

# COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

**INFORME 2020 - 2021**





# COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

**INFORME 2020 - 2021**



# INFORME ANUAL 2020- 2021

## TABLA DE CONTENIDOS

	RESUMEN EJECUTIVO	07
1.	LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA	11
2.	EL SEGURO DE CESANTÍA	15
3.	EL SEGURO DE CESANTÍA EN CIFRAS	23
4.	USOS DE LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA	29
4.1	Número de Cotizantes por Tipo de Contrato	31
4.2	Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía	33
4.3	Evolución de los Fondos de Cesantía	42
5.	INFORMACIÓN LABORAL, BOLSA NACIONAL DE EMPLEO Y REINSERCIÓN LABORAL	49
5.1	Intermediación Laboral	49
5.2	Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	51
5.3	Capacitación y Apresto Laboral	52
6.	ASPECTOS OPERACIONALES	57
7.	CONCLUSIONES	61



# Resumen Ejecutivo





# Resumen Ejecutivo

El objetivo central del Seguro de Cesantía es proteger los ingresos de los trabajadores en períodos de cesantía, así como el de apoyar sus esfuerzos en la búsqueda de empleo y reinserción laboral. Este sistema de protección social incluye tanto subsidios monetarios como beneficios de capacitación para los trabajadores que experimentan períodos de desempleo más prolongados. El presente informe analiza el funcionamiento del Seguro de Cesantía entre los meses de julio de 2020 y junio de 2021.

La pandemia del COVID inició un período excepcional no solo en la vida nacional, sino también para el funcionamiento del Seguro de Cesantía. El Gobierno decretó el 18 de marzo del año 2020 estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en todo el territorio nacional. Desde entonces, se han dictado cinco leyes que han modificado en forma transitoria el funcionamiento del Seguro, ampliando los beneficios otorgados y flexibilizando muchos de los requisitos de acceso. Esta situación excepcional para el Seguro puso a prueba a la AFC, entidad que tuvo que modificar sustancialmente su forma de trabajo frente a esta situación nueva e inédita. Al respecto, la Comisión reconoce que la respuesta de AFC ante la mayor de-

manda de procedimientos y solicitudes gatilladas por las leyes de protección al empleo, fue exitosa. En particular, AFC respondió adaptando sus formas de trabajo y realizando prácticamente la totalidad de sus operaciones en forma remota.

Respecto del funcionamiento mismo del Seguro, las diferentes leyes de protección al empleo dictadas durante el período de pandemia, han permitido, involuntariamente, evaluar la sostenibilidad de los Fondos de Cesantía, especialmente del Fondo de Cesantía Solidario. En particular, la Ley 21.263 otorgó en forma automática el acceso al Fondo de Cesantía Solidario a todos los beneficiarios que cumplen con los requisitos definidos en la ley, sin tener que ser expresamente solicitado por el trabajador. Como consecuencia de esto, así como de la flexibilización de los requisitos de acceso, la totalidad de los trabajadores que solicitaron el Seguro durante el 2021 y gran parte del 2020, hicieron uso del Fondo de Cesantía Solidario. Esto ha significado una caída del 15,6% en el patrimonio de los fondos acumulados, principalmente como consecuencia de los retiros del Fondo de Cesantía Solidario. Concretamente, los retiros del Fondo de Cesantía Solidario durante los últimos 12 meses

alcanzaron alrededor de 2.000 millones de dólares, gatillando una caída de 36% en su patrimonio. De este hecho, se pueden extraer dos lecciones importantes.

En primer lugar, el hecho de haber mantenido el Seguro de Cesantía, desde su inicio, exclusivamente para los fines establecidos por el legislador al momento de crear el sistema, fue lo que permitió hacer un uso excepcional y transitorio de sus fondos en el momento más álgido de la pandemia, cuando los trabajadores más lo necesitaban. Segundo, la fuerte disminución que ha tenido el Fondo de Cesantía Solidario aconseja establecer un plazo prudencial de dos años para tener un diagnóstico más acabado y claro sobre la evolución futura de los fondos acumulados. Esto permitirá observar si el Fondo retomará la tendencia anterior a la pandemia o si dicha tendencia se quebró. Creemos como Comisión que, recién después de ese período de análisis, se podrá formular nuevas recomendaciones que apunten a mejorar el Seguro como instrumento de protección de los ingresos de los trabajadores en tiempos de cesantía.

Por último, la Comisión también analizó el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo y del sistema de información y reinserción laboral. Al respecto, este informe entrega las siguientes recomendaciones: (i) generar mayor difusión con campañas post pandemia que ayuden a los trabajadores a utilizar de manera más intensa y eficiente la Bolsa Nacional de Empleo y el sistema de información y reinserción laboral, (ii) conocer más de cerca las realidades de las OMIL y así apuntar a una mayor profesionalización de éstas y dotación de herramientas para realizar planificaciones anuales; (iii) promover mayor coordinación entre SENCE, municipio, OMIL, OTEC, OTIC, donde se observan muchas trabas administrativas que hacen lentos los procesos; (iv) la implementación de una encuesta nacional respecto del sistema completo, no solo a los usuarios, sino que también a toda la ciudadanía; y (v) procurar que las capacitaciones de las y los trabajadores ayuden a mejorar no sólo su producción en la empresa, sino también a mejorar sus condiciones laborales y remuneraciones.

# La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía



# 1. La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía es una entidad regulada por la Ley 19.728 sobre Seguro Obligatorio de Cesantía y el D.S. 49, del 29 de octubre de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La función de la Comisión es conocer los criterios y procedimientos empleados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) para administrar los Fondos de Cesantía y el pago de las prestaciones a que está obligada. La Comisión está facultada para conocer y ser informada por la AFC de las siguientes materias: (a) los procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro de Cesantía; (b) los criterios utilizados para cumplir con las políticas e instrucciones sobre información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, determinada por la Superintendencia de Pensiones; (c) las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de prestación de los servicios de administración de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario; (d) del adecuado ejercicio de las funciones que la ley asigna a la Sociedad Administradora. Además, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo sobre el

funcionamiento de la referida Bolsa. La Comisión no tiene facultades ejecutivas para intervenir en la administración de los Fondos de Cesantía. Sin embargo, sus observaciones sobre el funcionamiento del sistema quedan plasmadas en su informe final.

La Comisión de Usuarios está compuesta por tres representantes de los trabajadores, tres representantes de los empleadores y un académico. A partir de enero del 2021, la Comisión quedó integrada por los representantes de los trabajadores Alejandra Muñoz Valenzuela, José Manuel Díaz Zavala y Guillermo Salinas Vargas, y por los representantes de los empleadores Fernando Alvear Artaza, Pablo Bobic Concha y Javier Irrázaval Lazcano. La Comisión es actualmente presidida por el académico Francisco Parrero Greco. Adicionalmente, la Comisión escogió a José Manuel Díaz Zavala como Vicepresidente y a Pablo Bobic Concha como Secretario de la Comisión.

Durante el período comprendido entre enero de 2021 y junio de 2021, la Comisión sostuvo seis sesiones ordinarias y seis sesiones extraordinarias. Durante las sesiones de la Comisión, se discutieron temas relacionados con el funcionamiento del Seguro de Cesantía y de la

Bolsa Nacional de Empleo. Específicamente, se examinaron estadísticas del sistema como, por ejemplo, la evolución de cotizantes por tipo de contrato y nivel de remuneración, la recaudación del Seguro de Cesantía y evolución de los Fondos, el número de solicitudes aprobadas bajo las distintas leyes de protección al empleo que se originaron como respuesta de la Autoridad a la crisis económica gatillada por la pandemia del COVID, el número de giros y montos pagados, entre otras cifras. Adicionalmente, se analizaron en detalle las distintas leyes de protección al empleo, así como su impacto sobre el monto acumulado y sustentabilidad de los Fondos de Cesantía. También se evaluó el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo y de los programas de apresto laboral. Por último, la AFC dio a conocer a la Comisión de Usuarios los principales resultados de la Encuesta de Satisfacción de Clientes de AFC.

Para la discusión de los temas anteriores, la Comisión se reunió con representan-

tes de instituciones relacionadas al sistema y con académicos expertos en temas de mercado laboral. Específicamente, se sostuvo reuniones con Osvaldo Macías, Superintendente de Pensiones, Ximena Quintanilla, Jefa de la División Estudios de la Superintendencia de Pensiones, Paulina Granados, Jefa del Departamento de Investigación de la Superintendencia de Pensiones, Cristián Duarte, Director de la Bolsa Nacional de Empleo, Rodrigo Ormeño y Jesús María Deza, representantes de Altia, Rodrigo Valdivia, Jefe del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas de SENCE, Edhin Cárcamo, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile, Daniel Manoli, Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile, Francisco Guimpert, Gerente General de AFC Chile, Juan Bravo, Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, entre otros actores relevantes. En este informe se presentan las principales observaciones realizadas durante las sesiones en que se reunió la Comisión.

# El Seguro de Cesantía





## 2. El Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de protección social, nacido al alero de la Ley 19.728 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicada en mayo de 2001. El objetivo del Seguro es proteger a los trabajadores durante los períodos de cesantía. Actualmente, los fondos acumulados en el sistema son administrados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía II S.A. A partir del 2 de octubre de 2002, el Seguro es de carácter obligatorio para todos los trabajadores mayores de edad regidos bajo modalidades de contratos indefinidos, a plazo fijo y por obra o servicio determinado. El sistema excluye a los trabajadores del sector público, funcionarios de la Fuerzas Armadas y de Orden, a los trabajadores independientes, a los menores de 18 años, a trabajadores con contrato de aprendizaje y a los pensionados, excepto quienes reciben pensiones por invalidez parcial. Los trabajadores y trabajadoras de casa particular fueron incorporados al Seguro mediante la Ley 21.269 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada el 21 de septiembre de 2020.

La pandemia del COVID impulsó la aprobación de leyes que incrementaron la cobertura del Seguro y flexibilizaron el acceso a éste. La Ley 21.269, mencionada anteriormente, incorporó al sistema a

los trabajadores y trabajadoras de casa particular. Por su parte, la Ley 21.227 de Protección al Empleo (LPE) facultó el acceso al Seguro de Cesantía en circunstancias excepcionales, con el objetivo de proteger las relaciones laborales que pudiesen haberse visto afectadas como consecuencia de la pandemia. Específicamente, la LPE permitió acceder a los beneficios del Seguro de Cesantía a los trabajadores con contratos suspendidos o con jornadas laborales reducidas producto de la pandemia, a modo de financiar o complementar sus remuneraciones. Adicionalmente, la Ley 21.247 de Crianza Protegida estableció beneficios para padres, madres y cuidadores de niños y niñas. Esta ley extendió la protección hacia los trabajadores y trabajadoras que se encontraran haciendo uso del permiso postnatal parental o que estuviesen a cargo del cuidado de niños o niñas nacidos a partir del 2013, siempre y cuando el funcionamiento del establecimiento educacional del menor se encuentre suspendido a causa de la crisis sanitaria, dando la opción de suspender su contrato laboral y, de esta forma, tener acceso al Seguro de Cesantía bajo el amparo de la LPE. Por último, la Ley 21.263 de Acceso Flexible relajó transitoriamente los requisitos de acceso al Seguro, incrementó el monto de las prestaciones y perfeccionó los beneficios de la LPE.

Cabe destacar que esta ley permitió a los afiliados, bajo ciertas condiciones, el retiro de la totalidad de los fondos de sus cuentas individuales.

El Seguro de Cesantía involucra dos fondos. Primero, las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC), de capitalización individual y obligatoria, cuyos recursos son de propiedad exclusiva de cada trabajador afiliado. Segundo, el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), el cual garantiza por ley el pago de prestaciones mínimas a los trabajadores, bajo ciertas condiciones. Cabe señalar que los beneficios económicos, sociales, previsionales y de salud que perciben los afiliados varían según el tipo de fondo que financie la prestación.

Las CIC están vinculadas a cada trabajador afiliado al Seguro de Cesantía y son las que acumulan los aportes mensuales realizados por los trabajadores y sus empleadores. Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo a las CIC, el trabajador debe estar cesante, lo cual debe ser acreditado mediante alguno de los documentos indicados por la ley. Además, el trabajador debe tener un mínimo de cotizaciones en su CIC desde el último cobro registrado o desde la fecha de afiliación, dependiendo de la modalidad de contratación. Específicamente, el trabajador debe contar con 12 cotizaciones mensuales desde el último giro registrado o desde su fecha de afiliación en caso

de los contratos indefinidos, y con 6 cotizaciones mensuales en caso de contrato a plazo fijo. Las cotizaciones pueden ser continuas o discontinuas bajo ambas modalidades de contratación. Cabe destacar que la Ley 21.227 de Protección al Empleo permitió el acceso al Seguro a trabajadores con suspensión de contrato por acto de autoridad (bajo estado de excepción constitucional), con pacto de suspensión del contrato de trabajo, con pacto de suspensión laboral bajo la Ley de Crianza Protegida, y con pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo. Por su parte, la Ley 21.263 de Acceso Flexible permitió (temporalmente) el acceso al Seguro de Cesantía a trabajadores que cuenten con al menos 3 cotizaciones seguidas antes del término de su relación laboral o 6 cotizaciones mensuales durante los últimos 12 meses, debiendo ser las últimas dos continuas y con el mismo empleador. En tanto, los afiliados que no cumplan con los requisitos para acceder al Seguro de Cesantía, que estén desempleados, y que no hayan cotizado al menos los dos últimos meses, tienen la posibilidad del retiro total de saldo de su CIC.

Respecto de los beneficios, el trabajador puede recibir entre uno y trece giros mensuales con cargo a su CIC, siempre y cuando esté cesante y que el saldo de su cuenta individual lo permita. Para el cálculo del giro, se considera el salario promedio de los últimos 12 meses para

contratos indefinidos y de los últimos 6 meses para contratos a plazo fijo, consi-

derando las siguientes tasas de reemplazo:

**TABLA 1: GIROS CON CARGO A LA CUENTA CIC**

Mes	Tasa de reemplazo
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto o superior	30%

Para el último mes de prestación, el monto pagado podrá ser inferior al porcentaje indicado en la Tabla 1 y corresponderá al saldo pendiente de la CIC. Además, si el último giro es igual o inferior al 20% del giro anterior, ambos giros se pagan conjuntamente.

Cabe destacar que, bajo las modificaciones transitorias de la Ley 21.263 de Acceso Flexible, la tasa de reemplazo se

calcula sobre el promedio de renta imponible de los tres últimos meses, tanto para los contratos de trabajo de duración indefinida como para los contratos a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Además, la ley anterior incrementa la tasa de reemplazo desde el segundo al quinto mes a un 55% y desde el sexto mes en adelante a un 50%, tal como se muestra en la Tabla 2.

**TABLA 2: GIROS CON CARGO A LA CUENTA CIC, LEY 21.263 DE ACCESO FLEXIBLE**

Mes	Tasa de reemplazo
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

Los trabajadores con un saldo insuficiente en su CIC como para financiar los valores mínimos de cada pago, según lo establece la ley, pueden optar al FCS. Para acceder a este beneficio, el trabajador debe estar cesante, registrar en su CIC un saldo insuficiente para financiar los pagos del Seguro, tener 12 cotizaciones en el FCS en los 24 meses anteriores al despido, debiendo ser las últimas tres cotizaciones continuas con el mismo empleador, además de inscribirse en la Bolsa Nacional de Empleo al día siguiente de haber solicitado el beneficio. Este último requisito de acceso al FCS fue eliminado (transitoriamente) por la Ley 21.263 de Acceso Flexible.

Respecto de los beneficios, el trabajador tiene acceso a 5 giros mensuales en caso de un contrato indefinido y a 3 giros mensuales en caso de un contrato a plazo fijo, por obra, o servicio determinado. Adicionalmente, la Ley 19.728 establece que los afiliados podrán acceder a dos gi-

ros adicionales, siempre y cuando la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas supere por un punto porcentual el promedio de la tasa de desempleo de los últimos cuatro años. Cada afiliado podrá recibir un máximo de 10 pagos, financiados parcial o totalmente con cargo al FCS, dentro de un período de cinco años, sin considerar los giros extras debido a variaciones de la tasa de desempleo nacional y los pagos realizados al amparo de la Ley de Protección al Empleo y la Ley de Acceso Flexible.

El monto de la prestación se calcula sobre la base del promedio de las remuneraciones devengadas en los 12 meses anteriores al término de la relación laboral y está sujeta a montos mínimos y máximos de beneficios. La siguiente tabla presenta las tasas de reemplazo vigentes a marzo del 2020.

**TABLA 3: GIROS CON CARGO AL FCS, CONTRATO INDEFINIDO**

Mes	Tasa de reemplazo	Valor inferior	Valor superior
Primero	70%	\$195.887	\$652.956
Segundo	55%	\$153.912	\$513.038
Tercero	45%	\$125.927	\$419.757
Cuarto	40%	\$111.936	\$373.118
Quinto	35%	\$97.944	\$326.478
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$83.951	\$279.838

Nota: Valores vigentes al 13/3/2020 (Resolución Exenta 627, Superintendencia de Pensiones).

TABLA 4: GIROS CON CARGO AL FCS, CONTRATO PLAZO FIJO O POR OBRA

Mes	Tasa de reemplazo	Valor inferior	Valor superior
Primero	50%	\$139.918	\$466.398
Segundo	40%	\$111.936	\$373.118
Tercero	35%	\$97.944	\$326.478
Cuarto y Quinto (adicionales)	30%	\$83.951	\$279.838

Nota: Valores vigentes al 13/3/2020 (Resolución Exenta 627, Superintendencia de Pensiones).

La Ley 21.263 de Acceso Flexible igualó el número de pagos a recibir entre trabajadores con contrato indefinido y aquellos con contrato a plazo fijo, por obra, o servicio determinado, quedando en 5 giros en ambos casos, siempre que los pagos estén dentro de la vigencia de la ley. Además, la ley iguala los montos de la prestación en relación al Seguro de Cesantía y no hace diferencia entre los trabajadores con contrato indefinido o a plazo fijo, por obra o faena. Los

giros parten con una tasa de reemplazo equivalente al 70% del promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses y se mantienen entre el segundo y el quinto pago en 55%, siempre y cuando estos pagos se realicen durante el período de la vigencia de la ley. De no haber saldo en la Cuenta Individual de Cesantía, los pagos se financian automáticamente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (ver Tabla 5).

TABLA 5: GIROS CON CARGO AL FCS, LEY 21.263 DE ACCESO FLEXIBLE

Mes	Tasa de reemplazo	Valor inferior	Valor superior
Primero	70%	\$234.000	\$679.074
Segundo	55%	\$234.000	\$533.560
Tercero	55%	\$234.000	\$533.560
Cuarto	55%	\$234.000	\$533.560
Quinto	55%	\$234.000	\$533.560
Sexto y siguientes	45%	\$234.000	\$436.547

Nota: Valores vigentes al 03/08/2021, bajo la Ley de Acceso Flexible. Una vez finalizada la vigencia de esta ley, el número de pagos, sus montos y la diferencia entre los contratos indefinidos y de plazo fijo, por obra o servicio volverá a lo indicado inicialmente en la ley 19.728.

El financiamiento de las CIC y del FCS proviene de cotizaciones obligatorias, equivalentes al 3% de la renta imponible del trabajador, la cual tiene un límite establecido en UF que es informado de forma anual por la Superintendencia de Pensiones.<sup>1</sup> Adicionalmente, el FCS recibe un aporte anual por parte del Estado, el cual asciende a 225.792 UTM. El receptor de la carga de la cotización obligatoria del 3% dependerá del tipo de contrato que defina la relación laboral. En el caso de contrato indefinido, el aporte

del 3% recae tanto sobre el trabajador como el empleador. Concretamente, el trabajador aporta 0,6%, mientras que el empleador aporta el restante 2,4%. Por otro lado, en el caso de los contratos a plazo fijo, por obra o servicio y de trabajadores de casa particular, el aporte recae en su totalidad sobre el empleador. Cabe mencionar que la fracción de la cotización obligatoria que se destina a la CIC y al FCS dependerá también del tipo de contrato, tal como se muestra en la Tabla 6.<sup>2</sup>

**TABLA 6: FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA**

Tipo de contrato				
Aporte	Indefinido	A plazo fijo, por obra o por servicio	Trabajador de casa particular	Tipo de fondo
Trabajador	0,6%	0%	0%	CIC
Empleador	1,6%	2,8%	2,2%	
	0,8%	0,2%	0,8%	FCS
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	

<sup>1</sup> Específicamente, el límite es de 122,6 UF, el cual, por ende, difiere del tope imponible para las cotizaciones de salud, previsionales y de accidentes del trabajo (81,6 UF). Ver [https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14366\\_recurso\\_1.pdf](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14366_recurso_1.pdf).

<sup>2</sup> Por Ley, el período máximo de cotización tiene un tope de 11 años por cada relación laboral. Pese a ello, la cotización del empleador al Fondo de Cesantía Solidario continuará mientras se mantenga vigente la relación laboral.



# El Seguro de Cesantía en Cifras



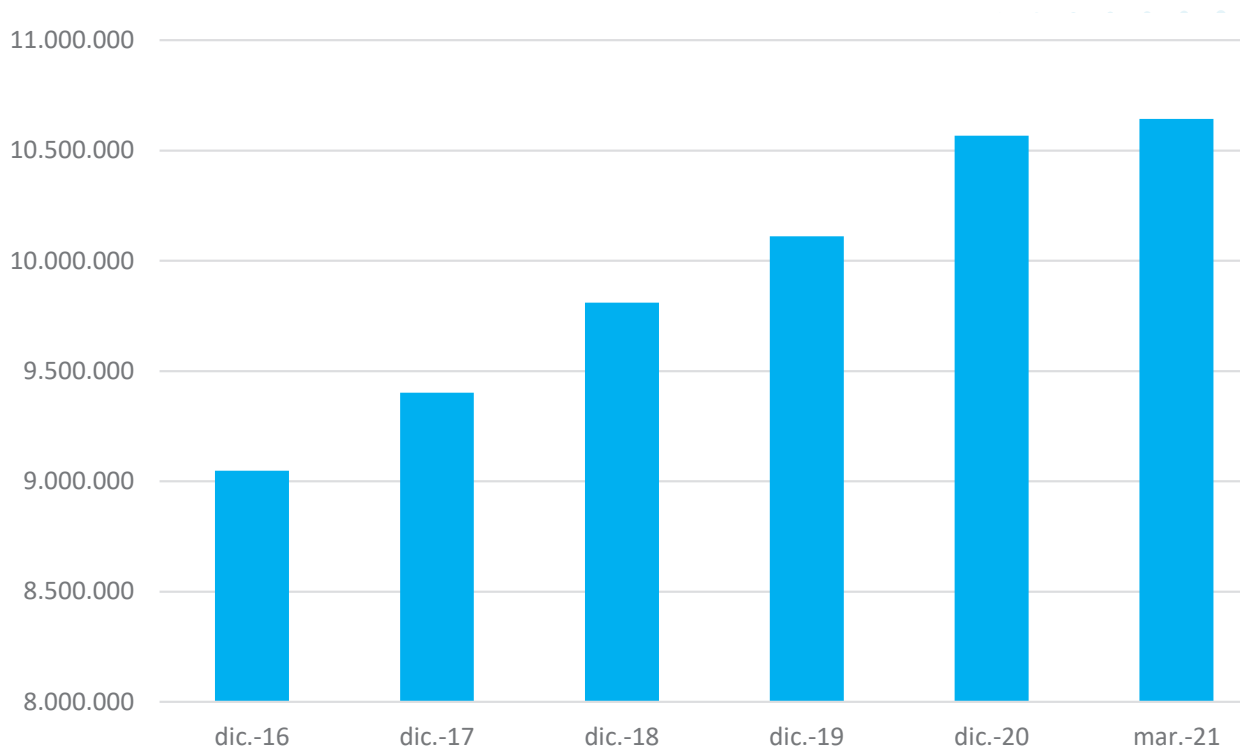


### 3. El Seguro de Cesantía en Cifras

El total de afiliados al Seguro de Cesantía llegó a los 10.566.872 trabajadores en diciembre de 2020, lo cual representa un incremento de 4,5% respecto al mismo mes del año anterior. El número de afiliados exhibe un aumento en lo que va de año, alcanzando 10.643.167 trabajado-

res en marzo de 2021.<sup>3</sup> Adicionalmente, cabe señalar que la cantidad de afiliados ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de los últimos años, incrementándose en un 17,6% entre diciembre de 2016 y marzo del presente año.

FIGURA 1: EVOLUCIÓN DE LOS AFILIADOS AL SEGURO DE CESANTÍA



Fuente: AFC.

Por su parte, el número de cotizantes al Seguro de Cesantía alcanzó un total de 4.949.334 en marzo de este año, lo cual representa un incremento del 9,4% respecto a la cifra reportada en diciembre de 2016. En cuanto a la composición de los cotizantes según género, se observa que esta ha sido relativamente estable

durante los últimos cuatro años, manteniéndose en torno a un 60% para los hombres y alrededor del 40% para las mujeres. Específicamente, en marzo de 2021, se registró un 59,9% de cotizantes hombres y un 40,1% de cotizantes mujeres.

<sup>3</sup> Último dato disponible al momento de elaboración del informe.

TABLA 7: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN GÉNERO

Género	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	60,4%	60,4%	60,4%	60,7%	59,4%	59,9%
Mujeres	39,6%	39,6%	39,6%	39,3%	40,6%	40,1%
Total cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: La cifra del 2021 corresponde al mes de marzo, mientras que las cifras del período anterior al 2021 se presentan para el mes de diciembre. Fuente: AFC.

Al igual que la composición de los cotizantes según género, la participación de las diferentes modalidades contractuales también ha permanecido relativamente estable durante los últimos años. No obstante, podemos observar que el contrato indefinido es la modalidad contractual predominante entre los cotizantes, llegando a alrededor de un 70%. Por su parte, la modalidad de contrato a plazo fijo, por obra, o servicio determinado

se ha mantenido en torno al 30%.

En marzo de 2021, un 72,6% de los cotizantes reportó trabajar bajo un contrato indefinido, mientras que el 24,8% lo hizo bajo la modalidad de contratos a plazo fijo, por obra, o servicio determinado. Es importante señalar que, a partir del 2020, los trabajadores de casa particular se incorporaron al Seguro de Cesantía. Este último grupo representa alrededor de un 2,5% del total de cotizantes.

TABLA 8: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL

Tipo de contrato	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contrato indefinido	70,1%	70,6%	70,8%	71,3%	71,4%	72,6%
Contrato plazo fijo, por obra o servicio	29,9%	29,4%	29,2%	28,7%	26,1%	24,8%
Trabajador de casa particular	n.a	n.a	n.a	n.a	2,5%	2,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: La cifra del 2021 corresponde al mes de marzo, mientras que las cifras del período anterior al 2021 se presentan para el mes de diciembre. Fuente: AFC.

Al analizar la composición etaria de los cotizantes, se puede observar un relativo envejecimiento en los trabajadores que cotizan en el Seguro de Cesantía. La participación de los trabajadores menores de 20 años se redujo del 1,6% en diciembre de 2016 a un 0,7% en marzo

de 2021. En paralelo, durante el mismo periodo, los trabajadores entre 30 y 39 años aumentaron su participación en 2,5 puntos porcentuales, siendo el grupo que ha experimentado el mayor incremento en participación.

**TABLA 9: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN GRUPO ETARIO**

Grupo etario	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Menores 20 años	1,6%	1,2%	1,2%	0,6%	1,0%	0,7%
Entre 20 y 24	10,2%	9,7%	9,2%	8,2%	7,8%	7,3%
Entre 25 y 29	15,8%	15,8%	15,8%	15,7%	14,3%	14,3%
Entre 30 y 39	27,9%	28,5%	29,3%	30,4%	30,1%	30,4%
Entre 40 y 49	23,0%	22,8%	22,5%	22,7%	23,0%	23,2%
Entre 50 y 59	17,2%	17,4%	17,3%	17,4%	18,1%	18,2%
60 años y más	4,3%	4,5%	4,7%	5,0%	5,7%	5,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: La cifra del 2021 corresponde al mes de marzo, mientras que las cifras del período anterior al 2021 se presentan para el mes de diciembre. Fuente: AFC.

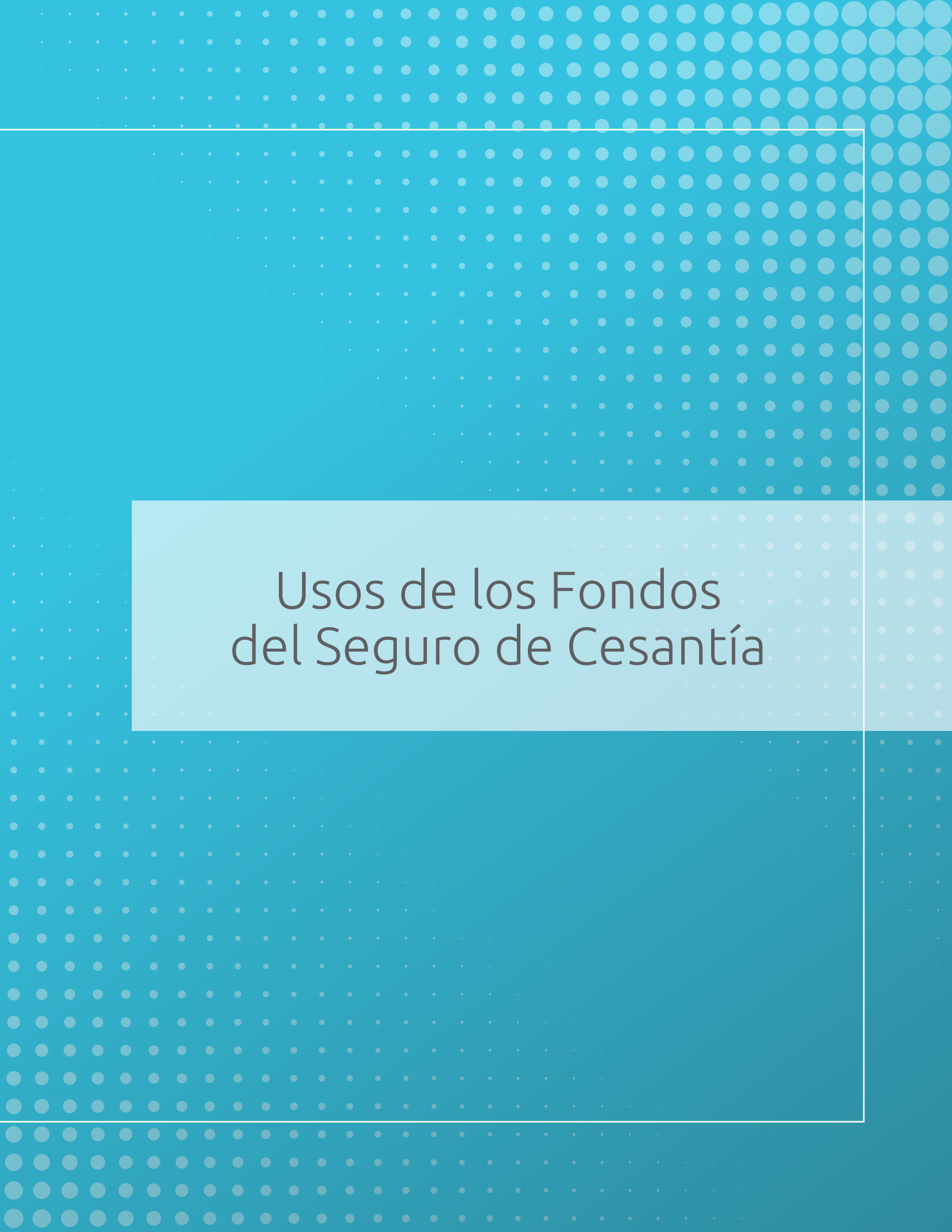
Adicionalmente, podemos observar en la Tabla 10 un alza en la participación de los trabajadores con niveles de renta imponible más altas. Específicamente, la participación de trabajadores con rentas imponibles mayores a los \$800.000 aumentó en 5,3 puntos porcentuales en-

tre diciembre de 2016 y marzo de 2021. Por su parte, los trabajadores con rentas imponibles menores a los \$500.000 han reducido su participación durante el mismo el período, pasando de un 46,8% a un 38,9%.

TABLA 10: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN RENTA IMPONIBLE

Rango renta imponible (miles de pesos)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Menos de 200	8,8%	7,8%	7,6%	6,8%	6,6%	6,5%
+200 -300	9,7%	8,5%	7,9%	4,3%	4,2%	4,3%
+300 -400	17,2%	15,9%	14,3%	15,9%	10,6%	11,2%
+400 -500	11,0%	11,5%	11,8%	11,5%	15,4%	16,8%
+500 -600	9,3%	9,5%	9,5%	9,6%	9,7%	10,1%
+600 -700	7,3%	7,7%	7,9%	8,2%	8,1%	8,0%
+700 -800	5,7%	6,0%	6,1%	6,4%	6,5%	6,8%
+800 -1000	8,3%	8,9%	9,1%	9,6%	9,8%	9,2%
+1000 -1300	7,4%	7,9%	8,2%	8,8%	9,2%	8,5%
+1300 -1500	3,0%	3,2%	3,4%	3,7%	3,8%	3,5%
+1500 -1800	3,1%	3,3%	3,5%	3,8%	4,0%	3,7%
Más de 1800	9,2%	9,8%	10,6%	11,5%	12,1%	11,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: La cifra del 2021 corresponde al mes de marzo, mientras que las cifras del período anterior al 2021 se presentan para el mes de diciembre. Fuente: AFC.



# Usos de los Fondos del Seguro de Cesantía



## 4. Usos de los Fondos del Seguro de Cesantía

Esta sección analiza la evolución de las solicitudes y el acceso a los Fondos de Cesantía, distinguiendo entre el uso de las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC) y del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), así como por el tipo de contrato.

En circunstancias normales, el sistema impone restricciones al uso de los fondos ya sean de acumulación individual o de aportes solidarios. Estos requisitos de acceso fueron descritos con detalles en la Sección 2 de este informe. Sin embargo, por claridad de la exposición, y a modo de hacer esta sección auto-contenida, comenzamos el análisis resumiendo los principales requisitos de acceso a los Fondos de Cesantía.

El acceso a prestaciones con cargo a las CIC ocurre bajo las siguientes circunstancias: primero, en el caso de contratos indefinidos, el trabajador debe registrar en la CIC un mínimo de 12 cotizaciones

mensuales continuas o discontinuas (desde su afiliación al Seguro o la fecha del último giro); segundo, en el caso de los contratos a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado, el trabajador debe registrar en la CIC un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas (desde su afiliación al Seguro o la fecha del último giro). Por su parte, para acceder a las prestaciones del FCS, el trabajador, cualquiera sea su tipo de contrato, debe registrar 12 cotizaciones mensuales en el FCS en los últimos 24 meses anteriores al mes del término del contrato, debiendo ser las tres últimas cotizaciones continuas y con el mismo empleador. Además, se debe recordar que el acceso al FCS se gatilla sólo para los trabajadores con saldos insuficientes en sus cuentas individuales. La Tabla 11 resume los requisitos de acceso a los fondos de cesantía.

TABLA 11: REQUERIMIENTOS GENERALES DE ACCESO A BENEFICIOS DE CESANTÍA

Cuenta Individual de Cesantía (CIC)		
	Indefinidos	A plazo fijo
Nº Cotizaciones	12 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad)	6 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad)
Causales de despido (según Código del Trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 159 (todas)</li> <li>• Art. 160</li> <li>• Art. 161</li> <li>• Art. 163 bis</li> <li>• Art. 171</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 159 (todas)</li> <li>• Art. 160</li> <li>• Art. 161</li> <li>• Art. 163 bis</li> <li>• Art. 171</li> </ul>
Fondo de Cesantía Solidario (FCS)		
	Indefinidos	A plazo fijo
Nº Cotizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber efectuado 12 cotizaciones en los últimos 24 meses (no requiere de continuidad)</li> <li>• Haber efectuado las últimas 3 cotizaciones continuas y con un mismo empleador</li> </ul>	
Causales de despido (según Código del Trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 159: 4, 5 y 6</li> <li>• Art. 161</li> <li>• Art. 163 bis.</li> </ul>	

Por su parte, tal como se describió en la Sección 2, la Ley de Protección al Empleo y leyes derivadas, publicadas desde abril de 2020, apuntaron a proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras en el contexto de la pandemia del COVID, por la vía de permitirles el acceso a las prestaciones del Seguro en las siguientes situaciones:

- Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad.
- Pacto de suspensión del contrato de trabajo.

- Pacto de suspensión laboral bajo la ley de crianza protegida.
- Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Adicionalmente, en septiembre de 2020, el Congreso Nacional aprobó la Ley 21.263 que flexibilizó de manera transitoria los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, incrementando el monto de sus prestaciones y mejorando los beneficios de la Ley 21.227 sobre Protección al Empleo. La Ley 21.263 mejoró los beneficios financiados tanto por la CIC como



por el FCS, elevando las tasas de reemplazo, aumentando los valores inferiores y superiores a pagar cuando existe financiamiento del FCS, y agregando dos meses de pago para los trabajadores con contrato a plazo fijo que reciben prestaciones con cargo al FCS. Estas mejoras aplican para quienes reciben beneficios tanto de la Ley de Seguro de Cesantía (Ley 19.728) como de la Ley de Protección al Empleo (Ley 21.227) en lo relativo a la suspensión temporal de la relación laboral.

En mayo de 2021, la emergencia sanitaria seguía generando efectos negativos sobre la actividad comercial y producti-

va de las empresas y, por ende, sobre el empleo. Como consecuencia de esto, el 2 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 930 de 2021 del Ministerio de Hacienda, el cual extendió la vigencia de los beneficios y prestaciones de la Leyes de Protección al Empleo y otorgó derechos a giros adicionales con cargo al FCS, en ciertos casos.

Analizaremos ahora la evolución de los usos de los Fondos de Cesantía, enfatizando cuando sea posible, el impacto de la serie de leyes de protección al empleo aprobadas en respuesta a la crisis sanitaria.

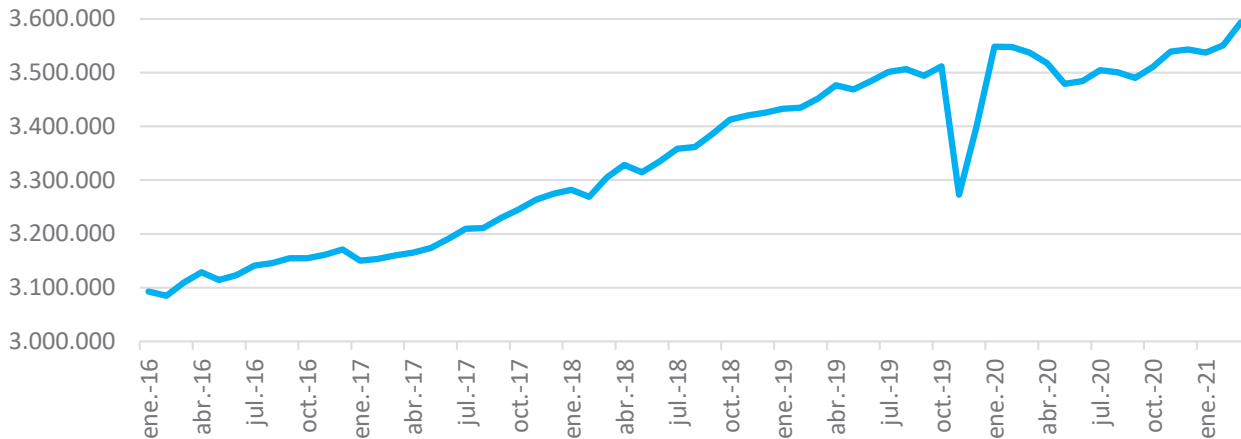
## 4.1 Número de Cotizantes por Tipo de Contrato

La pandemia del COVID y el estallido social de octubre de 2019 han tenido un impacto diferente sobre el número de cotizantes al Seguro, según sea el tipo de contrato laboral. En efecto, como se aprecia en la Figura 2, los cotizantes con contrato indefinido a marzo de 2021 eran 3.593.558, cifra que venía creciendo de manera relativamente estable desde la creación del Seguro. No obstante, se observan dos caídas significativas durante los últimos dos años. La primera ocurre en el contexto del estallido social; específicamente, observamos una caída de más de 200 mil cotizantes con contrato indefinido en noviembre de 2019. Sin embargo, esta baja en el número de cotizantes fue breve y ya en enero de 2020 el número de cotizantes recuperó el ni-

vel observado en septiembre de 2019.

La segunda caída en el número de cotizantes vino como consecuencia de la pandemia, lo cual, sin embargo, exhibe algunas diferencias importantes respecto a lo descrito en el párrafo anterior. Primero, la pandemia afectó el número de cotizantes de manera más prolongada, puesto que los niveles de febrero de 2020 se recuperaron recién en febrero de 2021. Segundo, el efecto de la pandemia sobre el número de cotizantes fue menos pronunciado que el ocurrido en los meses colindantes al estallido social; el punto más bajo fue en mayo de 2020, donde el número de cotizantes se redujo en 70 mil cotizantes comparado con febrero de 2020.

FIGURA 2: NÚMERO DE COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA, CONTRATO INDEFINIDO

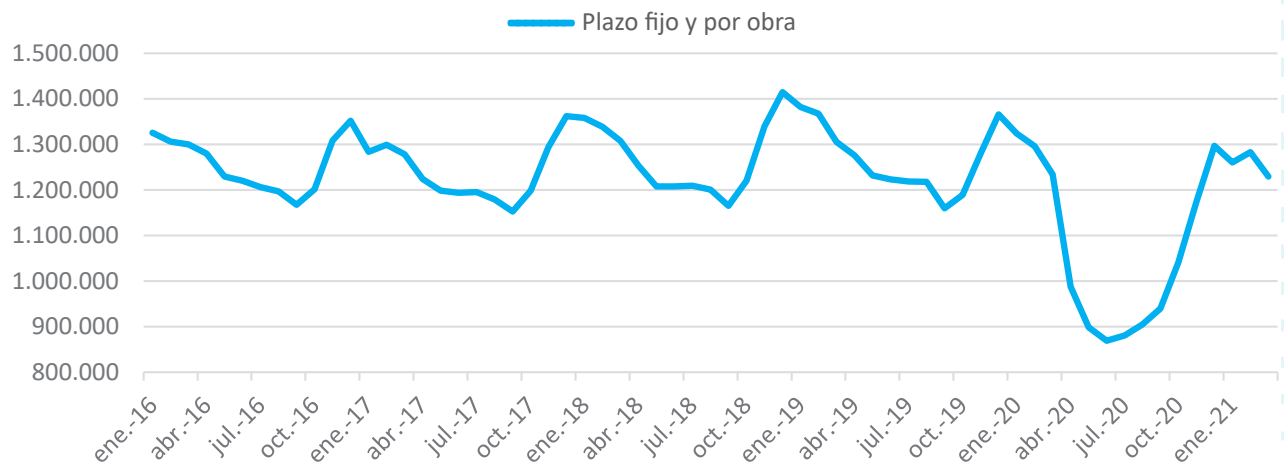


Fuente: AFC.

Por su parte, el movimiento en el número de cotizantes del Seguro con contratos a plazo fijo o por obra frente a estos shocks (pandemia y estallido social) fue diferente a lo ocurrido con los contratos indefinidos. En la Figura 3 se observa, primero, que el número de cotizantes con contratos a plazo fijo o por obra exhibe un ciclo anual en el que los máximos siempre se alcanzan a principios del verano. Adicionalmente, vemos que el número

de cotizantes con este tipo de contrato se mantuvo relativamente estable durante los meses del estallido social. No obstante, la pandemia del COVID parece haber afectado significativamente el número de cotizantes, observándose una caída desde 1.296.440 cotizantes en febrero de 2020 a 868.611 cotizantes en junio de 2020. También se observa que los niveles pre-pandemia se recuperaron recién a fines del 2020.

FIGURA 3: NÚMERO DE COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA, CONTRATO A PLAZO FIJO O POR OBRA



Fuente: AFC.

En resumen, el estallido social parece haber afectado más a los cotizantes con contrato indefinido, durante un plazo breve, mientras que la pandemia impac-

tó más fuertemente a los cotizantes con contrato a plazo fijo, por prácticamente un año.

## 4.2 Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía

El Presidente de la República, debido a la pandemia del COVID, declaró el 18 de marzo de 2020 el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en todo el territorio nacional, a través del Decreto Supremo N° 104 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Esta norma fue posteriormente prorrogada en reiteradas oportunidades; actualmente, se encuentra vigente

hasta el 30 de septiembre de 2021. Con posterioridad al establecimiento del estado de excepción constitucional de catástrofe, y en la excepcionalidad de la pandemia, se han dictado leyes que han modificado de manera transitoria el funcionamiento del Seguro de Cesantía. Estos cambios han flexibilizado el acceso al Seguro de muchos trabajadores y trabajadoras, incluso para aquellos que no

están cesantes. Consecuentemente, se ha incrementado de manera significativa el número de solicitudes de prestaciones del Seguro, así como el acceso a los fondos de las CIC y FCS.

Como se observa en la Tabla 12, hasta el 2019, prácticamente el 12% de las solicitudes eran rechazadas. No obstante, en los últimos dos años (2020 y 2021) la

tasa de rechazo ha disminuido significativamente hasta alcanzar niveles menores al 5%. Esto último se debe, probablemente, a las particularidades de las leyes de protección al empleo que, entre otros aspectos, flexibilizan el acceso al Seguro. Sin embargo, el no contar con suficientes cotizaciones en el Seguro se mantiene como la principal causa de rechazo de las solicitudes.

**TABLA 12: NÚMERO DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA**

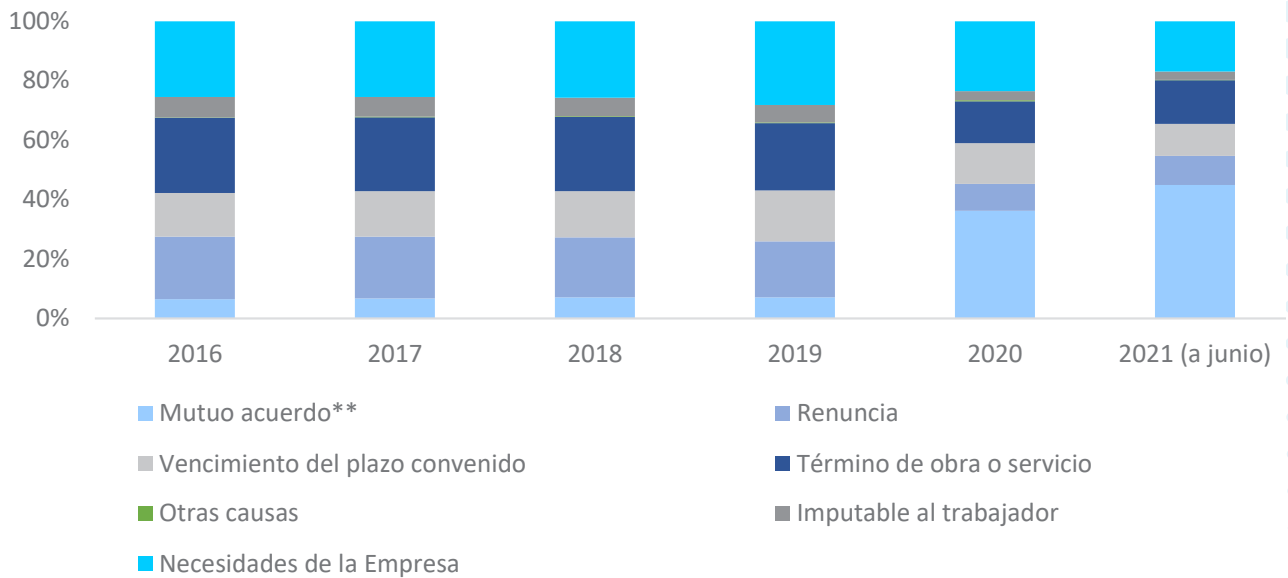
	2017	2018	2019	2020	2021 (a junio)
Solicitudes recibidas	1.435.711	1.472.853	1.504.640	2.014.474	1.086.354
Solicitudes aceptadas	1.269.567	1.301.000	1.326.411	1.851.045	1.039.182
Solicitudes rechazadas	166.144	171.853	178.229	163.429	47.172
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	11,6%	11,7%	11,8%	8,1%	4,4%
Cotizaciones insuficientes	82,7%	83,5%	84,2%	82,7%	76,2%
Afiliado no está cesante	6,7%	5,1%	5,9%	5,5%	10,7%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	2,3%	2,2%	1,5%	1,1%	1,5%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	5,9%	6,8%	6,2%	7,4%	9,0%
Otros motivos	2,4%	2,3%	2,3%	3,3%	2,6%

Fuente: AFC.

En cuanto a las causales del término de la relación laboral, se observa durante el 2020 y 2021 un aumento significativo de la causal de término de la relación laboral por “mutuo acuerdo,” la cual salta de un 7% de las solicitudes en el 2019, a un 36% en el 2020, y a un 45% a junio de 2021. Lo anterior se debe principalmen-

te a que las solicitudes acogidas a la Ley 21.227 no exigen finiquito y administrativamente son clasificadas como “mutuo acuerdo” (sin perjuicio que la suspensión por acto de autoridad no es estrictamente por “mutuo acuerdo”; ver notas del gráfico).

FIGURA 4: SOLICITUDES SEGÚN CAUSAL DE TÉRMINO (Y SUSPENSIÓN\*) DE LA RELACIÓN LABORAL



Fuente: AFC.

(\*) La suspensión de contrato no era causal de acceso a prestaciones del Seguro de Cesantía, lo cual fue modificado por la Ley 21.227.

(\*\*) Dado que las solicitudes de artículo 5to de la Ley 21.227 (suspensión pactada o por acto de la autoridad) no requieren presentación de finiquito, no se tiene información de la causal, quedando clasificadas por defecto en la causal "Mutuo acuerdo" de las partes.

Los trabajadores con contrato a plazo fijo representan menos cotizantes que los trabajadores con contrato indefinido, tal como se describió anteriormente. A pesar de esto, históricamente, la mayoría de las solicitudes aceptadas del Seguro de Cesantía han sido realizadas por trabajadores con contrato a plazo fijo, representando el 58% del total de solicitudes a junio de 2021.

Cabe destacar que, independiente del tipo de contrato, la mayoría de las prestaciones solicitadas son con cargo a los

fondos acumulados en las cuentas individuales, al menos hasta el 2019, esto es, previo a la implementación de las leyes de protección al empleo. En efecto, tal como se observa en la Tabla 13, en el 2019, el 92% de las solicitudes de los trabajadores a plazo fijo sólo utilizó la cuenta individual. Similarmente, ese mismo año, el 76% de las solicitudes por parte de trabajadores con contrato indefinido fue con uso exclusivo de la cuenta individual. Por ende, la mayoría de las solicitudes aceptadas no utilizaban el FCS. Esto cambió de manera importante con la Ley

21.227 y leyes relacionadas. Se agregó la modalidad de suspensión de relación laboral por acto de autoridad o pacto entre trabajadores y empleadores (art. 5to de la ley), lo cual permitió, en caso de

cumplir los requisitos, el acceso automático al FCS, el cual, por ende, no dependería de la solicitud explícita de uso del FCS por parte del trabajador.

**TABLA 13: SOLICITUDES ACEPTADAS DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA**

Año	Total	Contrato Plazo Fijo			Contrato Indefinido			Fallecidos y pensionados
		Sólo CIC	Suspensión (Artículo 5to)	Fondo Solidario	Sólo CIC	Suspensión (Artículo 5to)	Fondo Solidario	
2016	1.303.590	648.183		44.972	431.941		134.301	44.193
2017	1.269.567	633.595		44.882	425.014		121.656	44.420
2018	1.301.000	642.970		48.091	438.057		123.770	48.112
2019	1.326.411	633.180		50.526	451.132		139.723	51.850
2020	1.851.045	399.953	399.148	250.053	311.942	173.314	273.817	42.683
2021 (a junio)	1.039.182	72.359	290.946	241.090	115.778	143.741	149.039	20.051

Fuente: AFC.

Nota: A partir de 2020, el número de solicitudes totales incluye a los trabajadores de casa particular. No obstante, dado que este grupo representa menos del 1%, no se presentan detalles.

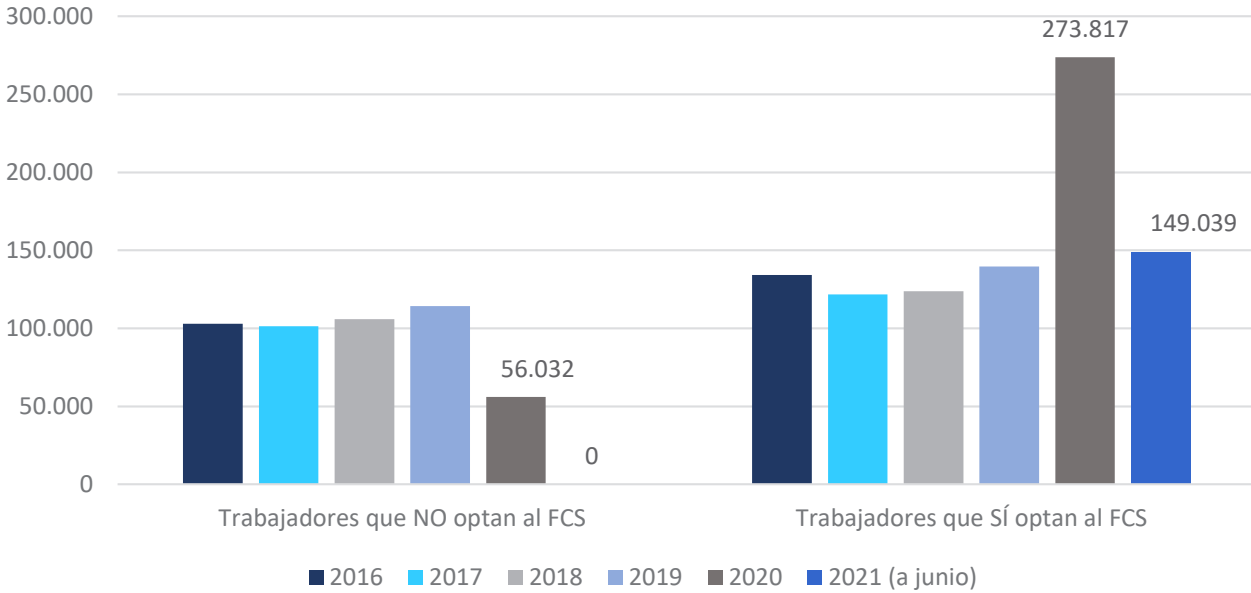
Relacionado con el escaso uso del FCS, hasta el 2019, había una proporción importante de los trabajadores que, teniendo derecho a dicho fondo (esto es, cumpliendo los requisitos de acceso), no lo utilizaban. En efecto, como se aprecia en las siguientes figuras, en el 2019, el 45% de los trabajadores con contrato indefinido y el 66% de aquellos con contrato a plazo fijo que tenían derecho al FCS no lo ejercieron. Estas cifras se han mantenido

estables en los últimos años, por lo que no se observa una tendencia hacia un mayor uso. Es particularmente relevante que la proporción de trabajadores que no ejerce su derecho de acceso a FCS sea mayor entre los trabajadores a plazo fijo que entre los trabajadores con contrato indefinido, puesto que el primer grupo exhibe ingresos menores a los del segundo grupo y, por ende, sus necesidades de uso del FCS debiesen ser mayores.

Las leyes de protección al empleo y, en particular con la Ley 21.263, cambió la figura descrita en el párrafo anterior en dos aspectos relevantes: (i) se flexibilizaron los requisitos de acceso al Seguro y (ii) se otorgó acceso al FCS a todos los beneficiarios que cumplen con los requisitos definidos en la ley, por lo que optar

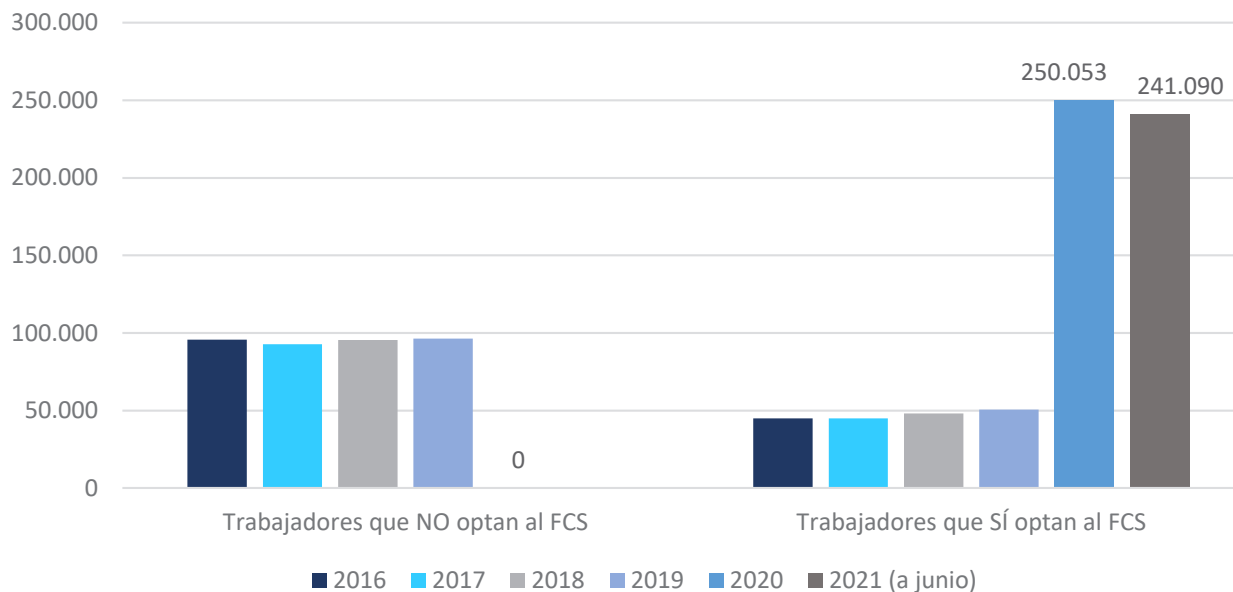
dejó de estar sujeto a la decisión del solicitante. Producto de estos cambios, se observa que la totalidad de los trabajadores que solicitaron el Seguro durante 2021 (y gran parte de los que lo solicitaron durante 2020) hicieron uso del FCS.

**FIGURA 5: SOLICITUDES DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO Y CON DERECHO AL FCS**



Fuente: AFC.

FIGURA 6: SOLICITUDES DE TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO FIJO Y CON DERECHO AL FCS



Fuente: AFC.

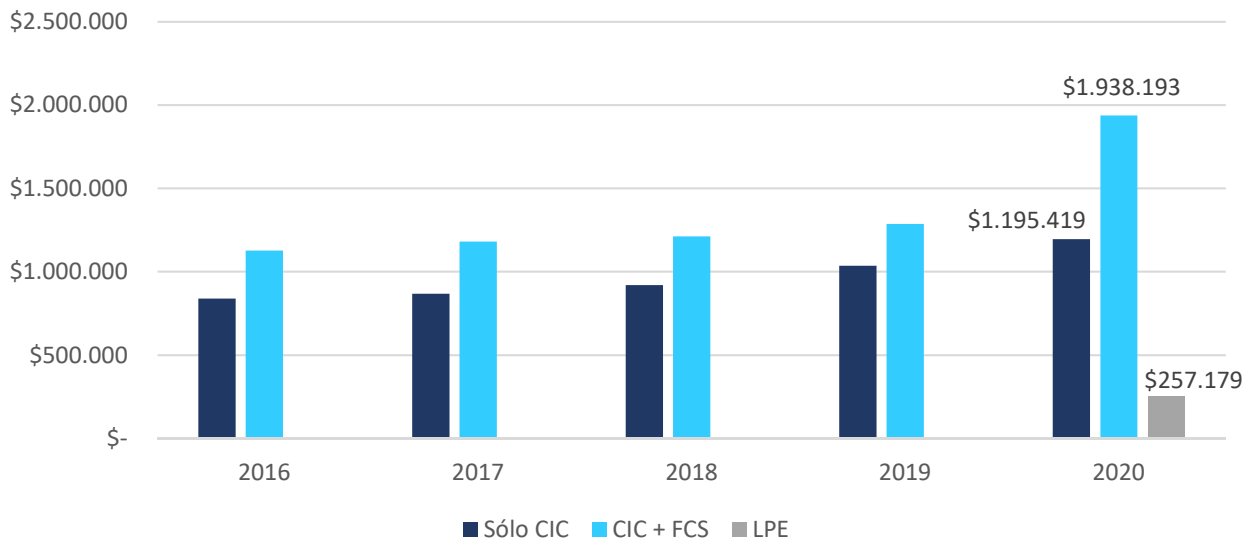
En cuanto a los montos promedio percibidos por solicitud, la información disponible llega hasta fines de 2020. Esto se debe a que las prestaciones pueden entregarse por varios meses corridos, y por tanto hay varias prestaciones que empezaron a otorgarse en 2021 pero que aún no han sido entregadas totalmente y, en caso de ser incluidas, no contarían con la información apropiada e integral.

Los montos promedios por solicitud han aumentado en el tiempo en términos reales y, particularmente, aquellas pres-

taciones que son complementadas por el FCS. En efecto, para los trabajadores con contrato indefinido, durante el 2020, la solicitud promedio pagó \$1.938.193 a los que optaron al FCS (pagaderos en 5,6 giros mensuales en promedio) y \$1.195.419 a los que no tuvieron pagos del FCS (pagaderos en 2,6 meses en promedio). Los trabajadores que se acogieron a la Ley de Protección al Empleo recibieron un monto promedio mucho menor, de \$257.179.



FIGURA 7: PROMEDIO DE MONTOS TOTALES RECIBIDOS POR SOLICITUD, CONTRATO INDEFINIDO

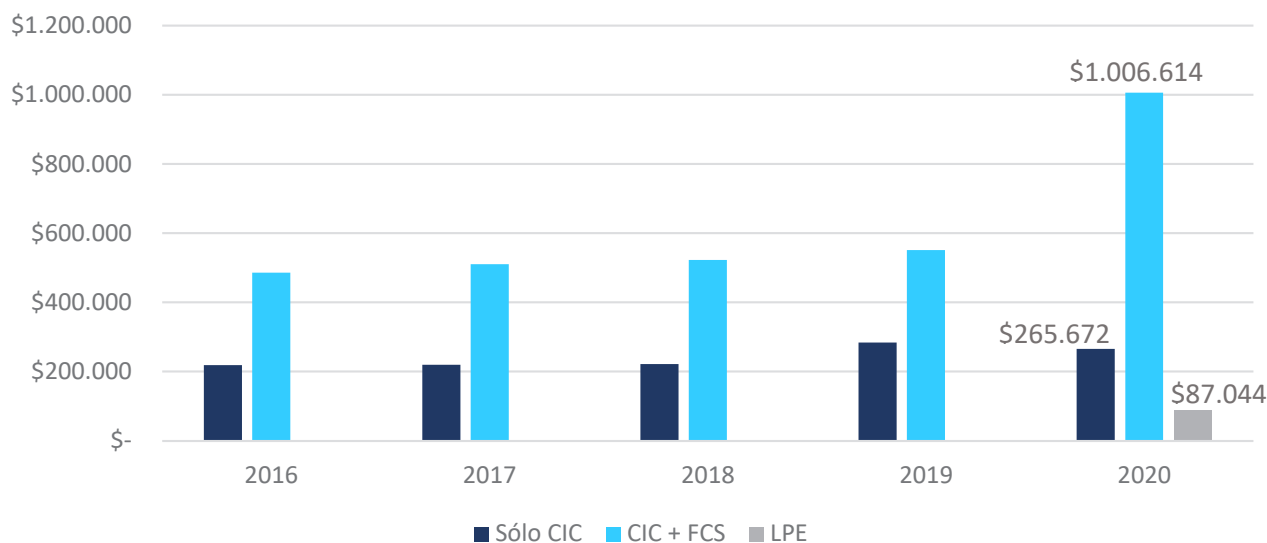


Fuente: AFC.

Los trabajadores que se desempeñaron bajo un contrato a plazo fijo o por obra o faena y que complementaron sus prestaciones del Seguro con recursos del FCS, accedieron a un monto promedio de \$1.006.614 (pagaderos en 3,5 meses, en promedio) durante el 2020, mientras que quienes solo accedieron a su cuenta individual obtuvieron, en promedio,

\$265.672 (pagaderos en 1,4 meses, en promedio). Así, la diferencia entre las prestaciones con y sin FCS es mayor entre los trabajadores con contrato a plazo fijo que entre aquellos con contrato indefinido. Finalmente, los trabajadores a plazo fijo que se acogieron a la Ley de Protección al Empleo recibieron un monto promedio mucho menor, de \$87.044.

FIGURA 8: PROMEDIO DE MONTOS TOTALES RECIBIDOS POR SOLICITUD, CONTRATO A PLAZO FIJO

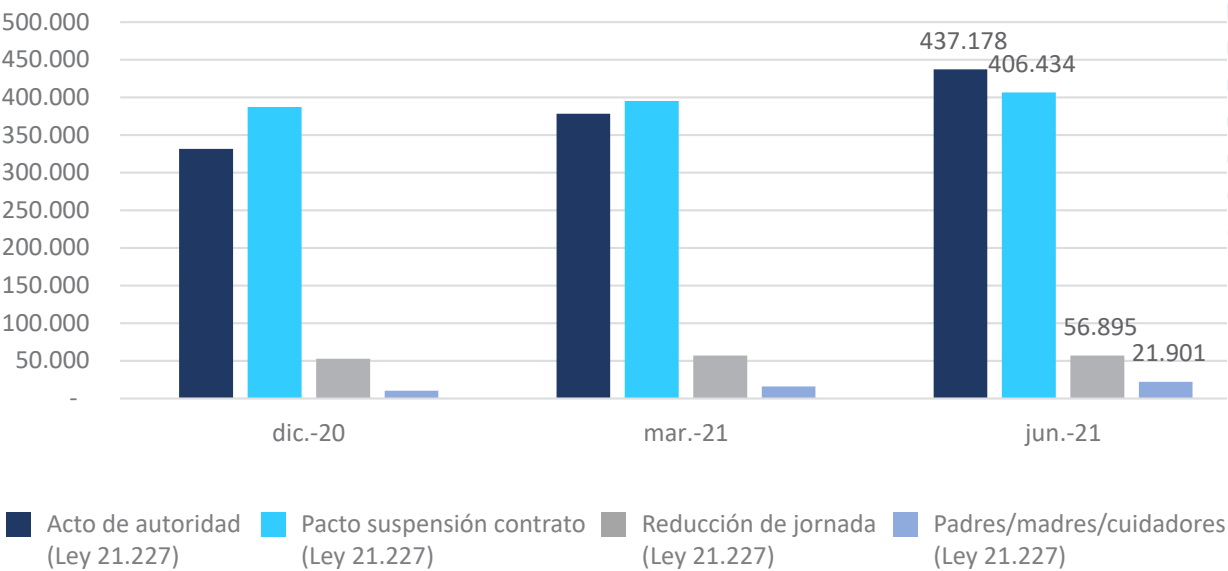


Fuente: AFC.

Concluimos esta sección analizando con más detalle la aplicación de la Ley de Protección al Empleo y de Crianza Protegida. El 87% de las solicitudes acogidas a estas leyes (equivalente a 922.408 solicitudes) provino de trabajadores con un contrato

indefinido. De éstas, a junio de 2021, un 47% correspondió a actos de autoridad, un 44% a pactos de suspensión de contrato, un 6% a reducciones de jornada y el resto a solicitudes de padres, madres o cuidadores.

**FIGURA 9: NÚMERO DE SOLICITUDES (ACEPTADAS) DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO**

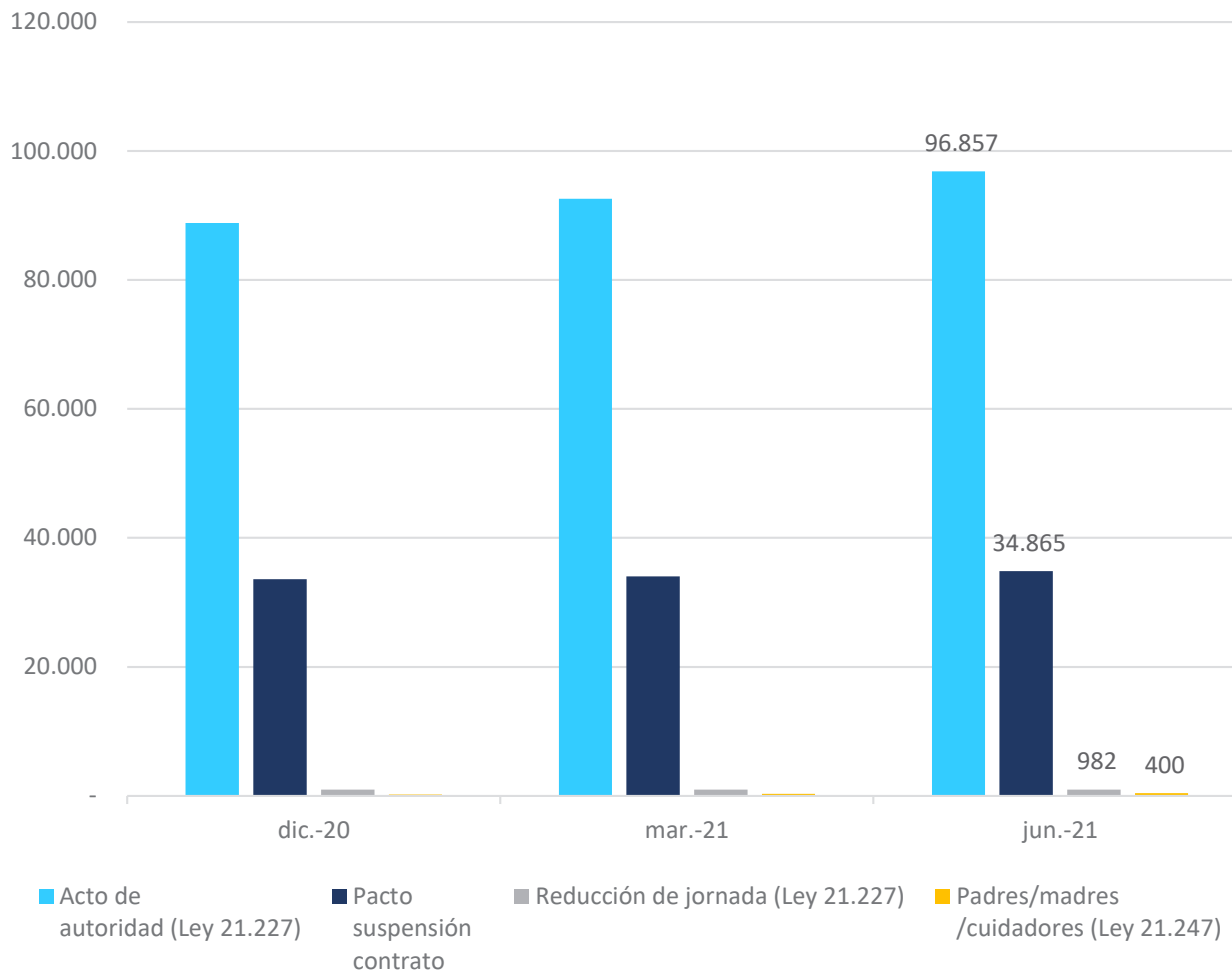


Fuente: AFC.

Las solicitudes aprobadas para los trabajadores con contrato a plazo fijo representaron un 13% (133.104 solicitudes) del total de solicitudes acogidas a estas leyes especiales. De estas, a junio

de 2021, un 73% corresponde a actos de autoridad, un 26% a pactos de suspensión de contrato, siendo el resto por reducciones de jornada o solicitudes de padres, madres o cuidadores.

FIGURA 10: NÚMERO DE SOLICITUDES (ACEPTADAS) DE TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO FIJO, OBRA O FAENA



Fuente: AFC.

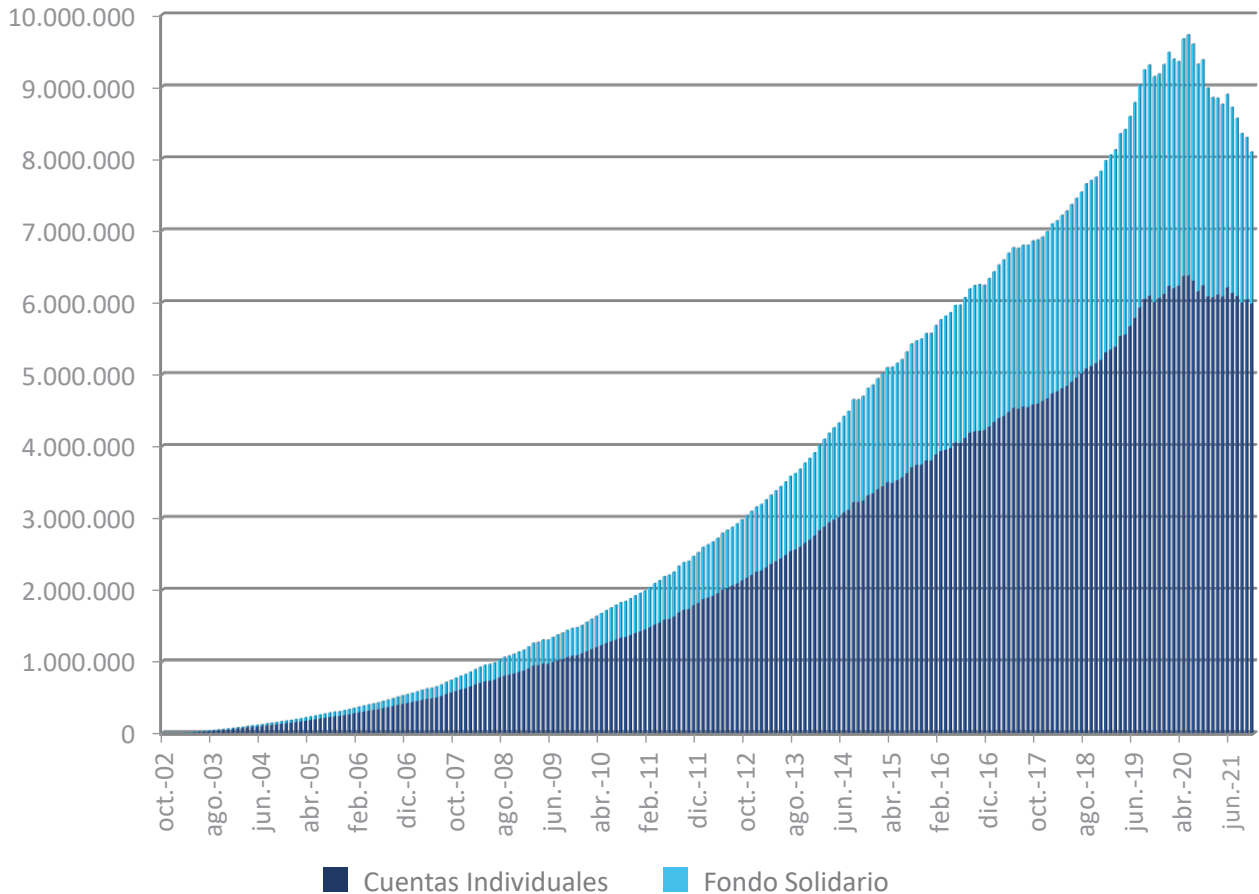
### 4.3 Evolución de los Fondos de Cesantía

El valor del patrimonio de los Fondos de Cesantía acumulados a junio de 2021 alcanzó los \$8.088 miles de millones (equivalente a US\$10.500 millones <sup>4</sup>). El 74% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC y el 26% al FCS. El peak del patrimonio de los Fon-

dos de Cesantía se alcanzó en mayo de 2020, con un valor de \$9.819 miles de millones. Sin embargo, en los últimos doce meses, se observa una caída de un 15,6% en el patrimonio, principalmente como consecuencia de los retiros del FCS.

<sup>4</sup> Por simplicidad en la presentación de los datos, se excluye la categoría "rezagos" (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), que representa alrededor del 1% del total del patrimonio de los fondos de cesantía.

FIGURA 11: PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE CESANTÍA (MILLONES DE PESOS)



Fuente: AFC.

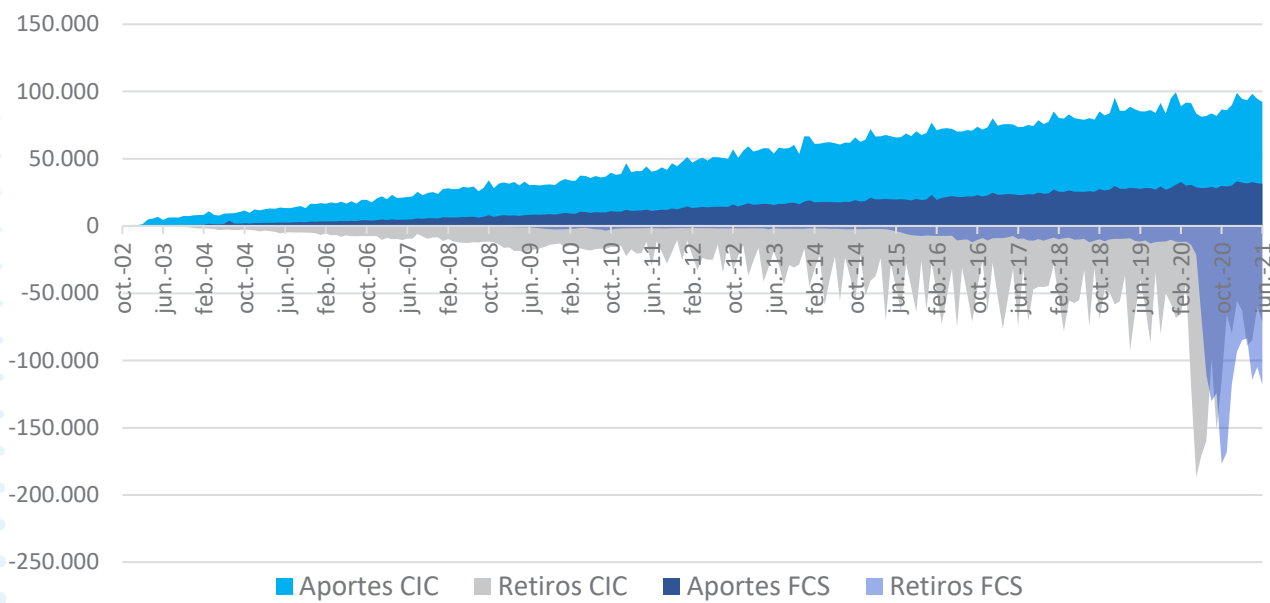
En relación al FCS, se observa que los aportes en forma de cotizaciones ascendieron a \$268 miles de millones durante los últimos doce meses, mientras que la rentabilidad redujo el patrimonio de los fondos en \$98 miles de millones. Cabe destacar que nunca antes en un período de doce meses la rentabilidad había sido negativa. Por otro lado, los retiros en los últimos doce meses fueron por \$1.445 miles de millones, un monto inédito en la historia del Fondo Solidario; representa una caída de 36% desde junio de 2020.

A modo de comparación, entre julio de 2019 y junio de 2020, período que cubre el estallido social y parte de la pandemia, los retiros alcanzaron los \$306 miles de millones. Si consideramos el período que va desde julio de 2018 a junio de 2019, donde no se observan shocks significativos, los retiros sumaron solo \$125 miles de millones. Este simple ejercicio nos lleva a concluir que, durante los últimos 12 meses, se retiró del FCS el equivalente a más de 10 años normales del Seguro de Cesantía.

En tanto, en el caso de los fondos acumulados en las CIC, los aportes en los últimos doce meses fueron de \$1.082 millones de pesos, mientras que la rentabilidad redujo el patrimonio de los fondos en \$286 miles de millones. Al igual que lo ocurrido con el FCS, el fondo de las CIC nunca había tenido rentabilidad

negativa en un período de 12 meses. Por su parte, los retiros prácticamente igualaron a los aportes, ascendiendo a \$1.093 miles de millones. Esto representa poco más de un 60% de lo retirado en un año normal. Además, la comisión por parte de la AFC fue de un 0,37% del saldo del Fondo.

**FIGURA 12: EVOLUCIÓN DE APORTES Y RETIROS DE LOS FONDOS DE CESANTÍA (MILLONES DE PESOS)**



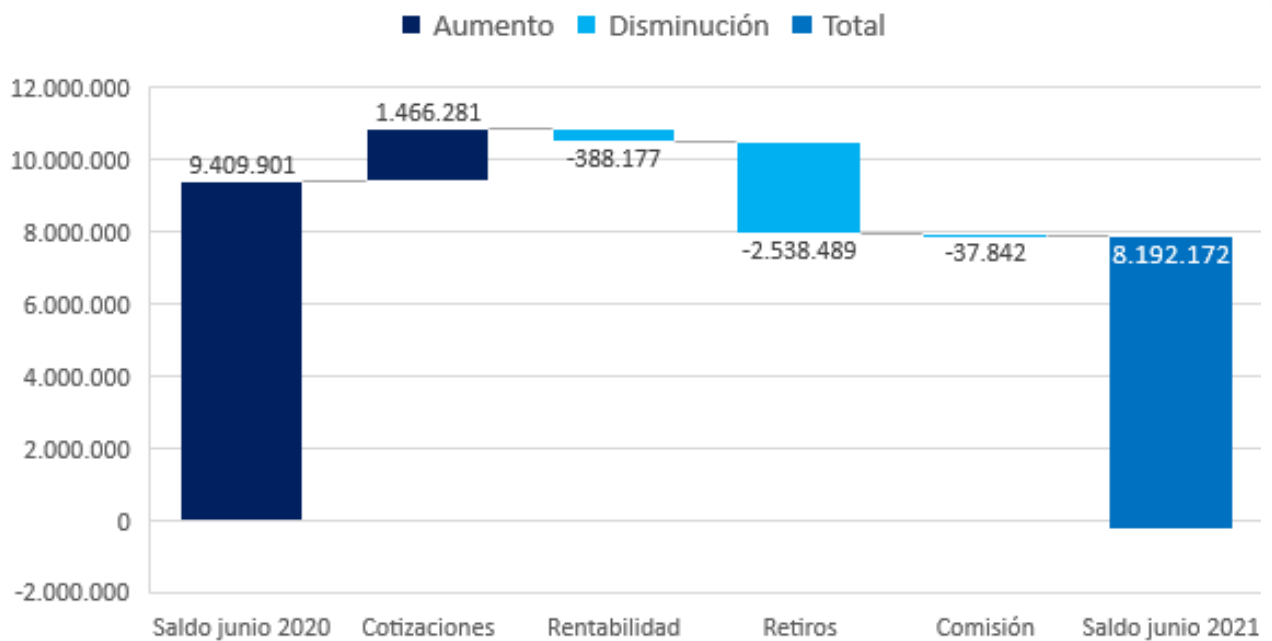
Fuente: AFC.

Notas: (1) Como aporte se consideran las cotizaciones. (2) En el gráfico no se muestran las rentabilidades ni el aporte fiscal. (3) Los saldos mensuales en las cuentas individuales se encuentran subestimados al no considerar las cotizaciones rezagadas.

Por último, la Figura 13 muestra el flujo de los fondos de cesantía durante los últimos doce meses. Se observa que los retiros fueron mayores a las cotizaciones

nes, lo que explica en parte importante el hecho que el saldo a junio de 2021 sea menor al saldo de junio 2020.

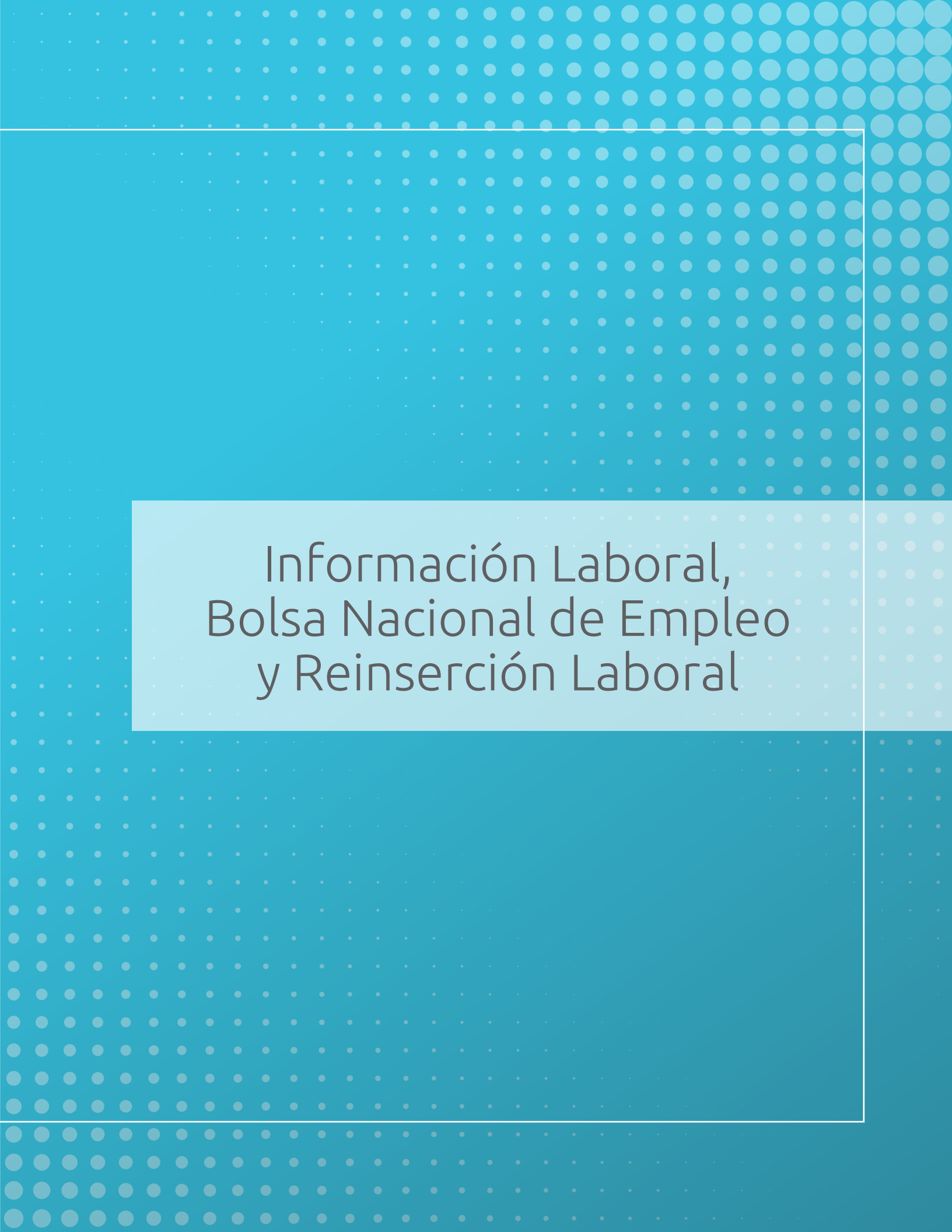
**FIGURA 13: FLUJOS DEL FONDO DE CESANTÍA (CIC+FCS) EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES (MILLONES DE PESOS)**



Fuente: AFC.







Información Laboral,  
Bolsa Nacional de Empleo  
y Reinserción Laboral



## 5. Información Laboral, Bolsa Nacional de Empleo y Reinserción Laboral

Esta sección analiza temas relacionados con el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo y la reinserción laboral. Se describen indicadores y se discuten algu-

nas propuestas derivadas de las reuniones que sostuvo la Comisión con actores relevantes del sistema de capacitación y reinserción laboral a nivel nacional.

### 5.1 Intermediación Laboral

Una de las grandes preocupaciones de la Comisión ha sido la necesidad de establecer un sistema integrado de intermediación laboral. La Comisión sostuvo diversas reuniones con actores de la intermediación laboral, con el propósito de conocer el funcionamiento y el objetivo del fortalecimiento del sistema de intermediación laboral. Por lo anterior, recibimos a los representantes del SENCE, quienes nos dieron a conocer las inicia-

tivas de mejora continua para la modernización del sistema de intermediación laboral, señalando la necesaria relación del Seguro con la capacitación, intermediación y prestación económica. Es imperioso, atendida la situación del mercado laboral producto de la pandemia del COVID, la necesidad de robustecer el funcionamiento del sistema integrado de intermediación laboral.

#### 5.1.1 Sistema de Información Laboral y las OMIL

##### OMIL

La importancia de la función que cumplen las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), como instancia institucional de intermediación laboral en el espacio local siempre ha sido una de las grandes preocupaciones de esta Comisión. Siempre es destacable los es-

fuerzos de parte del SENCE por fortalecerlas y otorgarles un rol preponderante en el proceso de intermediación laboral. Debemos señalar que, como lo indicaron los representantes del SENCE, en el país existen 315 OMIL que tienen convenio SENCE, es decir, el 91% de los municipios.

## Fortalecimiento de las OMIL

El SENCE presentó a esta Comisión el programa de mejora continua para la modernización del SENCE, el cual contempla el fortalecimiento de las OMIL. El programa tiene por objetivo promover el desarrollo de un sistema de intermediación colaborativo, a través de una gama de iniciativas incluidas en su Plan de Fortalecimiento, que ofrezca una oferta coordinada de servicios de calidad y que vaya en directa relación con las trayectorias laborales de las personas y los desafíos productivos de las empresas, de acuerdo con las necesidades de desarrollo territorial. Para esto, 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.

Las acciones que ejecuta a fin de facilitar el desarrollo de las actividades que permitan oferta y demanda de trabajo son:

- Desarrollar actividades transversales que aumenten las posibilidades de inserción laboral a partir de la difusión.
- Fortalecer el trabajo en red de las OMIL, entre ellas, y con el intermediador institucional BNE.
- Fortalecer la articulación territorial.

## Las modificaciones al Programa FOMIL, Recategorización de las OMIL

Las principales prestaciones a las que pueden acceder las personas y empresas son:

- En relación con la orientación laboral de las personas: orientación laboral, tanto básica como avanzada, taller de apresto laboral y educacional, y evaluación funcional.
- En relación con la colocación de las personas: postulación a ofertas de trabajo y colocación.
- En relación con las empresas: contacto con empresas, análisis de puesto de trabajo, ofertas laborales, encuentro con empresas, derivación a ejecutivo empresa SENCE, y seguimiento (colocación).

Además, se fomentan las actividades transversales como las de difusión, intermediación institucional de la BNE y articulación territorial.

## Incentivos a la colocación y mejor atención de usuarios:

- Asegurar financiamiento del 100% de los costos básicos de la OMIL.
- Potenciar las redes territoriales de empleo.

- Propender al aumento de las colocaciones.
- Focalizar en el público objetivo.
- Propender a la calidad de la atención.
- Desarrollo e implementación del Módulo de Gestión para el uso exclusivo de OMIL, que otorgue garantías reales al cesante. En tanto, el SENCE debiera implementar un programa de capacitación a sus asistentes para que den respuestas eficientes y mayor capacidad de respuesta.
- Fortalecer este Módulo de Gestión con el intermediario laboral en la OMIL que tenga capacidad de resolución inmediata y resuelva la vacante, con ferias laborales.
- Que intermediarios laborales acompañen siempre al trabajador desocupado, lo capacite y lo oriente para su ocupación futura.

## 5.2 Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

La Comisión se reunió con los representantes de la BNE para conocer el estado de su funcionamiento, principalmente en el Proceso de Certificación de Búsqueda Efectiva de Empleo (B.E.E) y respecto de cuáles son los procedimientos utilizados por la BNE en la certificación efectiva de empleo de forma mensual a las personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, que previamente ha informado AFC. En este proceso, se entrega un formulario a los beneficiarios y el principal reclamo de estos se debe a la falta de información de las condiciones a cumplir por el Fondo. En el proceso de certificación B.E.E se señalan cinco pasos, que nos parece importante compartir:

1. El beneficiario firma la solicitud, donde declara haber optado por el financiamiento FCS.
2. AFC informa, a través de un fichero diario, a la BNE de las personas que han optado por el Fondo de Cesantía Solidario.<sup>5</sup>
3. La BNE, a través de un proceso automático, preinscribe en sus sistemas a aquellos beneficiarios que no se encuentren inscritos.
4. El siguiente día hábil después del 15 y 30 ó 31 de cada mes, se ejecuta el proceso de validación de B.E.E para aquellos beneficiarios que han sido informados por AFC.
5. Al finalizar el proceso de validación de B.E.E, la BNE aloja en un repositorio ya definido previamente, la relación de beneficiarios validados. Dentro de este fichero, se indica el tipo de resul-

<sup>5</sup> Se debe precisar que el requisito de buscar trabajo en la BNE para poder acceder al FCS se eliminó temporalmente con la Ley 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos del seguro.

tado de esta validación; siendo A aprobado y RX el tipo de rechazo.

Es importante señalar que, en el 2020, hubo un promedio de 939.139 personas desocupadas y BNE se certificó a 485.482 beneficiarios del FCS lo cual representa:

- Un 51,7% del total de la población cesante del país.
- Un aumento del 109% de los certificados en relación al año 2019.
- Un 15,7% del total de usuarios inscritos en el portal BNE.

### 5.3 Capacitación y Apresto Laboral

Los programas de apresto laboral, que se ejecutaron el 2020 fueron los siguientes:

- **Aprestos básicos:** talleres entregados por las OMIL, se impartieron en 290 comunas que cuentan con el convenio del Programa Fortalecimiento OMIL de SENCE. El presupuesto disponible fue de \$345.883.000.
- **Aprestos complementarios:** son cursos entregados por organismos técnicos de capacitación, OTEC, cuentan con un plan formativo elaborado por SENCE, que contiene materias relativas al entrenamiento para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva. El 2020, estos cursos se impartieron en 4 regiones del país, con una cobertura estimada de 1.680 cupos. SENCE paga \$21.000 en promedio por alumno. El presupuesto disponible es de \$ 80.000.000.

Se resalta la puesta en marcha y ejecución del Programa de Aprestos Comple-

mentarios bajo la modalidad e-learning durante los meses de julio a noviembre de 2020 y que trajo los siguientes resultados:

- Participantes decidieron y organizaron su tiempo para realizar el curso, lo cual les permitió plena autonomía.
- Les permitió a los beneficiarios conocer nuevas alternativas de aprendizaje.
- Considerando el contexto de la pandemia, la capacitación e-learning permitió evitar desplazamientos y la implementación de los cursos.
- Los participantes no incurrieron en costos adicionales (movilización).
- Los cursos e-learning permitieron la incorporación de personas de diversas comunas a nivel regional, lo que permitió un mayor alcance.

Concordamos con las importantes mejoras en la BNE en:

- Permitir al postulante que adjunte su CV y otros documentos.
- Permitir que los empleadores registrados vean perfiles de postulantes registrados.
- Permitir al empleador poner su logo y una breve presentación de la empresa.
- Facilitar la comunicación directa del empleador con los candidatos y postulantes. Envío de emails.
- Dar celeridad al proceso de autorización de ofertas.
- Ampliar el campo de texto libre en las ofertas de empleo.
- Permitir la publicación de ofertas de carácter confidencial.

Proponemos las siguientes mejoras al sistema de información laboral, Bolsa Nacional de Empleo y reinserción laboral:

- Generar mayor difusión: desarrollar una campaña especial post pandemia, debido a que muchas personas no saben cómo utilizar el sistema de información laboral, Bolsa Nacional de Empleo y reinserción laboral.

- Realizar un encuentro con las OMIL, con el objetivo de conocer las realidades directas, de profesionalizarlas y dotarlas de mayores herramientas para realizar planificaciones anuales y lograr homogeneizarlas. Además de agregar que tienen varios problemas, como por ejemplo, la doble dependencia.
- Resolver esta relación entre SENCE, municipio, OMIL, OTEC, OTIC donde se observan muchas trabas administrativas que hacen lentos los procesos con el fin de organizar de mejor forma el trabajo, tratando de eliminar muchas barreras administrativas que existen en la implementación SENCE, OTEC, OTIC que son las que finalmente llevan a cabo los cursos. En la actualidad, hay cursos que no se han podido realizar desde el 2019 producto de la pandemia; por lo tanto, urge implementar un protocolo sanitario que sea coherente con los cursos a implementar.
- Implementar una encuesta nacional respecto del sistema completo, pero no solo a los usuarios, sino que también a toda la ciudadanía.
- Las capacitaciones a las y los trabajadores debiesen mejorar la producción de la empresa, pero también mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores; por ejemplo, sus remuneraciones.





# Aspectos Operacionales



## 6. Aspectos Operacionales

La crisis económica gatillada por la pandemia del COVID y la respuesta de la Autoridad con las leyes 21.269, 21.227, 21.247 y 21.263, la cuales incrementaron la cobertura y beneficios del Seguro y flexibilizaron los requisitos de acceso a prestaciones, se tradujo en un incremento significativo en la demanda por los distintos servicios prestados por AFC. A pesar de lo inesperado de este shock, la Comisión evalúa positivamente la respuesta de AFC en términos de atención de clientes en sucursales y a través canales digitales. Esta evaluación se basa en la conversación que sostuvo la Comisión con Daniel Manoli (Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile) en la sesión realizada el 23 de julio del presente año y en los resultados de la Encuesta de Satisfacción de Clientes de AFC, cuyos principales resultados fueron informados a la Comisión por parte de AFC. A continuación, se describen algunos de los resultados a destacar por la Comisión.

La satisfacción general con el servicio recibido en la sucursal de AFC resultó en un 91% de respuestas positivas y solo un 4% de respuestas negativas. La percepción positiva es levemente mayor en la Región Metropolitana que en regiones, así como entre los grupos socioeconó-

mico más vulnerables. Por su parte, se observa un 81% de percepción positiva respecto del servicio de atención en el contact center y sólo un 8% de respuestas negativas. Uno de los factores a destacar es la percepción positiva de la actitud de atención del ejecutivo, la cual alcanzó un 89%. Además, se observa que, en promedio, el motivo por el cual los clientes llamaron al contact center fue aclarado en un 85% de las veces y la solución fue entregada en línea en un 80% de las veces. Respecto del funcionamiento de la página web, el porcentaje de respuestas positivas alcanzó un 78%, destacando la positiva percepción sobre el funcionamiento de la página web y la información contenida. También se destaca a Facebook como la red social utilizada con más frecuencia por los clientes AFC.

En general, la Comisión concluye que la respuesta de AFC al mayor requerimiento de servicios por parte de sus clientes durante la crisis sanitaria fue muy satisfactoria. Además, la Comisión proyecta que muchas de las innovaciones realizadas durante el último año impactarán positivamente el servicio en el futuro.



# Conclusiones



## 7. Conclusiones

Con motivo de la pandemia que ha afectado al mundo y a Chile en particular, el Gobierno, el 18 de marzo del año 2020, decretó estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en todo el territorio nacional y se inició un período excepcional –que se mantuvo hasta el 30 de septiembre del año en curso (decreto 1492 de 24 de agosto 2021)– en la vida nacional que, en el caso del Seguro de Cesantía, ha significado la dictación de 5 leyes que han modificado en forma transitoria 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 esta condición, asegurando la mantención de los contratos de trabajo suspendidos en su vigencia o con disminución de la jornada laboral, 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 y flexibilizando los requisitos para acceder a estos beneficios.

Esta situación de emergencia, puso a prueba, en primer término a la AFC, la que repentinamente se vió enfrentada a una nueva e inédita situación, que le significó modificar sustancialmente su forma de trabajo, desde el momento de la dictación de la Ley 21.227 de Protección al Empleo, el 6 de abril del año 2020 y

las leyes sucesivas, que han marcado el rumbo del sistema durante todo este período.

Cabe reconocer que esta nueva situación ha sido resuelta en forma muy exitosa por la AFC, adaptando sus formas de trabajo, realizando prácticamente la totalidad de sus operaciones en forma remota. Ello ha significado instruir a todos sus usuarios para operar mayoritariamente en forma remota y proceder a la recepción de los antecedentes de cada uno y a proceder a los pagos de los giros de esta misma forma.

Un segundo punto que llama muy favorablemente la atención, se refiere al hecho de haber mantenido desde el inicio el acceso a los fondos acumulados en las CIC y en el FCS, exclusivamente destinados a enfrentar situaciones relacionadas directamente con la cesantía de sus partícipes, sin que en ningún momento se hayan distraído fondos con otros propósitos que no fuesen los que el legislador tuvo presente al momento de crearse este beneficio. Esto permitió hacer un uso excepcional y transitorio de sus fondos en el momento más álgido de la pandemia del Covid 19, cuando más personas lo necesitaban.

Un tercer punto que se debe enfatizar, dice relación con el uso de los fondos acumulados en las CIC y fundamentalmente, en el FCS. Las leyes que se han dictado, han modificado de manera transitoria el funcionamiento del Seguro de Cesantía, incorporando cambios que han flexibilizado el acceso al Seguro de muchos trabajadores y trabajadoras, incluso para aquellos que no están cesantes. Por ello, se ha incrementado de forma significativa el número de solicitudes de prestaciones del Seguro, así como el acceso a los fondos de las CIC y FCS.

En primer término, apreciamos que han disminuido los rechazos a las solicitudes de un promedio del 12% en el año 2019, a niveles menores al 5% actualmente, probablemente por las flexibilidades incorporadas al acceso del Seguro.

Asimismo, hasta el año 2019 el 76% de las solicitudes por parte de trabajadores con contrato indefinido fue con uso exclusivo de la cuenta individual y tratándose de los trabajadores con contrato a plazo fijo, este porcentaje llegaba a un 92%. Por lo tanto, la mayoría de las solicitudes aceptadas no utilizaban el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Sin embargo, ello cambió de manera muy importante con la dictación de la Ley 21.227 y sus leyes relacionadas, ya que se agregó la modalidad de suspensión de

la relación laboral por acto de autoridad o pacto entre trabajadores y empleadores, lo cual permitió, en caso de cumplir los requisitos, el acceso automático al FCS, en circunstancias que anteriormente el trabajador debía solicitarlo en forma explícita. La Ley 21.263 en particular, introdujo el cambio descrito en dos aspectos esenciales: se flexibilizaron los requisitos de acceso al Seguro y fundamentalmente, se otorgó acceso al FCS a todos los beneficiarios que cumplen con los requisitos definidos en la ley, en forma automática, dejando de ser requisito que fuese expresamente solicitado por el trabajador.

Ello significó que la totalidad de los trabajadores que solicitaron el Seguro durante todo este año 2021 y gran parte del año 2020, han hecho uso del FCS, lo que ha significado que los fondos acumulados han mostrado una caída del 15,6% en su patrimonio, principalmente como consecuencia de los retiros del FCS. Los retiros en el FCS en los últimos 12 meses fueron de \$1.445 miles de millones, un monto inédito en la historia de este Fondo, representando una caída de un 36% desde junio de 2020. Esto es algo que nos llama fuertemente nuestra atención y constituye un llamado de alerta.

Tan pronto termine este período de emergencia <sup>6</sup> que se ha vivido como consecuencia de la pandemia que ha afec-

<sup>6</sup> Según el DS 1492, la vigencia de las leyes 21.227 y 21.263 es hasta el 6 de octubre.



tado el país, la Ley 19.728 se volverá a aplicar íntegramente, ya sin las modificaciones introducidas por las leyes especiales dictadas para enfrentar la pandemia.

Ya hemos llamado la atención con la fuerte disminución que ha tenido el FCS, como consecuencia de la flexibilización de los requisitos para su empleo y fundamentalmente, porque se ha accedido a él en forma prácticamente automática, no siendo necesario que lo solicite el trabajador.

Al volver a su régimen normal, todo aconseja que se observe detenidamente el funcionamiento del mercado laboral, por una parte y por otra, se analicen los efectos que esta normalización traerá

sobre los fondos de la CIC y especialmente, del FCS. Después de un plazo prudencial de uno o dos años, recién se podrá tener un diagnóstico claro sobre la evolución de los fondos acumulados. Veremos si se retoma la tendencia anterior a la pandemia, donde los Fondos crecían año a año en forma importante o bien, si esta tendencia se ha roto por alguna circunstancia que hoy no nos es posible apreciar con la frialdad necesaria.

Recién ahí podremos formular nuevas recomendaciones que apunten a mejorar este Seguro, que hasta el momento ha cumplido en gran medida con los objetivos que se tuvieron en cuenta al momento de su creación.

# COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

INFORME 2020 - 2021