%	1,2%	3,5%	100,0%
2015	34,7%	8,7%	49,7%	2,5%	4,4%	100,0%
2016	34,4%	10,4%	48,5%	3,3%	3,3%	100,0%
2017	35,1%	9,8%	48,4%	3,4%	3,4%	100,0%
2018	35,3%	9,7%	47,8%	3,5%	3,6%	100,0%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

CUADRO 5 SOLICITUDES DE BENEFICIOS SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL

A. CONTRATOS INDEFINIDOS Y USO DEL FONDO SOLIDARIO

Mes	Acceso al Fondo Solidario	
	Con derecho	Sin derecho
2012	144.019	282.713
2013	167.674	325.199
2014	181.658	359.443
2015	218.559	348.791
2016	241.249	344.137
2017	229.130	340.328
2018	236.157	349.692

Trabajadores con derecho	
Optan a FCS	No optan
66.169	77.850
70.258	97.416
76.164	105.494
113.414	105.145
135.854	105.395
124.077	105.053
126.340	109.817

2012	33,7%	66,3%
2013	34,0%	66,0%
2014	33,6%	66,4%
2015	38,5%	61,5%
2016	41,2%	58,8%
2017	40,2%	59,8%
2018	40,3%	59,7%

45,9%	54,1%
41,9%	58,1%
41,9%	58,1%
51,9%	48,1%
56,3%	43,7%
54,2%	45,8%
53,5%	46,5%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Mes	C. Indefinido					
	Masculino			Femenino		
	Sin derecho (Recibe CIC)	Con derecho		Sin derecho (Recibe CIC)	Con derecho	
		FCS Opta	No opta		FCS Opta	No opta
2012	178.214	37.172	57.062	104.499	28.997	20.788
2013	202.644	39.602	71.725	122.555	30.656	25.691
2014	220.062	42.037	78.160	139.381	34.127	27.334
2015	209.888	66.469	74.367	138.903	46.945	30.778
2016	207.168	80.247	75.163	136.969	55.607	30.232
2017	205.130	73.904	72.340	135.198	50.173	32.713
2018	211.335	74.763	75.924	138.357	51.577	33.893

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

B. CONTRATOS A PLAZO FIJO, POR OBRA O FAENA Y USO DEL FONDO SOLIDARIO

Mes	Acceso al Fondo Solidario	
	Con derecho	Sin derecho
2012	85.170	526.829
2013	89.638	580.234
2014	87.435	629.102
2015	113.117	569.767
2016	137.059	539.408
2017	132.025	525.622
2018	137.063	529.993

Trabajadores con derecho	
Optan a FCS	No optan
19.776	65.394
17.696	71.942
16.106	71.329
32.625	80.492
43.507	93.552
42.653	89.372
45.467	91.596

2012	13,9%	86,1%
2013	13,4%	86,6%
2014	12,2%	87,8%
2015	16,6%	83,4%
2016	20,3%	79,7%
2017	20,1%	79,9%
2018	20,5%	79,5%

23,2%	76,8%
19,7%	80,3%
18,4%	81,6%
28,8%	71,2%
31,7%	68,3%
32,3%	67,7%
33,2%	66,8%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Mes	C. a Plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado					
	Masculino			Femenino		
	Sin derecho (Recibe CIC)	Con derecho		Sin derecho (Recibe CIC)	Con derecho	
		FCS Opta	No opta		FCS Opta	No opta
2012	365.990	12.102	50.035	160.839	7.674	15.359
2013	416.721	10.192	54.972	163.513	7.504	16.970
2014	452.658	9.336	53.758	176.444	6.770	17.571
2015	397.871	21.239	63.404	171.896	11.386	17.088
2016	378.076	28.728	73.872	161.332	14.779	19.680
2017	364.393	27.842	69.788	161.229	14.811	19.584
2018	364.594	29.927	71.985	165.399	15.540	19.611

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

CUADRO 6 MONTO 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						
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	694.226	139.148	19.790	359.332	148.268	27.688
2017	695.255	139.428	21.106	367.314	135.922	31.486
2018	742.118	138.121	25.248	386.742	153.344	38.663
Promedio por solicitud (pesos de cada año)						
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	532.546	214.672	440.106	831.900	1.104.000	626.418
2017	547.625	220.056	470.308	864.240	1.117.266	708.768
2018	570.416	214.815	525.027	882.857	1.238.943	803.443

Fuente: Administradora Seguro de Cesantía.

CUADRO 7 FLUJOS DEL PATRIMONIO (MILLONES DE PESOS NOMINALES)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cotizaciones	471.538	561.835	666.820	785.258	893.872	974.033	1.053.916	1.135.589	1.206.665	1.295.672
Aporte Estatal	8.334	8.396	8.645	8.947	9.103	9.480	9.902	10.301	10.520	10.753
Retiros	-216.220	-220.876	-255.750	-291.067	-370.443	-491.481	-594.613	-706.755	-715.416	-753.885
Rentabilidad	87.641	107.822	167.588	144.903	242.822	478.799	276.662	360.172	195.081	473.156
Comisión	-6.802	-9.750	-12.357	-15.758	-18.725	-19.544	-22.896	-26.021	-28.952	-32.008
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	8.047.126

Fuente: Administradora Seguro de Cesantía.



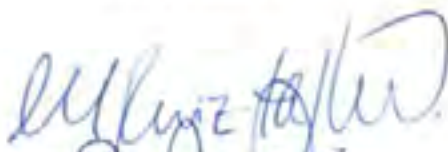
Hugo Cifuentes Lillo
Presidente



Fernando Alvear Artaza
Vicepresidente



José Manuel Díaz Zavala
Secretario



Marcela Ruiz-Tagle Ortiz



Eric Campos Bonta



Jorge Riestra Valdivieso



José Hermosilla Ramírez

Las firmas estampadas en esta hoja, corresponden y forman parte integrante del Informe Anual 2018 - 2019 de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.



COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2018 - 2019