

**Décimo Informe Anual**  
**Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía - Año 2011**

**Resumen Ejecutivo**

El objetivo central del Seguro de Cesantía es proteger los ingresos de los trabajadores que quedan sin empleo y apoyar sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo empleo, favoreciendo una reinserción laboral rápida. El sistema incluye también beneficios de capacitación para quienes experimenten un desempleo de mayor duración.

En el presente informe analizamos el funcionamiento del sistema durante el año 2011 y hacemos recomendaciones para mejorar su funcionamiento. Como en otros años, la Comisión centró parte de su trabajo en evaluar medidas para mejorar el funcionamiento del Seguro. Esto, en el contexto de lo que la Comisión estima es una alta acumulación de recursos en el Fondo de Cesantía Solidario que permitiría financiar cambios para potenciar el rol de este Fondo en el Seguro. El diseño original del sistema es conservador y enfatiza las cuentas de ahorro individuales como pilar fundamental de financiamiento de los beneficios. Sin embargo, ellas proveen de un seguro limitado ante los efectos de una eventual pérdida del empleo, toda vez que los trabajadores deben asumir los riesgos asociados a este ahorro: sus beneficios dependerán de la continuidad laboral, de las variaciones en sus salarios y de las fluctuaciones de la rentabilidad de dicho ahorro.

En el diseño del Seguro de Cesantía el verdadero componente de seguro radica en el Fondo Solidario. Si bien la ampliación del acceso y los beneficios del 2009 ha sido favorable para los objetivos del sistema, los recursos del Fondo Solidario siguen acumulándose a una velocidad mucho mayor a la aconsejable, y los beneficios otorgados aún son limitados y están casi totalmente financiados con los ahorros de los trabajadores.

En vista de ello, la Comisión propuso en el informe del año 2010 y nuevamente en el curso del 2011, ampliar los usos y beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, y revisar sus fuentes de ingresos. Para ello se realizaron ejercicios de simulación que oportunamente fueron presentados a las autoridades y que muestran que una nueva reforma es factible sin poner en riesgo el financiamiento del sistema.

**Décimo Informe Anual**  
**Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía**  
**Año 2011**

Junto con el establecimiento de un Seguro de Cesantía obligatorio, la Ley 19.728 creó una Comisión de Usuarios, cuyo rol esencial es velar por el buen funcionamiento del sistema. En particular, de acuerdo a la ley, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la Sociedad Administradora de las siguientes materias:

a. Procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro;

b. Criterios utilizados por la Sociedad Administradora para cumplir con las políticas e instrucciones sobre información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, determinadas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones; y

c. En general, las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de prestación de los servicios de administración de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario y el adecuado ejercicio de las funciones que la ley asigna a la Sociedad Administradora.

Si bien la Comisión no tiene facultades ejecutivas para intervenir en la administración de los Fondos de Cesantía, sus observaciones sobre el funcionamiento del sistema quedan plasmadas en las actas de sus reuniones mensuales y en su informe anual.

La Comisión de Usuarios está compuesta por tres representantes de los trabajadores, tres representantes de los empleadores y un académico. Durante el periodo de análisis, la Comisión ha sido integrada por los representantes de los trabajadores, señora Noris Quezada y señores José Manuel Díaz y Guillermo Salinas. Por su parte, los empleadores han sido representados por los señores Augusto Bruna, Andrés Concha y Fernando Alvear. La señora Andrea Repetto presidió la Comisión hasta noviembre de 2011, cuando terminó su periodo legal. A partir de allí, se nombró al señor Claudio Sapelli como Presidente de la Comisión. Conforme a la ley, la Comisión escogió como Vicepresidente a Augusto Bruna y como Secretaria a Noris Quezada.

A lo largo del año 2011, la Comisión sostuvo doce sesiones ordinarias y dos sesiones extraordinarias. En ellas se discutieron diversos aspectos del funcionamiento del sistema y se elaboraron propuestas para su mejor desempeño. En particular, durante el periodo cubierto por este informe,

(1) Se examinaron las estadísticas del sistema, con énfasis en las afiliaciones, cotizaciones, remuneraciones y beneficios percibidos por los trabajadores, además del patrimonio del Seguro.

(2) Se realizaron proyecciones de diferentes medidas de política para mejorar el funcionamiento del Seguro, se discutieron sus resultados y se seleccionaron aquellas que se consideraran más adecuadas para proponerle a las autoridades una reforma del funcionamiento del seguro tanto en sus beneficios como en su financiamiento.

(3) Se ha seguido con las autoridades y la empresa adjudicataria el proceso de implementación de la BNE.

(4) Se ha seguido con las autoridades el proceso de licitación del Seguro.

(5) Se evaluó el funcionamiento de las OMIL, incluyendo la participación en el Seminario SENCE-OIT sobre intermediación laboral en diciembre de 2011.

Para estas actividades, la Comisión se reunió con múltiples actores. En particular, sostuvo reuniones con el Directorio y la Gerencia de la AFC, con la Superintendente de Pensiones, con la Ministra del Trabajo, con el Subsecretario de Previsión Social, con el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y otros funcionarios de dicha repartición, y con los administradores de la BNE. A su vez, se expuso ante la Comisión de Trabajo del Senado.

En este informe presentamos un resumen de las observaciones realizadas durante estas reuniones. También entregamos propuestas para el mejor desempeño del Seguro, las que fueron discutidas y aprobadas por unanimidad en las sesiones de la Comisión.

En particular, en el presente informe entregamos un resumen del análisis de las propuestas de modificación de usos e ingresos del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que la Comisión realizó y se desarrolla la propuesta oportunamente entregada a las autoridades al respecto. La acumulación de fondos ha seguido creciendo a tasas importantes, lo que permitiría revisar los usos e ingresos del Fondo de Cesantía Solidario.

Dichas propuestas se apoyaron en proyecciones elaboradas por la Gerencia de Operaciones y Servicio de la Administradora de Fondos de Cesantía, en que se analizaron los

efectos esperados sobre la acumulación del FCS de la eventual introducción de nuevas reformas a sus usos e ingresos. Los resultados de las simulaciones sugieren que es posible financiar nuevos beneficios sin poner en riesgo el financiamiento del sistema, y que por tanto existe espacio para realizar nuevas reformas que eleven la efectividad del sistema.

El presente informe contiene dos secciones fundamentales. La primera revisa la evolución del sistema durante el 2011, mientras que la segunda describe propuestas para mejorar la eficacia del Seguro.

## I. La Evolución del Seguro de Cesantía en el 2011

### 1. Afiliados y cotizantes

El total de afiliados en el sistema a diciembre del 2011 alcanzó los 7 millones 100 mil trabajadores, alrededor de un 6,4% más que al mismo mes del 2010. De igual forma, el número de cotizantes se elevó desde poco más de 3 millones 700 mil trabajadores a 4 millones en el mismo periodo, alza que representa un 8% en doce meses. Asimismo, la incidencia de contratos temporales continúa estabilizado en aproximadamente un 36%, cifra similar a la que registran las encuestas CASEN de MIDEPLAN y ENCLA de la Dirección del Trabajo.

Junto con la estabilización de la fracción de cotizantes según tipos de contratos también se ha estabilizado la importancia relativa de los sectores de ocupación (Cuadro 1). Al igual que en nuestro Informe anterior, las cifras muestran que los sectores que generan mayor empleo entre cotizantes del Seguro son el comercio, las actividades inmobiliarias y de alquiler, la construcción y la industria manufacturera.

**CUADRO 1. COTIZANTES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA**

Cuadro 1. Cotizantes según Sector de Actividad Económica (participación porcentual a diciembre de cada año)										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	18,2	12,5	10,8	9,6	8,3	7,4	6,7	6,4	7,5	7,4
Explotación de minas y canteras	0,6	0,8	1,0	1,1	1,1	1,3	1,4	1,4	1,6	1,6
Construcción	21,0	17,5	15,8	15,0	13,3	12,8	12,3	11,2	11,3	11,4
Industrias manufactureras	9,2	10,3	10,1	10,0	9,9	10,4	10,2	9,8	10,2	9,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	10,4	12,2	12,9	13,3	14,6	14,0	14,0	13,7	14,7	14,7
Comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes	17,6	19,4	20,0	20,0	18,9	18,5	18,5	18,7	19,6	19,3
Intermediación financiera	2,3	2,8	3,4	3,5	3,8	3,8	3,7	3,5	3,4	3,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,0	6,4	6,7	6,9	6,9	7,2	7,3	7,2	7,3	7,0
Suministro de electricidad, gas y agua	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5
Enseñanza, servicios sociales y de salud	1,9	4,6	5,0	5,3	5,6	5,9	6,3	6,4	6,5	6,3
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	5,1	6,0	7,1	7,2	7,1	7,1	6,8	7,0	7,0	6,5
Adm. pública y defensa; planes de seg. social afiliación obligatoria	1,7	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,6	1,9	2,3	2,1
Otros sectores	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4
Sin información	5,5	5,2	5,0	6,1	7,2	8,5	9,3	11,9	7,7	9,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total de cotizantes</b>	<b>592.261</b>	<b>1.390.819</b>	<b>1.886.023</b>	<b>2.347.402</b>	<b>2.709.994</b>	<b>3.116.102</b>	<b>3.314.727</b>	<b>3.387.287</b>	<b>3.725.067</b>	<b>4.018.760</b>
Fuente: AFC.										

El Cuadro 2 caracteriza a los cotizantes de acuerdo a género, edad y tramo de remuneraciones. Las cifras indican que al menos este año se ha detenido la tendencia al alza en la fracción de cotizantes mujeres, pero continúa el alza en la fracción de jóvenes. A su vez en términos de remuneraciones, se observa un leve aumento en la incidencia de trabajadores con remuneraciones en los tramos altos y medios. Desde hace ya años se observa una caída persistente en el porcentaje de trabajadores con remuneraciones menores a 300 mil pesos, que alcanzaban aproximadamente 70% en el año 2005 y bajaron a 50,4% en 2009 y 40,9% en 2011. El tramo de mayor relevancia dejó de ser el de menos de 200 mil en el 2009 y pasó a ser el de trabajadores que perciben entre los 200 mil y 300 mil pesos mensuales. En 2011 el tramo de remuneraciones mayores a 800 mil pesos pasó a segundo lugar.

## CUADRO 2. CARACTERÍSTICAS DE LOS COTIZANTES

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Por sexo</b>										
Hombre	68,8	68,1	67,4	66,9	65,7	64,9	64,1	63,5	63,2	63,4
Mujer	28,1	30,4	31,4	32,3	33,6	34,5	35,4	35,9	36,3	35,9
Sin información	3,0	1,4	1,2	0,8	0,7	0,6	0,5	0,6	0,5	0,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Por tramos de edad</b>										
Entre 18 y 30 años	14,2	15,6	18,3	20,7	23,6	26,5	28,7	30,5	33,4	34,2
Entre 31 y 40 años	33,7	34,7	34,5	33,7	32,9	31,7	30,8	30,1	28,9	28,6
Entre 41 y 50 años	27,2	27,3	26,4	26,1	25,2	24,5	24,0	23,7	23,0	22,9
Entre 51 y 60 años	15,5	15,2	14,5	14,0	13,5	13,0	12,7	12,3	11,8	10,9
60 y más años	6,4	5,7	5,1	4,7	4,1	3,7	3,2	2,8	2,4	2,6
Sin información	3,0	1,4	1,2	0,8	0,7	0,6	0,5	0,6	0,5	0,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Por tramos de remuneración imponible mensual</b>										
Menos de \$200.000/mes	73,2	62,2	55,6	49,5	44,0	37,1	30,9	24,2	21,4	18,2
200 mil - 300 mil	14,4	17,7	19,4	20,6	21,8	22,2	22,5	26,2	24,5	22,7
300 mil - 400 mil	5,5	7,7	9,0	10,2	11,3	12,5	13,4	13,5	14,1	14,2
400 mil - 500 mil	2,4	4,0	4,9	5,9	6,5	7,4	8,2	8,4	9,0	8,0
500 mil - 600 mil	1,3	2,3	2,9	3,6	4,2	5,1	5,8	5,9	6,4	8,9
600 mil - 700 mil	0,8	1,4	1,7	2,3	2,8	3,4	4,1	4,4	4,8	5,1
700 mil - 800 mil	0,5	0,9	1,2	1,5	1,7	2,2	2,8	3,2	3,5	3,9
Más de 800 mil	2,0	3,9	5,3	6,5	7,9	10,1	12,2	14,0	16,3	19,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Fuente: AFC.										

La evolución observada en la composición de tramos de ingresos laborales ha llevado a que la remuneración promedio por la que cotizan los trabajadores del sistema haya subido en 5,8% en términos reales luego de descontar la inflación del periodo. Hay importantes diferencias en los ingresos percibidos por trabajadores bajo distintos tipos de contrato. En efecto, mientras los trabajadores con contratos indefinidos cotizaban en diciembre del 2011 en promedio por 652 mil pesos al mes, los trabajadores con contratos temporales lo hacían por poco más que 346 mil pesos mensuales (ver Cuadro 3).

**CUADRO 3. REMUNERACIONES DE LOS COTIZANTES**

<b>Cuadro 3. Remuneraciones de los Cotizantes según Tipo de Contrato</b>										
<b>(a diciembre de cada año)</b>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>A plazo fijo</b>										
Menos de \$200.000/mes	75,8	67,9	64,8	60,2	57,0	50,8	45,1	39,4	35,2	31,2
200 mil - 300 mil	14,1	17,0	18,5	20,1	21,8	23,4	24,6	29,0	28,3	27,7
300 mil - 400 mil	5,1	6,8	7,5	8,5	9,3	10,7	11,9	12,0	13,5	14,5
400 mil - 500 mil	2,0	3,3	3,8	4,6	4,6	5,4	6,3	6,0	7,2	8,4
500 mil - 600 mil	1,0	1,7	1,9	2,4	2,6	3,2	3,9	3,8	4,4	5,1
600 mil - 700 mil	0,6	1,0	1,0	1,3	1,5	2,0	2,5	2,7	3,2	3,6
700 mil - 800 mil	0,3	0,6	0,6	0,8	0,8	1,2	1,6	1,8	2,2	2,5
Más de 800 mil	0,9	1,6	1,9	2,1	2,3	3,3	4,0	5,1	6,1	7,0
<b>Promedio (nominal)</b>	<b>165.606</b>	<b>196.638</b>	<b>208.151</b>	<b>223.338</b>	<b>233.891</b>	<b>259.863</b>	<b>282.624</b>	<b>296.331</b>	<b>320.746</b>	<b>346.383</b>
<b>A plazo indefinido</b>										
Menos de \$200.000/mes	63,9	52,7	45,0	39,3	33,4	27,1	21,7	15,8	13,1	10,6
200 mil - 300 mil	15,3	18,7	20,4	21,1	21,7	21,3	21,1	24,6	22,2	19,7
300 mil - 400 mil	6,8	9,1	10,7	11,8	12,9	13,8	14,4	14,4	14,4	14,1
400 mil - 500 mil	3,6	5,1	6,3	7,1	8,0	8,9	9,5	9,7	10,2	7,9
500 mil - 600 mil	2,2	3,2	4,0	4,7	5,5	6,5	7,0	7,1	7,6	11,1
600 mil - 700 mil	1,5	2,1	2,6	3,2	3,6	4,5	5,1	5,4	5,8	6,0
700 mil - 800 mil	1,1	1,5	1,8	2,1	2,5	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6
Más de 800 mil	5,5	7,6	9,2	10,7	12,4	15,0	17,5	19,0	22,5	25,9
<b>Promedio (nominal)</b>	<b>250.371</b>	<b>303.295</b>	<b>341.914</b>	<b>374.697</b>	<b>412.031</b>	<b>461.706</b>	<b>515.917</b>	<b>537.212</b>	<b>598.108</b>	<b>652.288</b>
Fuente: AFC										

## **2. Beneficios y prestaciones**

El Seguro está diseñado para otorgar beneficios de tres tipos a sus afiliados cesantes: prestaciones monetarias, intermediación laboral y capacitación.

Las estadísticas presentadas en esta sección ratifican lo observado en la memoria anual del año pasado, respecto de que la reforma implementada el 2009 efectivamente permitió elevar la cobertura del Fondo de Cesantía Solidario al reducir los requisitos de acceso a los trabajadores con contratos indefinidos y al incorporar a los trabajadores con contratos temporales. Al mismo tiempo, los ajustes en los topes también han permitido cubrir con mayor efectividad a más beneficiarios y a la vez entregar mejores prestaciones. Todo ello ciertamente incide de manera positiva en la protección con la que cuentan los trabajadores para enfrentar el riesgo del desempleo.

Sin embargo, no ha continuado la tendencia al alza en el uso del Fondo Solidario, y los números de utilización del mismo disminuyeron en 2011 respecto de 2010 (ver Cuadro 4). La Comisión reitera que a su juicio la protección otorgada aún parece insuficiente, en particular debido al rol preponderante que juega la cuenta individual en el financiamiento de los beneficios. En efecto, como hemos indicado en informes anteriores, las prestaciones son principalmente financiadas por los fondos acumulados en las cuentas individuales. Ello se debe al diseño mismo del sistema, que exige menores requisitos para acceder a la cuenta individual (CIC) que al Fondo de Cesantía Solidario. De hecho, incluso luego de la reforma del 2009, más de un 90% de las solicitudes de beneficios se financian con los fondos individuales del trabajador (Cuadro 4).



#### CUADRO 4. SOLICITUDES DE BENEFICIOS

Cuadro 4. Solicitudes de Beneficios						
	Total	Contrato Plazo Fijo		Contrato Indefinido		Fallecidos y Pensionados
		Sólo CIC	Fondo Solidario	Sólo CIC	Fondo Solidario	
<b>Número de solicitudes</b>						
2003	111.881	111.062	0	529	109	181
2004	448.968	399.781	0	40.422	7.349	1.416
2005	648.166	517.295	0	110.433	16.936	3.502
2006	814.706	610.641	0	173.444	25.791	4.830
2007	890.744	626.708	0	229.091	28.771	6.174
2008	987.450	653.271	0	285.503	40.205	8.471
2009	1.091.640	687.308	7.284	317.130	70.464	9.454
2010	997.593	595.215	30.543	287.143	74.265	10.427
2011	1.028.507	629.530	19.765	300.475	68.129	10.608
Total 2003-2011	7.019.655	4.830.811	57.592	1.744.170	332.019	55.063
<b>Composición porcentual</b>						
2003	100,0	99,3	0,0	0,5	0,1	0,2
2004	100,0	89,0	0,0	9,0	1,6	0,3
2005	100,0	79,8	0,0	17,0	2,6	0,5
2006	100,0	75,0	0,0	21,3	3,2	0,6
2007	100,0	70,4	0,0	25,7	3,2	0,7
2008	100,0	66,2	0,0	28,9	4,1	0,9
2009	100,0	63,0	0,7	29,1	6,5	0,9
2010	100,0	59,7	3,1	28,8	7,4	1,0
2011	100,0	61,2	1,9	29,2	6,6	1,0
Total 2003-2011	100,0	68,8	0,8	24,8	4,7	0,8

Fuente: AFC

La relevancia de la CIC en el financiamiento de beneficios se debe también a que la acumulación en la cuenta se utiliza como deducible cuando el trabajador opta por el FCS, por lo que el Fondo Solidario sólo paga los beneficios que la CIC no alcanza a financiar. Este mecanismo lleva a que el primer giro de beneficios (para aquellos con contrato indefinido que optan al fondo solidario) del FCS se financie casi íntegramente con los recursos en la CIC y no con el Fondo mismo (el porcentaje ha permanecido estable en aproximadamente 92% en 2010 y 2011). A su vez, casi la mitad del segundo giro es financiado por la cuenta individual. Para aquellos con contrato a plazo fijo, en 2011 el 97% del primer giro fue financiado con la cuenta individual.

En su conjunto, estas cifras sugieren que los beneficios que se pagan directamente del Fondo de Cesantía Solidario son bastante limitados, incluso después de los cambios al acceso introducidos en la reforma del 2009. A ello se agrega que no todos quienes tienen derecho a retirar fondos del FCS optan por hacerlo, prefiriendo retirar sólo sus recursos desde la CIC (Cuadro 5).

<b>Cuadro 5. Solicitudes y Uso del Fondo Solidario (FS)</b>				
Número de solicitudes	Acceso a Fondo Solidario		Trabajadores con Derecho	
	Con derecho	Sin derecho	Optan a FS	No optan a FS
2003	139	499	109	30
2004	10.744	37.027	7.349	3.395
2005	29.970	97.399	16.936	13.034
2006	50.074	149.161	25.791	24.283
2007	62.295	195.567	28.771	33.524
2008	68.556	257.152	40.205	28.351
2009	110.359	277.235	70.464	39.895
2010	129.557	231.851	74.265	55.292
2011	136.962	233.083	68.309	68.653
Total 2003-2011	598.656	1.478.974	332.199	266.457
Composición de solicitudes	% solicitudes de contratos indefinidos		% de beneficios con derecho	
	Con derecho	Sin derecho	Optan a FS	No optan a FS
2003	21,8	78,2	78,4	21,6
2004	22,5	77,5	68,4	31,6
2005	23,5	76,5	56,5	43,5
2006	25,1	74,9	51,5	48,5
2007	24,2	75,8	46,2	53,8
2008	21,0	79,0	58,6	41,4
2009	28,5	71,5	63,8	36,2
2010	35,8	64,2	57,3	42,7
2011	37,0	63,0	49,9	50,1
Total 2003-2011	28,8	71,2	55,5	44,5

Fuente: AFC.

En el Cuadro 5 puede observarse que si bien el porcentaje de solicitudes de beneficios de trabajadores con contratos indefinidos que tienen derecho a usar el Fondo Solidario ha

<b>Cuadro 6. Montos de los Beneficios Pagados</b>						
	Total	Contrato Plazo Fijo		Contrato Indefinido		Fallecidos y Pensionados
		Sólo CIC	Fondo Solidario	Sólo CIC	Fondo Solidario	
<b>Total en MM\$ de cada año</b>						
2003	5.045	4.999	0	30	8	7
2004	31.778	26.056	0	3.681	1.943	99
2005	58.327	38.922	0	13.615	5.495	295
2006	90.243	53.328	0	28.488	7.901	526
2007	112.701	54.924	0	45.616	11.273	889
2008	146.061	67.905	0	62.051	14.540	1.565
2009	214.913	80.139	911	99.052	32.664	2.148
2010	219.528	72.370	4.368	103.096	36.571	3.123
2011	250.980	85.520	3.009	124.414	34.273	3.764
<b>Promedio por solicitud (pesos de cada año)</b>						
2003	45.090	45.014		57.180	73.039	39.380
2004	70.780	65.176		91.061	264.328	69.666
2005	89.988	75.241		123.286	324.462	84.302
2006	110.768	87.332		164.248	306.356	108.889
2007	126.524	87.638		199.117	391.803	143.968
2008	147.917	103.946		217.339	361.642	184.787
2009	196.872	116.598	125.072	312.338	463.559	227.195
2010	220.057	121.586	143.001	359.040	492.446	299.514
2011	244.024	135.848	152.216	414.057	503.065	354.813

Fuente: AFC.

aumentado sistemáticamente desde el 2008, el porcentaje de aquellos que tienen derecho y que optan por utilizar el FS en 2011 tiene uno de los niveles más bajos desde que se creó el seguro (es de 49.9% sólo superado por el nivel del 2007, de 46.2%). La baja respecto a 2009 es muy importante (de 63.8% a 49.9%). Incluso en números absolutos el nivel en 2011 es menor al de 2010 y 2009.

En cuanto a las prestaciones no monetarias del sistema, el sistema contempla dos tipos de prestaciones: intermediación laboral y capacitación.

En relación a la intermediación laboral, la Bolsa Nacional del Empleo administrada por la empresa “Trabajando.com” comenzó a operar a principios del año 2011, por dos años que terminan a fines de 2012. Los trabajadores deben estar afiliados al Seguro de Cesantía como requisito para postular a los servicios de colocación de la Bolsa.

En relación a la capacitación, y de acuerdo con su contrato de administración del Seguro, la AFC financió durante el 2011 la capacitación de 2.316 trabajadores beneficiarios del Seguro por un total de 93 mil horas. Los cursos impartidos poseen código SENCE y consideran horas de práctica como parte esencial de la capacitación. Esta oferta implica que la AFC ha financiado la capacitación de alrededor de 8 mil cesantes desde los inicios del sistema, y ha cumplido con cerca del 100% de las horas comprometidas al adjudicarse la administración del Seguro.

Este esfuerzo de capacitación es complementado con las Becas FCS a las que pueden acceder cesantes beneficiarios del Fondo Solidario. De acuerdo a este programa, los trabajadores disponen de hasta 250 mil pesos para capacitarse en el curso de su elección dentro de un grupo de áreas temáticas predefinidas, siempre que el curso cumpla con requisitos determinados por el SENCE.

En el futuro próximo será importante determinar si los cursos de capacitación impartidos a los beneficiarios del Seguro efectivamente elevan su empleabilidad, tanto en términos de remuneraciones, tipo de contrato y duración en el nuevo empleo, como en cuanto al tiempo que demoran en reinsertarse laboralmente.

### 3. Calidad del Servicio

Debido a que los trabajadores no pueden escoger la empresa que administra sus ahorros obligatorios para la cesantía, es importante asegurar que los usuarios reciban un servicio de calidad.

A diciembre del 2011, la AFC prestaba servicios a sus afiliados por medio de una red de 213 Centros de Atención a los Afiliados, distribuida a lo largo de todo el país, incluida la Isla de Pascua. De estos centros, 193 son oficinas de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), mientras que 21 son sucursales propias, incluidas tres sucursales móviles que atienden a 47 comunas rurales de las regiones IV a la VII.

La calidad de la atención de acuerdo a las percepciones de los afiliados se deterioró marcadamente en el curso de 2011, de acuerdo a la Encuesta de Calidad de Servicio y Atención, levantada por Adimark según encargo de la AFC. Como puede verse en el Cuadro 6, los encuestados que califican el servicio con nota 6 o más cayeron en todos los rubros, en algunos en forma muy importante. Es particularmente importante la caída en tiempo de espera, en el que el % de aprobación cae de 83% a 57%. El diagnóstico de la AFC es que esto se debe a que la oficina de Miraflores había quedado chica para el público que recibe, por lo cual en 2012 se decidió ampliarla. Habrá que esperar a la medición de fines de 2012 para ver si ello resolvió los problemas detectados y si ese problema era efectivamente el que concentraba la insatisfacción de los usuarios.

<b>CUADRO 6. Evaluación del Servicio de la AFC</b>			
<b>(porcentaje de encuestados que califican con nota 6 o más, con un máximo de 7)</b>			
	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Global AFC	83	82	74
Servicio en Oficina	89	92	87
Infraestructura de la oficina	89	82	72
Tiempo de Espera	87	83	57
Ejecutivo de Atención	95	97	95

Fuente: AFC en base a Encuesta Adimark

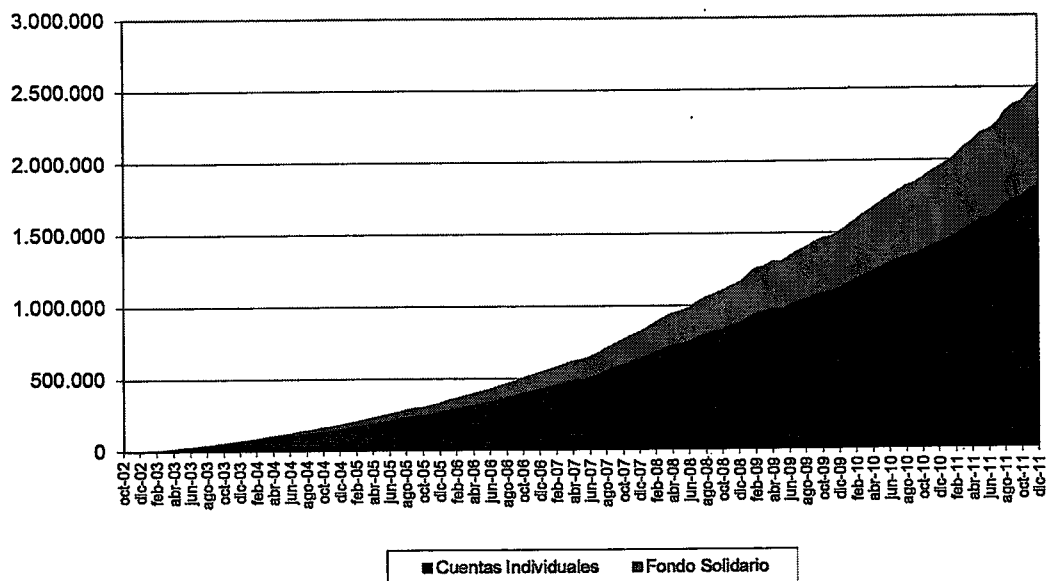
#### 4. Financiamiento e Inversiones

A finales del 2011, el patrimonio de los fondos de cesantía alcanzó los 2,5 billones de pesos, lo que representa un aumento del 29,1% en doce meses. Del total, 1,8 billones de pesos estaban ahorrados en las cuentas individuales de los trabajadores, mientras que el resto estaba en el Fondo de Cesantía Solidario. Asimismo, el crecimiento de la acumulación en las CIC en igual periodo alcanzó un 29% aproximadamente, mientras que el de el FCS, un 32%.

Del total de flujos que incrementan el patrimonio, 79% se deben a las cotizaciones de empleadores a las cuentas individuales y al FCS, y a los aportes de los trabajadores a sus cuentas, mientras que la rentabilidad explica alrededor de un 19%. El aporte del Estado al FCS apenas supera el 1% de los flujos que ingresan al sistema. Destaca el aumento importante en el aporte de la rentabilidad de los fondos al crecimiento del patrimonio. Esto sería una consecuencia del cambio en el régimen de inversiones que se decretó a fines de 2009 y que terminó de implementar a fines de 2010.

**GRAFICO 1. ACTIVOS DEL SEGURO**

**Activos del Seguro de Cesantía**  
(Millones de pesos)



<b>Cuadro 7. Flujos del Patrimonio</b>			
<b>(Millones de pesos nominales)</b>			
	2009	2010	2011
Cotizaciones	471.538	562.181	668.249
Aporte Estatal	8.334	8.396	8.645
Retiros	-216.221	-221.221	-257.179
Rentabilidad	87.641	107.822	167.588
Comisión	-6.802	-9.750	-12.357
<b>Saldo al Cierre</b>	<b>1.526.712</b>	<b>1.974.140</b>	<b>2.549.086</b>
Fuente: AFC			

El Cuadro 8 presenta los portafolios en el periodo bajo análisis comparados con las carteras referenciales.

**Cuadro 8. Estructura de la Cartera de los Fondos**  
(al 31 de diciembre del 2011)

<b>Fondo de Cuentas Individuales</b>	<b>Efectiva</b>	<b>Referencial</b>
Renta Fija Nacional	47,1%	45%
Intermediación Financiera	42,1%	45%
Instrumentos de deuda extranjera	10,8%	10%
Otros	0,0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>Fondo de Cesantía Solidario</b>		
Renta Fija Nacional	76,5%	75%
Intermediación Financiera	8,1%	10%
Instrumentos de Deuda Extranjera	5%	5%
Renta Variable Nacional	5,4%	5%
Renta Variable Extranjera	5%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: AFC

A diciembre del 2011, la rentabilidad nominal en 12 meses del FCS alcanzó un 6,73%, mientras que la de las cuentas individuales, un 7,95%. Sus respectivas carteras referenciales rentaron un 6,81% y un 8,02%.

Por otra parte, en la cuenta de Rezagos del Patrimonio de los Fondos de Cesantía se registran las cotizaciones pagadas por los empleadores que no han podido ser acreditadas en las cuentas individuales o que no corresponden a montos que deban ser abonados a trabajadores afiliados al Seguro. En otras palabras, son los fondos que no han podido ser imputados a las cuentas individuales por cesantía. Los montos en rezago se elevaron en el periodo bajo análisis, pero a una tasa similar que el del patrimonio en las CIC, por lo que los rezagos mantuvieron su relevancia como proporción de la acumulación.

El Cuadro 9 muestra que los montos que no han podido ser acreditados en las cuentas individuales de los trabajadores (rezagos pendientes de acreditar) y las cotizaciones que corresponde devolver a empleadores o trabajadores (pendientes de devolución a empleadores y afiliados) han experimentado pequeñas modificaciones respecto de los movimientos del año anterior y con saldos poco significativos respecto del movimiento de las cuentas individuales.

**Cuadro 9. Rezagos**

	Rezagos pendientes de Acreditar		Pendientes de devolución a empleadores y afiliados		TOTAL REZAGOS	
	MM\$	% Patrimonio	MM\$	% Patrimonio	MM\$	% Patrimonio
dic-2006	\$ 6,110	1.1%	\$ 3,315	0.6%	\$ 9,425	1.7%
dic-2007	\$ 12,126	1.4%	\$ 5,337	0.6%	\$ 17,463	2.1%
dic-2008	\$ 7,540	0.6%	\$ 15,112	1.3%	\$ 22,652	1.9%
dic-2009	\$ 8,591	0.8%	\$ 10,915	1.0%	\$ 19,506	1.7%
dic-2010	\$ 6,242	0.4%	\$ 15,129	1.0%	\$ 21,371	1.5%
dic-2011	\$ 6,772	0.4%	\$ 18,137	1.0%	\$ 24,909	1.3%
May-12	\$ 6,188	0.3%	\$ 19,629	1.0%	\$ 25,817	1.3%

	Rezagos pendientes de Acreditar		Pendientes de devolución a empleadores y afiliados		TOTAL REZAGOS	
	N° cotizaciones pendientes	% cotizaciones totales acum	N° cotizaciones pendientes	% cotizaciones totales acum	N° cotizaciones pendientes	% cotizaciones totales acum
dic-2006	1,016,425	1.2%	392,962	0.6%	1,409,387	1.7%
dic-2007	1,845,300	1.5%	586,360	0.6%	2,431,660	2.0%
dic-2008	1,042,384	0.7%	1,750,150	1.1%	2,792,534	1.8%
dic-2009	1,085,317	0.6%	1,372,487	0.7%	2,457,804	1.3%
dic-2010	686,566	0.3%	2,080,257	0.9%	2,766,823	1.2%
dic-2011	808,420	0.3%	2,538,959	0.9%	3,347,379	1.2%
May-12	698,559	0.2%	2,749,901	0.9%	3,448,440	1.1%

Fuente: AFC

La cuenta de Saldo de Recaudación por Aclarar se redujo desde \$4.300 millones al cierre del 2010 a \$3.315 millones al cierre del 2011. Esta cuenta ha mostrado resultados decrecientes desde el año 2006, año en que superaba los \$6.300 millones.

Al contrario, las cotizaciones impagas han registrado aumentos sistemáticos, habiendo alcanzado un total de 80 mil millones de pesos al cierre del 2011, 51% más que en el 2010. Este aumento es muy preocupante, aunque, de acuerdo a la AFC gran parte de esta deuda presunta no es una deuda propiamente tal, sino que se relaciona con el incumplimiento de los empleadores de su obligación de informar los ceses. De hecho, la deuda por cotizaciones impagas reconocidas —las declaradas y no pagadas— presentan un aumento de 10% en su saldo respecto al año anterior, mucho menor al anterior.

## **II. Desafíos pendientes y recomendaciones**

En base a la evolución del Seguro descrita en éste y en Informes anteriores, en esta sección proponemos una serie de acciones para un mejor funcionamiento del sistema. Algunas ya han sido planteadas con anterioridad, e insistimos en ellas, pues creemos que siguen siendo pertinentes a la luz de la información disponible.

### **1. Reformar los usos e ingresos del Fondo de Cesantía Solidario**

Reiteradamente, la Comisión de Usuarios ha señalado que la acumulación creciente de recursos en el Fondo Solidario es excesiva y que por lo tanto permitiría modificar sus usos e ingresos. En el Informe 2009 y nuevamente en el 2010 propusimos una serie de cambios concretos. La Comisión dedicó varias reuniones del 2011 a evaluar el impacto de diferentes cambios a efectos de poder realizar una propuesta concreta de reforma. Dicha propuesta se entregó en enero de 2012 a la Ministra de Trabajo.

Los recursos del FCS constituyen el verdadero seguro con el que cuentan los trabajadores dentro del sistema, toda vez que las cuentas individuales representan un auto-seguro, basado en el ahorro forzoso, cuya acumulación no está libre de riesgos para los trabajadores: depende de los salarios, la continuidad laboral y la rentabilidad de las inversiones. Sin embargo, el crecimiento del FCS es en parte consecuencia de su poco uso, lo que da al



sistema de seguro de cesantía una dimensión predominantemente de ahorro forzoso más que de seguro propiamente dicho.

Por tanto, en opinión de la Comisión, es necesario modificar las fuentes y usos de estos fondos. La Comisión ha propuesto medidas para elevar los topes máximos y mínimos, elevar las tasas de reemplazo, reducir el copago desde la cuenta individual, y reducir la cotización al FCS. Las alternativas son potenciar la labor del FCS, otorgando un mejor seguro a los trabajadores ante el riesgo del desempleo, facilitando el acceso y entregando mayores beneficios a los usuarios, y reduciendo los aportes que realizan los empleadores.

La Comisión durante 2010 y 2011 realizó ejercicios de simulación que demuestran que varias de estas medidas tienen bajos impactos sobre la tasa de acumulación del FCS. Sobre la base de estos ejercicios la Comisión acordó una propuesta concreta de cambios.

La propuesta se basa en el hecho que, con los parámetros actuales, el Fondo Solidario crecerá 27.9% al año, duplicándose cada tres años (sobre la base de estimaciones hechas por el AFC, a pedido de la Comisión de Usuarios). Este hecho lleva a la reflexión que esta acumulación no tiene sentido. En este contexto, habiendo holgado financiamiento, la Comisión unánimemente ha concluido que deben aumentarse los beneficios.

Las propuestas de la Comisión son realizar los siguientes tres cambios en los beneficios (se resume acá la propuesta realizada al Ejecutivo en enero de 2012):

En primer lugar, aumentar la tasa de reemplazo de los primeros dos meses. Concretamente la propuesta es aumentar en 20 puntos porcentuales la tasa de los dos primeros meses (de 50 a 70% y de 45 a 65%). Eso, según simulaciones realizadas por la AFC para la Comisión, disminuiría la tasa de crecimiento del fondo en 2.5 puntos porcentuales.

En segundo lugar, aumentar el tope máximo. Concretamente la propuesta es aumentarlo a \$750 mil. Según simulaciones esto disminuiría la tasa de crecimiento del fondo en 3.4 puntos porcentuales.

En tercer lugar, disminuir el copago de la cuenta individual. Esta propuesta deriva del hecho que un trabajador primero tiene que agotar lo que tiene en su cuenta individual antes de usar el fondo, de tal manera que el saldo de su cuenta individual es usado en 100% como copago antes de poder usar el seguro. Concretamente, la propuesta es disminuir dicho copago de 100% a

50%. Según simulaciones esto disminuiría la tasa de crecimiento del fondo en 2.2 puntos porcentuales.

En resumen, las tres propuestas disminuirían la tasa de crecimiento del fondo de 27.9% a 19.7%. Esta última tasa sigue siendo una tasa muy alta, por lo cual la Comisión piensa que hay espacio para hacer más. En este sentido la Comisión cree que sería conveniente una disminución del aporte empleador de aquellas empresas que tienen menor siniestralidad (cuyos trabajadores hacen menos uso del seguro). Esto constituiría un premio para aquellas empresas con mayor permanencia promedio de sus trabajadores.

Otra alternativa que la Comisión estudió es la disminución del aporte empleador al Fondo Solidario, una vez que un trabajador cumple un año de aportes sucesivos (o un año y medio). Las alternativas estudiadas son una rebaja a 0% después de 12 meses, y después de 18 meses continuos de permanencia en la relación laboral. Como las simulaciones muestran que ellas tienen un impacto significativo en la tasa de crecimiento del fondo (en 15% y 13%, respectivamente), se propone que el Ejecutivo estudie un mecanismo de implementación.

Las simulaciones aquí presentadas suponen que trabajadores y empleadores no cambian su comportamiento al modificarse la regulación del sistema. Aún teniendo esto en cuenta, es un hecho que el FCS ya ha pasado por pruebas importantes – la reforma implementada el 2009, la crisis financiera internacional reciente y el terremoto y maremoto del 2010—. A pesar de ello, se siguen acumulando recursos a tasas importantes que parecen no justificarse.

A la luz de esta evidencia, de nuestros ejercicios se obtienen dos conclusiones principales. La primera es que aún si los trabajadores cobraran sus derechos con mayor frecuencia, habría espacio para nuevas reformas. Segundo, cada una de nuestras propuestas parece financieramente factible.

Entre nuestras propuestas, favorecemos aquéllas que significan ampliar el acceso y los beneficios que los trabajadores perciben del sistema.

## **2. Educación e información sobre beneficios y requisitos**

Tal como se señaló en el informe anterior, la utilización del seguro por parte de los trabajadores se mantiene bajo los niveles esperados. Para superar esta situación se propuso por la Comisión mejorar la difusión a través de mecanismos de carácter obligatorio, para elevar el conocimiento y la participación de los trabajadores en el seguro.

### *Fondos concursables de educación*

El desconocimiento que subsiste entre los trabajadores sobre el funcionamiento del Seguro hace necesario reiterar que debe invertirse en educación, capacitación y entrega de información. Son pocos los trabajadores beneficiarios del Seguro que lo conocen antes de perder su empleo y asimismo, la gran mayoría de quienes podrían acceder al Fondo Solidario lo viene a saber al momento de solicitar el acceso a su cuenta individual.

La Comisión reitera sus recomendaciones no recogidas hasta ahora, sobre la importancia de realizar campañas masivas de comunicación que informen a los trabajadores sobre la existencia, funcionamiento y beneficios del Seguro, estructurar un sistema abierto de información y de educación de mayor continuidad, y crear un *Fondo para la Educación del Seguro de Cesantía*, en un símil del Fondo de Educación Previsional.

Este Fondo apoyaría financieramente proyectos, programas, actividades, medidas de promoción, educación y difusión, como cartillas, programas audiovisuales, seminarios de información, sobre el Seguro de Cesantía.

Los trabajadores deben ser participantes activos en un proceso educativo que pretenda lograr usuarios más informados, mejor capacitados, y con mayor capacidad crítica respecto de los productos y servicios del Seguro de Cesantía.

### *Mejor utilización de herramientas de comunicación.*

Los empleadores disponen de un canal en el sitio *web* de la administradora que les entrega información de interés para el empleador, sobre los pagos que ha hecho y que descuenta cuando finiquita a un trabajador. Sin embargo, no está obligado a entregar información al

trabajador contratado o finiquitado. Para corregir esto, la Comisión reitera su siguiente propuesta:

a) La A.F.C. debe mejorar el canal *web* para la vinculación con los empleadores de modo que permita:

- Informar del alcance concreto del Seguro de Cesantía y beneficios para trabajadores y empresas (cuenta individual y cuenta empleador).

- Entregar información sobre el Seguro de Cesantía de un trabajador que se contrate (estado de cobros del seguro o estado de finiquito).

- Permitir ingresar información del trabajador que se contrata o finiquita.

b) La Administradora debería enviar una cartola electrónica con información al empleador, a partir de información registrada en la base de datos. La frecuencia debería ser trimestral.

*Información del empleador al trabajador sobre sus derechos en el Seguro al momento de la firma del contrato.*

a) Comunicación al nuevo trabajador. Los contratos de trabajo deberían contener una cláusula que explique los beneficios previsionales a que tienen derecho en virtud de la nueva relación laboral, y las obligaciones del empleador (de cotizar ciertas sumas que se descontarán del eventual finiquito, etc.).

b) Proceso de registro por parte del empleador en sitio *web* de la Administradora, para que informe al trabajador que se contrate de su situación y eventual suspensión de beneficios del Seguro que haya estado recibiendo.

*Información del empleador al trabajador sobre los derechos y beneficios otorgados por el Seguro al momento de firmar el finiquito.*

a) Al momento de la firma del finiquito, el empleador debería entregar una cartola que emitiría desde el sitio *web* que se propone más arriba, y que explique en forma simple, pero efectiva:

- los derechos que le asisten al trabajador finiquitado.
  - cuotas concretas (monto y fechas).
  - información cuantitativa que justifique las cifras (historia de aportes).
  - los descuentos que el empleador puede realizar de la indemnización y finiquito (que muchas veces el trabajador no entiende o desconoce).
- b) La información sobre el Seguro debe ser parte explícita del finiquito declarando el empleador que entregó los antecedentes en forma detallada al trabajador.
- c) Registro del trabajador finiquitado en línea. La información del trabajador finiquitado debiera ser ingresada vía *web* al sitio de la Administradora del Seguro de Cesantía, con los datos de identificación del trabajador finiquitado.

*La Administradora debería contactar a los trabajadores finiquitados que no hacen uso de sus beneficios.*

- a) Elaborar un sistema de información a trabajadores que teniendo derecho, no han hecho uso de los beneficios.
- b) Elaborar un proceso de registro de resultados de contacto, en particular, para registrar razones de no uso (desconocimiento, encontró otro empleo, prefiere postergar el uso del beneficio para otra futura cesantía, etc.).

### **3. Calidad del servicio**

El sistema fue diseñado con una administración a cargo de un único agente, razón por la cual los trabajadores, afiliados voluntariamente en sus inicios y obligatoriamente en los nuevos contratos, no pueden optar por un administrador. Esto exige que el sistema funcione eficientemente para lograr los objetivos para el cual fue creado. A su vez, la información es un sustento esencial para que el administrador lleve adelante sus políticas de acuerdo a sus objetivos. Por lo cual la Comisión en informes anteriores ha sugerido que la Superintendencia

de Pensiones realice en forma periódica encuestas de percepción del funcionamiento del Seguro de Cesantía. Un cambio en este sentido ha sido recogido en las bases de licitación y obligarán a la nueva administradora. La Comisión se alegra que medidas que ha sugerido por mucho tiempo hayan sido recogidas, como ésta y el cambio en la periodicidad de la cartola, que también se incluye en las bases de licitación.

#### **4. Intermediación y capacitación**

La Comisión ha enfatizado reiteradamente la importancia del rol que juegan la intermediación y la capacitación en la empleabilidad de los trabajadores. En informes anteriores hemos indicado que la creación de un sistema nacional e integrado de intermediación laboral tiene por objeto facilitar la colocación de trabajadores, por medio tanto de la generación de bases de datos y cruces de información, como de la realización de acciones de apresto laboral y de orientación hacia la capacitación y certificación. La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es un sistema informático destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes afiliados al Seguro de Cesantía. El año 2010 fue licitado por un período de dos años, siendo adjudicado a Trabajando.com, empresa que comparte la administración con el SENCE. Este contrato vence a fines del presente año.

Durante el año 2011 el tráfico por el portal de la BNE registró un total de 383.043 inscritos, con 197.765 vacantes y obteniéndose 21.340 colocaciones. Durante el 1er semestre del presente año las vacantes han subido a 309.554 con 23.251 colocaciones.

Entre las obligaciones que tiene el Administrador de la BNE se encuentra la de ofrecer capacitación presencial en el uso de la Bolsa y todos los que tengan relación con ella, sea a las OMIL, como a los organismos públicos que la utilicen. Estas capacitaciones se han realizado dos veces en el año en Santiago y dos veces en Regiones, una de ellas en Antofagasta y la otra en Concepción. Sin embargo, conforme informa el administrador, ellas han tenido resultados de bajo impacto, ya que han registrado una baja participación por parte de las OMIL.

A su vez, también se conoce de experiencias de capacitación de esta operatoria por parte del SENCE, pero que tampoco han tenido mucho éxito, debido en parte, a la alta rotación del personal encargado en las OMIL de administrar este portal.

En opinión de esta Comisión, deben redoblar los esfuerzos de capacitación acorde a la envergadura de este proyecto, abarcando en lo posible, a las 323 OMIL existentes en el país, ya que ellas son muy heterogéneas, con un servicio muy disímil. Para ello, estimamos esencial fortalecer y capacitar las OMIL a nivel nacional para que faciliten una intermediación más efectiva. Además, correspondería estudiar un cambio en la dependencia institucional de las OMIL.

Asimismo, el nuevo administrador de la BNE debe buscar asociaciones estratégicas que le permitan ampliar sus bases de datos para llegar a cubrir un universo mucho más amplio de la fuerza laboral. De igual forma, la coordinación de la BNE con las OMIL es fundamental para obtener un aprovechamiento óptimo del sistema informático. También debe proveer de un formato simple y accesible, y que mantenga informado al trabajador sobre el estado de sus postulaciones.

Adicionalmente, la Comisión desde sus inicios ha expresado su preocupación por la eficacia de la capacitación laboral que se entrega tanto a los trabajadores empleados como desempleados, quienes requieren de alguna ayuda para llenar su currículum, dar entrevistas y definir su perfil laboral entre otras. Por ello, sugerimos establecer nuevos financiamientos de cargo del Fondo Solidario que permitan una capacitación más integral y que potencie el desarrollo de los principales sectores productivos de las regiones, provincias y/o comunas en que ellos habitan. En esta labor es crucial el rol del SENCE como articulador de la focalización de los recursos públicos (trabajadores empleados o desempleados, formales o informales, en empresas grandes o pequeñas), y la definición de las áreas en las que se ofrece capacitación.

## **5. Cobertura de lagunas previsionales de beneficiarios del seguro**

Al implementarse el sistema de pensiones en 1981, el supuesto sobre la densidad de cotización fue de 80%. Sin embargo, la densidad registrada para los afiliados entre 18 y 60 años en la última Encuesta de Protección Social (EPS 2009) fue de 55,6%, observándose diferencias significativas por concepto de género e ingreso per cápita.

Factores propios del mercado laboral, como una mayor rotación en el trabajo, una inserción laboral más inestable de las mujeres, el desempleo, la contratación a honorarios, el trabajo independiente no sujeto a obligaciones de la seguridad social (se establece la

obligatoriedad completa recién a partir del 2015) y la informalidad han incidido en una densidad muy inferior a la estimada en un inicio. Ciertas modificaciones, las más de las veces mediante normativas legales, han corregido positivamente la cobertura del sistema aunque es posible mejorar aun más la continuidad de las cotizaciones.

Frente a lo antes señalado, se propone que cuando un trabajador quede desempleado, pudiera recibir los aportes previsionales en su cuenta de ahorro previsional de la AFP, con cargo al FSC, durante el periodo que reciba las prestaciones del seguro.

### **Impacto de la propuesta sobre el Fondo y las pensiones**

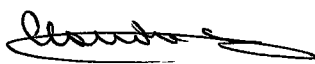
La implementación de una medida como la que se propone, depende de la sustentabilidad del Fondo Solidario en el largo plazo. Cálculos preliminares indican que el impacto sobre la tasa de crecimiento del Fondo sería de un dígito. El impacto sobre las pensiones se estima importante.




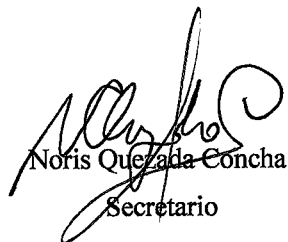
### III. Conclusiones

En el presente informe analizamos el funcionamiento del sistema durante el año 2011 y describimos las propuestas elaboradas por la Comisión con el objeto de mejorar la labor que realiza el Seguro. En particular, la Comisión estima que la alta y creciente acumulación de recursos en el Fondo de Cesantía Solidario permite potenciar el rol de este Fondo en la protección ante el riesgo del desempleo. Los recursos del Fondo Solidario siguen acumulándose a una velocidad relevante, y los beneficios otorgados aún son limitados y están casi totalmente financiados con los ahorros de los trabajadores.

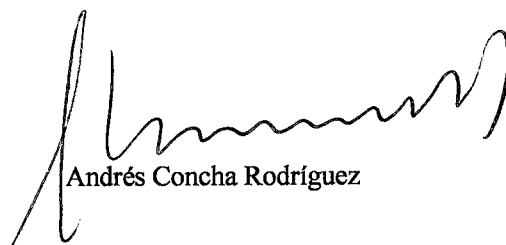
En vista de ello, la Comisión reitera su proposición de ampliar los usos y beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, y revisar sus fuentes de ingresos. Los ejercicios de simulación realizados por la Comisión muestran que una nueva reforma es factible sin poner en riesgo el financiamiento del sistema.

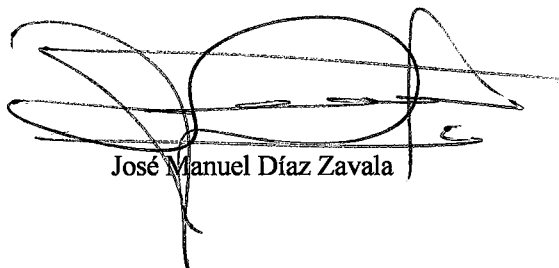
  
Claudio Sapelli González  
Presidente

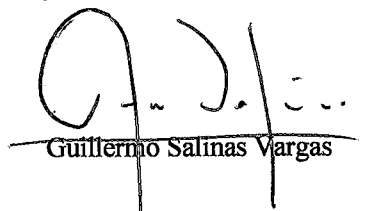
  
Augusto Bruna Vargas  
Vicepresidente

  
Noris Quezada Concha  
Secretario

  
Fernando Alvear Artaza

  
Andrés Concha Rodríguez

  
José Manuel Díaz Zavala

  
Guillermo Salinas Vargas

Santiago, 4 de agosto de 2012