

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2019-2020

INFORME ANUAL 2019- 2020	2
1. PRESENTACIÓN.	3
2. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA.	5
2.1 Afiliados al seguro de cesantía.	7
2.2 Cotizantes del seguro de cesantía.	9
3. USO DE LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA.	12
3.1 Solicitudes de prestaciones del seguro de cesantía.....	17
3.2 Solicitudes de prestaciones amparadas en la ley 21.227, Título I y Título II.	25
3.3 Evolución de los fondos de cesantía.	27
4. INFORMACIÓN LABORAL, BOLSA NACIONAL DE EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL.	30
4.1 Intermediación laboral	30
4.2 Bolsa nacional de empleo (BNE).....	34
4.3. Capacitación y Apresto Laboral.....	35
5. ASPECTOS OPERACIONALES Y DE FUNCIONAMIENTO	36
5.1. Evolución de la gestión del seguro en régimen	37
5.2. Operación del seguro y protección al empleo en tiempos de pandemia.....	40
6. CAMBIOS LEGALES.	42
7. CONCLUSIONES.....	43
ANEXOS.....	51
1. SESIONES REALIZADAS E INFORMACIÓN RECIBIDA.....	51
2. ESTADÍSTICAS.....	57

1. PRESENTACIÓN.

La COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA, presenta el Décimo Noveno (19°) Informe anual que incluye una relación de las evaluaciones, acciones y actividades efectuadas, en este caso, entre los meses de julio 2019 y julio de 2020, distinguiendo tres etapas de análisis, pre-estallido social, post 18 de octubre pasado y periodo de pandemia covid-19.

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

Como es procedente, las materias en que la Comisión efectúa observaciones y consideraciones figuran las relativas al funcionamiento del seguro de cesantía, contándose entre ellas, los criterios empleados por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) para administrar los recursos de los Fondos a su cargo y el otorgamiento de las prestaciones. Asimismo, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) sobre su funcionamiento. También debe tomar conocimiento de los programas de apresto que desarrolla el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con cargo a recursos provenientes del Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Teniendo presente las consideraciones del Informe anual anterior (Nº18°), y las contingencias que han afectado el funcionamiento del seguro, como lo son el estallido social y la pandemia Covid-19 en cuyo contexto se emite este pronunciamiento, en esta versión se sigue el esquema siguiente:

- Análisis del comportamiento y uso del seguro de cesantía. Considerando al respecto, afiliados y cotizantes, solicitudes de prestaciones y, evolución y sostenibilidad de los Fondos.
- La pandemia Covid-19, la crisis sanitaria y sus efectos en el seguro. Revisando el impacto de las normas sobre protección del empleo y como afectan los objetivos y sostenibilidad del seguro de cesantía, entre otros aspectos.
- Información laboral, Bolsa Nacional de Empleo, capacitación, apresto y reinserción laboral. Analizando cada uno de esos aspectos relacionados con el seguro social.
- Aspectos operacionales. Considerando la situación de la AFC, como administradora del seguro, encargada de la recaudación de cotizaciones, inversión de los fondos, atención de las solicitudes de prestaciones, su calificación y otorgamiento de los beneficios y del

cumplimiento de las demás obligaciones que le impone la ley. Todo ello durante un periodo de análisis caracterizado por las cambiantes condiciones del mercado laboral y normativo que le ha tocado enfrentar, indicando las dificultades y los aprendizajes en este proceso.

Como se apreciará al recorrer el Informe, no es posible en el momento en que se redacta este Informe entregar un parecer definitivo respecto de varios de los aspectos que se contemplan según se ha indicado precedentemente, los efectos en el seguro, como en muchos ámbitos de la vida ciudadana, no están cerrado, están en proceso. Por tal motivo la Comisión seguirá evaluando las condiciones en que se desenvuelve el seguro en los meses venideros.

Para el cumplimiento de estos objetivos, la Comisión sesionó en total en 34 ocasiones, de las cuales 13 fueron reuniones ordinarias y 21 extraordinarias. Adicionalmente, se contó con importantes informes escritos y reuniones con la Superintendencia de Pensiones (SP), Director del SENCE, de la Dirección del Trabajo (DT), de la BNE la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y los economistas especialistas en temas de empleo, don David Bravo y don Cristóbal Huneus.

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

El informe que presentamos cuenta con 6 capítulos cuyos contenidos responden a los puntos de trabajo ya enunciados. A la vez, se integran 2 anexos: en el 1 se incluye una relación de las sesiones, personalidades que han participado de las reuniones de la Comisión, así como de las comunicaciones recibidas y despachadas. Con el número 2, se agrega el detalle estadístico.

Cabe destacar, el importante apoyo que han prestado el Superintendente de Pensiones Sr. Osvaldo Macías Muñoz y su equipo de colaboradores, efectuando presentaciones sobre temas de interés para esta Comisión y de lo cual se da cuenta en este Informe.

Corresponde destacar también el apoyo recibido de la AFC, que además de proporcionar espacio físico para reuniones, colabora con apoyo técnico y profesional para el cumplimiento de las funciones, y con 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 al abogado de la Administradora, don Saúl Melinao Gutiérrez quien, como en períodos anteriores, ha facilitado enormemente el funcionamiento de la Comisión, que ha podido contar nuevamente con su gran apoyo.

2. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA.

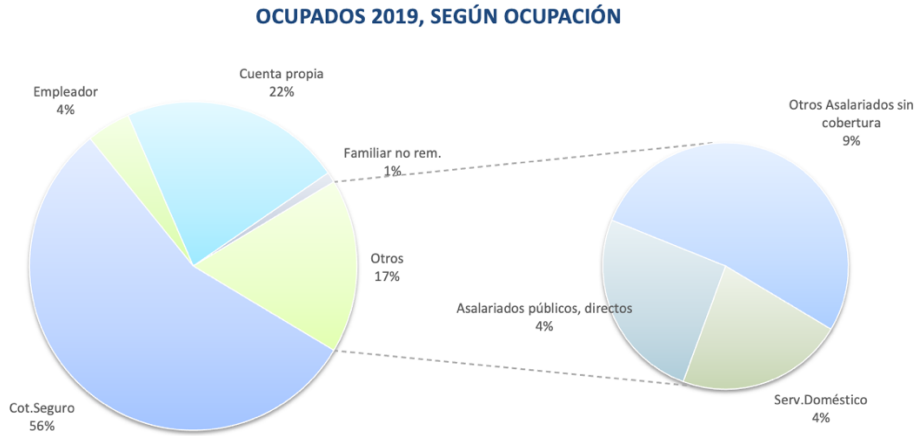
El Seguro de Cesantía cubre al conjunto de trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo, con independencia del tipo de relación contractual acordada (a plazo, por obra o servicio determinado o indefinido). Se excluyen del seguro los funcionarios del sector público, municipal, de universidades del Estado, fuerzas armadas, policías y quienes se desempeñan por cuenta propia. También quedan excluidos los trabajadores de casa particular¹, aprendices, menores de 18 años y los pensionados, salvo que la pensión tenga su origen en invalidez parcial. Como los protegidos son los que están sujetos en su relación laboral al Código del Trabajo, quedan fuera todos los trabajadores informales.

En los 19 años de existencia del seguro, su cobertura -la proporción de trabajadores que directa e indirectamente aportan al seguro y por lo tanto podría acceder a los beneficios establecidos- aumentó en promedio desde el 30% al 56% de los ocupados en 2019. Esto es, algo más de 4,7 millones de trabajadores cotizando actualmente.

Si bien este avance ha sido significativo, en los últimos años se han evidenciado incrementos marginales de su cobertura, por lo que se puede decir que el seguro se encuentra operando en su máximo potencial de diseño 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, en particular de los que no cuentan con un mecanismo de protección alternativo. Al respecto se estima que durante 2019, en promedio, 3,7 millones de trabajadores no estuvieron cubiertos por este seguro.

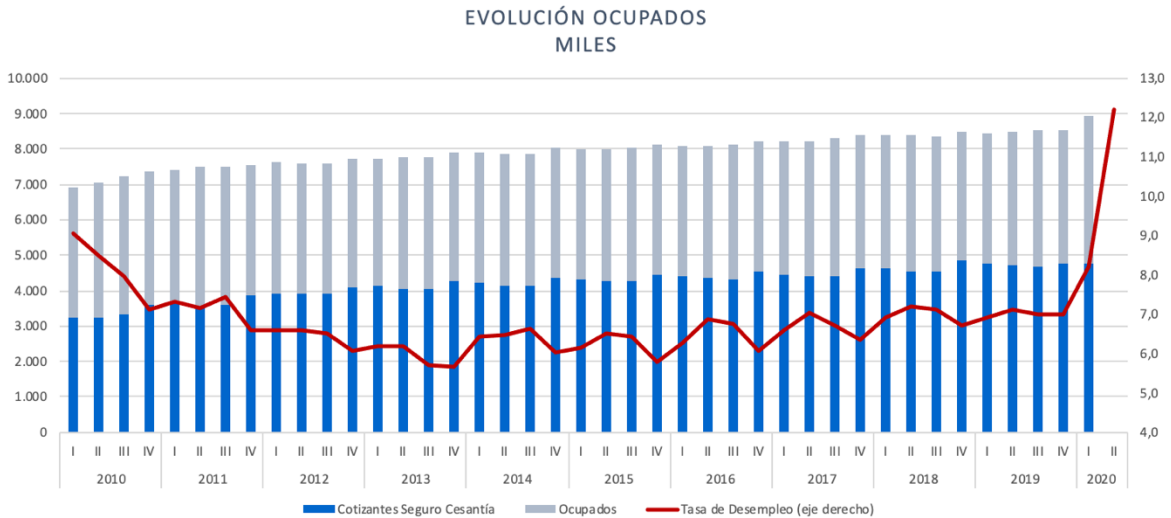
¹ Cuentan con su propio sistema indemnizatorio por término de contrato, Artículo 163 del Código del Trabajo, el cual a la fecha de cierre de este informe se encuentra en revisión y proceso de incorporarlas al seguro de cesantía.

GRÁFICO 1



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del INE, Dirección de Presupuestos y Superintendencia de Pensiones.
 Nota: (1) Otros: Incluye aquellos trabajadores que la Ley excluye de cotizar en el seguro de cesantía.

GRÁFICO 2



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.

Sin lugar a duda, la crisis social, sanitaria y económica ha puesto a prueba el beneficio de que el país cuente con un sistema de protección al desempleo, implementado precisamente a raíz de la crisis asiática de 1998. Al primer trimestre de 2020, los ocupados aumentaron en 5,8% respecto de igual periodo del año anterior. Sin embargo, los cotizantes al seguro lo

hicieron tan solo 0,3%. Ello se tradujo en que la cobertura del sistema alcanzó al 53,4% de los ocupados (vs. el 56,3% en igual periodo de 2019).

En igual periodo, la tasa de desempleo aumentó a 8,2% en el primer trimestre y continuó incrementándose a 12,2% en el segundo cuarto de este año 2020, gatillándose la posibilidad de beneficios adicionales por alto desempleo a quienes quedaren cesantes.

A continuación, se presenta la evolución de los afiliados y cotizantes al seguro de cesantía; de las solicitudes de prestaciones efectuadas en sus modalidades de retiros desde las cuentas individuales, como aquellas complementadas por el uso del FCS, así como el uso generado por la Ley 21.227 (texto original de abril de 2020) en el contexto de la crisis sanitaria y económica que vive el país. Por último, se da cuenta de la recaudación y acumulación de los fondos de cesantía.

2.1 AFILIADOS AL SEGURO DE CESANTÍA.

A diciembre de 2019 los afiliados al seguro de cesantía totalizaron más de 10,1 millones de trabajadores, evidenciándose una expansión a tasas de 4% promedio anual los últimos cinco años (en igual periodo la fuerza de trabajo aumentó 7,8%, alcanzando a 9,2 millones de trabajadores en diciembre de 2019). Sin embargo, es necesario destacar el avance de quienes estando afiliados no cotizan, los que, en igual periodo, han aumentado a tasas de 5,0% promedio anual, equiparando en proporción a quienes sí lo hacen.

De igual forma, parece importante mencionar la mayor participación que están adquiriendo los afiliados que completan 11 años con una misma relación laboral, en cuyo caso la ley establece que deben dejar de aportar a sus cuentas de capitalización individual no obstante sus empleadores deben continuar aportando por el 0,8% al FCS. A diciembre de 2019 estos representaron el 2,3% de los afiliados y el 4,8% de los cotizantes al sistema.

Cabe señalar, que al mes de mayo 2020 un total de 530.701 cotizantes se encontraban bajo pacto de suspensión de contrato vigente, de acuerdo con el Título I de la Ley 21.227 de protección al empleo, representando el 12,1% del total de cotizantes del mes. Excluyendo a estos trabajadores el total de cotizantes del mes fue de 3.847.565. Adicionalmente, un total de 28.778 trabajadores (0,7% del total de cotizantes del mes) estaban acogidos al Título II de la Ley 21.227, es decir, habían pactado reducción de su jornada laboral.

TABLA 1

	Afiliados				
	Total (1)	Cotizantes (2)		No Cotizantes (3)	Ratio (3)/(1)
		Aporte completo	Aporte sólo 0,8% FCS		
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	112.722	4.412.591	49%
2017	9.401.809	4.637.496	149.667	4.614.646	49%
2018	9.810.229	4.815.116	191.898	4.803.215	49%
2019	10.111.079	4.766.654	230.040	5.114.385	51%
may-20	10.299.503	4.377.289	236.889	5.685.325	55%

Fuente: Elaboración a partir de la información de Superintendencia de Pensiones y Administradora del Fondo de Cesantía.

Notas: (1) La cifra de “Cotizantes con aporte de 0,8% al FCS” se refiere a los afiliados que cumplen 11 años en una misma relación laboral. (2) La cifra de cotizantes del mes de mayo incluye a los trabajadores acogidos a la Ley 21.227.

GRÁFICO 3



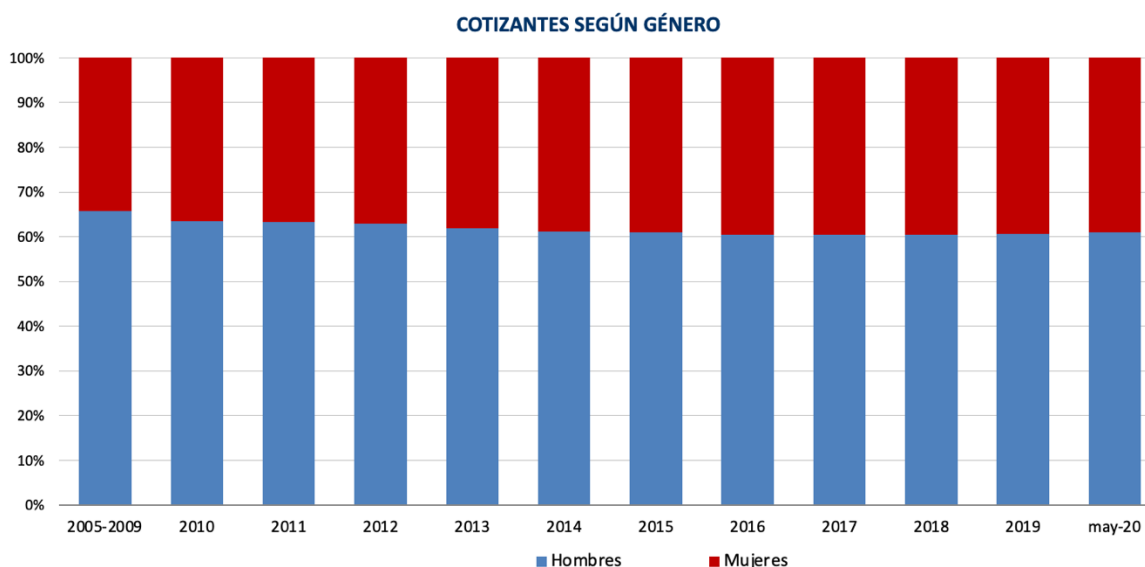
Fuente: Administradora del Fondo de Cesantía.

2.2 COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA.

A diciembre de 2019 los cotizantes al Seguro de Cesantía alcanzaron a 4.766.654 trabajadores, de los cuales el 97% mantuvo una relación laboral con un único empleador, situación que se mantiene estable en el tiempo.

Si bien el número de cotizantes en 2019 fue un 33% superior que el registro de 2010, respecto de 2018 estos fueron un 2% inferior. En cuanto a la diferenciación de los cotizantes según género, se observa un lento avance en la participación femenina. Durante 2010 las mujeres representaron aproximadamente el 36% de los cotizantes, participación que se ha estabilizado en torno al 40% desde 2016 a la fecha.

GRÁFICO 4

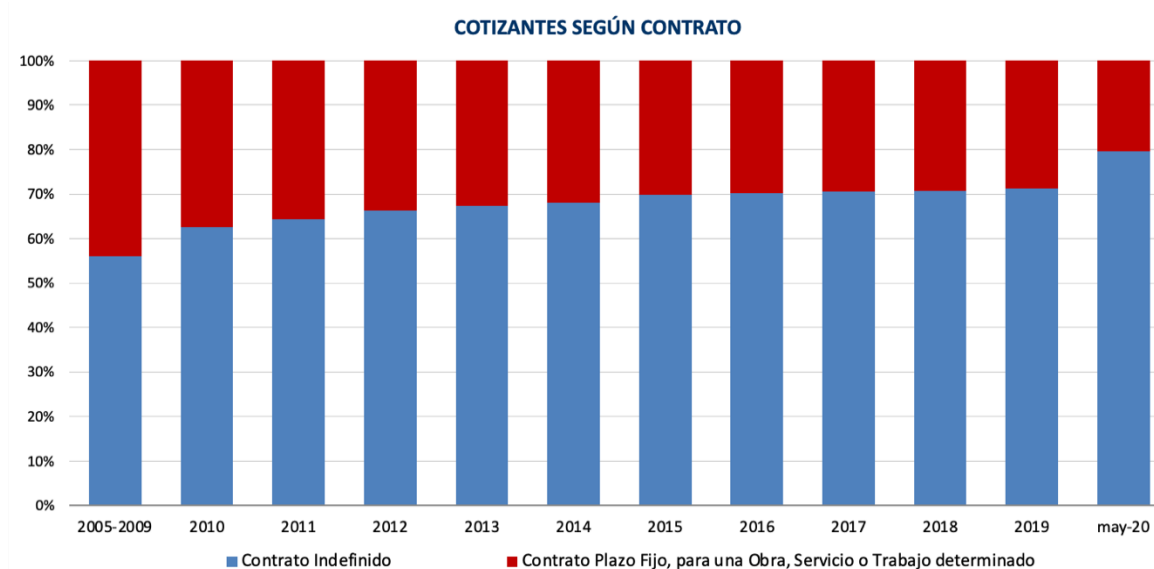


Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a la modalidad contractual prevaleciente, 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, representando el 71% de los cotizantes totales en 2019 (de los cuales 59% fueron hombres y 41% mujeres).²

² En el caso de los contratos a plazo fijo, la participación femenina fluctuó en torno al 35%.

GRÁFICO 5



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

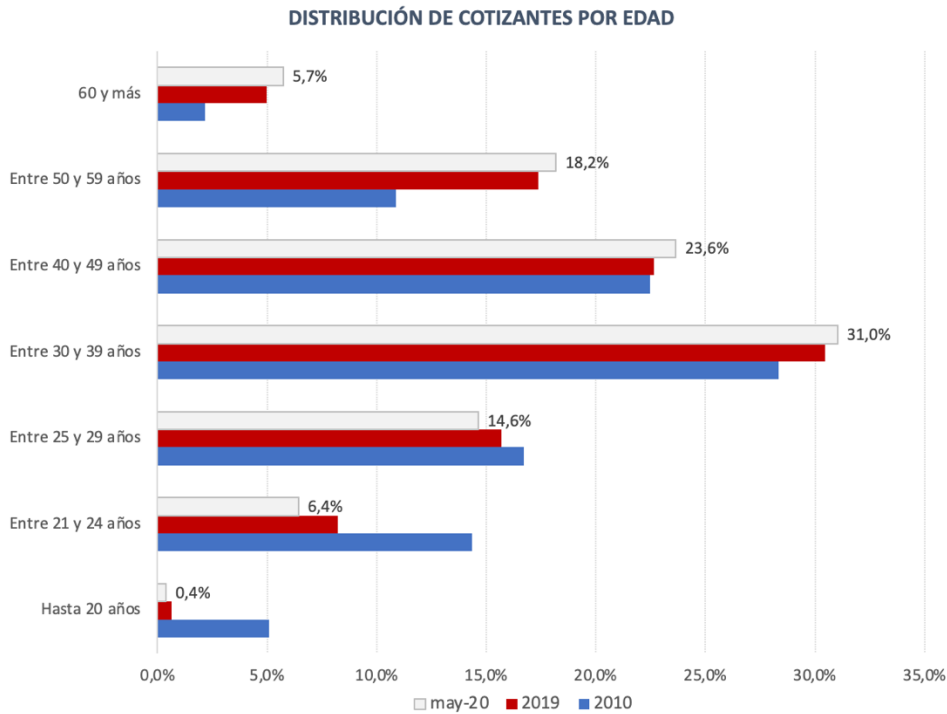
Al mes de mayo del presente año el número de cotizantes alcanzó a 4.378.267, 79% de los cuales cotizó bajo la modalidad de contrato indefinido y 21% bajo contrato a plazo, fijo o por obra o faena. En cuanto al género, 61% fueron hombres y 39% mujeres.

Desde el punto de vista etario, se aprecia un envejecimiento de los trabajadores activos en el sistema. Entre 2010 y 2019 los cotizantes con 50 años o más aumentaron su participación en 9,3 puntos porcentuales, mientras que la participación de trabajadores entre 18 y 29 años disminuyó en 11,6 puntos porcentuales en el mismo periodo.

Lo anterior se ve reflejado en la evolución de las remuneraciones imponibles de los cotizantes, al constatarse la tendencia al alza en la participación de mayores rentas, en línea con un universo de trabajadores de mayor edad y, por lo tanto, de mayor experiencia laboral. De esta forma, al comparar entre 2010 y 2019, resalta el aumento en la participación de rentas sobre \$ 800.000 (desde 15,8% en 2010 a 37% en 2019) y la menor participación de trabajadores con rentas iguales o menores a \$300.000 (desde 46,5% en 2010 a 11,1% del total en 2019). Respecto de este último caso, cabe resaltar la 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 \$298.833 en 2019.

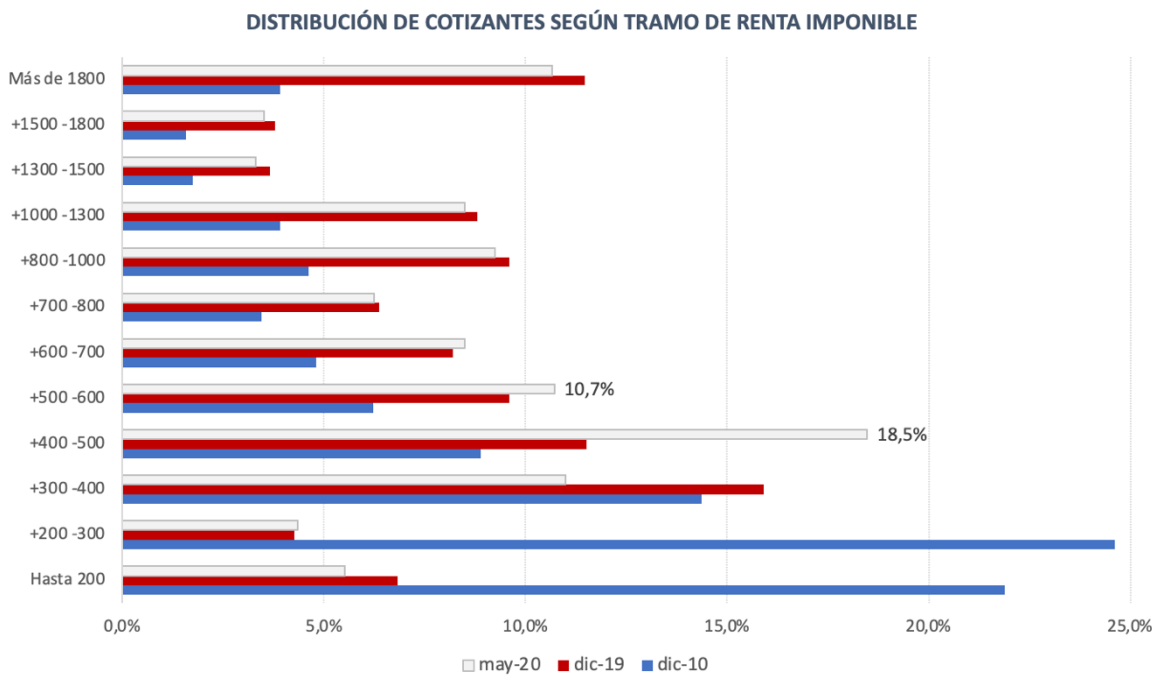
Al primer semestre del presente año se continuó observando un envejecimiento de los cotizantes al seguro; y al mismo tiempo una disminución marginal en la participación de rentas por sobre las \$800.000 y un avance significativo de remuneraciones imponibles entre los \$ 400.000 y \$600.000. Con todo, las cifras revelan que, al mes de mayo, el 50% de los cotizantes contó con una renta imponible de hasta \$600.000 y un 24% de los cotizantes percibía una renta imponible de más de \$600.000 hasta \$1.000.000. Es decir, el 74% de los cotizantes al seguro de cesantía tenían una renta imponible de hasta \$1.000.000.

GRÁFICO 6



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

GRÁFICO 7



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, los cuales han sufrido modificaciones a consecuencia de la crisis sanitaria y económica relativas al número de cotizaciones exigidas, así como a la tasa de reemplazo a partir de la cual se calculan las prestaciones.

	Seguro de Cesantía. Ley 19.728	Ley Protección al Empleo. Ley 21.227 (6 de abril)	Modificación Ley Protección al Empleo. Ley 21.232 (1 de junio)	Beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas. Ley 21.247 (27 de julio)	
		Suspensión por acto de autoridad y Pactos de suspensión	Pacto de reducción de jornada laboral	Suspensión por acto de autoridad y Pactos de suspensión	Pacto de reducción de jornada laboral
CIC	a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los Art. 159, 160, 161 y 163 bis, o en aplicación del inciso 1º del Art. 171,	Registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad. Asimismo, podrán acceder aquellos	Registrar diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y cinco	Se mantiene los requisitos de cotización para acceder a las prestaciones. * Ley 21.232 incorpora limitación a trabajadoras con fuero laboral del artículo 201 del CT (artículo 6 bis)	Mismos requisitos de cotización del Pactos de suspensión. * Ley 21.247 incorpora otros requisitos relacionados con el cuidado del niño o niña (artículo 4)

	<p>todo del CT. b) En caso de contrato indefinido registre en la CIC al menos 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación o desde la fecha en que se devengó el último giro. c) En caso de 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 o desde la fecha en que se devengó el último giro, y d) Estar cesante al momento de la solicitud.</p>	<p>trabajadores que registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad antes señalado. *Se debe considerar otros tipos de requisitos establecidos en la Ley 21.227 (artículo 1 inciso tercero, artículo 3 inciso final, artículo 5 inciso segundo, artículo 30 y 31)</p>	<p>cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; en ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho. *Se debe considerar otros tipos de requisitos establecidos en la Ley 21.227 (artículo 8, artículo 9 inciso tercero, artículo 30 y 31)</p>		
--	--	--	---	--	--

FCS	<p>a) Tener 12 cotizaciones mensuales en el FCS desde su afiliación o desde que se devengó el último giro, en los 24 últimos meses anteriores al término del contrato. Sin embargo, las 3 últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y en el mismo empleo.</p> <p>b) Que el contrato termine por alguna de las causales de los N° 4, 5 y 6 del Art. 159 o de los Art. 161 y 163 bis, todo del CT.</p> <p>c) Que los recursos de su CIC sean insuficientes para obtener prestación, y</p> <p>d) Estar cesante al momento de la solicitud.</p>	<p>Para las prestaciones financiadas con el FCS se aplican los mismos requisitos señalados precedentemente, y solamente cuando los recursos de la cuenta individual por cesantía sean insuficientes.</p>	<p>Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.</p> <p>Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.</p> <p>Y solamente cuando los recursos de la cuenta individual por cesantía sean insuficientes.</p>	<p>Se mantiene los requisitos de cotización para acceder a las prestaciones.</p> <p>* Ley 21.232 incorpora limitación a trabajadoras con fuero laboral del artículo 201 del CT (artículo 6 bis)</p>	<p>Mismos requisitos de cotización del Pacto de suspensión.</p> <p>* Ley 21.247 incorpora otros requisitos relacionados con el cuidado del niño o niña (artículo 4)</p>
-----	---	--	--	---	---

PRESTACIONES

1. Ley 19.728 establece un Seguro de Desempleo.

Cuenta Individual por Cesantía (artículo 15)

El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

Meses	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN ÚLTIMOS 6 o 12 MESES DE COTIZACIONES, SEGÚN CORRESPONDA
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

El último mes de prestación a que tenga derecho el trabajador podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla precedente y corresponderá al saldo pendiente de la Cuenta Individual por Cesantía. En todo caso, si el último giro a que tiene derecho el trabajador, de acuerdo con la tabla precedente, es igual o inferior al 20% del monto del giro anterior, ambos giros se pagarán conjuntamente.

Fondo de Cesantía Solidario (artículo 25)³

Para el caso del trabajador que tuvo una relación laboral de naturaleza indefinida, el monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al del término de la relación laboral, que se indica en la segunda columna. El beneficio estará afecto a los valores superiores e inferiores para cada mes, a que aluden las columnas tercera y cuarta, respectivamente.

³ Valores de las tablas se encuentran actualizadas según Resolución Exenta N° 627 de la Superintendencia de Pensiones de fecha 13 de marzo de 2020.

MESES	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN ÚLTIMOS 12 MESES	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	70%	\$652.956	\$195.887
Segundo	55%	\$513.038	\$153.912
Tercero	45%	\$419.757	\$125.927
Cuarto	40%	\$326.478	\$97.944
Quinto	35%	\$262.500	\$78.750
Sexto	30%	\$279.838	\$83.951
Séptimo	30%	\$279.838	\$83.951

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación por cesantía financiada con el FCS se extenderá en los meses, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados en la tabla siguiente:

MESES	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN ÚLTIMOS 12 MESES	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	50%	\$466.398	\$139.918
Segundo	40%	\$373.118	\$111.936
Tercero	35%	\$326.478	\$97.944
Cuarto	30%	\$279.838	\$83.951
Quinto	30%	\$279.838	\$83.951

Las tablas anteriores contienen las prestaciones adicionales que se generan cada vez que la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas exceda en 1 punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto (artículo 25 inciso tercero y cuarto).

2. Ley 21.227 Faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N 19.728, en circunstancias excepcionales.

Suspensión por acto de autoridad y suspensión por pacto (artículo 2)

Para determinar la prestación a que tendrán derecho de conformidad al Título I de la Ley 21.227, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad o anteriores al inicio del pacto, según corresponda.

Para el financiamiento de las prestaciones indicadas precedentemente, se girarán los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del artículo 15 de ley N° 19.728 y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y afecta a los valores superiores para cada mes, a que alude la columna tercera que se establecen en las tablas del

artículo 25 de la referida ley. Respecto de los valores inferiores que las prestaciones se afectan cada mes, se registrarán por los montos que se indican en las tablas siguientes:

A) Respecto de la tabla de los contratos indefinidos:

MESES VALOR INFERIOR

Primero \$225.000

Segundo \$225.000

Tercero \$225.000

Cuarto \$200.000

Quinto \$175.000.

B) Respecto de la tabla de los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada:

MESES VALOR INFERIOR

Primero \$225.000

Segundo \$200.000

Tercero \$175.000.

Pacto de reducción de jornada laboral (artículo 11)

Los trabajadores hayan pactado reducción de jornada laboral con sus empleadores, tendrán derecho a un complemento con cargo a los recursos de su cuenta individual por cesantía del trabajador, y, cuando estos se agoten, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

3. Ley 21.232 Modifica la Ley 21.227

No se presentó modificaciones en relación con las prestaciones de la Ley 21.227, sin embargo, complementó esta en temas de pensión alimenticia, fuero maternales, entre otras.

4. Ley 21.247 Establece beneficios de protección al empleo para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

Se remite al artículo 2 de la Ley 21.227, en materia de exigencia de requisitos y de prestaciones.

3.1 SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA.

La evolución de las solicitudes de prestaciones del seguro de cesantía evidencia que éstas tienden a su estabilización, de manera consistente con el incremento marginal de la

cobertura del sistema. En los últimos años el promedio no presenta cambios significativos. Es así, por ejemplo, como durante 2014 se cursaron 1.483.670 solicitudes de prestaciones de cesantía, cifra que alcanzó a 1.504.650 solicitudes en 2019, lo que significa un incremento acumulado en dicho periodo de cinco años, de 1,5%.

La tasa de rechazo respecto al total de solicitudes efectuadas ha fluctuado entre el 13% al 14% (13,4% en 2019), siendo la principal causal de rechazo el no contar con el mínimo de cotizaciones exigidas por ley para acceder a las prestaciones. Dada la estabilidad a la que ha llegado el sistema esta materia debiera ser objeto de análisis, en particular a consecuencia de la flexibilización transitoria a las normas de acceso que se han implementado por motivos de la pandemia sanitaria.

En cuanto a las causales del término de la relación laboral se observa un aumento en la participación de “necesidades de la empresa”, la que alcanza al 34% del total de causales a junio del presente año. Lo anterior evidencia la crisis económica que afecta al país y valida la creación de la Ley de Protección al Empleo.

TABLA 2

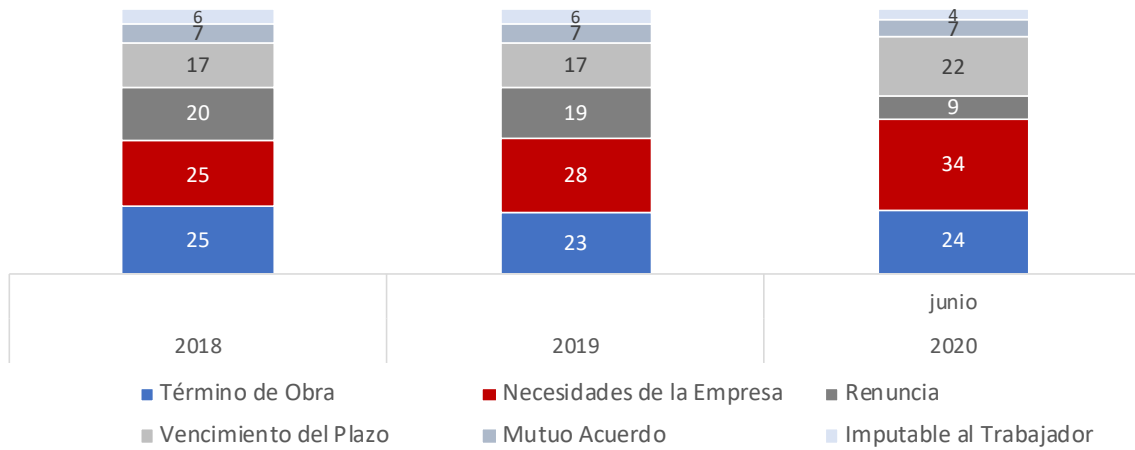
NÚMERO DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES SEGURO DE CESANTÍA

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Solicitudes recibidas (aceptadas + rechazadas)	1.482.670	1.491.449	1.484.328	1.435.712	1.472.855	1.504.650
Total Solicitudes aceptadas	1.303.275	1.307.737	1.303.591	1.269.568	1.301.002	1.326.421
Total Solicitudes rechazadas	179.395	183.712	180.737	166.144	171.853	178.229
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	13,8%	14,0%	13,9%	13,1%	13,2%	13,4%
Cotizaciones insuficientes	83,7%	85,5%	83,6%	82,7%	83,5%	84,2%
Afiliado no está cesante	8,5%	7,3%	7,0%	6,7%	5,1%	5,9%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	1,1%	1,0%	1,7%	2,3%	2,2%	1,5%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	4,7%	4,6%	5,8%	5,9%	6,8%	6,2%
Otros motivos	2,0%	1,6%	2,0%	2,4%	2,3%	2,3%

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

GRÁFICO 8

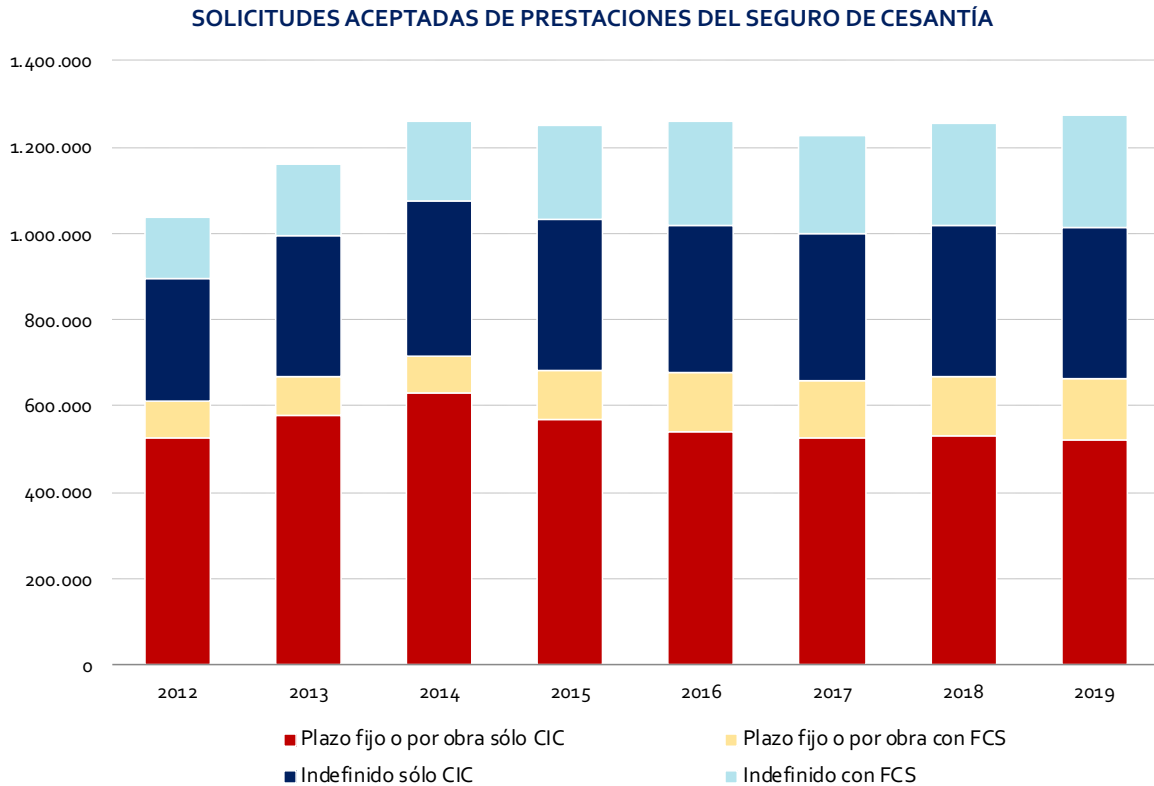
SOLICITUDES SEGÚN CAUSAL TÉRMINO RELACIÓN LABORAL



Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Aun cuando presenta una tendencia decreciente en el tiempo, quienes hacen mayor uso del seguro de cesantía son los trabajadores con modalidad contractual por plazo fijo (57% en 2014 vs. 52% en 2019), resaltando que dicha prestación se realiza principalmente con cargo a los fondos acumulados en sus cuentas individuales. En efecto, de las 660.993 solicitudes cursadas en 2019 por beneficiarios cuya última modalidad contractual había sido a plazo fijo o por obra, el 79% financió su cesantía exclusivamente con los fondos acumulados en sus cuentas individuales. Una situación similar, ocurre por parte de quienes solicitan las prestaciones y su última modalidad contractual era de carácter indefinido. De las 613.585 solicitudes de este tipo de beneficio aceptadas en 2019, el 58% de ellas hizo uso exclusivamente de los recursos de sus cuentas individuales.

GRÁFICO 9



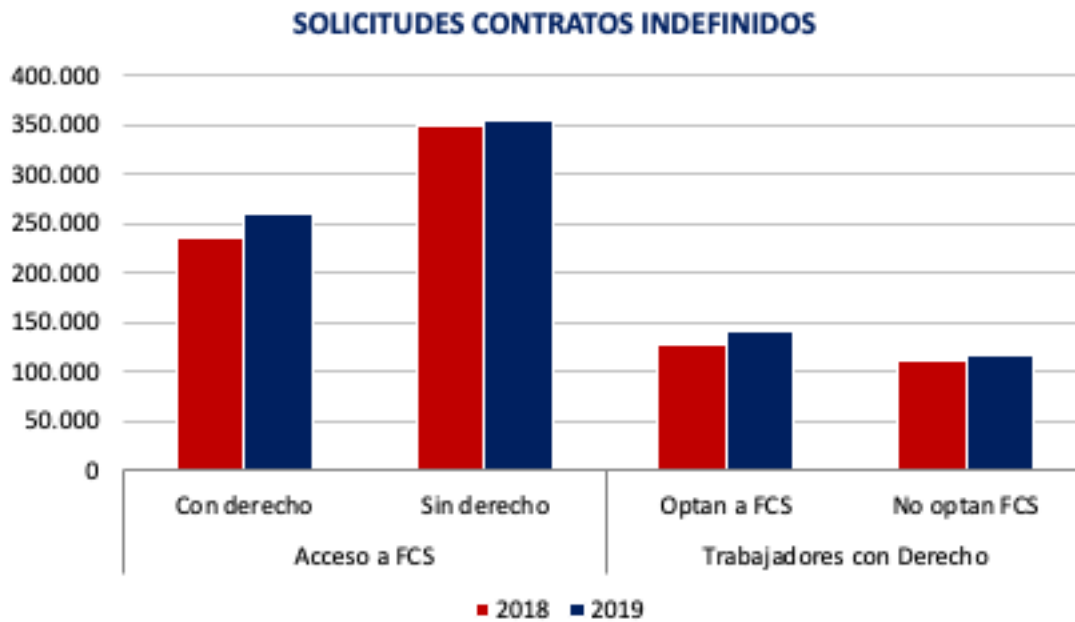
Fuente: Elaborado a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

En particular, en 2019 el 45% de los solicitantes de prestaciones bajo la modalidad contractual indefinida y con derecho a uso del Fondo Solidario prefirió no tomar ese beneficio, lo que se compara positivamente respecto al 47% que, pudiendo hacerlo, no lo hizo 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, representaron el 66% de los casos en 2019 versus el 67% de 2018. Como se aprecia en los dos últimos años, no se observan cambios relevantes.

De esta manera, pese a los cambios legales efectuados con anterioridad (última reforma legal al seguro, año 2015), hasta 2019 no se observó un cambio significativo en el comportamiento de los beneficiarios respecto al uso de su derecho de complementar la cobertura de desempleo con los recursos dispuestos para ello en el Fondo de Cesantía Solidario.

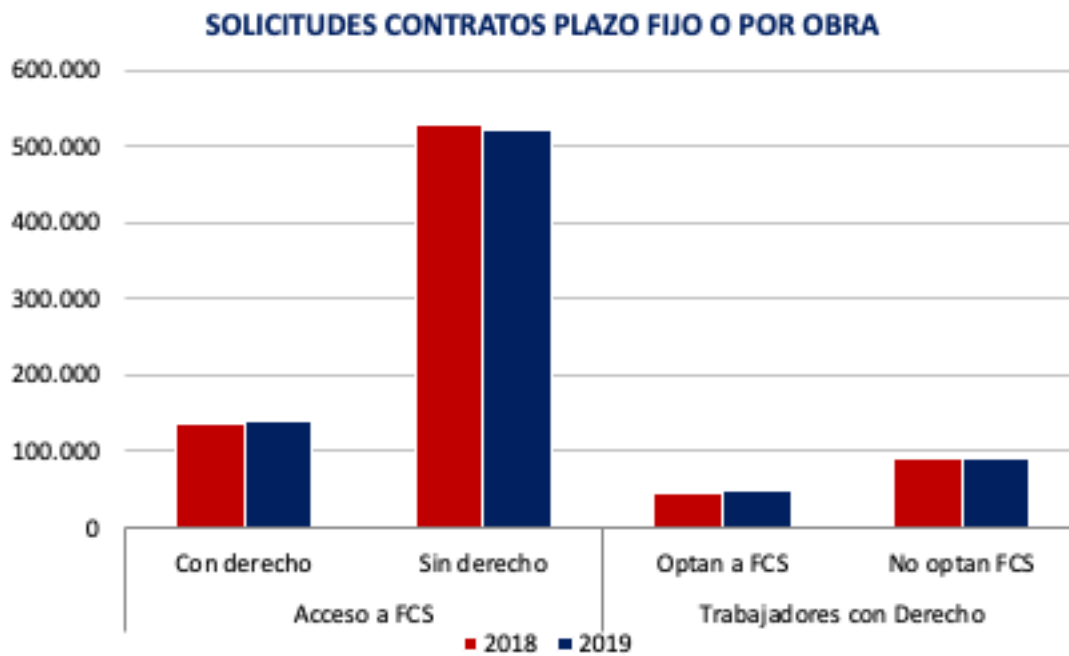
Lo anterior ocurre en un contexto en que los requisitos de acceso a los beneficios del fondo solidario parecen ser exigentes, toda vez que –como se verá más adelante- los recursos de este fondo continúan creciendo. Lo anterior resulta contradictorio toda vez que este es un seguro de aportes para cubrir prestaciones a corto plazo y no uno destinado a acumular recursos a largo plazo.

GRÁFICO 10



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

GRÁFICO 11



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

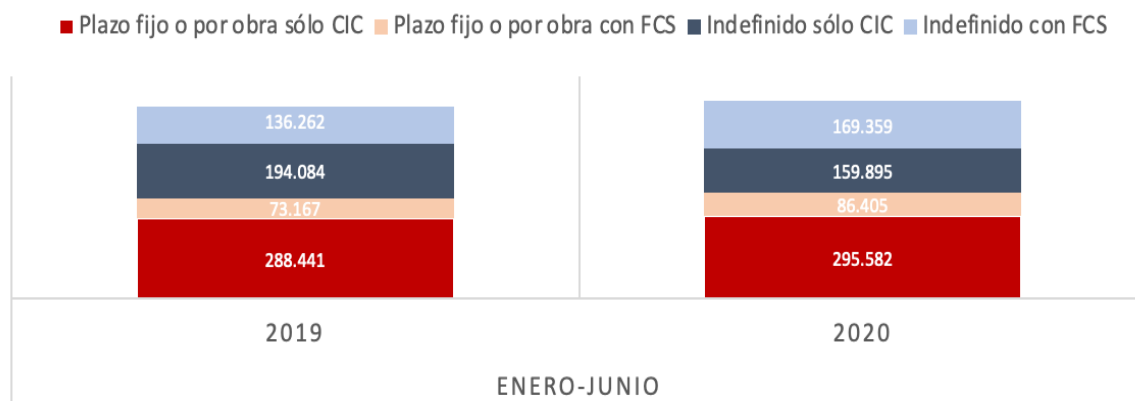
En tanto, en los primeros seis meses del año en curso se aprobaron 711.241 solicitudes de beneficios de cesantía, cifra 3% superior a las prestaciones cursadas en igual periodo de 2019. Al respecto se debe destacar que este incremento fue impulsado exclusivamente por el aumento de solicitudes de trabajadores cuya última modalidad contractual fue a plazo fijo o por obra o faena. No obstante, bajo ambas modalidades de contrato se aprecia un mayor uso de los recursos del Fondo de Cesantía Solidario. En el caso del contrato indefinido este uso aumentó en 24% en el periodo; mientras que en el caso del contrato a plazo el alza fue de 18%.

Con todo, se debe tener en consideración que el número de solicitudes efectuadas en lo que va del año se vio afectada por la Ley de Protección del Empleo, pudiendo haber sido mayor en magnitud.

Con todo, si bien el mayor uso del FCS es coherente con el contexto del alto desempleo gatillado a consecuencia de la crisis sanitaria y económica, al incrementarse la cobertura por giros (prestaciones) adicionales del seguro, las cifras observadas respecto al número total de solicitudes efectuadas estuvieron bajo a lo esperado por la autoridad.

GRÁFICO 12

SOLICITUDES ACEPTADAS DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA



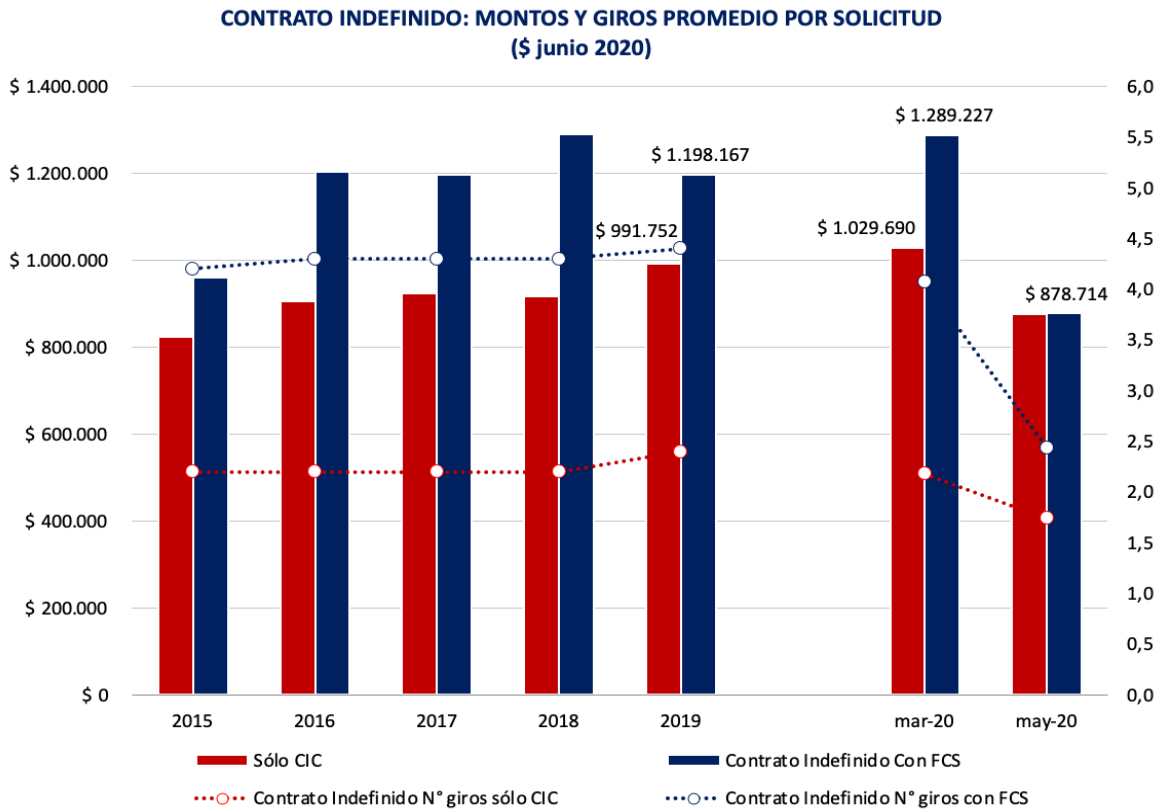
Fuente: Elaborado a partir de información de la Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a los montos promedio percibidos en total por solicitud, estos han aumentado en el tiempo en términos reales y particularmente aquellos complementados por el Fondo Solidario. No obstante, cabe destacar que, en promedio, el monto total de recursos a los que accedió en 2019 un trabajador que optó al Fondo Solidario y contaba con un contrato indefinido fue de \$1.198.167, recursos que accedió fraccionadamente en 4,4 giros (promedio); es decir, percibió un promedio mensual de \$ 272.310 durante algo más de 4

meses. Mientras quienes solo utilizaron sus saldos individuales accedieron a un total de \$ 991.752 en 2,4 giros; es decir, recibió una prestación promedio mensual de \$413.230 durante 2,4 meses.⁴ Es necesario resaltar que la diferencia del monto mensual al que accede el cesante es relevante en su decisión respecto a si decide complementar o no la prestación con el FCS, por sobre el monto total a percibir.

En el caso de quienes se desempeñaban bajo la modalidad contractual a plazo fijo o por obra o faena y complementaron su seguro de cesantía con los recursos del Fondo Solidario, accedieron en promedio en 2019 a un total de \$ 522.441 en 2,6 giros; es decir, a \$200.939 mensuales durante menos de 3 meses. Mientras que quienes perdieron su trabajo y no accedieron al Fondo Solidario contaron en total \$236.211, recursos que se distribuyeron en promedio en 1,2 giros; por lo que, en estos casos, la cobertura promedio mensual del seguro fue de \$ 196.842. En este caso, la diferencia entre prestación es mayor en monto y número de giros para quienes acceden al FCS.

GRÁFICO 13

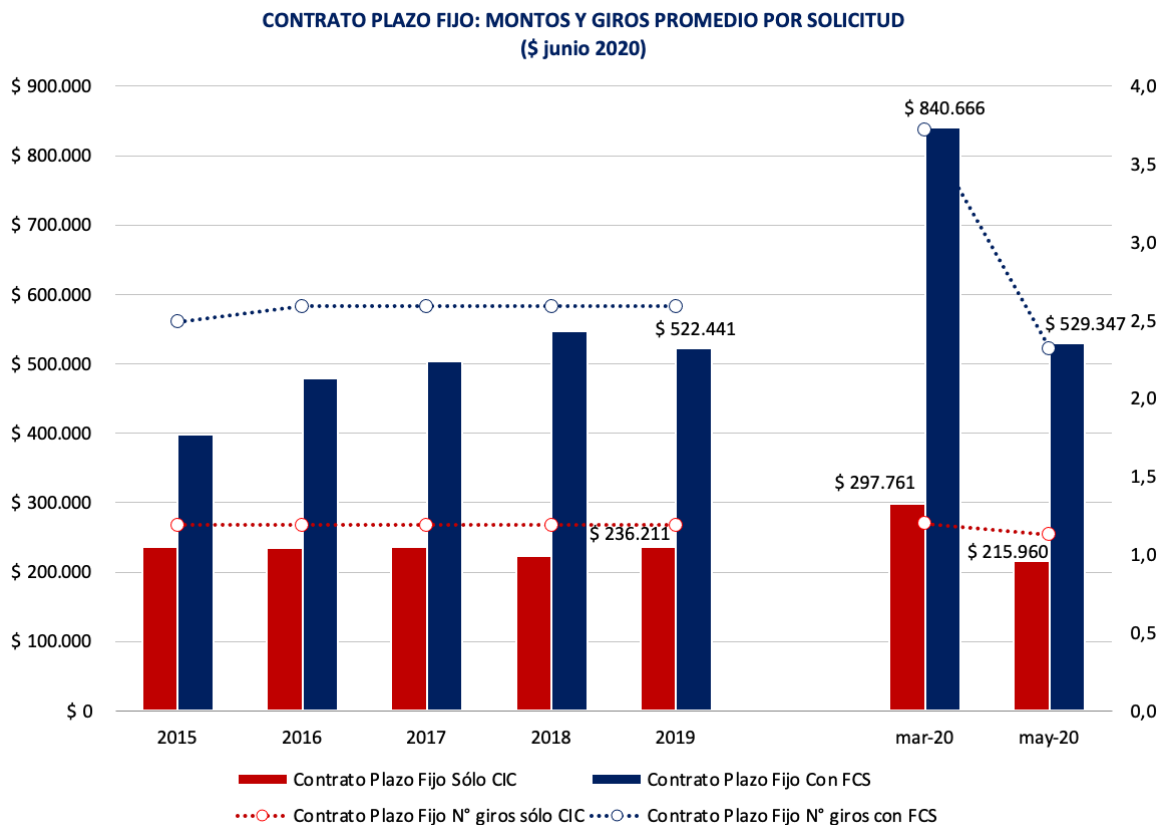


Fuente: Elaborado a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

⁴ Al respecto, es importante desatacar que la Ley establece porcentajes máximos de retiro los que varían según el número de giros.

Nota: Montos promedio en pesos de junio de 2020.

GRÁFICO 14



Fuente: Elaborado a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Nota: Montos promedio en pesos de junio de 2020.

Cabe destacar que las modificaciones efectuadas a las tasas de reemplazo deberían observarse en los montos de las prestaciones de mayo de este año. Al respecto se observa que el monto promedio percibido para quienes utilizaron los recursos del fondo de cesantía fue de \$360.129 por 2,4 meses en el caso de los trabajadores que tenían contratos indefinidos, y de \$227.187 durante 2,3 meses en el caso de los solicitantes que se desempeñaban bajo contrato a plazo fijo.

Por último, durante los meses de abril, mayo y junio últimos, la tasa de desempleo informada por el INE fue superior a la exigencia establecida en el artículo 25 de la Ley 19.728, el cual establece que cada vez que la tasa nacional de desempleo exceda en 1 punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto, aquellos beneficiarios que estén percibiendo el último giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario tendrán derecho a dos pagos adicionales de prestación. Estos pagos corresponderán al 30% de la remuneración promedio de los últimos doce meses, con un

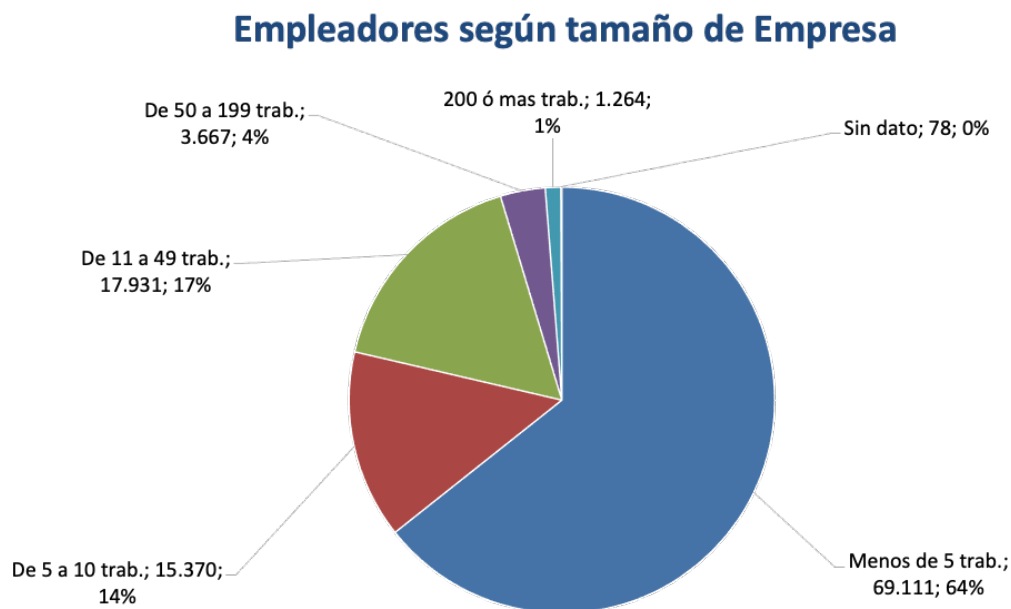
valor superior de \$279.838 y un valor inferior de \$83.951. En consecuencia, entre los meses de abril y junio se beneficiaron con esta medida 50.468 personas; sin embargo, cabe preguntarse por qué si la norma reconoce una situación de deterioro excepcional en el mercado del trabajo al extender el número de giros, al mismo tiempo disminuye la tasa de reemplazo a la que puede acceder el cesante beneficiado.

3.2 SOLICITUDES DE PRESTACIONES AMPARADAS EN LA LEY 21.227, TÍTULO I Y TÍTULO II.

A partir de marzo del presente año se dio inicio a la cobertura de beneficios generados por la Ley 21.227 de protección al empleo (inicio de pacto de suspensión entre el 18 y el 31 de marzo 2020), lo que benefició a 97.339 cotizantes, los que representaron el 2,0% del total de cotizantes del mes. El beneficio promedio al que accedieron los cotizantes acogidos a la ley de protección del empleo fue de \$355.689.

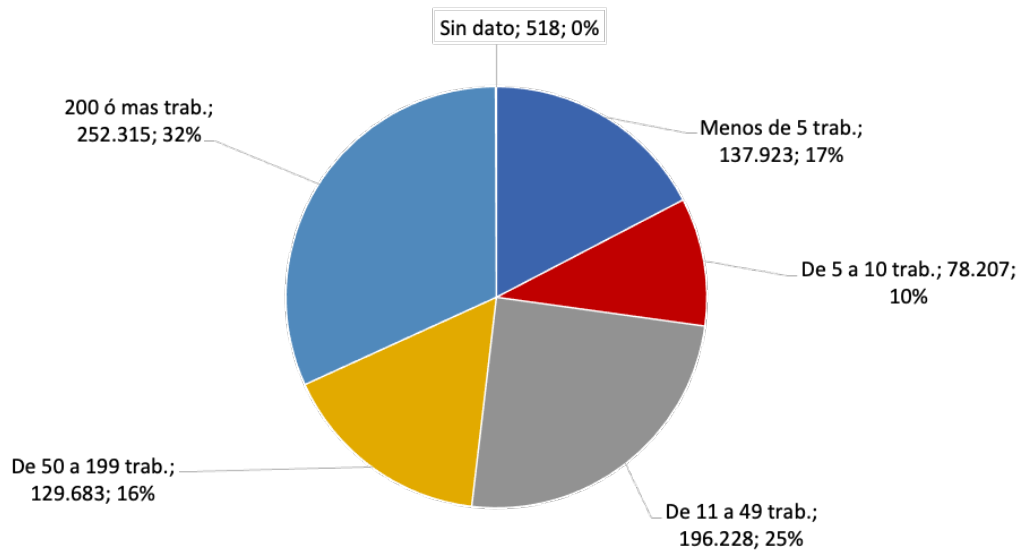
A junio del presente año 107.421 empleadores habían exitosamente utilizado la Ley 21.227 de protección al empleo, beneficiando a 794.874 trabajadores. Esto es equivalente, aproximadamente, al 18% de los cotizantes totales del mes y 11,8% superior al número de solicitudes de seguro de cesantía otorgadas al mes de junio (equivalentes 711.241 beneficiarios).

GRÁFICO 15



Fuente: Elaborado a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

BENEFICIARIOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA



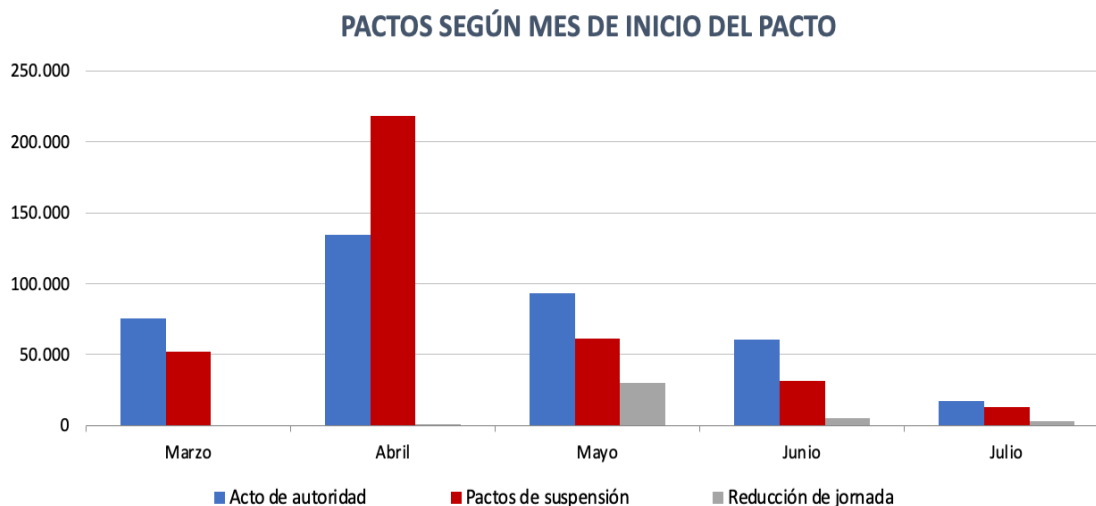
Fuente: Elaborado a partir de información de la Administradora de Fondos de Cesantía.

De las solicitudes aprobadas, 48% correspondieron a actos de autoridad, 47% a pactos de suspensión y 5% a reducción de jornada. Por tipo de contrato, 84% de las solicitudes aprobadas corresponden a trabajadores con contrato indefinido, evidenciando que la Ley efectivamente ha operado como un protector transitorio del empleo.

No obstante lo anterior, cabe destacar que las 794.874 solicitudes aprobadas representan el 61% del total de solicitudes presentadas, existiendo una alta tasa de rechazo por cuestiones administrativas por lo que deben ser reingresadas (28%) y el resto por no cumplir con los requisitos.

Lo anterior no es menor, ya que el mayor número de pactos se materializó durante el mes de abril, fecha a partir de la cual la tendencia de uso de la Ley de protección al empleo por parte de empleadores y trabajadores ha sido decreciente. Ello es motivo de preocupación, toda vez que las tasas de desempleo y contracción de la actividad económica han continuado, por lo que cabe cuestionarse respecto a la facilidad de uso del diseño implementado.

GRÁFICO 17



3.3 EVOLUCIÓN DE LOS FONDOS DE CESANTÍA.

Según reporta la Superintendencia de Pensiones, a diciembre de 2019 el valor del patrimonio de los fondos de cesantía acumulados alcanzó un total de \$ 9.399 miles de millones (US\$12.200 millones). El 65% de este patrimonio correspondió a los montos acumulados en las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), 34% a los del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y 1% a rezagos.⁵ En doce meses, el patrimonio de los fondos registró un incremento real de 14%, (compuesto por un avance de 12% en el caso del fondo CIC y de 17% en los montos del FCS), lo cual fue explicado tanto por las cotizaciones y aportes fiscales, como por la rentabilidad obtenida en el período.

Al cierre de junio del presente año, los Fondos de Cesantía, mantenidos tanto en CIC como en el FCS, registraban incrementos reales de 5,7% y 6,4%, respectivamente, respecto del mismo mes del año 2019.

TABLA 3

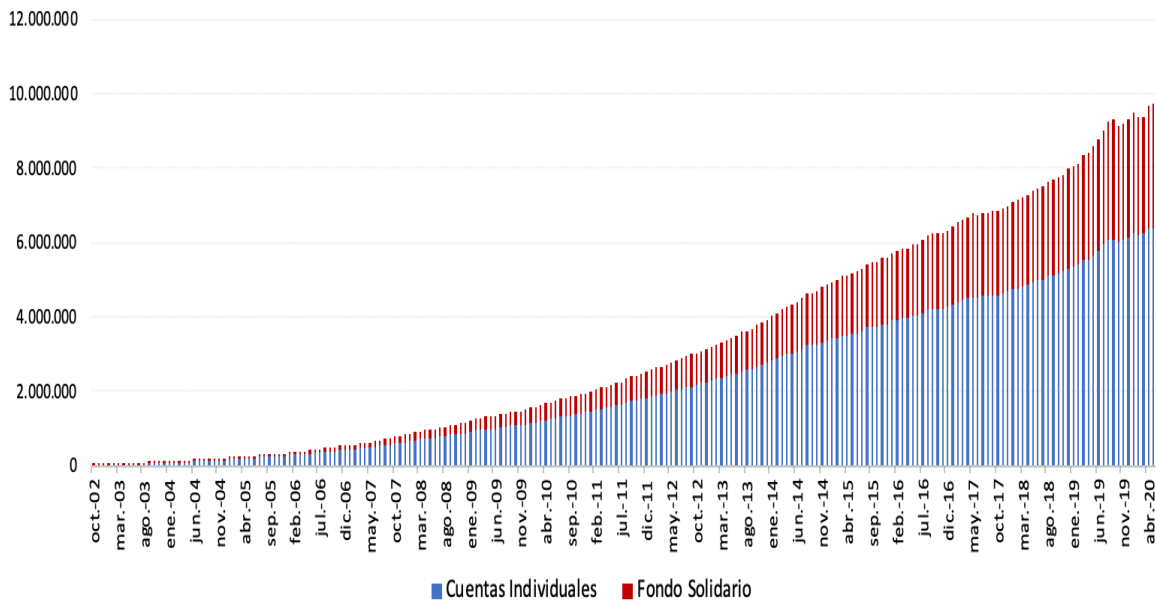
⁵ *Rezago* es toda recaudación suficientemente documentada que se reciba por concepto de cotizaciones, aportes regularizadores y diferencias por pagos en exceso, que no se abone en las Cuentas Individuales por Cesantía en la fecha de la respectiva actualización. Fuente: Compendio de normas del seguro de cesantía, Libro I, Título I, letra A) Definiciones, N° 19. <http://www.spensiones.cl/compendio-afc/#9-1496760203738>.

Fondos de Cesantía (miles de millones de \$)				
		Cuentas Individuales	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
	2019	6.118	3.186	9.399
junio	2020	6.305	3.284	9.690
Variación real (% anual)				
diciembre	2015	9%	13%	10%
	2016	9%	13%	11%
	2017	7%	11%	9%
	2018	10%	12%	11%
	2019	12%	17%	14%
junio	2020	5,7%	6,4%	6,0%

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

GRÁFICO 18

PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE CESANTÍA (Millones de \$)



Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

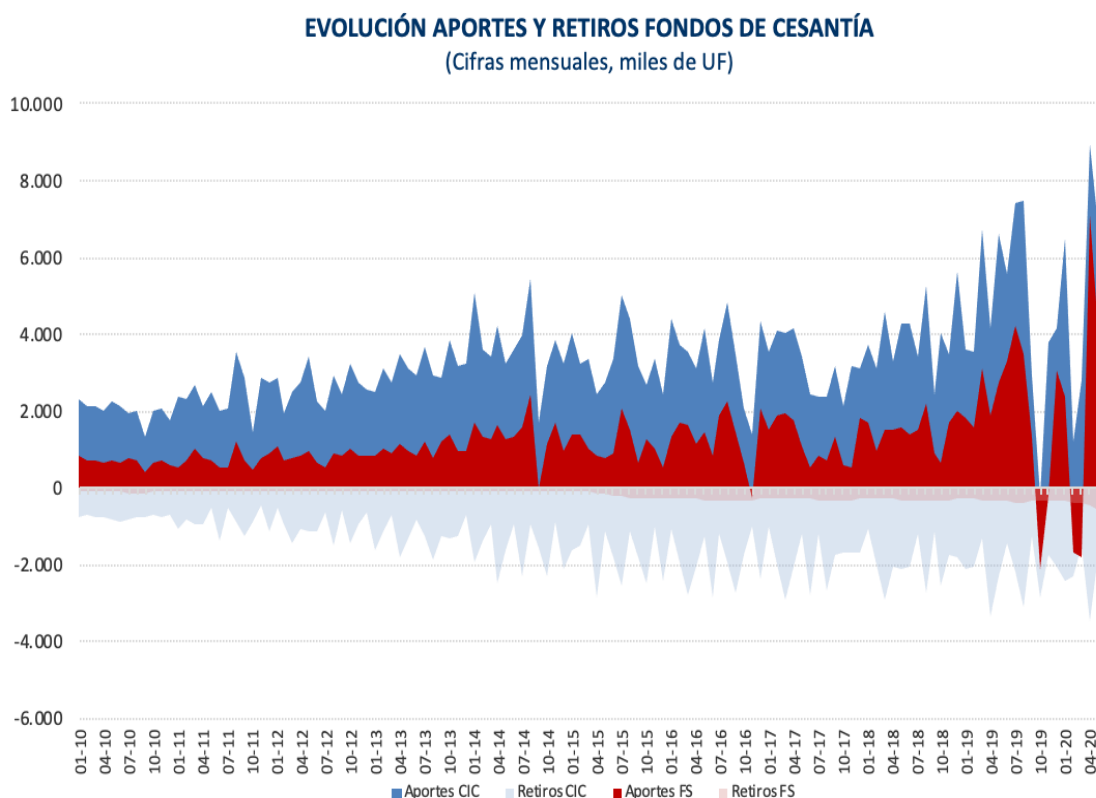
En relación con el FCS se observó que durante 2019 los aportes y rentabilidad obtenida ascendieron a \$672,2 miles de millones, cifra 37% superior en términos reales al registro de

2018; mientras que los egresos fueron de \$126,2 miles de millones, 6% superiores (en términos reales) a lo retirado el año anterior. Con todo, los retiros representaron el 19% de lo acumulado en el año (versus el 24% que representaron en 2018).

En tanto, en el caso de los fondos de las CIC, los aportes y rentabilidad obtenida en 2019 alcanzaron a \$1.550,7 miles de millones, esto es 25% superior (en términos reales) al registro del año anterior; y egresos por \$717,4 miles de millones, los que fueron 11% superiores (en términos reales) a la cifra de 2018.

En los primeros seis meses de 2020 el patrimonio de los fondos de cesantía aumentó en 10% real anual a pesar de los cambios legales respecto a su uso implementados por la pandemia y la protección al empleo.

GRÁFICO 19



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

Notas: (1) Como aporte se consideran: las cotizaciones, rentabilidades ganadas y aportes fiscal, cuando corresponde. (2) Los saldos mensuales en las cuentas individuales se encuentran subestimados al no considerar las cotizaciones rezagadas. (3) En octubre de 2019, y febrero y marzo de 2020, el Fondo de Cesantía Solidario obtuvo rentabilidades negativas superiores a la suma de cotizaciones y aporte estatal.

En particular, respecto a los retiros de los fondos de cesantía a consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 21.227 Título I y Título II, a junio del presente año se habían utilizado en

total \$394,4 miles de millones, equivalente al 4% del patrimonio de los fondos de cesantía a dicho mes y de los cuales 65,7% correspondían a recursos provenientes de las Cuentas Individuales y el 34,3% restante a recursos del Fondo Solidario.

El total de retiros efectuados en el primer semestre de 2020, correspondiente a los generados tanto por beneficio del seguro de cesantía como por la Ley 21.227, alcanzó a \$890 mil millones, cifra que duplica a los retiros efectuados en igual periodo de 2019 (sin Ley 21.227), representando el 9,2% del patrimonio consolidado de los fondos a junio.

4. INFORMACIÓN LABORAL, BOLSA NACIONAL DE EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL.

4.1 INTERMEDIACIÓN LABORAL

Durante estos años ha sido preocupación de la Comisión la necesidad de configurar integradamente un sistema de intermediación laboral. Más allá de las consideraciones acerca del cumplimiento de esta expectativa, la Comisión se propuso sostener diversas reuniones con los actores de la intermediación laboral, de las cuales damos cuenta a continuación

Durante el periodo recibimos a los representantes del SENCE, quienes expusieron sobre su objetivo institucional respecto a fortalecer la red de intermediación laboral, señalando como base la necesaria relación del seguro de desempleo con la capacitación, intermediación y prestación económica.

Concordamos con lo señalado por el profesor David Bravo, en cuanto a que este es el momento atendida las condiciones del mercado laboral producto de la pandemia en que más se necesita un robusto funcionamiento de la intermediación laboral.

a. Sistema de Información Laboral y las OMIL

OMIL

Una de las preocupaciones permanentes de la Comisión durante los cinco últimos años ha sido la función que cumplen las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), como instancia institucional de intermediación laboral en el espacio local. Queremos destacar el esfuerzo que ha realizado el SENCE por fortalecerlas y otorgarles un rol preponderante en el proceso de intermediación laboral. Debemos consignar que, como lo indicaron los representantes del SENCE, en el país existen 350 OMIL, de las cuales más del 80% tienen convenio SENCE. Se indicó que la BNE es el sistema más importante de gestión de las OMIL, lo cual se ha logrado creando incentivos para preferir dicha plataforma de búsqueda de trabajo, antes que otras.

Fortalecimiento de las OMIL

En el marco del último período, el SENCE presentó a la Comisión el programa de fortalecimiento de las OMIL. El programa tiene por objetivo promover el desarrollo de un sistema de intermediación colaborativo, a través de una oferta coordinada de servicios de calidad acorde a trayectorias laborales de las personas y a los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo con las necesidades de desarrollo local. Para ello, SENCE firma convenios de cooperación con las Municipalidades para la transferencia de recursos y el establecimiento de metodologías destinadas a mejorar el trabajo de las OMIL.

Según fue informada a la Comisión, el objetivo general de este programa de fortalecimiento es acompañar trayectorias laborales de personas y/o empresas, entregando servicios de información, orientación y vinculación laboral. Asimismo, busca facilitar el desarrollo de actividades que permitan el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a través de las siguientes acciones:

- Desarrollar actividades que aumenten las posibilidades de inserción laboral de los usuarios buscadores de empleo.
- Fortalecer el trabajo en red de las OMIL, entre ellas y con los empleadores.
- Fortalecer la red público-privada de empleo a nivel local y territorial.

La línea de fortalecimiento OMIL se centra en la entrega de servicios de intermediación diferenciados, de esta manera las principales prestaciones a las que pueden acceder las personas y empresas son:

1. Información Laboral: Implica la realización de diagnóstico inicial de brechas laborales, inscripción en BNE y procesos de derivación a herramientas de empleabilidad.
2. Orientación Laboral: Las OMIL deben desarrollar acciones de consejería, hojas de vida laboral, talleres de apresto y aplicación de prueba de habilidades a los usuarios que lo requieran.
3. Vinculación Laboral: Las OMIL identifican correspondencia entre el perfil de cargo presentado por la empresa y las habilidades, competencias y destrezas evidenciables por parte del buscador de empleo. Además, ofrecen un servicio de consejería a las empresas, buscan vacantes laborales y apoyan todo el proceso de selección.

En el marco de este plan de fortalecimiento se establecen diferentes estándares de las OMIL, para el cumplimiento de los objetivos de dicho plan.

Tipo	OMIL I	OMIL IO	OMIL IOD
Características	Tienen a una persona que recibe y dispone ofertas de trabajo, generalmente en una pizarra en una oficina habilitada por la Municipalidad.	Son aquellas en las cuales no solamente entregan información, sino que además orientan y otorgan apresto básico. El financiamiento establecido en el artículo 25 bis de la Ley 19.728, se concentra principalmente es este tipo de OMIL.	En estas es posible encontrar profesionales y/o ejecutivos con vinculación directa con empresas de la localidad en las cuales existe un flujo de información importante para empleos.

Según lo indicado a la Comisión, el programa reconoce como usuario potencial a las OMIL, ya que es a través de ellas que el SENCE establece una red local de apoyo al empleo. El Programa Fortalecimiento OMIL reconoce a dos beneficiarios directos de las prestaciones que entregan:

- Personas: Población económicamente activa (PEA) conformada por hombres y mujeres que buscan empleo o trabajadores que quieren mejorar sus trayectorias laborales, sin distinción de género, edad, condición económica, nivel educacional, calificación laboral, lugar de residencia, nacionalidad, entre otros.
- Empresas: Grandes, medianas, pequeñas y microempresas, personas naturales con iniciación de actividades, que necesitan contratar trabajadores o mejorar las habilidades del capital humano al interior de la empresa.

Como requisito previo al Programa de Fortalecimiento, las OMIL deben ser acreditadas por SENCE según sus condiciones mínimas de funcionamiento (infraestructura y dotación de personal). Solo las OMIL que cuenten con convenio de acreditación podrán optar a este programa. Para los usuarios directos de las OMIL (personas y empresas), no existen requisitos previos para acceder a sus servicios. Solo deben acercarse a cualquier oficina OMIL y presentar su cédula de identidad o pasaporte cuando corresponda.

b. Programa de incentivo de colocación

Durante la gestión de la Comisión en el periodo, nos entrevistamos con Rodrigo Valdivia Lefort, jefe de empleo y capacitación en empresas del SENCE, quien presentó el programa de incentivo de colocación.

El programa de incentivo de colocación se desarrolla desde el año 2019, con la participación de más del 80% de las OMIL. El programa promueve la organización de redes comunales

colaborativas. Lo anterior, toda vez que no todas las OMIL cuentan con los recursos necesarios para desarrollar de manera integral su labor. El programa considera un plan de incentivo que incluye a una red de OMIL y no a cada una por sí sola, ello permite que exista colaboración y complementación entre ellas. Por otro lado, cada red de OMIL puede participar en fondos concursables presentando proyectos adecuados a cada realidad, lo cual beneficiaría a diferentes comunas y no solo a una.

Ahora bien, el representante del SENCE indicó que existe una barrera con respecto a las OMIL, dado que, si bien el SENCE otorga el servicio de plataforma y otros elementos, algunas Municipalidades no cuentan con un orientador, internet y/o computadores, lo cual dificulta su labor, sin poder usar las herramientas que se les entrega; más todavía, porque el SENCE no puede financiar activos.

c. *Política Nacional de Intermediación Laboral.*

Por Decreto Supremo N° 26, de fecha 6 de mayo de 2019, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se aprobó la Política Nacional de Intermediación Laboral y se creó el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral. La Contraloría General de la República tomó razón de este Decreto con fecha 8 de noviembre de 2019, razón por la cual no fue conocido ni informado anteriormente por esta Comisión, la que tampoco fue consultada durante su elaboración.

Si bien el Decreto expresa que el Sistema de Intermediación Laboral surge en 1976, con la creación del SENCE, reconoce que se ha desarrollado con una lógica descentralizada, centrada en las OMIL y que requiere coordinación entre diversos actores; cita el convenio celebrado con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para un Programa de Fortalecimiento del Sistema de Intermediación Laboral en Chile y la obligación, conforme al mismo convenio, de dictar una Política Nacional de Intermediación Laboral.

En su prólogo, la Política Nacional de Intermediación releva que su implementación puede facilitar la interacción entre personas y empresas, así como la colaboración de diversas entidades públicas y privadas, reduciendo las asimetrías de información (que afectan la oportuna vinculación entre requerimientos del sector productivo y las competencias ofrecidas y, en definitiva, entre oferta y demanda de trabajo) y contribuyendo así a mejorar la productividad del país y los ingresos de las personas.

En los antecedentes que menciona, hace referencia a las características del mercado de trabajo en Chile, señalando como temas preocupantes las desigualdades entre hombres y mujeres, el desempleo juvenil, la presión migratoria y la extensión de la edad laboral -todos temas respecto de los cuales la Comisión se ha pronunciado en Informes anteriores- y que pueden ser mitigados mediante un conjunto de políticas públicas articuladas, y avanza un diagnóstico de la intermediación laboral en el país, frente a un modelo ideal.

Al momento de establecer la política de intermediación, formula una visión y establece los pilares del sistema y objetivos estratégicos. Como visión, compromete *“Un sistema de*

Intermediación Laboral asequible para todos que, con la participación de actores públicos y privados, permita enfrentar con una mirada integral, eficaz, eficiente y oportuna los desafíos productivos y de empleabilidad del país, a través de una oferta coordinada de servicios de calidad para personas y empresas, y acorde a las demandas de un mercado laboral moderno, de las trayectorias laborales y de las necesidades de desarrollo de los territorios". Como pilares del sistema, señala: *acceso universal; institucionalidad; pertinencia y calidad*, todo ello reconociendo la necesaria tendencia a la *digitalización* de los procesos y herramientas para su ejecución.

Finalmente, se crea el *Comité de Coordinación de Intermediación Laboral* (CCIL), que es presidido por el Subsecretario del Trabajo e integrado por un representante del SENCE, y un representante de la Superintendencia de Pensiones y un representante del Departamento de Estudios de la Subsecretaría del Trabajo. Además, el Subsecretario del Trabajo podrá invitar a participar en el Comité, con derecho a voz, a representantes de otros organismos o servicios públicos, y de instituciones privadas vinculadas a las políticas de intermediación laboral. Esto último abre la posibilidad de que algún representante de esta Comisión pueda, eventualmente, participar en el Comité.

4.2 BOLSA NACIONAL DE EMPLEO (BNE)

La Comisión, en su interés por abordar el estado de funcionamiento de la BNE se entrevistó con los representantes de ella y de ALTIA⁶, con el objetivo de abordar los planteamientos hechos en el Informe anual 2018-2019.

Es importante señalar que, según lo informado por los expositores, el 50% de los usuarios se inscribe a través del portal y la otra mitad por la OMIL.

En relación, a los problemas que presentan los usuarios en el uso de la página de la Bolsa Nacional de Empleo, se abordó las dificultades que presentan los usuarios con el sistema web. Una de las hipótesis planteadas por los expositores es la falta de alfabetización informática. Con el objetivo de abordar esta situación, se les orienta a quienes no logran conectar con la web a que se dirijan a alguna OMIL y realizar en esas oficinas la inscripción en la BNE u otras consultas relacionadas con la página.

Otro de los Inconveniente que presentan los usuarios de la Bolsa, es la recuperación de la clave de ingreso a la página, en caso pérdida u olvido. En estos casos, los expositores indicaron que el proceso de recuperación de clave está automatizado. En este punto sugieren mejorar la información que entrega la AFC a la BNE.

Por último, indicaron dos problemas que persisten en la relación con los usuarios como la falta de información sobre la preinscripción en la BNE como requisito en el cobro del seguro

6. ALTIA: Empresa que tiene la adjudicación de la BNE.

de cesantía. Así también la situación relacionada con la validación de las ofertas de trabajo, particularmente con la formalidad de los empleadores que ofertan vacantes de trabajo.

BNE y el coronavirus

En el marco de la actual pandemia revisamos los datos de la BNE con sus representantes. Según lo informado se ha observado un aumento de la cantidad de nuevos usuarios registrados semanalmente. En enero y febrero (2020), hubo un promedio de 8.578 nuevos usuarios; entre marzo y mayo, 11.322 promedio, lo que representa un 32% de alza.

Asimismo, señalaron que, al inicio de marzo, existían 2.637.397 usuarios registrados, luego en mayo había 2.761.701, lo significó un incremento de un 4,7%.

En cuanto a la información entregada por AFC respecto de los beneficiarios con accesos al Fondo de Cesantía Solidario, indicaron que se ha incrementado en un 98,8% el promedio semanal. De 3.852 a 7.656, entre los periodos enero-febrero comparado con marzo-mayo del año 2020.

Sin embargo, se ha observado una disminución progresiva en el promedio de ofertas vigentes a partir de inicios de marzo de 2020, llegando a su nivel más bajo. Se ha disminuido en 57% el promedio de ofertas vigentes, de 2.021 a 868 usuarios. Se observa una baja en la cantidad de ofertas publicadas semanalmente a partir de la segunda semana de marzo, sin embargo, se observa un alza a mediados de mayo. En promedio, han disminuido un 36% las publicaciones de nuevas ofertas de trabajo semanales, de 937 a 596.

Asimismo, informaron que se ha observado un aumento considerable en las postulaciones en ofertas publicadas en el portal, siendo el mayor incremento en abril. El incremento corresponde a un 326,7% en las postulaciones, de 8.918 a 38.055.

Además, se ha registrado un incremento en el total de llamadas recibidas en la mesa de ayuda en los meses de marzo y abril, en comparación a meses anteriores. Comparando el total de llamadas de abril en relación con marzo, han aumentado en 48,3% (de 18.230 a 27.038). Sin embargo, comparando el mismo mes de abril con febrero, el aumento fue de 162% (10.298 a 27.038).

4.3. CAPACITACIÓN Y APRESTO LABORAL

En el periodo de trabajo que aborda nuestra evaluación, fuimos informados de la formación de una plataforma digital de intermediación laboral que aceleró su funcionamiento debido a la coyuntura de la pandemia y su efecto negativo en el empleo. En la plataforma, es posible encontrar tutoriales (autoapresto), consistentes en videos e instructivos según la necesidad del usuario. Para quienes están en búsqueda de empleo, hay manuales y videos disponibles para tal objetivo. En cuanto a la orientación, es posible realizar una entrevista con un orientador vía web. En el caso de reinserción laboral, están disponibles cursos e-learning.

En cuanto al uso de la plataforma, el expositor indicó que hay una brecha de conocimiento en digitalización. Aunque los no digitalizados podrían dirigirse a las OMIL, esta situación se hace más compleja en el contexto de pandemia.

La Ley del seguro establece, en su Art. 25 bis, que el Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar programas de apresto para facilitar la inserción laboral de los cesantes. De acuerdo a lo informado por SENCE, para ello, en 2020 se dictó el DS N° 126, del Ministerio de Hacienda y con la firma de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, que fijó un monto de \$ 425.883.000 para financiar Programas de Apresto Básicos a ser ejecutados por las OMIL, monto que es igual al establecido para el ejercicio 2019, mediante DS N° 36, del Ministerio de Hacienda.

Durante el periodo la información proporcionada sobre la ejecución en 2019 señala que se impartieron talleres de apresto básico en 290 comunas que cuentan con Convenio del Programa de Fortalecimiento, con una cobertura estimada de 30.000 personas, siendo la meta de las OMIL y de las Plataformas Busca Empleo de SENCE cubrir al 30% de las personas que atienden, lo que representa aproximadamente 60.000 personas. En 2019, además, se impartieron cursos de apresto complementario en 6 regiones del país, con una cobertura estimada de 4.664 cupos. SENCE paga \$ 21.000.-, en promedio por cada alumno, y el presupuesto total para esto es de \$ 80.000.000.-

Para el año 2020 la programación incluye la realización de talleres de apresto básico en 287 comunas, con una cobertura estimada de 30.000 personas. El apresto complementario se programa igual que en 2019. Adicionalmente, en 2020 se incorpora el canal virtual de orientación laboral, como piloto, donde se podrá acceder a “Auto Apresto”, con material de instrucción y la posibilidad de solicitar una hora con un profesional orientador que atenderá por el mismo medio, lo que espera incrementar el número de usuarios atendidos en aproximadamente 4.000 más.

Conforme la información recibida durante el año 2020, por concepto de Apresto SENCE los recursos ascendieron a los \$425.883.000 que representan una parte del 2% anual del FCS, que al 30 de junio de 2020 ascendería a \$65.677.922.228.

5. ASPECTOS OPERACIONALES Y DE FUNCIONAMIENTO

El periodo por el cual se emiten evaluaciones del funcionamiento y la administración del seguro de cesantía se encuentra condicionado por los vaivenes generados por el estallido social, la pandemia COVID 19 y sus efectos en el ámbito económicos y laboral que nos sigue afectando. Estas realidades condicionan toda presentación evaluativa, que han afectado directa y profundamente el funcionamiento del seguro en sus diversos ámbitos, como ha ido quedando reflejado en los apartados anteriores de este Informe.

5.1. EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DEL SEGURO EN RÉGIMEN

Al cierre del Informe anual anterior (junio de 2019), las cuestiones que ocuparon la atención de la Comisión en relación con la AFC y la Superintendencia de Pensiones (SP), en el ámbito al que nos referimos en este apartado, decían relación con: cambios tecnológicos en la AFC y entidades relacionadas; rezagos; fraudes; situación de los trabajadores migrantes; Cartola; comunicación con los afiliados y satisfacción de estos como usuarios del seguro, entre otros temas.

Respecto de cada uno de ellos es posible señalar a esta fecha:

a. Tecnología. La AFC durante 2019 comenzó un proceso de cambios tecnológicos que le ha significado trabajar en tres ámbitos:

- El relacionado con personas, preparándose para liderar o absorber los cambios.
- El vinculado con los procesos, en cuanto a dar a conocer las modificaciones para la mejor administración del seguro.
- Capacitación para otorgar sobre el nuevo sistema.

La importancia de los cambios tecnológicos tiene diversas externalidades positivas, por ejemplo y principalmente, en la atención a los trabajadores, entre ellos a los extranjeros, que cuentan con dificultades de identificación de datos personales.

En la misma línea, la Dirección del Trabajo (DT) informó en su momento, que los cambios tecnológicos que experimenta esa entidad pública facilitarán la oportuna información para el acceso a las prestaciones. Como se indicó en 2019, todas estas “modificaciones normativas para facilitar procesos para el acceso a trámites que deben hacer los usuarios del seguro, vía remota, con las suficientes seguridades” es un reto, para lo cual también se requiere coordinación entre las entidades relacionadas (Informe 2017 -2018). Todo ese esfuerzo se ha puesto a prueba en el primer semestre de este año.

b. Rezagos. Conforme antecedentes proporcionados por la AFC, durante el 2019 se recaudaron cotizaciones, en promedio por MM \$ 114.000 mensual, el 98% de ellas se procesa dentro del mismo mes, abonando el 93% a cuentas individuales y 7% a rezagos. Mensualmente se llevan a esa calidad MM\$ 8.100, de los cuales el 25% corresponde a rezagos por acreditar y 75% a rezagos por devolver.

El 81% del rezago por devolver se relaciona a los conceptos de cumplimiento de 11 años (23%), cotización de pensionados (30%), pagos en exceso (27%) y otros varios, 19%. El 94% del rezago por acreditar tiene directa relación con problemas de datos para asociar o crear la CIC. Del total de rezagos por acreditar 92% corresponde a inmigrantes y el 8% nacionales.

Para regularizar estas situaciones, la AFC desarrolla estrategias de comunicación a empleadores e introduce mejoras en el flujo correctivo, realizando ajustes masivos durante

el ciclo de acreditación, redistribución de carga administrativa, gestión y seguimiento de casos, paneles de control adecuados y automatización. Para su aplicación la AFC tiene a la vista las instrucciones de la Superintendencia. De esta forma, los pagos indebidos que generan rezagos corresponden a los siguientes tipos:

- Trabajadores pensionados.
- Trabajadores cuya relación laboral con el mismo empleador es superior a 11 años.
- Trabajadores de casa particular.
- Trabajadores menores de 18 años.
- Trabajadores independientes.

c. Migrantes y acceso a las prestaciones del seguro. Las dificultades con estos trabajadores se refieren principalmente a su afiliación y registro y, por consiguiente, las consecuencias que tal situación trae para su acceso a las prestaciones. Todo relacionado con poseer o no cédula de identidad.

En efecto, la AFC utiliza el Número Identificador para Cotizar (NIC), número único para pensiones y cesantía, con ello la regularización ha aumentado. Como la Comisión ha señalado con anterioridad, habrá que observar la aplicación práctica de las normas que la Superintendencia dicta para una adecuada evaluación, además de su operación en régimen y durante el tiempo de pandemia, en que este grupo resulta uno de los más afectados. También corresponde verificar como han avanzado las gestiones convenidas con el Servicio de Registro Civil y el Departamento de Extranjería y Migración, más otros para organismos del Estado, para obtener la información sobre la cédula de identidad de los trabajadores que se registran con el NIC.

Procede confirmar la eficacia de las medidas de la AFC para que el migrante sin cédula pueda cobrar las prestaciones con la presentación del pasaporte o documento identificador de su país, conforme lo instruido por la SP.

Un último aspecto, ya planteado en el Informe 2019, tiene relación con el retiro de las cotizaciones de la CIC por trabajadores extranjeros que dejan el país y no cumplen con requisitos para su retiro conforme lo establecido en la Ley 19.728.

d. Cartola. La información sobre el seguro a la que han accedido tradicionalmente los afiliados, y en particular de los fondos acumulados en sus CIC, se realiza por la Cartola o en las mismas sucursales. Está en implementación de la nueva Cartola (a partir de febrero de 2020) generada con base a un estudio de opinión realizado a usuarios y no usuarios del seguro respecto de los conceptos, lenguaje y diseño del instrumento, con el fin de mejorar el entendimiento de la información. Focus Group y encuestas masivas, pueden ayudar en ello.

Según lo instruido por la SP, la Cartola debe incluir:

- Presentar el saldo inicial, los totales de ingresos y egresos y el saldo final en pesos, de forma ordenada y secuencial.
- Desagregar los totales de ingresos y egresos, permitiendo una mayor claridad de los diversos conceptos y montos que conforman dichos totales.
- Detallar las cotizaciones pagadas del período, identificando empleador, mes y monto pagado.
- Identificar los empleadores con cotizaciones impagas, meses y monto adeudado.
- Informar beneficios pagados por el FCS, con el monto total por tipo de beneficio recibido en el período.

Un mayor detalle de la información proporcionada en la Cartola al trabajador, la cual puede ser desplegada en un medio digital a través de un procedimiento tecnológico basado en un código de respuesta rápida, por ejemplo, el código QR.

e. Satisfacción de clientes. En los últimos años se han seguido efectuado las encuestas de satisfacción de clientes que recurren a oficinas de la AFC, a la vez se implementó una evaluación de los niveles de satisfacción a través del mecanismo de usuario (cesante) incógnito. Como se dijo más arriba, seguramente el seguimiento de la aplicación de la nueva Cartola permitirá en su momento evaluar el grado de actual de conocimiento, que sin duda estará influido por el uso de las prestaciones por protección al empleo.

f. Fraudes. Conforme normas dictadas por la Superintendencia, la AFC implementó controles y procedimientos para prevenir y detectar las solicitudes de prestación por cesantía irregulares. Con su aplicación se ha constatado una tendencia a la baja en este tipo de eventos. Para la Comisión ello constituye un importante avance conforme lo planteado en anteriores Informes anuales. La AFC podría otorgar mayor relevancia comunicacional a este tema por áreas económicas, de manera de alertar a los empleadores.

Cómo se señaló en su oportunidad por la Comisión, las medidas indicadas 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.

Hay que observar cómo se hace seguimiento a irregularidades en el acceso a las prestaciones del seguro durante este año 2020, afectado por las consecuencias de la pandemia que vivimos.

5.2. OPERACIÓN DEL SEGURO Y PROTECCIÓN AL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA.

La pandemia del COVID 19, que implicó la declaración de estado de catástrofe nacional, ha traído consecuencias en el ámbito de la empleabilidad. Esta situación inesperada para la operación y funcionamiento regular del seguro de cesantía ha implicado un mayor stress y una adecuación de la estructura del seguro al mecanismo de “protección al empleo”, sin dejar de cumplir con su objetivo permanente: otorgar prestaciones a los cesantes.

Acciones de funcionamiento y atención de usuarios a consecuencias de la Pandemia.

La pandemia, entre una de sus varias consecuencias, incrementó los términos de contratos de trabajo, afectando las condiciones de operación de la AFC y obligando a las Autoridades a considerar regulaciones especiales de empleo y modificaciones de las relaciones laborales. Entre ellas se introdujeron cambios a las prestaciones de desempleo: ya no solo frente a cesantía en cualquiera de sus formas, sino que también ante suspensiones de contrato en cuanto a la obligación de prestar servicios y remunerar, encargando a este seguro asumir con cargo a los recursos acumulados, prestaciones monetarias complementarias, a quienes dejan de percibir las por la suspensión indicada o por pacto de reducción de la jornada de trabajo.

Entonces, además de atender las consecuencias de la cesantía, el seguro y por cierto la AFC en lo operativo, ha debido hacerse cargo de complementar con prestaciones económicas las nuevas formas de contratación laboral, como la reducción de jornada, así como otorgar la renta sustitutiva de los trabajadores que han visto suspendidas sus relaciones de trabajo, ya por mutuo acuerdo con su empleador o como consecuencia de un acto de Autoridad. Todo ello conforme lo dispone la Ley 21.227, que entró en aplicación el 6 de abril del año en curso, y sus posteriores modificaciones⁷.

En tal sentido, el MINTRAB y, producto del estallido social de octubre de 2019, se propuso una serie de mecanismo de adaptabilidad de la empleabilidad y uso de recursos del seguro, que fueron considerados en reuniones de trabajo de la Comisión y de ésta junto a otras instancias convocadas por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, en los meses de enero y marzo del año en curso.

Corresponde señalar que, como consecuencia del estallido social, se proyectó un incremento relevante de solicitudes de prestaciones por término de contratos de trabajo y de complementaciones monetarias, para enfrentar la previsible crisis de empleo, que como

⁷ Ley N° 21.232 vigente el 1 de junio de 2020 y la Ley N° 21.247 vigente el 27 de julio de 2020. Al momento de la emisión de este Informe se han dictado las Leyes N° 21.263 y N° 21.269, del 4 y 21 de septiembre respectivamente.

reflejan los datos ya expuestos en este informe, no llegaron a hacerse efectivo en la magnitud proyectada.

Preparándose para tal evento la AFC en línea con lo previsto por la Autoridad, aumentó la carga de atenciones y requerimientos, incrementó su dotación, lo cual correspondió a mayor cantidad de ejecutivos de atención y guardias en las sucursales, también más personas atendiendo en el contact center y mayor apoyo en el procesamiento de la sucursal virtual. También se crearon nuevas estaciones de trabajo en sucursales y arriendo de locales.

El segundo punto de la estrategia informada a la Comisión por la AFC para enfrentar las previsiones de la contingencia proyectada consistió en el aplanamiento de la demanda, esto es, informar a los afiliados sobre las solicitudes y pagos de las prestaciones. Se reforzó la información en el sitio web, pantallas de las sucursales y a través de correo electrónico. Así también se potenció el agendamiento web, en virtud del cual el afiliado solicita una hora para un día específico. Asimismo, se programó flexibilizar el horario de atención en sucursales.

Otro punto fue la contención en primera línea, esto es, la AFC en caso de filas de espera de afiliados en las sucursales, efectuó una preatención, un anfitrión de sucursal empoderado y con mayor conocimiento para el otorgamiento de información adecuada, entrega de folletos informativos. Además, atender personas que esperan con uso de dispositivos móviles para enseñar a realizar los trámites a través de la página web y la instalación de tótems de autoatención.

Un último aspecto, es el cuidado de afiliados, el cual se reflejó, por ejemplo, en la entrega de agua e instalación de toldos y búsqueda de atenciones preferenciales para personas con discapacidad o adultos mayores.

Corresponderá en los meses venideros efectuar una evaluación de los efectos, así como de los aprendizajes que se han obtenido de la situación enfrentada y que aún se mantiene.

En todo caso, y respecto del “estallido social”, se puede ya señalar, que las proyecciones de desempleo y cambios de formas de prestar servicios a marzo de 2020, no se reflejaron en la realidad: no implicaron un aumento de despidos, como se presenta en el Apartado 2. Será la pandemia la que genera unos requerimientos mayores, que a la fecha de cierre de este informe implica una demanda de servicios mucho mayor a la tradicional, en particular por las normas de protección al empleo, cuyos efectos se están viviendo a esta fecha.

Sin duda las adecuaciones que la AFC debió efectuar en los meses posteriores al estallido social, facilitaron en parte, las que debieron implementarse por la pandemia y la entrada en vigor de la Ley 21.227, de protección al empleo, así como sus modificaciones posteriores.

6. CAMBIOS LEGALES.

En el período previo a la pandemia, se aprobaron leyes y otros proyectos que siguen en trámite legislativo que incluyen cambios de directa incidencia en la población cubierta, beneficios adicionales y financiamiento del seguro y respecto de los cuales esta Comisión tuvo ocasión de pronunciarse en el Informe N ° 18, anterior.

a. Estatuto de Asistentes de la Educación Pública.

Con la incorporación de los funcionarios señalados, junto con valorar su ampliación a sectores que podrían haber quedado marginados de la cobertura al calificar como funcionarios públicos, la Comisión estimó que toda necesaria ampliación de cobertura debe efectuarse desde el espíritu y lógica del seguro social, evitando complejidades en su aplicación que pueden afectar la inteligencia de sus normas por los beneficiarios. Al respecto y en relación con los funcionarios indicados, la Superintendencia instruyó a la AFC sobre las adecuaciones pertinentes, con objeto de facilitarles el acceso al Seguro. Con esta normativa parte de los empleados públicos entran a estar cubiertos por el seguro.

b. Salas cunas

Esta iniciativa sigue en el trámite parlamentario (la pandemia demora su discusión). Es una legislación importante porque, entre otras razones, extendería el beneficio de sala cuna a trabajadores cesantes que hacen uso de prestaciones, pero que eliminaría el aporte estatal al seguro, alterando su carácter tripartito, cuestión no menor para integrantes de esta Comisión.

c. Reforma previsional

Este proyecto que continua su revisión legislativa, contempla entre diversas materias, algunas de efecto relevante para el seguro de cesantía: a) con cargo al FCS se financiarían las cotizaciones para el seguro de invalidez y sobrevivencia y el Seguro de Dependencia, todo sin comisiones; b) en materia de cobranza de cotizaciones adeudadas, la AFC podría consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones que se propone crear, de forma de integrarse como usuaria en un mismo mecanismo; c) se establece el “seguro de lagunas”, conforme el cual la AFC debería transferir a las AFP la correspondiente cotización por los giros efectuados de cualquier de los dos Fondos; individuales y colectivo. Como en ocasiones anteriores, la Comisión reitera su valoración de un seguro de lagunas, avanzar en mejores mecanismos de cobranza previsional y mejorar la protección a la cuarta edad dependiente.

6.4.- Al cierre del Informe, el Ejecutivo promulgó el proyecto por el cual se incorpora al seguro a los trabajadores de casa particular, ampliando de esta forma el universo de los trabajadores protegidos (Ley N° 21.269 vigente el 21 de septiembre).

7. CONCLUSIONES.

Conforme se indicó en la PRESENTACIÓN, la COMISIÓN DE USUARIOS, en este Décimo Noveno (19°) 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 2019 y julio de 2020, el cual se ha caracterizado por el estallido social y la pandemia del COVID-19, con las consecuencias económicas conocidas y de que da cuenta este Informe.

De la evaluación realizada procede presentar algunas consideraciones que a la Comisión le interesa relevar, junto con los retos que de ellas surgen para los actores responsables del seguro, en sus dos dimensiones: la económica (prestaciones por cesantía) y de intermediación laboral, conforme a los requerimientos que establecen las nuevas condiciones del mercado de trabajo en estos complejos tiempos.

COMPORTAMIENTO Y USO DE LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

En los últimos años la Comisión se ha preocupado por el funcionamiento del seguro de desempleo, particularmente en cuanto a su cobertura, los beneficios que otorga y la sostenibilidad futura del mismo. La actual crisis sanitaria y económica da una oportunidad para evaluar sus fortalezas y debilidades. Al respecto, destaca la solidez financiera del sistema, así como la eficiencia de su administración. Con todo, consideramos necesario resaltar:

i. En cuanto a la cobertura del seguro de cesantía.

La magnitud de la crisis ha evidenciado lo valioso que ha sido para el país contar con un seguro de desempleo. Los trabajadores cubiertos y que han quedado cesantes han podido acceder a las prestaciones incluso bajo condiciones sanitarias extremas. Incluso más, trabajadores que mantienen su empleo -aunque suspendido- han podido también tener una cobertura, con los mismos recursos disponibles. Sin embargo, también se ha hecho patente la necesidad de cobertura para muchos trabajadores que hoy se encuentran fuera del sistema, entre ellos los informales, los que en magnitud equiparan a quienes hoy cotizan en él.

Lo anterior se hace más apremiante al observar el envejecimiento de los cotizantes al seguro de cesantía y la menor incorporación de nuevos trabajadores, lo cual puede ser un indicio de lo oneroso del sistema y de la probabilidad de que se debilite la cobertura futura.

En particular, destaca el aumento de afiliados con 11 años o más de cotizaciones continuas, los que a diciembre de 2019 representaron el 4,8% de los cotizantes, en cuyo caso los empleadores sólo continúan aportando el 0,8% al FCS. En estos casos, y dado los saldos acumulados en las CIC, cabe plantear la posibilidad de disminuir la exigencia de requisitos

y/o aumentar el nivel de las prestaciones cuando se trata de personas que se encuentran en tal situación.

ii. En cuanto a las prestaciones otorgadas:

Durante los últimos cinco años esta Comisión ha reiterado la necesidad de flexibilizar los requisitos de acceso a las prestaciones y, en particular, que se dé un mayor uso al FCS. Lo anterior, debido a la creciente acumulación de recursos tanto de los fondos de las CIC como del FCS. No obstante, el número de solicitudes anuales (en periodos de normalidad) se ha estabilizado, ya que el sistema nunca fue pensado para la acumulación de largo plazo de recursos, sino que para hacer frente a periodos de cesantía transitorios. Debido a lo anterior, proponemos que se considere:

a. Incrementar el aporte del FCS como complemento a la prestación de cesantía, de forma que la tasa de reemplazo mensual difiera significativamente al momento que el trabajador decida entre hacer uso sólo de los recursos disponibles en la CIC o complementarlos con el FCS si es que cumple con los requisitos para ello.

b. Simplificar el diseño de las prestaciones a las que se accede. Dado que el sistema establece incentivos a la búsqueda de empleo limitando el número de giros, pierde significancia el variar al mismo tiempo la tasa reemplazo. Al respecto, se propone que esta sólo considere dos quiebres.

c. Adicionalmente, el sistema reconoce el deterioro del mercado laboral ante situaciones de alzas sostenidas de la tasa desempleo, otorgando a los beneficiarios del seguro que complementaron sus prestaciones con el FCS la extensión de beneficios por 2 giros adicionales, con una tasa de reemplazo del 30% de la renta imponible. Al respecto se considera que la disminución de la tasa de reemplazo castiga innecesariamente al beneficiario cesante en un contexto adverso, por lo que se propone que la tasa de reemplazo vigente del quinto o tercer giro no sea modificada, según se refiera a contrato indefinido o a plazo, respectivamente.

d. Diferenciar el número de giros a los que accederían los cotizantes cesantes de 50 años o más. La probabilidad de reingresar al mercado laboral es distinta en función de la edad. En el caso de los trabajadores mayores de 50 años la reinserción laboral, de producirse, toma más tiempo que el de un trabajador más joven, por lo que la tasa de desempleo relevante para este grupo etario es superior a la media nacional. Debido a lo anterior, se propone que en estos casos se homologuen las normas de dos giros adicionales existentes en caso de activación de desempleo.

e. Se recomienda evaluar hacer permanente la flexibilización de las condiciones de acceso a las prestaciones de beneficios del seguro de cesantía introducidas a consecuencia de la pandemia.

f. Por último, dada las medidas implementadas en las políticas públicas de ingreso mínimo, resulta aconsejable que se revisen los límites inferiores a que se accede con las prestaciones del seguro de cesantía (considerando las tasas de reemplazo y los límites de prestación del FCS).

iii. Sostenibilidad de los Fondos:

Materia relevante para la Comisión ha sido observar el incremento en la acumulación de los fondos de cesantía. Al respecto, en reiteradas ocasiones se ha solicitado se aplique un sentido de sostenibilidad financiera que implique la estabilización de su evolución bajo ciertos rangos de escenarios de uso, más no de crecimiento continuo.

A juicio de esta Comisión, el diseño del sistema subestima los beneficios potenciales a entregar a los trabajadores sin afectar la estabilidad del mismo, o sobrestima los costos del aporte que trabajadores y empleadores efectúan a éste.

Prueba de lo anterior es que al primer semestre de este año se utilizó sólo el 9% de los fondos, a pesar de que ello implicó otorgar beneficios tanto a trabajadores cesantes como a aquellos cubiertos por la Ley de Protección al Empleo. Se debe recordar que el sistema fue concebido para cubrir eventos transitorios de desempleo y no para acumular ahorros a largo plazo que permitan enfrentar grandes crisis económicas, como ha ocurrido en esta oportunidad.

Las modificaciones experimentadas por el seguro, mayoritariamente, se han referido a enfrentar situaciones de desempleo causadas por terremotos, tsunamis y actualmente la crisis de la pandemia, cada una de ellas con diferentes enfoques. Se requiere una mirada sistémica de la política pública a 18 años de vigencia del seguro de cesantía.

INFORMACIÓN LABORAL, BOLSA NACIONAL DE EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL.

Como en el año anterior, la Comisión analizó con los actores que intervienen directa o indirectamente en la intermediación y formación laboral, la articulación y coordinación en este ámbito, con el objeto de cumplir con este importante aspecto de empleabilidad de cesantes y desempleados. Atendida las condiciones del mercado laboral producto de la pandemia, es aún más necesario un robusto funcionamiento de la intermediación laboral.

En el informe anterior la Comisión, en relación con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, OMIL, se refirió a sus falencias en cuanto a la calidad y articulación de la intermediación, por la falta de coordinación y la dependencia de los recursos que reciben, que influyen en su funcionamiento. Como se ha informado, la función principal de las OMIL actualmente es ayudar a quienes no acceden a la BNE por la brecha digital aún existente. Al respecto, se ha constatado que existe una barrera con respecto a las OMIL, dado que, si bien el SENCE otorga el servicio de plataforma y otros elementos, algunas Municipalidades no cuentan con un orientador, internet y/o computadores para este efecto,

lo cual dificulta su labor, sin poder usar las herramientas que se les entrega; más todavía, porque el SENCE no puede financiar activos.

A fines de 2019, entró en vigor la Política Nacional de Intermediación Laboral y se creó el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral. La Comisión tomó conocimiento de esta importante política y Comité por información producida por la BNE, y se pone a disposición de las autoridades responsables y los actores involucrados con ella, para efectuar su aporte desde su rol de evaluación del funcionamiento del seguro de desempleo y de la BNE, y de observador de las políticas de intermediación y capacitación laboral. En esa línea, pondrá en conocimiento de los actores de esa instancia sus informes, construidos a partir de la mirada de los usuarios y del tripartismo.

Como se ha señalado, la Comisión ha hecho presente que, a pesar de los esfuerzos realizados por las distintas instituciones del Estado relacionadas con el empleo, no se observa una estructura sistémica de intermediación laboral que desarrolle y coordine una política pública integral. En ese sentido, la Comisión considera que no ha existido una adecuada coordinación entre las diferentes entidades del Seguro: AFC, BNE, SENCE, OMIL y CHILEVALORA, entre otras. De igual forma, sería importante considerar la integración de otras instituciones, frente a los permanentes cambios y requerimientos del mercado del trabajo, como es el caso de la Comisión Nacional de Productividad.

La Comisión, como en el Informe anterior, destaca la importancia de incorporar a ChileValora como un actor relevante en la intermediación laboral, por ejemplo, en el uso de los planes de apresto laboral que tiene a su cargo el SENCE. Conviene considerar la capacitación vía e-learning y su penetración como forma de educar.

La dictación de la política nacional de intermediación y la creación del Comité de Coordinación respectivo, constituyen un importante primer paso para un cambio de este estado de cosas. Aspiramos a una relación dinámica, con objetivos comunes entre las instituciones que tienen como misión la promoción y protección del empleo.

En cuanto a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), parte de los usuarios tienen dificultades con el uso de la página web. Algunas de las hipótesis son la falta de alfabetización informática y la carencia de acceso a internet, lo que obliga a derivarlos a las OMIL para atención presencial, pero existen muchas de ellas que no cuentan con los recursos humanos y técnicos adecuados para apoyar a los usuarios. Lo dicho no sólo afecta el acceso a ofertas de empleo, sino que también puede ser un motivo de pérdida de beneficios del FCS. En relación con esto último, según datos de la AFC entre enero y julio del año en curso, un total de 2.397 beneficiarios han visto suspendido el pago de sus giros, por las siguientes causales: anulado por no aceptar propuesta BNE; anulado por no ingresar a certificación; y anulado por falta de certificación.

Por último, existe una dificultad en la relación con los usuarios, por la falta de información adecuada sobre la preinscripción en la BNE como requisito para el cobro del seguro de cesantía. Procedería que la información para la inscripción definitiva se lleve a cabo en línea y de forma automática entre la AFC y la BNE, para facilitar al usuario el cumplimiento de los requisitos asociados a esta última para el acceso a las respectivas prestaciones.

En el marco de la actual pandemia se ha observado un aumento de la cantidad de nuevos usuarios registrados, como se presentó en el cuerpo del Informe. Lo mismo ha estado ocurriendo con el número de consultas en la mesa de ayuda, de forma muy relevante. El incremento de postulaciones a la BNE se alinea con el crecimiento de la tasa de desempleo.

En cuanto a los programas de apresto, en los dos últimos años el SENCE, con cargo a recursos del FCS, ha realizado talleres en un alto número de comunas, con cobertura entre apresto básico y complementario, también ha desarrollado un sistema de “auto apresto”, disponibilizando instrucción y coordinaciones de reuniones con orientadores.

La Comisión estima que en este ámbito es posible mejorar la forma de traspasar estos recursos, ampliando el concepto de apresto para destinarlos directamente a formación y actualización de los trabajadores en las nuevas tendencias laborales. No está de más decir que para la Comisión todos los recursos disponibles del FCS, que incluso podrían incrementarse, deben dirigirse a apoyar a los sectores afectados por la pandemia.

ASPECTOS OPERACIONALES Y DE FUNCIONAMIENTO

Evolución de la gestión del seguro en régimen. Como se indicó en el apartado correspondiente, los temas que han ocupado la agenda permanente en la gestión del seguro se relacionan con la modernización, tecnología y digitalización en la administración del seguro y sus prestaciones. Lo mismo ocurre con el control de fraudes, el manejo de los rezagos, la integración de los trabajadores migrantes, la adecuada información de los usuarios, entre otros temas.

Modernización: tecnología y digitalización. La AFC, como muchas otras entidades, comenzó un proceso de cambios tecnológicos, cuya aplicación en parte se ha implementado y se ha puesto a prueba en período de pandemia, lo que sin duda significa una alta exigencia que cabe destacar. La modernización se orienta a facilitar el acceso a las prestaciones económicas. Sería conveniente que estos procesos de tecnología no sólo apoyaran la transmisión de información, sino que se integrara a la existente con las entidades vinculadas con la formación y la intermediación laboral. Un rol principal debe existir en las plataformas de acceso para los usuarios que requieren información del seguro y de la forma de acceder a las prestaciones.

Rezagos. Desde que el tema fue puesto en agenda hace algunos años, se constata que se han producido avances en su regularización y normalización, de lo que se ha dado cuenta en los Informes anteriores.

Cartola. Es el instrumento que más acerca al usuario con el seguro de cesantía y, como tal, debe ofrecer información sobre los saldos, las deudas de cotizaciones, entre otros aspectos. Durante el último año se puso en vigencia una nueva versión que se espera sea más amigable para el afiliado cotizante. La situación que vive el país ha impedido efectuar evaluaciones de su efectividad en los objetivos propuestos. Sin duda la experiencia que se vive con la crisis de la pandemia pone a prueba la información que entrega.

En todo caso y atendido a la hasta ahora, baja concurrencia de los afiliados a tomar prestaciones del FCS, convendría considerar la conveniencia que la cartola incluya simulaciones de uso de las prestaciones conforme a los saldos existentes.

Para la próxima encuesta de satisfacción de clientes, se debería considerar la evaluación de la cartola.

Fraudes. Conforme las normas dictadas por la Superintendencia, la AFC implementó controles y procedimientos para prevenir y detectar las solicitudes irregulares de prestaciones por cesantía. Con su aplicación y las acciones desarrolladas por la AFC se ha constatado una tendencia a la baja en este tipo de eventos. Hay que observar cómo se hace seguimiento a eventuales irregularidades en el acceso a las prestaciones del seguro -por cesantía como por protección al empleo- durante este año 2020, afectado por las consecuencias de la pandemia que vivimos.

OPERACIÓN DEL SEGURO Y PROTECCIÓN AL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA.

Corresponderá, como se acaba de señalar, efectuar en los meses venideros una evaluación de los efectos, así como de los aprendizajes que se han obtenido de la situación de excepción enfrentada y que aún se mantiene.

La crisis económica y sanitaria ha generado mayores requerimientos al Seguro de Cesantía, y que a la fecha de cierre de este Informe implican una demanda de servicios mucho mayor a la tradicional, en particular por las normas de protección al empleo, cuyos efectos se están aún viviendo.

Sin duda las adecuaciones que la AFC debió efectuar en los meses posteriores al estallido social, facilitaron en parte las que debieron implementarse por la pandemia y la entrada en vigor de la Ley 21.227, de protección al empleo, así como sus modificaciones posteriores. Sin perjuicio de ello, cabe reconocer el notable esfuerzo realizado por la AFC para el cumplimiento de las nuevas e importantes funciones que se le encomendaron, y que podremos evaluar adecuadamente al término de esta situación de excepción.

CAMBIOS LEGALES.

Durante el último año se concretó la incorporación al seguro de los Asistentes de la Educación Pública, con lo cual la cobertura se amplió a un sector de funcionarios públicos que, de haber estado regulados en sus relaciones laborales por el Código del Trabajo, pasaron a contar con un estatuto especial del sector público.

En tanto, siguen su trámite parlamentario dos proyectos de ley con incidencias en el seguro de desempleo.

El primero es el referido a la sala cuna universal, que otorgaría este beneficio a las trabajadoras y, en su caso, a los trabajadores con ese derecho, en el periodo que hacen uso de prestaciones de cesantía. Este mismo proyecto suprime el aporte directo estatal al FCS que, si bien no es de un monto relevante, termina con el principio tripartito de financiamiento, con el que se originó esta política pública, lo que se ha estimado como un valor del sistema.

También se encuentra en discusión en el Congreso el proyecto de reforma previsional, que incluye 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. Con ello, la AFC debería transferir a las cuentas de capitalización individual para pensiones, la correspondiente cotización que en periodos normales asume el trabajador y la que correspondería al empleador. Asimismo, con cargo al FCS, se financiarían 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 último, en materia de cobranza de cotizaciones adeudadas, la AFC podrá consultar el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones.

Al cierre del Informe, el Ejecutivo promulgó el proyecto por el cual se incorpora al seguro a los trabajadores de casa particular, ampliando de esta forma el universo de los trabajadores protegidos (Ley N° 21.269 vigente el 21 de septiembre).

En el año en curso, producto de la pandemia y la consecuente crisis económica y de empleo, a la fecha de entrega de este Informe se han promulgado cuatro leyes, que han modificado transitoriamente los objetivos del seguro en relación con la protección de los cesantes, con el fin de que disminuya el número de trabajadores que caen en esa condición, asegurando la vigencia de los contratos de trabajo, a través del mecanismo de suspender su vigencia o disminuir la jornada de trabajo, todo de forma transitoria, otorgando una prestación sustitutiva de esa falta o disminución de ingreso, con cargo al saldo de las CIC respectivas y del FCS.

Corresponderá en un tiempo posterior efectuar una evaluación global del funcionamiento del seguro con las modificaciones señaladas.



Hugo Cifuentes Lillo
Presidente



Fernando Alvear Artaza
Vicepresidente



José Manuel Díaz Zavala
Secretario



Marcela Ruiz-Tagle Ortiz



Eric Campos Bonta



Jorge Riesco Valdivieso



José Hermosilla Ramirez

ANEXOS

1. SESIONES REALIZADAS E INFORMACIÓN RECIBIDA

Mes	Sesión	N°	Fecha	Invitado	Tema
jul-19	Ordinaria	198°	08/07/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	109°	31/07/2019		Informe Anual 2018-2019
ago-19	Ordinaria	199°	12/08/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	110°	20/08/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	111°	26/10/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	112°	29/10/2019		Informe Anual 2018-2019
sep-19	Ordinaria	200°	02/09/2019		Informe Anual 2018-2019
	Extraordinaria	113°	11/09/2019		Informe Anual 2018-2019
oct-19	Ordinaria	201°	14/10/2019		Programación actividades nuevo período
	Extraordinaria	114°	30/10/2019		Programación actividades nuevo período

nov-19	Ordinaria	202°	08/11/2019	Don Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile y don Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile.	Cifras del Seguro de Cesantía, funcionamiento de AFC Chile ante contingencia nacional y nuevo diseño de cartola.
	Extraordinaria	115°	25/11/2019	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.	Conversación sobre Informe anual 2018-2019
dic-19	Ordinaria	203°	18/12/2019	Don Cristian Duarte, Rodrigo Ormeño, ambos en representación de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y don Jesús María Deza, en representación de Altia	Conversación sobre Informe anual 2018-2019
ene-20	Ordinaria	204°	09/01/2020	Don Rodrigo Valdivia Lefort, Jefe de Empleo y Capacitación en Empresas del SENCE	Conversación sobre Informe anual 2018-2019
	Extraordinaria	116°	10/01/2020	Don Jorge Hermann, Jefe de la Subsecretaría del Trabajo, doña Cecilia Flores, Jefa de Asesores de la Subsecretaría del Trabajo y doña Pía Villalobos, abogada de	Proyecto de Ley que protege el empleo y fortalece el Seguro de Cesantía

				la Superintendencia de Pensiones	
feb-20	Ordinaria	205°	27/02/2020	Daniel Manoli, Gerente de Operaciones y Servicio de AFC Chile; y José García Donoso, Jefe de Planificación y Control de Gestión de AFC	Funcionamiento de AFC Chile ante contingencia y cifras del Seguro de Cesantía.
	Extraordinaria	117°	28/02/2020		Diálogo sobre reformas legales
mar-20	Ordinaria	206°	04/03/2020		Plan de trabajo 2020
	Extraordinaria	118°	19/03/2020	Daniel Manoli, Gerente de Operaciones y Servicios; y Pascal Verbruggen, Gerente de Inversiones de AFC Chile	Medidas de AFC Chile ante contingencia COVID-19
	Extraordinaria	119°	27/03/2020	Edhin Cárcamo, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile.	Funcionamiento de AFC Chile ante contingencia
abr-20	Ordinaria	207°	09/04/2020	Oswaldo Macías, Superintendente de Pensiones; doña Pía Villalobos, abogada de la Superintendencia de Pensiones; Ximena Quintanilla, Jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones y Ernesto Frelíj, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Prestaciones de la Ley 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales

	Extraordinaria	120°	14/04/2020		Diálogo sobre Ley 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales
	Extraordinaria	121°	16/04/2020	Francisco Guimpert, Gerente General de AFC Chile y Edhin Cárcamo, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile	Funcionamiento de AFC Chile en el otorgamiento de las prestaciones de la Ley 21.227.
	Extraordinaria	122°	24/04/2020	Daniel Manoli, Gerente de Operaciones y Servicio de AFC Chile	Funcionamiento de AFC Chile en el otorgamiento de las prestaciones de la Ley 21.227.
	Extraordinaria	123°	27/04/2020	Osvaldo Macías, Superintendente de Pensiones; doña Pía Villalobos, abogada de la Superintendencia de Pensiones; Ximena Quintanilla, Jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones; Jorge Mastrangelo, Nicolás Acuña y Ernesto Frelijj, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Prestaciones de la Ley 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley 19.728, en circunstancias excepcionales (integrantes renuncian a la dieta)

may-20	Ordinaria	208°	08/05/2020	Edhin Cárcamo, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile	Funcionamiento de AFC Chile en el otorgamiento de las prestaciones de la Ley 21.227.
	Extraordinaria	124°	20/05/2020	Don Cristian Duarte, Rodrigo Ormeño, ambos en representación de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	Funcionamiento de la BNE.
	Extraordinaria	125°	29/05/2020	David Bravo	Diálogo sobre funcionamiento del Seguro de Cesantía (integrantes renuncian a la dieta)
jun-20	Ordinaria	209°	01/06/2020	Don Rodrigo Valdivia Lefort, Jefe de Empleo y Capacitación en Empresas del SENCE	SENCE
	Extraordinaria	126°	08/06/2020	Cristóbal Huneus Lagos	Dialogo sobre funcionamiento del Seguro de Cesantía
	Extraordinaria	127°	22/06/2020	Edin Cárcamo, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile; Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicio	Funcionamiento de AFC Chile en el otorgamiento de las prestaciones de la Ley 19.728 y 21.227.

jul-20	Ordinaria	210°	06/07/2020	Osvaldo Macías, Superintendente de Pensiones; Ximena Quintanilla, Jefa de la División de Estudios de la Superintendencia de Pensiones; Jorge Mastrangelo, Patricio Ayala y Ernesto Frelíj, Jefe del Departamento AFC de la Superintendencia de Pensiones.	Proyectos de ley y sustentabilidad de los fondos
	Extraordinaria	128°	13/07/2020		Informe Anual
	Extraordinaria	129°	30/07/2020		Informe Anual

Fecha	Entidad	Documento
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.
27/11/2019	Subsecretaría del Trabajo	Se recibió Decreto 240 que aprueba modificación de contrato para el servicio de administración de la BNE
08/01/2020	Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Invitación a reunión de trabajo para analizar la problemática del empleo luego de los hechos ocurridos el 18 de octubre pasado y los escenarios que se avizoran para el año 2020, así como las estrategias que pueden ser útiles para enfrentar esta situación.
12/06/2020	AFC Chile	Se recibió citación a Junta Extraordinaria de Accionista y Memoria Anual 2019
31/07/2020	AFC Chile	Se recibió citación a Junta Extraordinaria de Accionista

CUADRO 1.
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	dic-19
Hombres	1.963.994	2.285.926	2.459.098	2.571.718	2.634.819	2.663.265	2.701.762	2.730.715	2.800.103	2.923.041	2.891.315
Mujeres	1.088.908	1.311.552	1.426.268	1.518.224	1.618.944	1.689.018	1.732.847	1.790.075	1.837.392	1.917.739	1.875.336
sin información	110.170	3.846	917	21.092	10	19	96	2.562	1	2	3
Total 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	4.840.782	4.766.654

Cotizantes	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18	dic-19
Hombres	62%	63%	63%	63%	62%	61%	61%	60%	60%	60%	61%
Mujeres	34%	36%	37%	37%	38%	39%	39%	40%	40%	40%	39%
sin información	3%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

B. Según edad

	Rangos de edad																Total
	Hasta	18	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	Más	Sin	
	18	-20	-25	-30	-35	-40	-45	-50	-55	-60	-65	-70	-75	-80	de 80	info	
dic-09	15.112	101.127	421.129	529.443	476.033	430.910	390.498	317.227	208.234	113.851	48.138	8.477	1.572	487	221	100.613	3.163.072
dic-10	30.818	152.245	516.738	601.884	529.228	491.794	437.254	371.300	251.512	140.142	60.092	11.176	2.292	673	308	3.868	3.601.324
dic-11	0	82.942	509.872	615.620	599.304	537.144	471.405	438.982	319.848	197.395	88.948	19.646	3.175	702	381	919	3.886.283
dic-12	0	67.692	516.934	640.932	633.768	554.716	499.223	459.682	361.932	226.167	103.220	21.085	3.489	755	339	21.100	4.111.034
dic-13	0	86.220	513.557	664.693	647.296	561.790	520.129	475.297	387.404	252.154	117.424	22.882	3.715	836	360	16	4.253.773
dic-14	0	79.910	497.399	682.129	653.275	568.398	538.939	481.481	412.489	277.859	130.637	24.463	3.968	935	390	30	4.352.302
dic-15	1	64.087	473.755	700.211	659.357	580.618	550.885	482.451	441.860	302.911	146.760	26.217	4.089	978	412	113	4.434.705
dic-16	56	71.214	460.665	713.670	660.773	602.393	549.409	491.842	451.590	324.534	161.140	27.746	4.226	1.097	417	2.580	4.523.352
dic-17	3	57.530	449.992	733.921	692.278	629.060	552.206	503.526	458.012	350.343	174.668	29.938	4.419	1.180	409	11	4.637.496
dic-18	5	59.787	444.752	764.761	754.769	661.537	565.277	523.132	468.154	370.195	190.290	31.882	4.576	1.232	420	13	4.840.782
dic-19	1	30.692	391.477	748.720	786.299	664.292	558.112	522.380	454.438	373.462	196.528	33.896	4.698	1.260	396	5	4.766.654

	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%	7,6%	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%
dic-19	0,0%	0,6%	8,2%	15,7%	16,5%	13,9%	11,7%	11,0%	9,5%	7,8%	4,1%	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	dic-19
Hasta 100	272.278	261.017	235.852	198.698	167.492	157.004	145.559	152.565	137.863	141.916	126.511
+100 -200	530.495	526.876	494.608	452.707	281.602	268.114	248.431	247.720	226.067	223.668	198.550
+200 -300	816.739	886.227	868.751	820.647	903.012	787.994	513.344	437.678	394.024	382.227	203.120
+300 -400	416.132	517.541	563.110	594.618	603.625	618.198	794.872	778.443	736.197	691.642	758.363
+400 -500	263.808	320.386	379.237	432.838	460.788	483.139	496.351	498.473	533.702	570.960	548.953
+500 -600	187.926	224.123	268.365	305.879	341.091	373.286	400.554	421.027	442.348	459.986	457.868
+600 -700	138.619	172.849	201.159	232.599	259.126	283.272	307.617	329.315	354.878	383.810	390.641
+700 -800	99.654	124.180	150.983	176.601	202.727	220.637	242.247	259.383	278.332	296.561	303.516
+800 -900	71.774	94.749	115.292	140.392	160.980	179.407	196.624	209.714	229.067	242.221	249.739
+900 -1000	54.426	71.281	86.975	108.820	128.520	140.414	153.886	164.992	183.891	200.622	208.067
+1000 -1100	45.408	57.309	71.708	87.639	102.649	116.035	127.452	133.628	147.366	161.120	170.380
+1100 -1200	35.099	44.753	56.693	69.134	80.720	90.654	100.491	109.360	118.637	128.326	135.232
+1200 -1300	37.486	39.052	48.777	59.365	67.012	73.495	81.903	91.092	100.087	108.733	113.929
+1300 -1400	24.737	37.491	40.595	48.693	55.632	60.055	65.812	73.666	79.937	90.535	94.826
+1400 -1500	19.608	25.720	40.990	41.195	44.972	49.579	54.327	60.548	66.397	74.026	79.561
+1500 -1600	17.051	22.172	30.494	45.754	42.032	44.246	49.862	54.396	59.514	66.526	69.070
+1600 -1700	14.275	18.495	24.249	31.178	43.513	38.705	41.395	45.606	50.740	57.012	60.529
+1700 -1800	12.672	16.071	21.211	26.618	30.347	42.087	37.571	39.547	43.169	48.113	50.764
Más de 1800	104.885	141.032	187.234	237.659	277.933	325.981	376.407	416.199	455.280	512.778	547.035
Total informado	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	4.840.782	4.766.654

	dic-09	dic-10	dic-11	dic-12	dic-13	dic-14	dic-15	dic-16	dic-17	dic-18	dic-19
Hasta 100	8,6%	7,2%	6,1%	4,8%	3,9%	3,6%	3,3%	3,4%	3,0%	2,9%	2,7%
+100 -200	16,8%	14,6%	12,7%	11,0%	6,6%	6,2%	5,6%	5,5%	4,9%	4,6%	4,2%
+200 -300	25,8%	24,6%	22,4%	20,0%	21,2%	18,1%	11,6%	9,7%	8,5%	7,9%	4,3%
+300 -400	13,2%	14,4%	14,5%	14,5%	14,2%	14,2%	17,9%	17,2%	15,9%	14,3%	15,9%
+400 -500	8,3%	8,9%	9,8%	10,5%	10,8%	11,1%	11,2%	11,0%	11,5%	11,8%	11,5%
+500 -600	5,9%	6,2%	6,9%	7,4%	8,0%	8,6%	9,0%	9,3%	9,5%	9,5%	9,6%
+600 -700	4,4%	4,8%	5,2%	5,7%	6,1%	6,5%	6,9%	7,3%	7,7%	7,9%	8,2%
+700 -800	3,2%	3,4%	3,9%	4,3%	4,8%	5,1%	5,5%	5,7%	6,0%	6,1%	6,4%
+800 -900	2,3%	2,6%	3,0%	3,4%	3,8%	4,1%	4,4%	4,6%	4,9%	5,0%	5,2%
+900 -1000	1,7%	2,0%	2,2%	2,6%	3,0%	3,2%	3,5%	3,6%	4,0%	4,1%	4,4%
+1000 -1100	1,4%	1,6%	1,8%	2,1%	2,4%	2,7%	2,9%	3,0%	3,2%	3,3%	3,6%
+1100 -1200	1,1%	1,2%	1,5%	1,7%	1,9%	2,1%	2,3%	2,4%	2,6%	2,7%	2,8%
+1200 -1300	1,2%	1,1%	1,3%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%	2,0%	2,2%	2,2%	2,4%
+1300 -1400	0,8%	1,0%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,6%	1,7%	1,9%	2,0%
+1400 -1500	0,6%	0,7%	1,1%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,5%	1,7%
+1500 -1600	0,5%	0,6%	0,8%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%
+1600 -1700	0,5%	0,5%	0,6%	0,8%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%
+1700 -1800	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	1,0%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%
Más de 1800	3,3%	3,9%	4,8%	5,8%	6,5%	7,5%	8,5%	9,2%	9,8%	10,6%	11,5%
Total informado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

CUADRO 2.
REMUNERACIONES DE LOS COTIZANTES SEGÚN TIPO DE CONTRATO
(a diciembre de cada año)

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
dic.-19	\$ 1.085.043	\$ 887.648	\$ 1.004.048	\$ 634.491	\$ 525.400	\$ 596.157	\$ 946.938	\$ 794.903	\$ 887.123

Fuente: Superintendencia de Pensiones

CUADRO 3.
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
2019	471.513	142.052	612.884	48.109	51.525	1.326.083

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%
2019	35,6%	10,7%	46,2%	3,6%	3,9%	100,0%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

CUADRO 4.
SOLICITUDES DE BENEFICIOS SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL

A. Contratos Indefinidos y Usodel 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
2019	259.721	353.844

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
142.052	117.669

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%
2019	42,3%	57,7%

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%
54,7%	45,3%

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
2019	217.257	84.359	79.893	136.587	57.693	37.776

Fuente: Superintendencia de Pensiones

B. Contratos a Plazo Fijo, por Obra o Faena y Usodel 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
2019	140.874	520.119

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
48.109	92.765

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%
2019	21,3%	78,7%

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%
34,2%	65,8%

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
2019	358.955	31.778	73.765	161.164	16.331	19.000

Fuente: Superintendencia de Pensiones

CUADRO 5.
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	216.339	80.286	942	99.778	33.184	2.150
2010	221.684	72.728	4.463	104.008	37.360	3.125
2011	252.954	86.016	3.019	125.681	34.468	3.769
2012	302.127	96.542	2.875	162.119	34.538	6.053
2013	370.589	110.453	2.935	209.900	38.795	8.506
2014	476.401	138.844	2.930	269.531	46.431	18.666
2015	592.451	139.576	11.804	321.532	96.396	23.143
2016	694.025	139.144	19.773	359.172	148.219	27.718
2017	694.649	139.378	21.088	366.872	135.800	31.511
2018	741.455	138.105	25.225	386.189	153.252	38.683
2019	826.809	147.375	26.006	440.865	164.950	47.613
Promedio por solicitud (pesos de cada año)						
2009	198.182	116.814	129.358	314.631	470.949	227.427
2010	222.226	122.191	146.153	362.223	503.095	299.724
2011	245.140	136.247	151.653	416.530	504.595	355.490
2012	278.474	151.761	156.889	469.085	524.023	319.382
2013	314.625	166.131	165.262	516.216	555.078	453.432
2014	365.541	194.285	180.133	602.665	612.411	378.452
2015	453.036	210.198	354.737	735.904	856.914	379.240
2016	532.395	214.665	439.740	831.530	1.103.629	627.195
2017	547.154	219.977	469.924	863.200	1.116.262	709.370
2018	569.910	214.792	524.540	881.595	1.238.202	804.013
2019	623.338	232.751	514.788	977.224	1.180.615	918.113

Fuente: Administradora Seguro de Cesantía.

CUADRO 6.
FLUJOS DEL PATRIMONIO
(millones de pesos nominales)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	1.396.717
Aporte Estatal	8.334	8.396	8.645	8.947	9.103	9.480	9.902	10.301	10.520	10.753	11.026
Retiros	-216.220	-220.876	-255.750	-291.067	-370.443	-491.481	-594.613	-706.755	-715.416	-753.885	-848.754
Rentabilidad	87.641	107.822	167.588	144.903	242.822	478.799	276.662	360.172	195.081	473.156	830.060
Comisión	-6.802	-9.750	-12.357	-15.758	-18.725	-19.544	-22.896	-26.021	-28.952	-32.008	-37.225
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	9.398.950

Fuente: Administradora Seguro de Cesantía.