

Segundo Informe Anual de la Comisión de Usuarios sobre la AFC correspondiente al año 2003

I. Hitos

Entre los hitos principales del funcionamiento del Sistema de Seguro de Cesantía durante 2003 figuran los siguientes:

- Mayo de 2003 Se inicia el pago a los primeros trabajadores que cumplen con los requisitos mínimos para beneficiarse del seguro de cesantía. Estos son trabajadores con contrato por plazo fijo, por obra o faena que cumplieron con al menos 6 meses de cotizaciones.
- Julio 2003 La Comisión de Usuarios presenta su primer informe anual sobre el funcionamiento del sistema en el año 2002.
- Noviembre de 2003 Se inicia el pago a los primeros trabajadores afiliados con contrato indefinido que quedaron cesantes que cumplen con los requisitos de acceder al fondo solidario (al menos 12 meses de cotizaciones continuas en el sistema).

II. La Comisión de Usuarios

Entre los aspectos innovadores de la nueva Ley fue la creación de una “Comisión de Usuarios” de 7 miembros, cuya función es velar por los intereses de trabajadores y empresarios y de la correcta administración y operación de los fondos de cesantía. Debido a que se licitó la administración de los fondos de cesantía a una sola empresa para así abaratar costos, la Ley considera que, al menos por los 10 años de la concesión, es importante suplir lo que un mercado competitivo normalmente proveería con esta Comisión de Usuarios que vele por la calidad de los servicios y buen funcionamiento de la Ley. Esta institución, pues, nuevo en su género al menos para la seguridad social en Chile, es una suerte de defensor del usuario (“ombudsman”).

Si bien la Comisión no tiene funciones ejecutivas, está facultada por la Ley a conocer y poder solicitar toda la información pertinente para velar por la correcta operación y adecuado cumplimiento de las obligaciones del contrato de administración – por ejemplo, divulgación, cobertura, atención a público, cumplimiento y oportunidad de pago, intermediación laboral, capacitación para cesantes, etc. Como la función de velar por la calidad de los servicios y el buen funcionamiento de las AFC es una función continua y permanente, la Ley exige que la Comisión se reúna al menos una vez al mes y hasta un máximo de dos veces al mes. De cada una de estas reuniones se levanta un acta que relata lo tratado en ella. Además la Comisión de Usuarios debe emitir un informe anual acerca de los resultados, servicios prestados y criterios de administración de la AFC en cumplimiento a la Ley. Los honorarios de sus miembros están establecidos por la Ley misma en 24UF por sesión y, en caso de sesionar dos o más veces en el mes (situación que hasta ahora no ha ocurrido), y con 48UF como tope mensual.

La Comisión está compuesta, según la Ley, por 7 miembros. Debe ser presidida por un académico, designado por el gobierno, en este caso el Profesor Joseph Ramos Quiñones, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile. Los 3 miembros, representantes de los trabajadores y cotizantes del sistema de seguro de cesantía, fueron designados por la CUT, y son: Jorge Millán Baeza, Director de su Departamento de Seguridad Laboral, Arturo Martínez Molina, Presidente de la CUT y Miguel Vega Fuentes, Director de su Departamento de Seguridad Social. Los 3 miembros, representantes de los empresarios y también cotizantes del sistema de seguro de cesantía, fueron designados por la Confederación de la Producción y Comercio, y son: Cristián Boetsch Fernández, Presidente de la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, Hernán Mena Ramírez, Presidente de la comisión de Recursos Humanos de la SOFOFA y miembro de la comisión de la misma área de la SOFOFA y José San

Francisco Pizarro, Presidente de la Comisión Laboral de la Sociedad Nacional de Minería e integrante de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y Comercio. Conforme a la Ley, la misma Comisión eligió de entre sus miembros a Hernán Mena como Vicepresidente, y a Arturo Martínez como Secretario.

III. El Funcionamiento del Sistema de Seguro de Cesantía en el 2003

El seguro de cesantía no sólo provee al afiliado de un apoyo financiero al menos durante parte importante de su período de cesantía si no que contempla un sistema de intermediación laboral para facilitar la búsqueda y rápida reincorporación al trabajo así como capacitación en los casos de desempleo prolongado o de índole más estructural. Obviamente, dado su reciente inicio, el esfuerzo principal se ha centrado en la incorporación de afiliados al sistema; pero en este segundo año de su funcionamiento ya han comenzado a beneficiarse plenamente de sus derechos un número importante de afiliados.

A. El número y perfil de los afiliados y cotizantes

1. La incorporación de nuevos afiliados así como de cotizantes sigue en rápido ascenso

Durante 2003 se afiliaron casi 1 ½ millón más trabajadores al sistema, con lo que a fin de 2003 había 2.200.000 afiliados. Más aún, el número de trabajadores cotizando al sistema se incrementó en más de 750.000, para alcanzar la cifra de 1.350.000 a fin del 2003. Estas cifras representan 2/3 y sobre 40% respectivamente del total de asalariados que en cualquier momento trabajan en el sector privado (y que, por consiguiente, son potenciales miembros del sistema).

2. Se revela una inesperadamente alta rotación de la fuerza de trabajo

Estos incrementos, de 1 ½ millón (afiliados) y sobre 750.000 (cotizantes), son aún más impresionantes si se toma en cuenta que ocurrieron en un año en que el empleo neto sólo se incrementa en 80.000. Esto implica una extraordinaria e insospechadamente alta rotación de la mano de obra. En efecto, el que se hayan creado 750.000 nuevos empleos (brutos) pero sólo 80.000 empleos netos implica que se deben haber destruido 670.000 empleos en el transcurso del año. La buena noticia es que aún en períodos de poca actividad hay posibilidades para que los cesantes encuentren empleo. La mala noticia es que los empleos tienen poca estabilidad en el tiempo. De hecho, la mitad de los trabajos creados duraron apenas 4 meses y, por tanto, no alcanzan a beneficiarse del sistema de seguro por no cumplir 6 meses de cotizaciones; y sólo el 19% duraron un año.

Igualmente llamativo es el hecho de que en el 2003, se duplicó el número de empleadores cotizando cada mes, siendo 136.000 los empleadores que estaban cotizando a fin del 2003. Asimismo, eran sobre 400.000 los empleadores con trabajadores afiliados al sistema. Que tantos empleadores estén al tanto del nuevo sistema y de sus obligaciones habla bien de la labor de difusión realizada tanto por la AFC como por las distintas instancias gubernamentales relacionadas al sistema (Dirección de Trabajo, Superintendencia de AFP, Ministerio de Trabajo,...).

3. Sigue pesando el trabajo temporal, pero aumentan los empleos de carácter más indefinido

Igual que en el año 2002, la mayor parte de los afiliados tienen trabajos de carácter temporal, es decir, tienen contratos a plazo fijo o por obra. De ahí que la proporción de cotizantes

en la construcción, por ejemplo, es el doble de su proporción en la fuerza de trabajo. En cambio, el porcentaje de cotizantes en la manufactura y los servicios – actividades con menos estacionalidad y transitoriedad – es aún significativamente por debajo de la proporción de la fuerza de trabajo contratado en estos rubros.

En efecto, la agricultura y la construcción contratan a grandes números de personas, pero por temporadas cortas; en cambio la industria y, sobre todo los servicios, contratan a personas en forma más permanente, pero tienen una menor rotación. De ahí que sea más difícil encontrar empleo en estos sectores en situaciones de crisis, aunque una vez conseguido, es mayor la probabilidad que el empleo dure.

Pese a que la mayoría de cotizantes sigue siendo trabajadores por plazo fijo y por obra, la proporción de cotizantes que son trabajadores con contrato indefinido crece para cerrar el año en torno a un 40%. Esta proporción ha de seguir creciendo en el futuro en la medida que, como habría de esperar, con una reactivación más fuerte se incrementa el número de trabajadores contratados en forma indefinida. Asimismo, y tal como se podría prever, la distribución por rama de actividad de los cotizantes con contratos indefinidos se asemeja mucho más a la distribución de la fuerza de trabajo.

Si bien la probabilidad de que una persona con contrato indefinido permanezca en su empleo es mayor para personas con contratos indefinidos, esa probabilidad es bastante menor de lo que se podría haber pensado. De hecho, sólo el 30% de los trabajadores con contrato indefinido duran un año en su empleo. En efecto, el primer año de un contrato indefinido es verdaderamente un período de prueba – tanto para la empresa como para el trabajador. La estabilidad en el empleo, pues, parecería darse pasado el primer año.

4. La afiliación sigue siendo casi exclusivamente obligatoria; es escasa la afiliación voluntaria.

Tal como en el año 2002, incluso en forma aún más acentuada en el 2003, la afiliación continúa haciéndose casi exclusivamente en forma obligatoria – es decir, sobre la base de las nuevas contrataciones durante el año. Una escasa proporción, apenas el 1,5%, se afilió en el 2003 en forma voluntaria. Ello se debe en parte a que muchos trabajadores consideran (sobre todo los que tienen muchos años de trabajo en la misma empresa) que la indemnización de un mes por año le es más que suficiente para cubrir sus necesidades en caso de despido; por otra parte se debe a la baja publicidad que la ley contempló dar a la incorporación voluntaria y por consiguiente al desconocimiento de muchos trabajadores de los beneficios que la ley pudiera darles.

De ahí que los afiliados y cotizantes tienden a ser trabajadores mucho más jóvenes que el promedio de la economía. En efecto, la proporción de cotizantes menor a 35 años es del orden de 40% mayor a su peso en la fuerza de trabajo; mientras que la proporción entre 35 a 54 años es el 80% de su peso en la fuerza de trabajo y la proporción mayor a 55 años es apenas el 30% de su proporción en la fuerza de trabajo.

5. Los ingresos de los cotizantes al seguro aumentan significativamente, del orden de 25%.

El salario medio del cotizante al seguro ha crecido de \$186.000 a fines del 2002 a \$238.000 a fines del 2003. Y este aumento se ha dado tanto en trabajadores contratados a plazo fijo o por obra (que suben de \$255.000 a \$320.000) así como por trabajadores con contratos indefinidos (que suben de \$167.000 a 209.000). Ya que la presión por elevar los salarios no debe ser muy fuerte –

dado el elevado desempleo actual – esta “alza” debe reflejar dos factores: primero, que la proporción de nuevos cotizantes fuera de la agricultura está creciendo y, el ingreso de los trabajadores no agrícolas es superior a la de los trabajadores agrícolas; y segundo, que, por la reactivación que se está dando, la calidad de los empleos que se están generando es mayor que en el año 2002.

Pese a que el grueso de los nuevos trabajos son a plazo fijo por obra o estacionales, no obstante es de notar que 89.000 de los nuevos empleos son muy buenos trabajos, es decir, pagan sobre \$500.000 al mes; y 200.000 de ellos son buenos trabajos, que pagan sobre \$300.000, es decir, más que el salario promedio de la economía.

6. Entre los empleadores que cotizan el aumento mayor, lejos, es en microempresarios pero el aumento mayor en contrataciones se da en empresas grandes

Entre fin de 2002 y fin de 2003 aumentó en 70.000 el número de empresas que estaban pagando cotizaciones en el seguro, con lo que esta cifra llegó a 136.000. De este incremento de 70.000 empleadores cotizantes adicionales, 64.000 eran microempresarios (con empresas de menos de 10 trabajadores), mientras que no hubo aumento alguno en el número de empresas medianas y grandes que cotizaban. En cambio, de los 700.000 nuevos trabajadores cotizantes, sólo 22% provino de microempresas, mientras que el mayor incremento, 35% provino de las empresas grandes (con sobre 200 trabajadores). De ahí que a fin del 2003 39% de los trabajadores cotizantes se empleaban en grandes empresas, mientras sólo 18% se ocupaban en microempresas.

Llama la atención sí que mientras que menos que el 15% de los contratos de las grandes empresas son indefinidos, casi el 40% de los contratos de la pequeña empresa son indefinidos. Claramente el trabajo estacional y por obra se concentra mucho más dentro de la gran empresa.

IV. Los beneficios prestados

A partir de mayor del 2003 se comenzaron a pagar a los primeros beneficiarios del seguro de cesantía, es decir, a los contratados por plazo fijo o por obra con 6 o más cotizaciones; y a partir de noviembre se comenzó a pagar al primer grupo de trabajadores cesantes con contrato indefinido y 12 o más cotizaciones. Por cierto, como fue recién en noviembre que calificaron los primeros cesantes con contrato indefinido, los beneficiados durante el año fueron casi exclusivamente los de contratos a plazo fijo y por obra, los que sumaron casi 100.000, con un pago medio del orden de \$50.000 por beneficiario.

Con todo, 414 trabajadores comenzaron a beneficiarse del seguro de cesantía, 77 de los cuales optaron por el seguro con acceso al fondo solidario.

Parte de la licitación a la AFC incluyó el compromiso de la AFC de crear un sistema de intermediación así como de ofrecer cursos de capacitación a un número mínimo de cesantes cada año para facilitar la reinserción al mercado laboral de los cesantes del sistema. Si bien este es un componente esencial del sistema, la obligación de ponerlo en marcha no es hasta el 2004, razón por la cuál durante el 2003 se trabajó, como estaba contemplado, en el diseño, integración y organización del sistema.

V. La calidad de los servicios prestados por la AFC

Con el fin de evaluar la calidad de la atención a los clientes, la consultora Punto de Vista fue contratada por la AFC para hacer un estudio al respecto en noviembre-diciembre de 2003. Este

trabajo constituye el primer diagnóstico sobre la materia y constituirá a futuro una base o “piso” sobre el cual anualmente AFC podrá comparar y trabajar en el mejoramiento de la calidad del servicio. El estudio incluyó entrevistas a clientes así como el uso de la técnica de “cliente incógnito”.

Los resultados del estudio fueron muy positivos, ciertamente mejores de lo esperado por AFC, donde hubo notas elevadísimas (6 y 7) en casi todos los niveles, superiores a las habituales en servicios análogos, como son los de la atención a clientes en Isapres, bancos, compañías de gas, telefonía, etc.

De hecho, los resultados fueron demasiado buenos, en opinión de la Comisión de Usuario, pues no es común ver notas tan altas en estudios similares de calidad de empresas de servicios. No cuestionamos la intención y buen diseño del estudio ni de la empresa ejecutora de la misma, pero nos permitimos cierto escepticismo al respecto. En efecto, el servicio de la AFC difícilmente puede ser mejor que el de las AFP, sobre todo en sus inicios, pues depende de las oficinas de las AFP. De ahí que nos reservamos un juicio más definitivo al respecto hasta conocer los detalles mismos del estudio. Más, de mantenerse tan altas las evaluaciones difícilmente futuros estudios anuales podrán dar resultados tan positivos.

Finalmente, es de notar que una fiscalización a la AFC por parte de la Superintendencia de AFP en 2003 resultó en una eventual multa por 500UF por reclamos no regularizados en forma oportuna. En efecto, se concluyó que había serias deficiencias en la solución oportuna de reclamos – lo cuál repercute directa y negativamente en la obtención de beneficios por parte de los afiliados al Seguro de Cesantía.

VI. Financiamiento e inversiones

1. Los activos del fondo de cesantía cobran significancia (sobrepasan los US\$100 millones)

El saldo de los activos de los fondos de cesantía pasó de MM\$ 3.593 al cierre del 2002 a MM\$ 73.652 al cierre del 2003. Los aportes que aumentaron los fondos son las cotizaciones por MM\$ 74.464 y el aporte estatal al fondo solidario por MM\$ 955, a lo que hay que agregar la rentabilidad y, restar los retiros y la comisión de administración. Dicha comisión de administración cobrada por la AFC durante todo el año 2003 alcanzó a MM\$ 126, no operando aún el mecanismo de premio o castigo de la comisión por gestión de la cartera de inversiones.

2. Las Inversiones se concentran en instrumentos de renta fija con una rentabilidad módica en el período.

La cartera de inversiones de los Fondos de Cesantía al 31 de diciembre del 2003 alcanzaba a MM\$ 73.462. Y estaba conformada por Instrumentos estatales (44,4%), Bonos (12,4%), Letras Hipotecarias (15,3%), Instrumentos Extranjeros (5,9%) y Depósitos a Plazo (21,9%). De acuerdo a cuadratura de auditoría los valores en custodia en Chile por D.C.V. presentan una diferencia con valor indicado en la cartera contable al 31/12/2003, esto se explica, de acuerdo a empresa auditora, por sorteo de letras efectuado por los emisores. Es conveniente sugerir la necesidad de tener la opinión de un perito que autentifique los valores en custodia nacional y un análisis físico de los valores en custodia en el extranjero y su cuadratura.

Y la rentabilidad promedio nominal obtenida por la cartera durante el año 2003 fue de un 2,2%, esto en comparación con el 4,45% del Fondo E (de menor riesgo, y, por tanto el más

comparable con el de la cartera de la AFC) de la AFP. No obstante, era esperable que la rentabilidad de la AFC fuera menor en esta etapa, pues por iniciarse y tener volúmenes menores de inversión, eran menos las alternativas efectivas de inversión disponible para la AFC.

3. El resultado del año 2003 registra una pérdida para la AFC, resultado esperado y contemplado para esta etapa inicial de puesta en marcha del sistema.

La administradora del sistema de seguro de cesantía terminó el año 2003 con una pérdida del ejercicio de MMS\$ 1.473. Junto al ingreso por comisiones de MMS\$ 126, la AFC recibió durante el año aportes de capital de sus accionistas por MMS\$ 2.069, ambos flujos fueron destinados a financiar la operación de la compañía.

4. Rezagos, recaudación por aclarar y cotizaciones impagas

Los fondos en el pasivo, recaudación por aclarar, alcanzan al 31 de Diciembre del 2003 a \$ 2.167 millones, lo que equivale a un 3 % del patrimonio, esta cifra en el 2002 fue de \$ 2.781 millones que equivalían al 337 % del patrimonio de ese año. La cuenta de rezago alcanza a \$ 3.553 millones, lo que equivale a un 5 % del patrimonio al comparar esta cuenta con el periodo 2002, lo que alcanzo a \$ 410.530. Se reconoce en el periodo 2003 un total de \$ 2.202 millones por cotizaciones impagas.

Se sugiere un mayor esfuerzo en reducir los valores de estas cuentas, por las complicaciones futuras que pueden implicar.

VII. Inquietudes y Recomendaciones

A. Las mayores

Se ha avanzado en forma importante en cuánto a la afiliación. La cotización alcanza cerca del 40% del universo contemplado y los afiliados alcanzan un 68% de los mismos. Con todo los desafíos futuros son tanto o más serios, pues atañen la parte más noble del sistema. Destacamos tres:

- (1) la necesidad de crear un sistema *integral y nacional* de intermediación, que permita una *rápida y masiva* resinserción laboral. En efecto, es nuestra apreciación que en la actualidad más que un sistema existe una multiplicidad de programas comunales de intermediación, poco articulados entre sí, cada uno con una cobertura y eficacia bastante menor a la requerida si es que pretendemos – como propone el sistema- poder servir a los cerca de ½ millón de trabajadores que se encuentran cesantes en cualquier momento dado.
- (2) La necesidad de integrar al SENCE, y sus programas de capacitación, con el sistema de seguro de cesantía. En efecto, el sistema de capacitación actual está orientado principalmente al trabajador ocupado, con escasa preocupación efectiva para el trabajador cesante. Consideramos que las 350.000 horas de capacitación que la AFC ofreció financiar para ayudar la reconversión servirá a lo más como una experiencia piloto frente a las necesidades reales que habrán de reconversión. Sin embargo, es muy insuficiente en sí, pues 350.000 horas-personas de capacitación en 9 años es apenas 40.000 horas-personas al año o 40 horas de capacitación para 1.000 trabajadores. De ahí que SENCE ha de diseñar programas de peso para facilitar la reconversión, cosa que hasta el

momento no se vislumbra. En el mismo contexto, esta es una oportunidad para que el SENCE agregue otros cursos por internet -adicionales a los ofrecidos por AFC Chile en su Oferta Técnica Adicional N° 2-, argumentando la importancia de la informática, ya que la persona que no sabe utilizar estas herramientas básicas ve seriamente reducidas sus posibilidades laborales. Finalmente, nos parece que SENCE debería insistir en el diagnóstico de las competencias básicas que la gente tiene o no tiene; el problema de las personas de edad y la brecha digital y las posibilidades de certificación.

- (3) Sigue siendo motivo de preocupación la baja afiliación voluntaria. Si bien el sistema en su diseño no contempló un número importante de afiliados voluntarios, si no que supuso que se llegaría a régimen básicamente sobre la base de afiliados obligatorios, nos parece que la filosofía del sistema abogaría para incentivar la protección a trabajadores actualmente ocupados, pero insuficientemente cubiertos por la indemnización. Creemos en concreto que amerita un esfuerzo especial poder afiliar especialmente a ese tercio de la fuerza de trabajo con entre 1 y 4 años de permanencia en el empleo, pues estos están insuficientemente cubiertos por la indemnización por despido.

B. Las menores

Aunque de menor importancia en el momento actual, para el futuro habrá que velar para asegurar también : 1) el pago oportuno de los subsidios cuando el número de beneficiados ya sea importante; 2) el buen funcionamiento del sistema cuando el grueso de sus afiliados sean personas acostumbrados a trabajos duraderos y no como en la actualidad a trabajadores de alta rotación o temporalidad; y 3) el diseño de nuevos productos no bien contemplados en el diseño inicial, particularmente mecanismos que eleven o extiendan los subsidios en circunstancias de desempleo masivo.

No obstante tenga poca importancia en la actualidad, se detectó un potencial problema futuro, cuando el número de cesantes sea mayor. En efecto, en caso de conflicto entre trabajador y empleador puede que no exista el finiquito para certificar cesantía. El trabajador podría estar presionado a ceder en su conflicto en aras de conseguir el finiquito y así calificar para el seguro. Para evitar este tipo de problema se invita a que la Dirección de Trabajo genere un mecanismo alternativo eficaz y expedito para certificar la cesantía cuando no exista finiquito.

En cuanto a las inversiones, es conveniente sugerir la necesidad de tener la opinión de un perito que autentique los valores en custodia nacional y un análisis físico de los valores en custodia en el extranjero y su cuadratura.

Asimismo, se sugiere un mayor esfuerzo en reducir los valores de las cuentas de cotizaciones impagas o atrasadas, por las complicaciones futuras que pueden implicar.

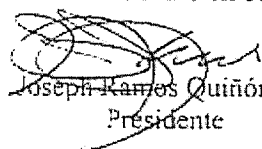
Finalmente, se sugiere que la administración revise los procesos internos, de tal manera, de asegurar efectividad en el procesamiento de la información para lograr reducir efectivamente los rezagos en pagos así como los tiempos para solucionar reclamos.

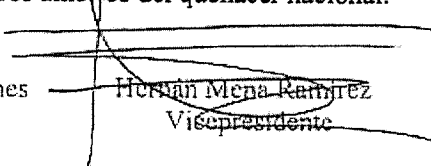
VIII. Evaluación

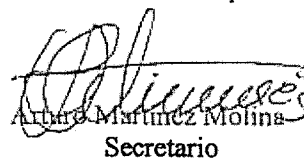
Pese a algunos rezagos en el ámbito del procesamiento de la información, se puede afirmar que la institucionalidad diseñada para el funcionamiento de Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. El sistema ha sido capaz de: afiliar a 2.200.000 trabajadores; constituir sus cuentas individuales; fiscalizar el pago de cotizaciones; fiscalizar el funcionamiento de la AFC en relación a los procesos de afiliación; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios de salud para los usuarios del sistema; realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

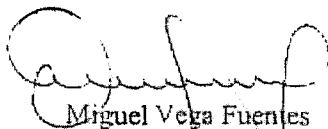
Nuestra apreciación es que el sistema ha enfrentado exitosamente esta primera fase, con el desafío de la alta afiliación, sobre todo en un ambiente donde se podría haber anticipado mayor desconocimiento de las partes. Los reparos que hemos hecho a la parte operativa así como financiera son relativamente menores en comparación con este logro. Por cierto, la bondad del sistema se jugará en las partes más nobles del sistema – la intermediación y capacitación laboral para una rápida reinserción y la adecuación o no de los montos de los beneficios en relación a las necesidades efectivas de los trabajadores. Y queda mucho por hacer en estos dos ámbitos para que el sistema no sólo brinde un ingreso mínimo para cubrir el período de cesantía sino que facilite una rápida y eficaz reinserción laboral de los cesantes.

Finalmente, vale destacar que esta es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana como lo es la Comisión de Usuarios. Consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil en aquellas políticas que les atañen directamente. En este sentido, la Comisión de Usuarios ha sido un elemento innovador clave del Seguro de Cesantía que debe ser analizado, seguido y promocionado en sus positivos aportes en este así como en otros ámbitos del quehacer nacional.

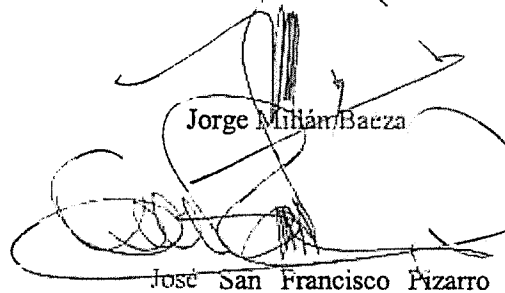

Joseph Ramos Quiñones
Presidente



Hernán Méndez Ramírez
Vicepresidente


Arturo Martínez Molina
Secretario


Miguel Vega Fuentes


Cristián Boetsch Hernández


Jorge Millán Baeza


José San Francisco Pizarro

Anexo 1: Datos Sobre la Evolución del Sistema

Número de Empresas cotizando

Tamaño de empresas	31-12-2002	31-12-2003
Micro (1-9 trabajadores)	38.732	102.576
Pequeña (10-49)	18.773	21.025
Mediana (50-199)	6.088	5.742
Grande (200 y más)	1.910	1.860
Sin información	2.011	5.277
Totales	67.514	136.480

Número de Cotizantes por Tamaño de Empresa

Total Cotizantes	492.302	1.210.087
Total Micro (1-9)	59.790	211.524
Total Pequeña (10-49)	90.374	246.891
Total Mediana (50-199)	115.120	265.869
Total Grande (200 y más)	222.902	468.581
Sin información tamaño	4.116	17.222

Cotizantes por Rama de Actividad Económica

Actividad Económica	Dic-02	Dic-03
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	127.460	203.268
Industrias Manufactureras.	43.552	110.402
Construcción.	109.286	211.135
Comercio por Mayor y menor	82.586	185.877
Restaurantes, Cafes y Otros Establecimientos que Expenden Comidas y Bebidas.	14.517	41.086
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesionales y Otros.	70.935	181.886
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales.	76.783	207.461
sin dato/otro	60.886	209.351
Total general	586.005	1.350.466

Cotizantes por Sexo

GENERO	Dic-02	Dic-03
Masculino	408.192	894.448
Femenino	166.778	391.605
sin dato	11.035	64.413
Total general	586.005	1.350.466

Cotizantes por Tipo de Contrato

TIPO DE CONTRATO	Enero-04
Indefinido	530.026
Plazo Fijo	791.352
Total general	1.321.378

Cotizantes por Edad

EDAD	Dic-02	Dic-03
- 34 años	307.979	745.671
35 - 54 años	241.839	535.637
55 - más años	31.350	59.214
sin dato	4.837	9.944
Total general	586.005	1.350.466

Cotizantes por Nivel de Ingreso

RENDA IMPONIBLE	Dic-02	Dic-03
0 - M\$150	326.759	588.619
M\$150 - M\$300	185.420	485.104
M\$300 - M\$500	46.629	156.912
M\$500 - M\$700	12.168	49.979
M\$700 - más	14.673	66.181
sin dato	356	3.671
Total general	586.005	1.350.466

Anexo 2: Trabajo de la Comisión de Usuarios

Durante el año 2003, la Comisión de Usuarios ha tenido una reunión mensual *regular* durante cada uno de los 12 meses del año. Además de la reunión regular mensual, han habido reuniones especiales adicionales de distinta naturaleza. Primero, en enero se hizo una conferencia de Prensa de la Comisión, analizando algunos de los datos y llamando la atención al elevado ritmo de afiliación, pero a la escasa afiliación obligatoria. Segundo, después de la preparación y entrega formal en julio del primer informe anual de la Comisión de Usuarios a las autoridades requerida por ley, se realizaron visitas en los meses de agosto y septiembre para discutir las conclusiones y recomendaciones de la Comisión con distintas figuras del ámbito gubernamental y nacional: con la Directora del Trabajo y su equipo; con el nuevo Superintendente de AFP, Guillermo Larráin; con el Presidente de la Asociación de AFP, Guillermo Arthur y su equipo; y con la directiva de la Confederación de Producción y Comercio. Tercero, hubo una reunión especial con el anterior Superintendente de AFP, Alejandro Ferreiro y su equipo para conocer más a fondo la evolución de afiliación del sistema.

Las reuniones regulares durante el año incluyeron la presencia activa en la mayoría de ellas del Gerente de AFC Chile, presentando las estadísticas de la evolución de la misma o informando sobre distintos aspectos relacionado con la FAC (por ej. las bases de la licitación, se la oferta de capacitación, la propuesta de intermediación,...). Además varias de las reuniones contaron con invitados especiales. Entre ellos figuraron reuniones con el Jefe de la Unidad de Seguro de Cesantía, Germán Acevedo, para conocer los planes para organizar un sistema nacional de intermediación laboral junto a la AFC; y con Paula Aburto, Jefa de la Unidad de Intermediación laboral del SENCE para conocer los planes del SENCE para vincularse con el sistema de seguro de cesantía.