



COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

- Informe 2021-2022

Contenido

01

Resumen Ejecutivo **2**

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía **3**

1.1 Descripción del Seguro de Cesantía 5

02

El Seguro de Cesantía en Cifras **8**

03

Usos de los Fondos del Seguro de Cesantía **12**

3.1 Número de Cotizantes por Tipo de Contrato 14

3.2 Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía 16

3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía 22

04

Intermediación Laboral, Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y Capacitación Laboral **25**

4.1 Intermediación Laboral 26

4.2 Bolsa Nacional de Empleo (BNE) 28

4.3 Capacitación y Apresto Laboral 29

05

Aspectos Operacionales **30**

5.1 Satisfacción de los usuarios y digitalización de servicios 30

5.2 Modificación a la política de inversiones 32

06

Conclusiones **33**

Anexo **36**

Resumen Ejecutivo

El objetivo central del Seguro de Cesantía es proteger los ingresos de los trabajadores en períodos de cesantía, así como también apoyar sus esfuerzos en la búsqueda de empleo y reinserción laboral. Este mecanismo de protección social incluye tanto prestaciones monetarias como programas de capacitación para los trabajadores que experimentan períodos de desempleo más prolongados y hagan uso de giros del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). El presente informe analiza el funcionamiento del Seguro de Cesantía en los aspectos señalados para el período comprendido entre los meses de julio de 2021 y junio de 2022.

Los tiempos de la pandemia del COVID generaron un período excepcional no solo en la vida nacional, sino también para el funcionamiento del Seguro de Cesantía. El Gobierno, hace ya más de dos años (18 de marzo de 2020), decretó estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en todo el territorio nacional. Desde entonces, se dictaron cinco leyes que modificaron 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 reconoció que la AFC fue exitosa ante la mayor demanda de procedimientos y solicitudes gatilladas por las leyes de protección al empleo, 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 gran mayoría de los trabajadores que solicitaron el Seguro durante el 2021 y gran parte del 2020, hicieron uso del Fondo de Cesantía Solidario. Esto significó una caída del 20% en el patrimonio de los fondos acumulados entre el peak histórico de mayo de 2020 y el fin del estado de catástrofe (octubre 2021), principalmente como consecuencia de los retiros del Fondo de Cesantía Solidario. De hecho, en ese período el FCS cayó en US\$1.780 millones, lo que representa un 48% del mismo. Con estos antecedentes, se pueden extraer dos lecciones importantes ya transcurrido un año del último informe de la Comisión, cuestión de la que se ocupará esta cuenta, una vez presentado los antecedentes de funcionamiento del Seguro en sus dos componentes principales.

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 FCS aconseja establecer un plazo prudencial 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. Por mientras, en estos últimos meses, entre octubre 2021 y junio 2022, el FCS se ha recuperado un 20%.

Por último, la Comisión también analizó el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo y del sistema de información y reinserción laboral.

Conforme a las evaluaciones y análisis efectuados, en este informe se entregan las siguientes propuestas: (i) generar mayor difusión con campañas específicas sobre el uso del FCS, por los trabajadores y trabajadoras con derecho a ello, (ii) potenciar a las OMIL apuntando a una mayor profesionalización de éstas y dotación de herramientas para realizar planificaciones anuales; (iii) promover mayor coordinación, para un adecuado cumplimiento de las normas sobre empleabilidad que contempla la ley del Seguro, entre SENCE, OMIL, OTEC, OTIC; (iv) 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 remuneracionales; y (v) para aumentar la rentabilidad de los Fondos manteniendo un riesgo controlado, se debiera flexibilizar el uso de este tipo de activos para ambas cuentas, además de permitir la inversión en activos high yield. Adicionalmente, se debiera considerar la posibilidad de uniformar las carteras de inversión de ambos fondos (CIC y FCS), puesto que actualmente no se justifica contar con una cartera de referencia específica para cada fondo.

01

del Seguro de Cesantía



La Comisión es una entidad creada y 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 (MINTRAB). La función de la Comisión es conocer los criterios y procedimientos empleados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) para gestionar 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 (SP); (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 AFC. Además, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la administradora de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), 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 anual y sus consideraciones están disponibles para los responsables del diseño de políticas públicas, los legisladores y las autoridades encargadas del control de Seguro.

La Comisión de Usuarios está compuesta por tres representantes de los trabajadores, tres representantes de los empleadores y un académico, que la preside.

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 Irrarázaval Lazcano. La Comisión actualmente es presidida por el académico Hugo Cifuentes Lillo. Adicionalmente, según decisión de la misma Comisión, ejerce como Vicepresidente don José Manuel Díaz Zavala y Secretario don Pablo Bobic Concha.

Durante el período comprendido entre julio de 2021 y junio de 2022, la Comisión sostuvo doce sesiones ordinarias y doce extraordinarias. En las reuniones de la Comisión del periodo que se informa, se discutieron temas relacionados con el funcionamiento del Seguro en sus aspectos de población cubierta, beneficios otorgados, financiamiento y administración, asimismo, se consideró el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), los aprestos laborales y capacitación de trabajadores cesantes cubiertos por el Seguro. Específicamente, se examinaron estadísticas 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 la normativa base del Seguro, como de la especial dictada en el periodo en que se establece unas excepcionales protecciones al empleo, como consecuencia de los efectos de la crisis gatillada por la pandemia del COVID, el número de giros y montos pagados, entre otras cifras. Adicionalmente, se analizó el monto acumulado y la sustentabilidad de los Fondos de Cesantía en este periodo de transición laboral en relación con el impacto que presentaron los años anteriores por la pandemia del COVID. También se evaluó el funcionamiento de la BNE y de los programas de apresto laboral. A la vez, la AFC dio a conocer a la Comisión los principales resultados de la Encuesta de Satisfacción de Clientes. Por último, se efectuaron consideraciones sobre los efectos de la inflación y situación de empleabilidad, en el último período.

Para el análisis de los temas señalados, la Comisión se reunió con representantes de instituciones relacionadas al Seguro y con académicos expertos en de mercado laboral, como de seguridad social, de lo cual se da cuenta en el Anexo, que relaciona cada sesión efectuada con tema abordado e invitado/a (s).

● 1.1 Descripción del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de seguridad social, nacido al alero de la Ley 19.728, publicada en mayo de 2001. El objetivo de este Seguro social es proteger a los trabajadores durante los períodos de cesantía, es decir, cuando pierden un empleo y que para acceder a prestaciones solidarias deben buscar una nueva ocupación laboral. Actualmente, los fondos acumulados en el sistema son administrados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía II S.A (AFC). A partir del 2 de octubre de 2002, el Seguro es obligatorio para todos los trabajadores que inician o reinician su vida laboral, mayores de edad regidos bajo modalidades de contratos indefinidos, a plazo fijo y por obra o servicio determinado, incluidos a contar de septiembre de 2020, los trabajadores de casa particular (TCP). El sistema excluye a los trabajadores del sector público, funcionarios de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad, 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.

La pandemia del COVID impulsó la aprobación de leyes que incrementaron la cobertura del Seguro y flexibilizaron el acceso a éste. Como se mencionó anteriormente, se extendió la cobertura para los trabajadores y trabajadoras de casa particular (TCP). Por su parte, y como se dio cuenta en informes anuales precedentes, por las Leyes 21.227 de Protección al Empleo (LPE), 21.247 de Crianza Protegida y 21.263 de Acceso Flexible, se dio atención a diversas situaciones de falta de empleo o peligro de término de los contratos de trabajo en el periodo al parecer, el más difícil de la pandemia, conforme los datos actuales.

El Seguro de Cesantía involucra dos Fondos. Primero, el de 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 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, hasta ahora, 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 (con contrato indefinido) y sus empleadores. Para solicitar prestaciones del Seguro de Cesantía con cargo a las CIC, el trabajador debe estar cesante, lo cual debe ser acreditado mediante alguno de los documentos de término de la relación laboral indicados por el Código del Trabajo. 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, o por obra, trabajo o servicio determinado. Las cotizaciones pueden ser continuas o discontinuas bajo ambas modalidades de contratación.

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 en dicha cuenta lo permita. Para el cálculo del giro, se considera la remuneración promedio de los últimos 12 meses para contratos indefinidos y de los últimos 6 meses para contratos temporales, considerando 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.

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 BNE al día siguiente de haber solicitado el beneficio⁸.

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 giros adicionales, siempre y cuando la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 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 2022.

Tabla 2: Giros con cargo al FCS, contrato indefinido

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	70%	\$218.390	\$727.967
Segundo	55%	\$171.593	\$571.976
Tercero	45%	\$140.393	\$467.978
Cuarto	40%	\$124.795	\$415.982
Quinto	35%	\$109.196	\$363.984
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$93.595	\$311.986

Nota: Valores vigentes al 18/3/2022 (Resolución Exenta N°17, Superintendencia de Pensiones).

Tabla 3: Giros con cargo al FCS, contrato plazo fijo o por obra⁹

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	50%	\$155.992	\$519.978
Segundo	40%	\$124.795	\$415.982
Tercero	35%	\$109.196	\$363.984
Cuarto y Quinto (adicionales)	30%	\$93.595	\$311.986

Nota: Valores vigentes al 18/3/2022 (Resolución Exenta N°17, Superintendencia de Pensiones).

⁸ Este último requisito de acceso al FCS fue eliminado transitoriamente durante la vigencia de la Ley 21.263 de Acceso Flexible.

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.¹⁰ Adicionalmente, el FCS recibe un aporte anual – ingresado a la AFC en doce mensualidades-, 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 6.¹¹

Tabla 4: Financiamiento del Seguro de Cesantía

APORTE	TIPO DE CONTRATO			TIPO DE FONDO
	INDEFINIDO	A PLAZO FIJO, POR OBRA O POR SERVICIO	TRABAJADOR DE CASA PARTICULAR	
Trabajador	0,6%	0%	0%	CIC
Empleador	1,6%	2,8%	2,2%	
		0,8%	0,2%	0,8%
Total	3%	3%	3%	

9 Conviene recordar que La Ley 21.263 de Acceso Flexible igualó el número de pagos a recibir entre trabajadores con contrato indefinido y aquellos con contratos temporales, quedando en 5 giros en ambos casos, siempre que los pagos estén dentro de la vigencia de la ley. Además, se igualaron los montos de la prestación en relación al Seguro y no se hizo diferencia entre los trabajadores según contrato. Los giros partían con una tasa de reemplazo equivalente al 70% del promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses y se mantenían entre el segundo y el quinto pago en 55%, siempre y cuando estos se realizaran durante el período de la vigencia de la ley. De no haber saldo en la Cuenta Individual de Cesantía, los pagos se financiaron automáticamente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (ver Tabla 5 en Informe 2020 - 2021).

10 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.

11 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.

02

El Seguro de Cesantía en Cifras



El total de afiliados al Seguro de Cesantía alcanzó los 11.098.892 de trabajadores en junio de 2022.¹² Adicionalmente, cabe señalar que la cantidad de afiliados ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de los últimos años, incrementándose en un 18% entre diciembre de 2017 y abril del presente año.

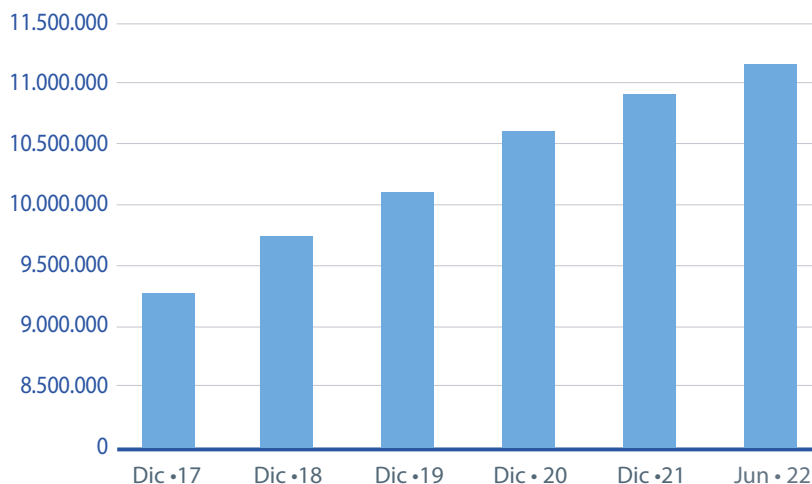
Conviene precisar que la afiliación es obligatoria y automática para todas las personas afectas al seguro, que inician o reinician actividades como trabajadores dependientes, a contar de octubre de 2002. Tal condición se mantiene durante toda la vida laboral y sólo se pierde al pensionarse por invalidez total y vejez, a excepción de los trabajadores de casa particular.¹³

¹² Último dato disponible al momento de elaboración del informe.

¹³ El Libro I, Título I, Literal B, numeral 5 del Compendio de Normas del Seguro de Cesantía establece: "La afiliación al Seguro se entiende permanente hasta que el trabajador se pensione por cualquier causa. En el caso de los pensionados por invalidez parcial transitoria o definitiva, continuarán incorporados al Seguro de Cesantía, al igual que los trabajadores de casa particular pensionados que continúen trabajando."

Por su parte, los afiliados cotizantes corresponden a los trabajadores afiliados por los cuales se pagó una cotización por remuneraciones devengadas en el mes anterior al informado, por al menos uno de los empleadores que éste mantenga en la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. El número de cotizantes al Seguro de Cesantía alcanzó un total de 5.079.069 en junio de este año, lo cual representa un incremento del 9,5% respecto a la cifra reportada en diciembre de 2017. En cuanto a la composición de los cotizantes según género, se observa que esta ha sido relativamente estable durante los últimos cinco años, manteniéndose en torno a un 60% para los hombres y alrededor del 40% para las mujeres. Específicamente, en marzo de 2022, se registró un 58,8% de cotizantes hombres y un 41,2% de cotizantes mujeres.

Figura 1: Evolución de los afiliados al Seguro de Cesantía



Fuente: AFC.

Tabla 5: Descomposición de los cotizantes según género

GÉNERO	DIC-17	DIC-18	DIC-19	DIC-20	DIC-21	MAR-22
Hombres	60%	60%	61%	59%	59%	59%
Mujeres	40%	40%	39%	41%	41%	41%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: AFC.

Nota: La cifra del 2022 corresponde al mes de marzo, mientras que las cifras del período anterior al 2021 se presentan para el mes de diciembre.

Conviene tener presente que el número de afiliados al sistema general de pensiones por capitalización individual, alcanzó al 30 de junio de 2022, a 11.526.708 personas, en tanto que el número de cotizantes a la misma fecha, alcanzó los 5.875.184.

Los datos referidos a afiliados y cotizantes de pensiones son diferentes a los del Seguro de Cesantía, en tanto a este último no se encuentran incorporados determinadas categorías de trabajadores.¹⁴

Al igual que la composición de los cotizantes según género, la participación de las diferentes modalidades contractuales también ha permanecido relativamente estable durante

¹⁴ Conforme el Art. 2, inciso tercero de la ley 19.728, el seguro no aplica para trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. Todos los mencionados en tanto su contrato de trabajo se sujete a las normas del Código del Trabajo.

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 2022, un 72,4% de los cotizantes reportó trabajar bajo un contrato indefinido, mientras que el 25,2% 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 actualmente un 2,4% del total de cotizantes, y de ellos, el 91% son mujeres.

Tabla 6: Descomposición de los cotizantes según modalidad contractual

TIPO DE CONTRATO	DIC-17	DIC-18	DIC-19	DIC-20	DIC-21	MAR-22
Indefinidos	71%	71%	71%	71%	71%	72%
Plazo Fijo	29%	29%	29%	26%	26%	25%
Trabajador de casa particular	0%	0%	0%	2%	3%	2%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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, en línea con el envejecimiento de la población en Chile. Desde 2017, todos los tramos etarios menores a 30 años han disminuido como proporción del total, mientras los mayores de 30 años han aumentado.

Tabla 7: Descomposición de los cotizantes según grupo etario

GRUPO ETARIO	DIC-17	DIC-18	DIC-19	DIC-20	DIC-21	MAR-22
Menores de 20 años	1,2%	1,2%	0,6%	1,0%	1,0%	0,7%
Entre 20 y 25	9,7%	9,2%	8,2%	7,8%	8,1%	7,4%
Entre 25 y 29	15,8%	15,8%	15,7%	14,3%	14,0%	14,0%
Entre 30 y 39	28,5%	29,3%	30,4%	30,1%	29,7%	30,1%
Entre 40 y 49	22,8%	22,5%	22,7%	23,0%	22,9%	23,2%
Entre 50 y 59	17,4%	17,3%	17,4%	18,1%	18,1%	18,3%
60 años y más	4,5%	4,7%	5,0%	5,7%	6,2%	6,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: AFC.

Adicionalmente, podemos observar en la Tabla 8 un alza en la participación de los trabajadores con niveles de renta imponible más altas¹⁵. De hecho, todos los tramos de renta sobre \$400.000 han aumentado su participación los últimos años, mientras que

los cotizantes con remuneraciones menores a \$400.000 pasaron de un 32% a menos de un 19%. Adicionalmente, solo un 3% de los cotizantes tiene renta mayor al tope imponible del Seguro de cesantía (actualmente 122,6 UF).

Tabla 8: Descomposición de los cotizantes según renta imponible

RANGOS DE RENTA IMPONIBLE (MILES DE PESOS)	DIC-17	DIC-18	DIC-19	DIC-20	DIC-21	MAR-22
Hasta 100	3,0%	2,9%	2,7%	2,7%	2,2%	2,4%
+100 -200	4,9%	4,6%	4,2%	3,9%	3,4%	3,4%
+200 -300	8,5%	7,9%	4,3%	4,2%	3,7%	3,8%
+300 -400	15,9%	14,3%	15,9%	10,6%	9,4%	9,1%
+400 -500	11,5%	11,8%	11,5%	15,4%	13,9%	14,6%
+500 -600	9,5%	9,5%	9,6%	9,7%	9,2%	9,9%
+600 -700	7,7%	7,9%	8,2%	8,1%	8,2%	8,3%
+700 -800	6,0%	6,1%	6,4%	6,5%	6,8%	7,0%
+800 -900	4,9%	5,0%	5,2%	5,3%	5,7%	5,8%
+900 -1000	4,0%	4,1%	4,4%	4,4%	4,7%	4,6%
+1000 -1100	3,2%	3,3%	3,6%	3,7%	4,0%	3,9%
+1100 -1200	2,6%	2,7%	2,8%	3,0%	3,4%	3,2%
+1200 -1300	2,2%	2,2%	2,4%	2,5%	2,8%	2,7%
+1300 -1400	1,7%	1,9%	2,0%	2,1%	2,3%	2,2%
+1400 -1500	1,4%	1,5%	1,7%	1,8%	2,0%	1,8%
+1500 -1600	1,3%	1,4%	1,4%	1,6%	1,8%	1,7%
+1600 -1700	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%	1,5%	1,5%
+1700 -1800	0,9%	1,0%	1,1%	1,1%	1,3%	1,2%
Más de 1800	9,8%	10,6%	11,5%	12,1%	13,8%	12,9%
Total informado	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: AFC.

¹⁵ La tabla 8 incluye a trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

03

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 9: 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 término de contrato (según Código del Trabajo) ¹⁶	Art. 159 (todas) Art. 160 Art. 161 Art. 163 bis Art. 171	Art. 159 (todas) Art. 160 Art. 161 Art. 163 bis Art. 171

FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO (FCS)		
	Indefinidos	A plazo fijo
Nº Cotizaciones	- Haber efectuado 12 cotizaciones en los últimos 24 meses (no requiere de continuidad) - Haber efectuado las últimas 3 cotizaciones continuas y con un mismo empleador	
Causales de término de contrato (según Código del Trabajo) ¹⁷	Art. 159: 4, 5 y 6 Art. 161 Art. 163 bis	

¹⁶ Art. 159: 1.- Mutuo acuerdo de las partes; 2.- renuncia; 3.- muerte del trabajador; 4.- vencimiento del plazo; 5.- conclusión del trabajo o servicio; y, caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160: 1.- falta de probidad, conductas de acoso laboral; vías de hecho; injurias; conducta inmoral; acoso laboral; 2.- negociaciones incompatibles; 3.- faltar a trabajar; 4.- abandono del trabajo; 5.- actos, omisiones o imprudencias temerarias; 6.- perjuicio material intencional a bienes de la empresa; y, 7.- incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Art. 161: necesidades de la empresa y desahucio.

Art. 163 bis: término del contrato por procedimiento concursal

Art. 171: despido indirecto.

¹⁷ Art. 159: 4.- vencimiento del plazo; 5.- conclusión del trabajo o servicio; y, 6.- caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 161: necesidades de la empresa y desahucio.

Art.163 bis: término del contrato por procedimiento concursal

Como ya se señaló en la sección 2 precedente y en particular en el informe anual 2020 - 2021, durante la pandemia del COVID, se dictaron leyes de Protección al Empleo (LPE) y otras asociadas o complementarias, que apuntaron a proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, por la vía de permitirles el acceso a las prestaciones del Seguro en situaciones tales como:

- + 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.

Dicha normativa, fue posible establecerla considerando los recursos acumulados en los Fondos del Seguro lo que impone un reto de aprendizaje y cuidado de dichos recursos, sin perjuicio de las mejoras posibles que en algunos de los ámbitos de actuación del Seguro se pueden considerar como se presenta en las conclusiones de este informe.

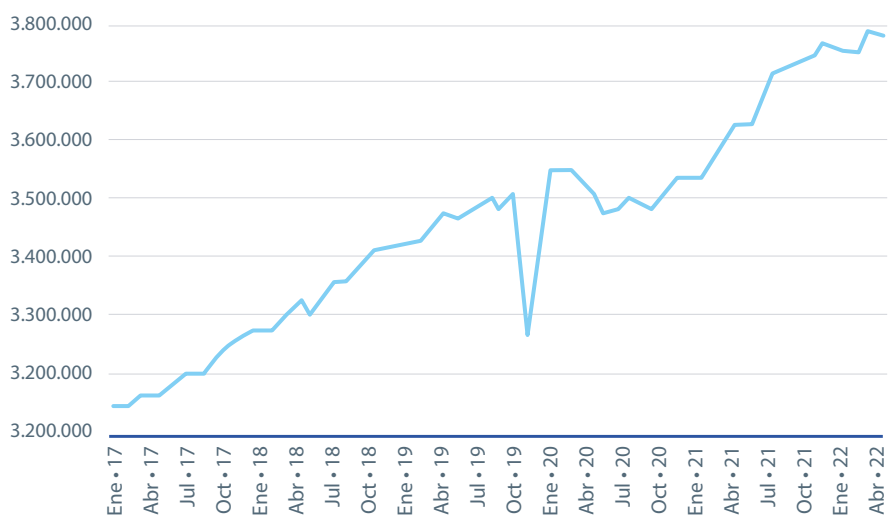
Analizaremos ahora la evolución de los usos de los Fondos de Cesantía, enfatizando cuando sea posible, el impacto de la serie de leyes de protección al empleo aprobadas en respuesta a la crisis sanitaria.

● 3.1 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 abril de 2022 eran 3.780.250, cifra que venía creciendo de manera relativamente estable desde la creación del Seguro. No obstante, se observan dos caídas significativas durante los últimos tres 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 nivel 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 que el estallido social de 2019, 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 comparado con febrero de 2020. Luego se recuperó rápidamente hasta fines de 2021, en que se ralentizó el alza de los cotizantes.

Figura 2: Número de cotizantes del Seguro de Cesantía, contrato indefinido

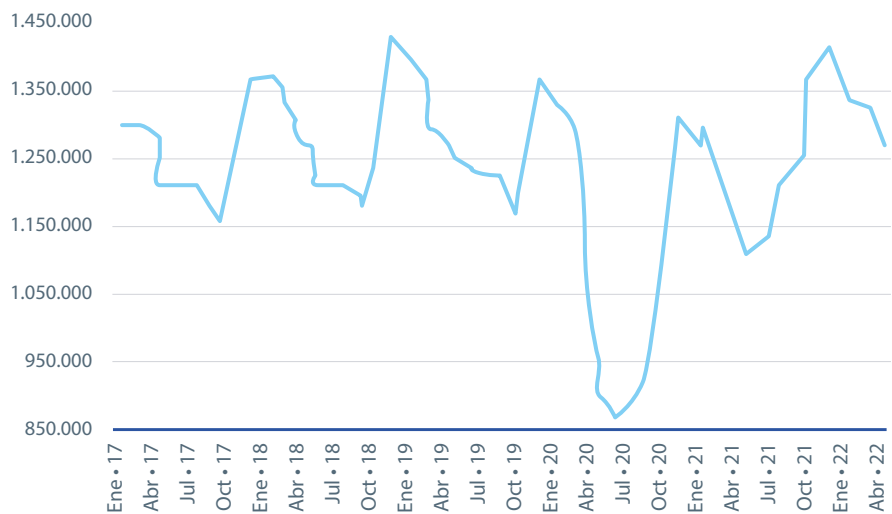


Fuente: AFC.

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, y en diciembre 2021 se llegó a un récord de 1.400.992 cotizantes. A abril 2022 se cuentan 1.259.015 cotizantes del Seguro con contrato a plazo fijo, por obra o faena.

En general, se aprecia que el número de cotizantes con contratos temporales es muy cíclico durante el año, alcanzando sus máximos en el verano, probablemente debido a la necesidad de temporeros agrícolas. Además, el número total de cotizantes con contratos temporales ha sido estable durante los últimos años, mientras el número de cotizantes con contrato indefinido aumentaba consistentemente. Así, la proporción de los cotizantes del Seguro que son trabajadores temporales ha caído de un 29% a principios de 2017 a un 26% a principios de 2022.

Figura 3: Número de cotizantes del Seguro de Cesantía, contrato a plazo fijo o por obra



Fuente: AFC.

En resumen, el estallido social de 2019 parece haber afectado más a los cotizantes con contrato indefinido, durante un plazo breve, mientras que la pandemia impactó más fuertemente a los cotizantes con contrato a plazo fijo, por prácticamente un año.

● 3.2 Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía

Durante el periodo de pandemia de mayor fuerza, el país se mantuvo en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, norma que se mantuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2021. En ese contexto se dictaron leyes que modificaron de manera transitoria el funcionamiento del Seguro de Cesantía. Estos cambios flexibilizaron el acceso al Seguro de muchos trabajadores y trabajadoras, incluso para aquellos que no estaban cesantes. Consecuentemente, durante dicho periodo se incrementó 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 10, 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 disminuyó

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, flexibilizaron el acceso al Seguro.

El no contar con suficientes cotizaciones en el Seguro se mantiene como la principal causa de rechazo de las solicitudes (normalmente más del 80%). Así, debiera considerarse el avanzar hacia una mayor toma de conciencia por parte de los cotizantes sobre el requisito de cotizaciones mínimas para solicitar el Seguro de cesantía (tanto para la CIC como para el FCS). En ese sentido, se podría realizar una campaña informativa con respecto a este requisito, por ejemplo, destacando en las cartolas cuatrimestrales si se cumplen o no los requisitos para solicitar los fondos.

Tabla 10: Número de solicitudes de prestaciones del Seguro de Cesantía

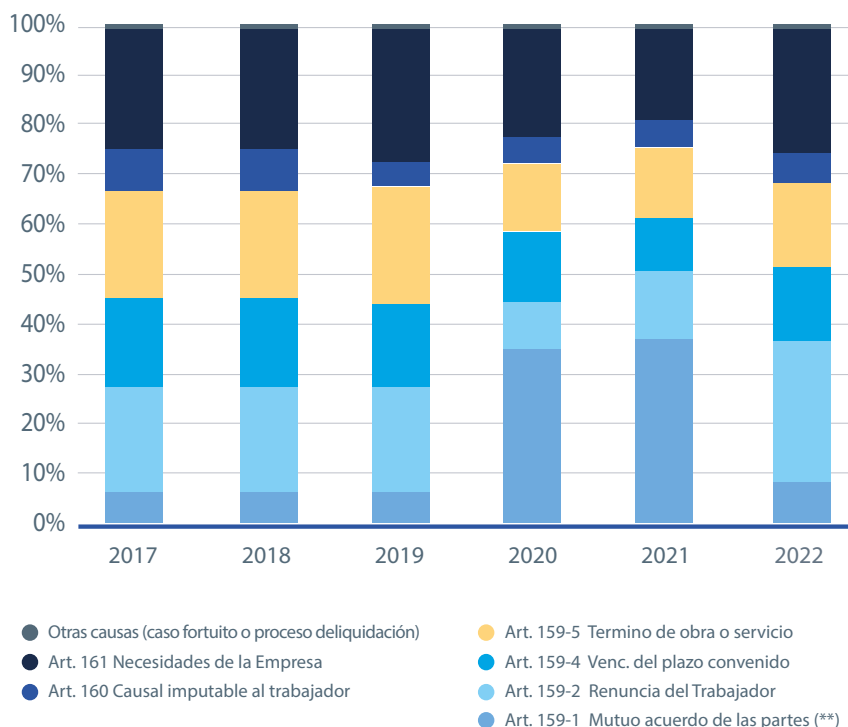
	DIC-2017	DIC-2018	DIC-2019	DIC-2020	DIC-2021	JUN-2022
Total Solicitudes aceptadas	1.269.566	1.300.996	1.326.401	1.851.003	1.677.034	603.651
Total Solicitudes rechazadas	166.144	171.853	178.229	163.429	111.373	78.175
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	11,6%	11,7%	11,8%	8,1%	6,2%	11,5%
Razones de rechazos de solicitudes						
Cotizaciones insuficientes	82,7%	83,5%	84,2%	82,7%	66,4%	80,1%
Afiliado no está cesante	6,7%	5,1%	5,9%	5,3%	7,2%	5,9%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	2,3%	2,2%	1,5%	1,1%	1,5%	1,0%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	5,9%	6,8%	6,2%	7,4%	6,4%	5,2%
Otros motivos	2,4%	2,3%	2,3%	3,5%	18,6%	7,8%

Fuente: AFC.

En cuanto a las causales de término de la relación laboral, se observa durante el 2020 y 2021 un aumento significativo de la causal 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. Considerando la evolución histórica de la aplicación de esta

causal, lo anterior se debe principalmente a que las solicitudes acogidas a la Ley 21.227 no exigían finiquito y habrían sido clasificadas como “mutuo acuerdo” (ver notas del gráfico). Para el año 2022, se observa un crecimiento relativo importante de la causal “renuncia del trabajador”, en desmedro de las demás causas.

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 temporalmente 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. Así también, del total de solicitudes de giros aceptadas durante 2022 (a junio), la primera mayoría (50,1%) es de trabajadores con contrato indefinido, seguida de los trabajadores con contrato a plazo fijo (43,5%), los pensionados y fallecidos (4,7%) y los trabajadores de casa particular (1,7%).

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. Luego del término de la vigencia de dichas leyes, se retomó el uso principal de las cuentas individuales. En efecto, tal como se observa en la Tabla 11, en el 2022 (a junio), el 87% de las solicitudes de los trabajadores a plazo fijo fue sólo con cargo a la cuenta individual. Similarmente, en el mismo periodo, el 74% de las solicitudes por parte de trabajadores con contrato indefinido fue con uso exclusivo de la cuenta individual. Por ende, la mayoría de los cotizantes cuyas solicitudes fueron aceptadas no solicitaron giros del FCS.

Durante la vigencia de la Ley 21.227 y las demás relacionadas (marzo 2020 hasta octubre 2021) se agregó la modalidad de suspensión de relación laboral por acto de autoridad o pacto entre trabajadores y empleadores (art. 5° 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. Así, durante estos dos años se aplicó intensivamente lo permitido por dicho artículo.

Tabla 11: Solicitudes aceptadas de prestaciones del Seguro

AÑO	TOTAL	CONTRATO PLAZO FIJO			CONTRATO INDEFINIDO			PENSIONADOS Y FALLECIDOS
		SÓLO CIC	ART. 5 ^{TO}	FONDO SOLIDARIO	SÓLO CIC	ARTÍCULO 5 ^{TO}	FONDO SOLIDARIO	
2017	1.269.566	633.594	0	44.882	425.014	0	121.656	44.420
2018	1.300.996	642.970	0	48.091	438.056	0	123.770	48.109
2019	1.326.401	633.179	0	50.526	451.132	0	139.721	51.843
2020	1.851.003	399.956	399.125	250.050	311.990	173.313	273.768	42.666
2021	1.677.034	166.996	374.611	379.423	271.119	182.817	248.961	38.262
Junio 2022	603.651	229.315	0	33.498	225.373	0	77.289	28.086

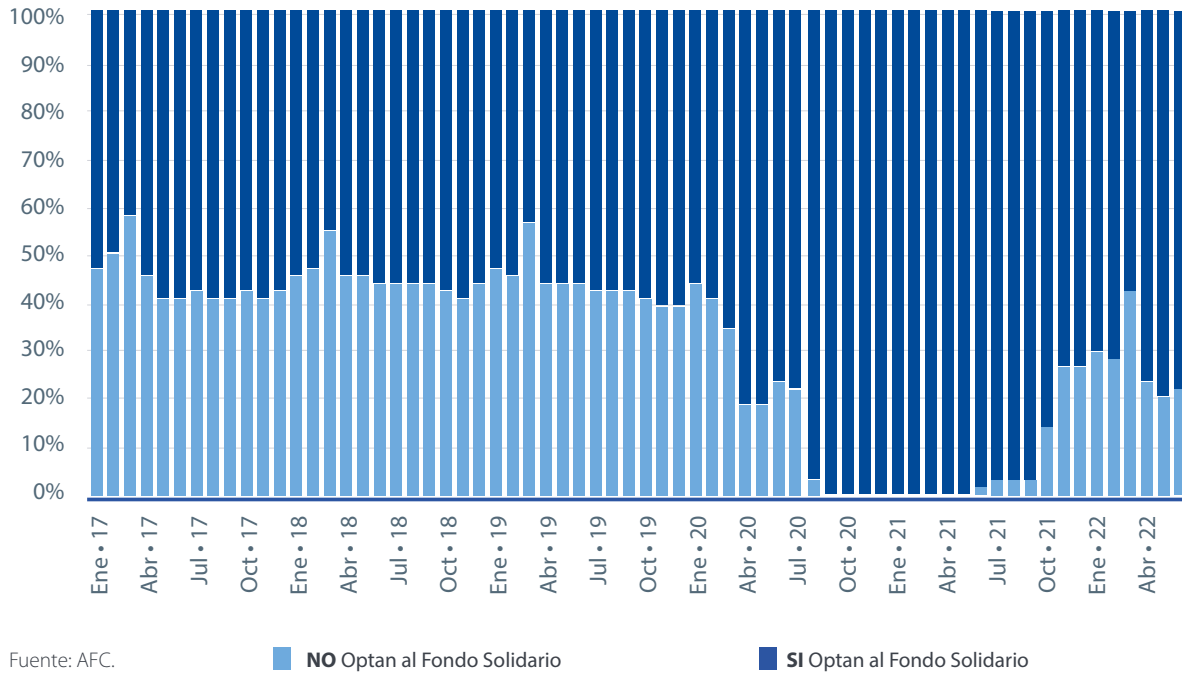
Fuente: AFC.

Nota: A partir de 2020, el número de solicitudes totales incluye a los trabajadores de casa particular.

Relacionado con el escaso uso del FCS, hasta principios de 2020, de aquellos trabajadores con derecho al uso de ese Fondo, poco más de un 40% de los trabajadores con contrato indefinido y más del 60% de los trabajadores con contrato a plazo fijo no optaban por dicho fondo (ver Figuras 5 y 6). Eso quiere decir que más de 15.000 trabajadores mensualmente no optaba a los beneficios del FCS pudiendo hacerlo. Esto es particularmente preocupante para los trabajadores a plazo fijo, que proporcionalmente eran muchos y que tienden a tener remuneraciones menores que los trabajadores con contrato indefinido, y por tanto se podría concluir que el acceso al FCS les brindaría mayor alivio.

Durante la vigencia del estado de excepción por Covid-19, el acceso al FCS fue automático si se cumplían con los requisitos. Este hecho aparentemente cambió el comportamiento de los trabajadores con respecto al uso del FCS, puesto que los porcentajes de trabajadores que no optaron al FCS pudiendo hacerlo disminuyó en junio de 2022 de más de 40% a un 22% para los trabajadores con contrato indefinido y de más de 60% a un 34% para los trabajadores con contrato a plazo fijo. Lo anterior es positivo, puesto que se está ejerciendo en mayor proporción el derecho al acceso al FCS, pero es relevante monitorear el uso del mismo y su sostenibilidad dados estos cambios de comportamientos.

Figura 5: Solicitudes de trabajadores con contrato indefinido y con derecho al FCS

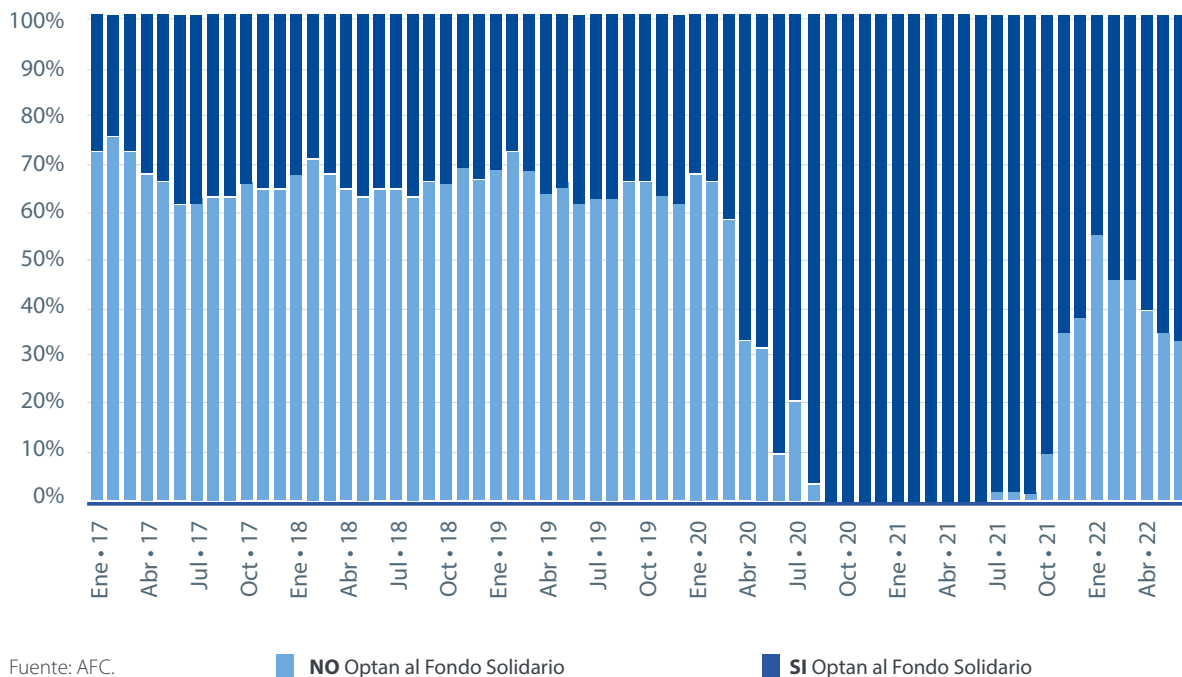


Fuente: AFC.

■ NO Optan al Fondo Solidario

■ SI Optan al Fondo Solidario

Figura 6: Solicitudes de trabajadores con contrato a plazo fijo y con derecho al FCS



Fuente: AFC.

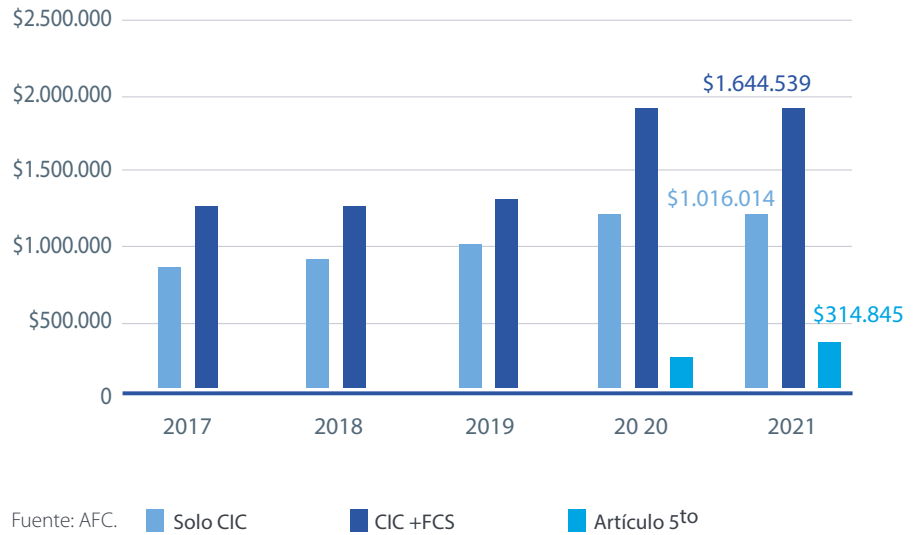
■ NO Optan al Fondo Solidario

■ SI Optan al Fondo Solidario

En cuanto a los montos promedio percibidos por solicitud, la información disponible llega hasta fines de 2021. Esto se debe a que las prestaciones pueden entregarse por varios meses corridos, y por tanto hay varias prestaciones que empezaron a otorgarse en 2022 pero que aún no han sido entregadas totalmente y, en caso de ser incluidas, no contarían con la información apropiada e integral.

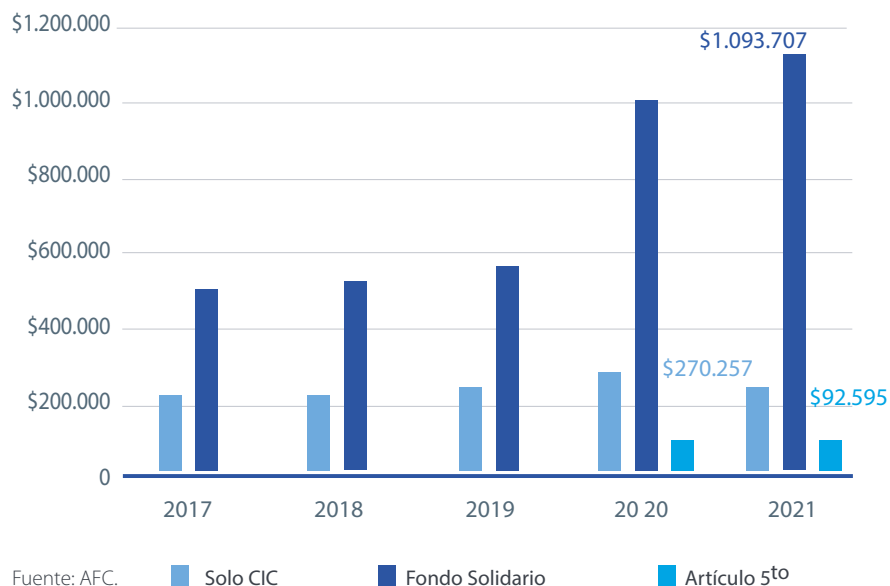
Los montos promedio por solicitud han sido estables (en términos reales) hasta el año 2020, en que los montos promedio por solicitud aumentaron a más de \$1.850.000 al sumar fondos CIC y FCS. Durante 2021 fueron perdiendo vigencia las leyes de flexibilización de requisitos, y consecuentemente los montos promedio por solicitud se redujeron a \$1.644.539 cuando se utilizó conjuntamente el CIC y el FCS (pagaderos en 4,2 giros mensuales en promedio), y a \$1.016.014 cuando se utilizó exclusivamente el CIC (pagaderos en 2,2 giros mensuales en promedio). Adicionalmente, los trabajadores que se acogieron al artículo 5 de la Ley 21.227 (suspensión pactada o por acto de la autoridad) obtuvieron montos promedio de \$314.845 (pagaderos en 1,4 giros mensuales en promedio).

Figura 7: Promedio de montos totales recibidos por solicitud, contrato indefinido



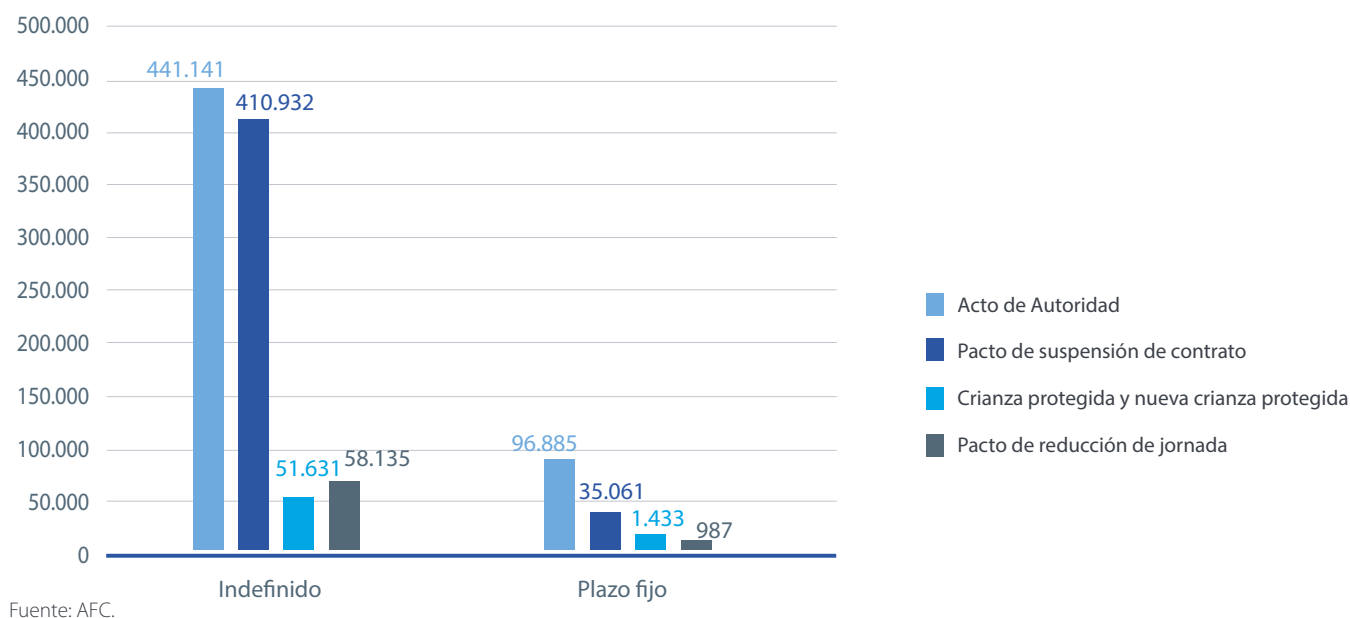
Los trabajadores que se desempeñaron bajo un contrato a plazo fijo o por obra o faena y que complementaron sus prestaciones del Seguro con recursos del FCS, accedieron a un monto promedio de \$1.093.707 (pagaderos en 3,3 meses, en promedio) durante el 2021, mientras que quienes solo accedieron a su cuenta individual obtuvieron, en promedio, \$270.257 (pagaderos en 1,2 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, lo que da cuenta de la mayor importancia que tiene el FCS para los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena. Finalmente, los trabajadores a plazo fijo que se acogieron a los beneficios establecidos por el artículo 5 de la Ley 21.227 recibieron un monto promedio mucho menor, de \$92.595.

Figura 8: Promedio de montos totales recibidos por solicitud, contrato a plazo fijo



Concluimos esta sección analizando con mayor detalle la aplicación de las leyes de Protección al Empleo y de Crianza Protegida, siendo que ambas terminaron su vigencia en octubre de 2021, con el fin del estado de excepción constitucional por calamidad pública a propósito de la pandemia del Covid-19. El 87% de las solicitudes acogidas a estas leyes (equivalente a 961.839 solicitudes) provino de trabajadores con un contrato indefinido. De éstas, un 46% correspondió a actos de autoridad, un 43% a pactos de suspensión de contrato, un 6% a reducciones de jornada y el resto a solicitudes de padres, madres o cuidadores. Los trabajadores a plazo fijo representan otro 12% del total de solicitudes y el resto (menos de 0,5%) son solicitudes de trabajadores de casa particular, que no se muestran en el gráfico dado su baja magnitud.

Figura 9: Número de solicitudes (aceptadas) de trabajadores, según tipo de contrato y según causal de suspensión del contrato



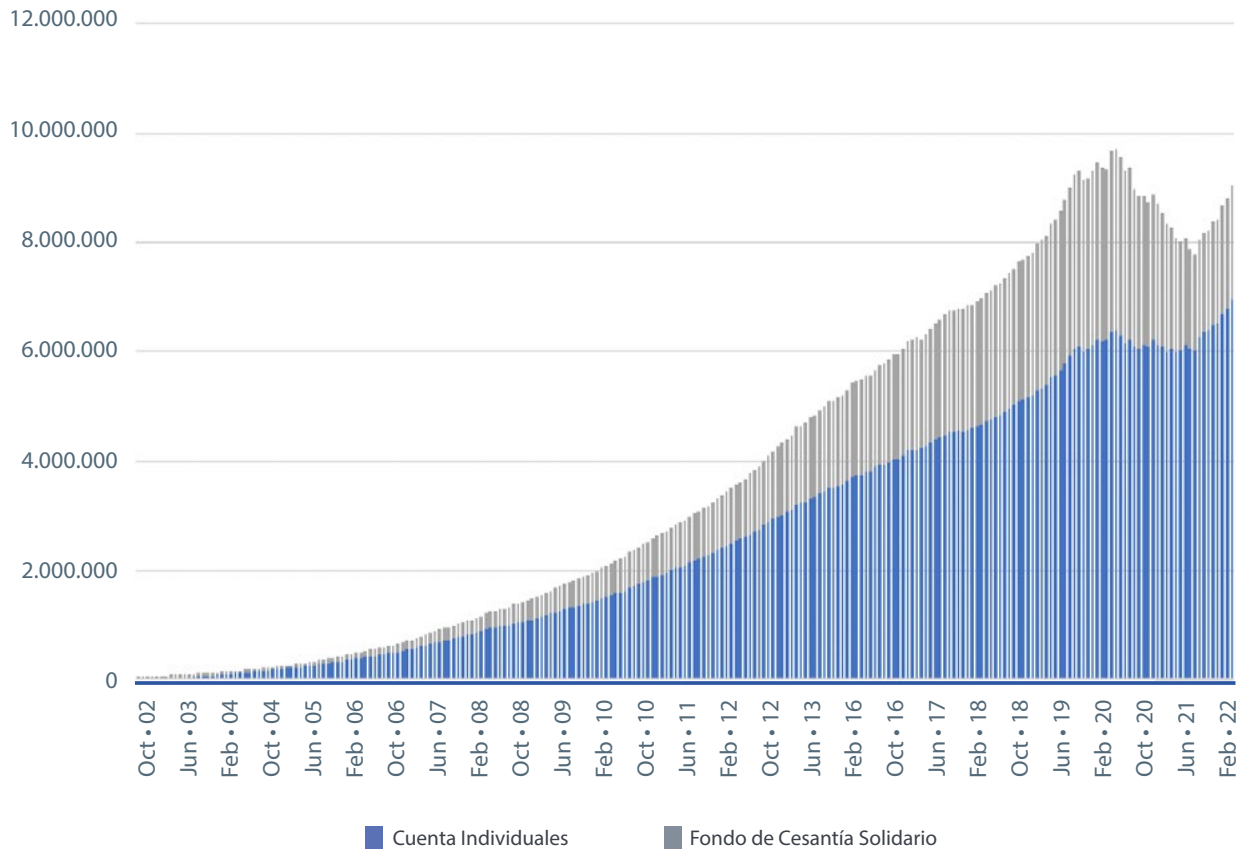
Nota: Los datos consideran el periodo en que estuvieron vigentes las leyes de protección del empleo y relacionadas.

3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía

El valor del patrimonio de los Fondos de Cesantía acumulados a junio de 2022 alcanzó los \$9.102 miles de millones (equivalente a unos US\$10.100 millones¹⁸). El 77% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC y el 23% al FCS. El peak del patrimonio de los Fondos de Cesantía se alcanzó en mayo de 2020, con un valor de \$9.819 miles de millones (US\$10.910 millones). Con la pandemia y las leyes de protección del empleo el patrimonio total cayó más de un 20% hacia octubre de 2021, cuando se acabó la vigencia de las leyes especiales. Para el caso

particular del FCS, en dicho periodo cayó un 48%, disminuyendo en US\$1.780 millones. Esto da cuenta que las leyes de protección del empleo y la flexibilización de los requisitos para acceder al Seguro no eran sostenibles en el tiempo, dado su impacto en el FCS, a pesar del alivio que ofrecieron a los miles de cotizantes del Seguro en un periodo de especial necesidad. En los últimos meses se ha observado una recuperación de los fondos, y a junio de 2022 estos han crecido un 16% en relación a octubre 2021.

Figura 10: Patrimonio de los Fondos de Cesantía (millones de pesos)

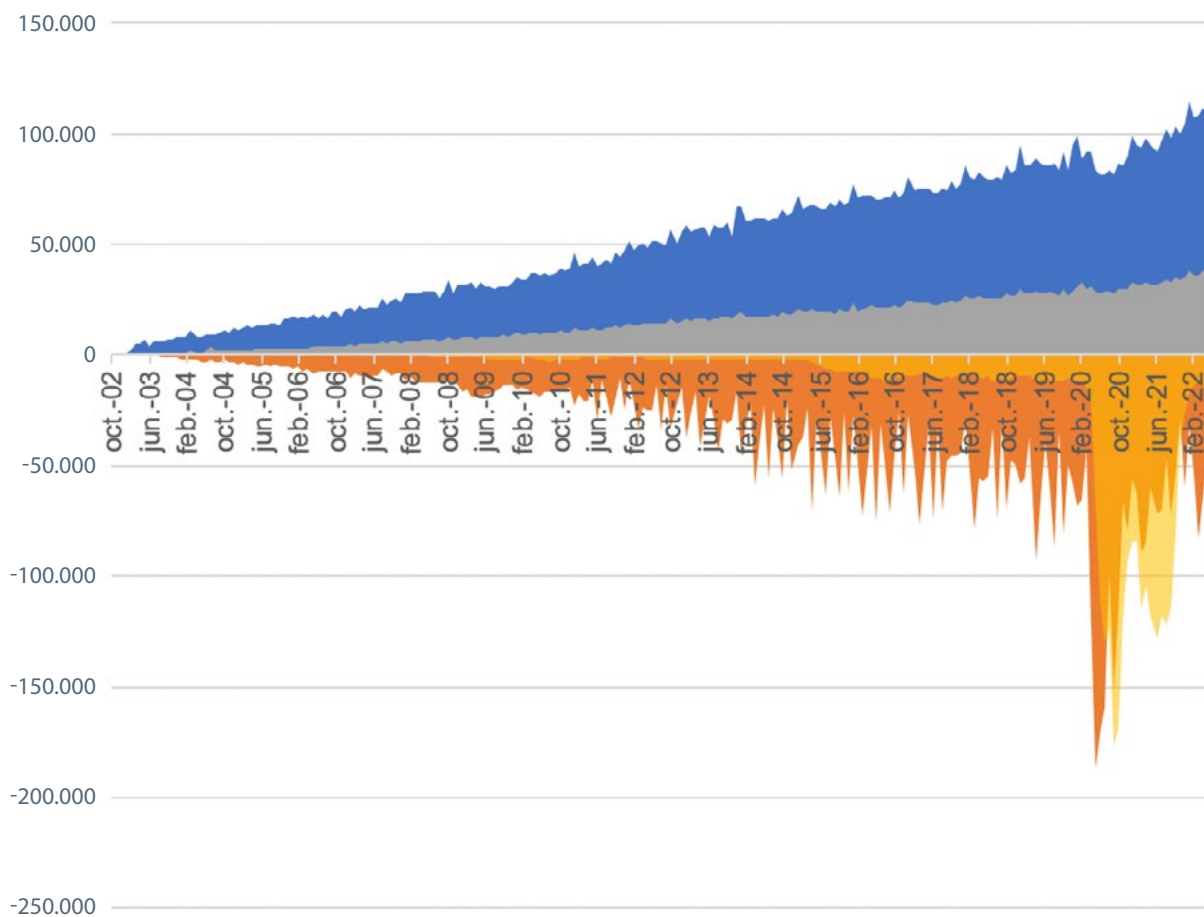


¹⁸Tipo de cambio a \$900 por dólar. Por simplicidad en la presentación de los datos, se excluye la categoría "rezagos" (toda recaudación documentada que se reciba por concepto de cotizaciones, aportes regularizados y diferencias por pagos en exceso, que no se abone en las Cuentas Individuales por Cesantía en la fecha de la respectiva actualización), que representa alrededor del 0,7% del total del patrimonio de los Fondos de Cesantía.

En la Figura 11 se observa que los aportes a las cuentas individuales y al Fondo Solidario han sido crecientes desde la creación del Seguro, con excepción del aporte a las CIC a mediados de 2020, en que se observa una ligera caída de los aportes producto de los efectos laborales de la pandemia. Como contraparte, los retiros

de las CIC y del FCS también han sido crecientes y estables desde la creación del Seguro, aunque con un crecimiento explosivo y excepcional durante 2020 y 2021 producto de la pandemia. Los retiros de ambos fondos durante la pandemia superaron ampliamente los aportes, en particular en el caso del FCS.

Figura 11: Evolución de aportes y retiros mensuales de los Fondos de Cesantía (millones de pesos)



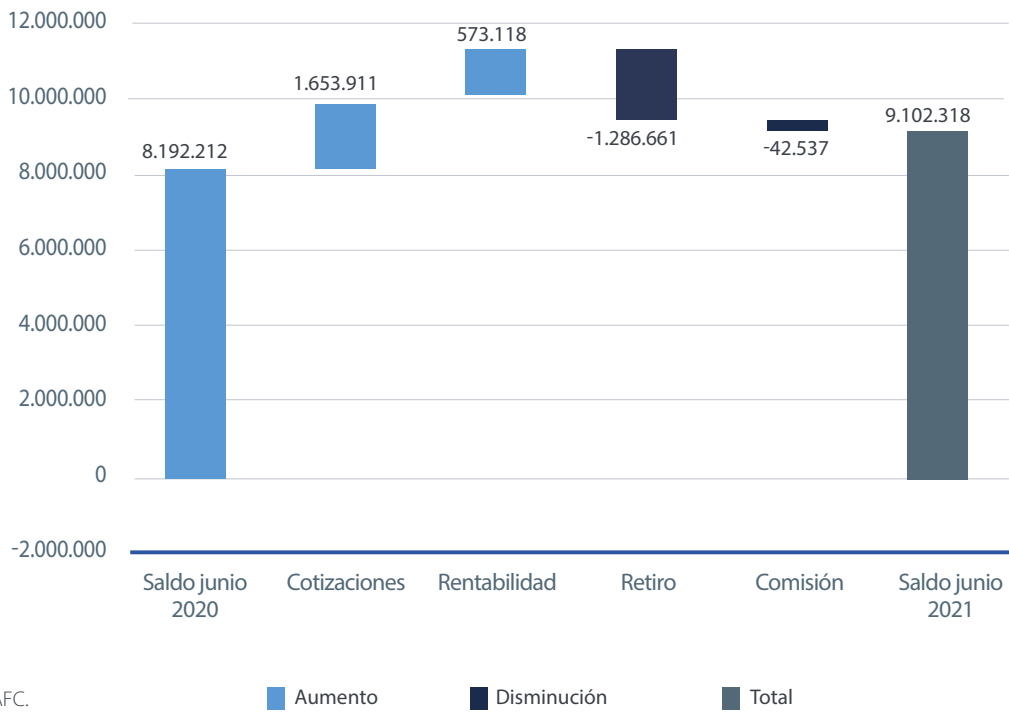
Fuente: AFC.

Notas: (1) Como aportes se consideran aquellos de los cotizantes (se excluye el aporte estatal). (2) En el gráfico no se muestran las rentabilidades. (3) Los saldos mensuales en las cuentas individuales se encuentran ligeramente subestimados al no considerar las cotizaciones rezagadas.

En la Figura 13 se muestra el flujo de los Fondos de Cesantía durante los últimos doce meses. Los aportes totales a los fondos CIC y FCS fueron \$1.653.911 millones, mientras que la rentabilidad en dicho periodo fue de aproximadamente un tercio de los aportes. En cuanto a las disminuciones de los fondos, estas

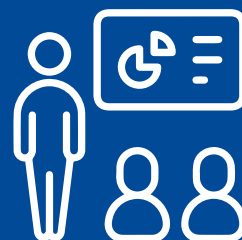
se explican principalmente por retiros y, marginalmente, por la comisión de administración que cobra la AFC. Así, el patrimonio total de los fondos terminó a junio de 2022 en \$9.102.318 millones, lo que implica un 11% de aumento en 12 meses.

Figura 12: Flujos del Fondo de Cesantía (CIC+FCS) en los últimos doce meses (millones de pesos)



04

Intermediación Laboral, Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y Capacitación Laboral



Esta sección analiza temas relacionados con el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y la reinserción laboral. Se describen indicadores y se discuten algunas propuestas derivadas de las reuniones que sostuvo la Comisión con actores relevantes del sistema de capacitación y reinserción laboral a nivel nacional.

● 4.1 Intermediación Laboral



Una de las grandes preocupaciones de la Comisión durante varios años ha sido la necesidad que se establezca un sistema integrado de intermediación laboral. Durante el último año, 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, vinculando la empleabilidad y el trabajo, en todas sus formas y etapas.

Para lo anterior se tuvo el aporte de representantes del SENCE, quienes dieron a conocer las iniciativas de mejora continua para la modernización del sistema de intermediación laboral, señalando la necesaria relación del Seguro con la capacitación, intermediación y prestación económica. La experiencia adquirida por los efectos en el ámbito laboral de la pandemia del Covid-19, relevan la necesidad de robustecer el funcionamiento del sistema integrado de intermediación laboral, considerando a la vez las condiciones que puede enfrentar el país en el corto plazo en materia de empleo.

Para incrementar el desempeño general del sistema de Intermediación Laboral de SENCE en términos de capacidad de atención ciudadana y tasas de colocación, dicha entidad se fijó cuatro objetivos estratégicos:

1. *Multicanalidad del sistema de intermediación*
2. *Desarrollo de nuevos servicios de intermediación laboral*
3. *Fortalecimiento OMIL*
4. *Foco especial en gestión de Empresas*

De dichos objetivos, este informe se hace cargo principalmente de los puntos 2 y 3.

Sistema de Información Laboral y las OMIL

La importancia de la función que cumplen las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), como instancia institucional de facilitación laboral en el espacio local, siempre ha sido una de las grandes preocupaciones de esta Comisión, como ya se indicó. Siempre es destacable los esfuerzos de parte del SENCE por fortalecerlas y otorgarles un rol preponderante en el proceso de intermediación laboral. En el país existen 315 OMIL que tienen convenio SENCE, es decir, el 91% de los municipios, pero dichos esfuerzos no parecen ser suficientes, la Comisión estima que se requiere una definición de política pública de orden superior que integre los esfuerzos significativos del SENCE con las otras entidades.

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

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

El SENCE cuenta con un programa de mejora continua para la modernización de dicha institución, el cual incluye 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.

Algunas iniciativas SENCE del Plan de Fortalecimiento OMIL:

- + Redes territoriales OMIL: Proyectos de Intermediación Laboral. El SENCE lo crea con el objetivo de promover la prestación de servicios de calidad y estandarizados, y asegurar la coordinación fluida y organizada entre los diferentes actores de intermediación laboral presentes en el territorio.
- + Capacitación para el uso del sitio web de la BNE, de manera tal que la OMIL pueda otorgar un apoyo en la inscripción respectiva para el afiliado con prestación del FCS.
- + Generar canales de información respecto de las personas que se encuentran cesantes y percibiendo prestaciones dentro del territorio en el que les corresponde funcionar, por ende, es muy difícil puedan informar. En ello la relación OMIL, SENCE, BNE y AFC es de total relevancia.
- + Formación o capacitación a los trabajadores de las OMIL para que sea posible otorgar un mejor servicio a quienes lo necesitan. Para ello, la Comisión estima que habría que precisar las brechas en servicio.

En términos generales, SENCE identificó la falta de herramientas para las OMIL que les permita acompañar de manera adecuada en la búsqueda efectiva de empleo y/o capacitación a la persona que se encuentra cesante. Además, aspira a fomentar las actividades transversales como las de difusión, intermediación institucional de la BNE y articulación territorial.

Modificaciones al Programa FOMIL

- + Desarrollo de incentivos a la colocación y mejor atención de usuarios
- + Asegurar financiamiento del 100% de los costos básicos de la OMIL.
- + Potenciar las redes de empleo y el aumento de las colocaciones.
- + Desarrollo e implementación del Módulo de Gestión para el uso exclusivo de OMIL. 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 capaciten y lo orienten para su ocupación futura.

● 4.2 Bolsa Nacional de Empleo (BNE)



La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es una plataforma web donde trabajadores y empleadores pueden publicar y buscar ofertas laborales de forma gratuita. Cuenta con una mesa de ayuda virtual y telefónica, operativa de lunes a sábado. Se rige por la Ley N° 19.728 de Seguro de Desempleo.

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 (BEE) 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 la AFC.

Para los efectos de percibir la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, cada persona beneficiaria debe:

- + Inscribirse e ingresar su currículum en la Bolsa Nacional de Empleo.
- + Postular a una oportunidad de empleo que le informe la Bolsa Nacional de Empleo.
- + Concurrir a entrevistas de empleo intermediadas por la BNE.
- + No rechazar una oportunidad de empleo, cursos de apresto o beca de capacitación ofrecida a través de la BNE, salvo excepciones específicas.

Es importante señalar que, para el trimestre móvil junio-agosto 2022, según el INE hay un promedio de 745.200 personas desocupadas, y BNE certificó a 275.213 beneficiarios del FCS lo cual representa:

- + Un 36.9% del promedio de la población cesante del país.
- + Un 15.8% de los beneficiarios del 2022 fueron usuarios nuevos e informados por AFC.

Propuestas de la BNE sobre el funcionamiento del Fondo de Cesantía Solidario:

- + Revisar la forma de informar los beneficiarios de FCS, las condiciones para acceder al beneficio y su obligatoriedad de finalizar la inscripción en la BNE, así como participar en las postulaciones de empleo que se le ofrece.
- + Capacitar a los ejecutivos de atención de las OMIL en lo referente al Seguro, con el objetivo de que se entregue información sobre las condiciones para acceder al FCS y se puntualice que para consultas sobre la plataforma BNE se debe contactar la mesa de ayuda.
- + Revisar el diseño de los formularios de inscripción en el Seguro de manera tal que esté precisado la relación del afiliado que hace uso del FCS con la BNE.
- + Informar a la BNE de los nuevos beneficiarios vía servicio web para proceder a la preinscripción y evitar la utilización del envío de archivos entre BNE y AFC.
- + Revisar los mecanismos de tratamiento de la información para la certificación de los trabajadores migrantes, dado que ha existido complicaciones con el proceso de certificación de dichos trabajadores en el último año.
- + Automatizar la ejecución del proceso de certificación, para reducir el tiempo que actualmente toma tal actividad, debido a la poca sistematización de dicho proceso.
- + Crear mesa de trabajo para revisar y actualizar las reglas que rigen el proceso de certificación y que fueron definidas en el 2016.

● 4.3 Capacitación y Apresto Laboral



En el marco de la ley, 19.728 del Seguro de Cesantía, en el artículo 25 bis, se establece que el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) podrá financiar Programas de Apresto para facilitar la inserción laboral de los cesantes.

Los programas de apresto laboral, que se ejecutaron el 2021-2022 fueron los siguientes:

- + **Aprestos básicos:** son talleres entregados por las oficinas Municipales de Información Laboral-OMIL. El año 2021 estos talleres se impartieron en 291 comunas (de un total de 346 existentes) que cuentan con Convenio del Programa Fortalecimiento OMIL de SENCE. El presupuesto disponible para el 2021 fue de \$ 353.448.000.
- + **Aprestos complementarios:** son cursos entregados por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que cuentan con un Plan Formativo elaborado por SENCE, que a su vez contiene materias relativas al entrenamiento para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva. El año 2021 estos cursos se impartieron en 3 regiones del país, con una cobertura estimada de 1.675 cupos. SENCE paga \$21.000 en promedio por alumno a las OTEC, disponiendo de un presupuesto anual de \$ 80.000.000 para estos efectos.

La puesta en marcha y ejecución del Programa de Aprestos Complementarios bajo la modalidad E-Learning, inició en el mes de julio de 2021, finalizando durante el mes de noviembre del mismo año. El haber realizado los cursos en 100% bajo esta modalidad trajo consigo las siguientes ventajas:

- + Fue posible que los participantes decidieran y organizaran su tiempo para realizar el curso, lo que les dio plena autonomía.
- + Les permitió a los alumnos conocer nuevas alternativas de aprendizaje.
- + Al ser en línea, sólo fue necesario contar con internet, lo que permitió que los participantes no incurrieran en costos adicionales para su capacitación (por ejemplo, recursos monetarios, tiempo de traslado, etc.).
- + Considerando el contexto de pandemia, la capacitación E-Learning permitió evitar desplazamientos y que de todos modos pudieran implementarse los cursos.
- + Los cursos E-Learning permitieron la incorporación de personas de diversas comunas a nivel regional, lo cual permitió ampliar su alcance, a diferencia de la modalidad presencial cuyo acceso de participantes usualmente se circunscribe a la comuna principal donde se implementa el curso.

La Comisión concuerda con las siguientes propuestas por parte de la BNE:

- + Permitir al postulante que adjunte su currículum y otros documentos.
- + Permitir que los empleadores registrados vean perfiles de postulantes registrados.
- + Permitir al empleador poner su logo en las ofertas de vacantes laborales y una breve presentación de la empresa.
- + Facilitar la comunicación directa del empleador con los candidatos y postulantes y permitir el envío de correo electrónicos.
- + 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.

La Comisión propone las siguientes mejoras al sistema de información laboral, BNE 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.
- + Implementar una encuesta nacional respecto del sistema completo, pero no solo a los usuarios, sino que también a los demás actores del sistema y a los usuarios potenciales.
- + Las capacitaciones a las y los trabajadores deben propender a mejorar la producción de la empresa, pero también mejorar las condiciones laborales y remuneraciones de las y los trabajadores.

05

Aspectos Operacionales



● 5.1 Satisfacción de los usuarios y digitalización de servicios

La AFC interactúa por tres vías con los usuarios: en sucursales (presencialmente), a través del contact center (telefónicamente) y por la web (virtualmente).

La satisfacción general¹⁹ con el servicio recibido en las sucursales de AFC resultó en un 87% de respuestas positivas (notas 6 y 7) y solo un 6% de respuestas negativas (notas 1 a 4). Si bien las valoraciones positivas han caído desde el peak en 2018 (96%) probablemente debido en parte al notable aumento de flujo en las sucursales en el contexto de la pandemia y de la vigencia de las leyes de proyección del empleo, la atención en sucursal sigue siendo muy valorada por los usuarios. La principal razón por la que los usuarios asisten a las sucursales es para el cobro o trámite del beneficio del Seguro (87% de los casos).

¹⁹ Las encuestas de satisfacción son de febrero 2022.

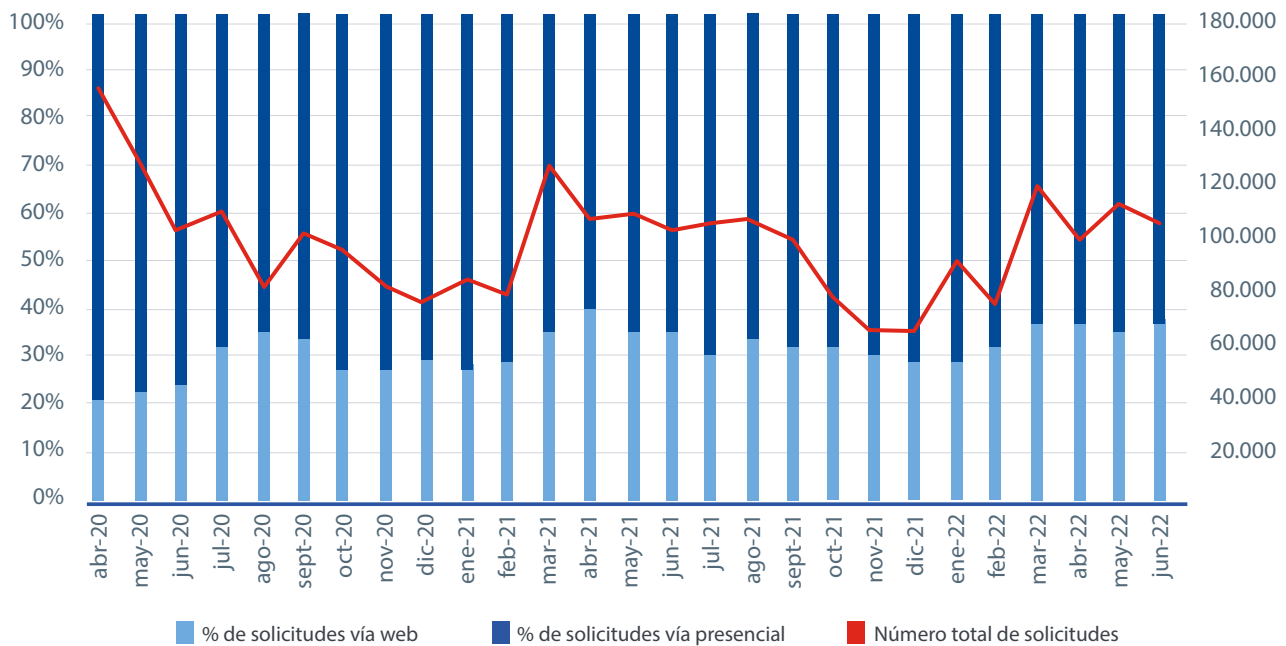
Para el caso del contact center, el nivel de satisfacción es del 76%, cayendo ligeramente del peak de los años 2018-2019 (80%). La enorme mayoría de los usuarios pudo resolver su problema (82%), normalmente a través del mismo contact center (en un 77% de los casos, siendo los demás derivados a otro canal o bien teniendo que llamar nuevamente). Es interesante destacar que los grupos socioeconómicos más vulnerables son los que menos utilizan el contact center (92% del grupo C1 y solo un 64% de los usuarios del grupo D/E).

En cuanto al sitio web, el nivel de satisfacción es de un 84%, cayendo ligeramente del peak de 93% el año 2019, la igual que

las otras vías de comunicación. La principal razón para utilizar esta vía es revisar la cartola (49%), secundada por el cobro del Seguro (35%).

La opción de cobrar el Seguro vía el sitio web se potenció a partir de abril de 2020 con la habilitación de la Clave Única para poder realizar el trámite (de hecho, más del 90% de los usuarios que tienen clave de acceso a la Sucursal Virtual utilizan la Clave Única, mientras los demás usan la Clave de Sucursal Virtual). Mientras en abril de 2020, cuando se habilitó la opción, solo el 20% de las solicitudes de las prestaciones del Seguro se realizaban vía web, actualmente el 37% de las solicitudes se realizan por este medio.

Figura 13: Distribución de solicitudes



Fuente: AFC

Nota: (*) Las solicitudes del artículo 5° de la Ley 21.263, fueron tramitadas 100% vía web, y son excluidas de esta figura por su carácter excepcional.

En los próximos años se debiera observar que una mayor proporción de los usuarios solicite giros de cesantía vía web en desmedro de las vías más tradicionales como las sucursales o el contact center. Por lo demás, AFC debiera justamente potenciar dicha vía, que implica finalmente mayor simplicidad para el usuario y menores costos para la Administradora, sin perjuicio de mantener las otras vías abiertas para usuarios que así lo prefieran.

● 5.2 Modificación a la política de inversiones

Las carteras de referencia de los Fondos de Cesantía contemplan una distribución que no ha variado en los últimos 10 años, lo que a juicio de la AFC ha implicado sacrificios innecesarios en términos de rentabilidad, debido a la poca diversificación e inflexibilidad de dichas carteras.

Tabla 12: distribución de los Fondos de Cesantía según tipo de inversión

	BENCHMARK	
	CIC	FCS
Depósitos + PDBC ²⁰	45%	10%
Renta Fija Nacional	45%	75%
Renta Fija Extranjera	10%	5%
Renta Variable Nacional	0%	5%
Renta Variable Extranjera	0%	5%
Activos Alternativos	No permitido	~0%

Fuente: AFC

Tomando en consideración los antecedentes que ha recabado la AFC, se propone por esta Comisión avanzar en diversificación y en uniformidad de las carteras de inversión.

En cuanto a diversificación, se recomiendan dos líneas de acción. En primer lugar, en relación a los activos alternativos²¹ y high yield²². Los activos alternativos no están permitidos en las CIC y están extremadamente limitados en el FCS, siendo que normalmente tienen un mayor retorno, en parte, porque hay menos intermediarios en el proceso de inversión. Debiera flexibilizarse el uso de este tipo de activos para ambos tipos de cuenta. También se podría facilitar la inversión en activos high yield. Lo anterior permitiría acceder a una mayor rentabilidad, sin necesariamente exponerse a un mayor riesgo. No obstante, para ello es necesario un cambio legal. En segundo lugar, las carteras tienen un sesgo nacional. Tanto en las CIC como en el FCS se exige que un 90% de los fondos estén colocados en instrumentos de inversión nacionales. Ello implica muy poca diversificación ante crisis de desempleo local (cuando más se necesitan los fondos, es cuando probablemente menos están rentando). Se necesita aumentar levemente la proporción máxima de inversión en el exterior.

En cuanto a la uniformidad de las carteras de inversión, resulta que en las condiciones actuales no se justifica tener carteras de referencia distintas según el tipo de fondo. Las carteras actuales han provocado un exceso de liquidez en las CIC (puesto que un 45% se compone de depósitos y pagarés descontables del Banco Central, que son activos muy líquidos) y falta de liquidez en el FCS (en relación al CIC).

²⁰ Pagarés Descontables del Banco Central

²¹ Activos distintos de los tradicionales, esto es, no son Renta Variable (Acciones), Renta Fija (Bonos) o Money Market (Fondos Mutuos, Depósitos a Plazo).

²² Activos emitidos por países o empresas que han recibido una baja calificación por parte de las agencias de evaluación de riesgos.

06

Conclusiones



A modo de cierre, la Comisión de Usuarios quiere destacar tres aspectos: la sostenibilidad del Fondo de Cesantía, hallazgos sobre otros temas relacionados y propuestas de mejora.

Las leyes de protección del empleo (y sus normas relacionadas) fueron sin duda el instrumento de política pública para la conservación del empleo en tiempos de pandemia, y consecuentemente ayudaron a las familias del país en tiempos de necesidad e incertidumbre. Ello fue posible por la existencia de este Seguro financieramente solvente. La flexibilización de los requisitos de acceso al Seguro y el aumento de sus prestaciones solo fue posible gracias al crecimiento sostenido de los recursos del Seguro por casi dos décadas. En el caso del FCS, la caída desde mayo de 2020 a octubre de 2021 (fecha en que terminó el estado de excepción y por tanto las vigencias de las leyes de protección del empleo) fue de un 20%, lo que evidencia que las disposiciones de flexibilización y aumento de prestaciones no son sostenibles en el tiempo, y deben mantener su carácter excepcional, y es que durante el estado de excepción los retiros superaron ampliamente los aportes. Desde octubre 2021 a junio 2022 el FCS se ha recuperado parcialmente y ha crecido un 16%, fundamentalmente debido a la normalización de requisitos y prestaciones. El patrimonio total de ambos fondos terminó a junio de 2022 en \$9.102.318 millones, lo que implica un 11% de aumento en 12 meses.

Además de la sostenibilidad del Fondo, la Comisión quiere destacar otros cinco hallazgos. En primer lugar, se observa un gradual envejecimiento de los trabajadores que cotizan en el Seguro de Cesantía, puesto que los menores de 30 años cada vez representan un porcentaje menor del total de cotizantes. Esto va en línea con el envejecimiento de la población en Chile, pero en futuros informes habría que evaluar sus implicancias para el Seguro.

En segundo lugar, se observa que la proporción de cotizantes con contrato temporal es cada vez menor, y actualmente no supera el 26%. La inmensa mayoría - y creciente - de los cotizantes tienen contrato indefinido, lo que daría cuenta de una gradual mejoría en la calidad del trabajo en Chile.

En tercer lugar, se observa que hubo un cambio relevante en el uso del Fondo Solidario antes y después de la pandemia. Antes de ella, solo el 60% de los cotizantes con contrato indefinido y el 30% de los cotizantes con contrato temporal solicitaban prestaciones del Fondo Solidario. Durante el estado de excepción por el Covid-19, se eliminó el requisito de solicitud explícita y se procedió a otorgar automáticamente las prestaciones del Fondo Solidario en caso que correspondiere. No obstante, al volver a la normalidad en octubre de 2021, se observa que proporcionalmente son más que antes los trabajadores que optan al FCS. De hecho, en los últimos meses casi el 80% de los trabajadores con contrato indefinido y el 60% de los trabajadores con contrato temporal están optando al Fondo Solidario. Ello da cuenta de que habría habido un cierto aprendizaje sobre el derecho al FCS, lo que es positivo, puesto que se está ejerciendo en mayor proporción este derecho por los trabajadores que reúnen los requisitos. En todo caso, es relevante monitorear el uso del mismo y su sostenibilidad dados estos cambios de comportamientos y las situaciones críticas que puede vivir el mercado laboral, con las condiciones económicas que enfrenta el país.

En cuarto lugar, la Comisión quiere destacar el buen nivel de servicio de la AFC percibido por los usuarios, tanto en el sitio web como en el "contact center" y las sucursales presenciales. En todos los canales de atención se obtiene una satisfacción del cliente por sobre 75%. Especialmente, se debe destacar el aumento de solicitudes de prestaciones vía web. En abril de 2020 - cuando comenzó a operar el servicio de solicitudes por ese canal - solo un 20% de ellas, se realizó por el sitio web. A junio de 2022, el 36% de las solicitudes se hizo por dicho medio. Lo anterior pareciera indicar que es de esperar que en los próximos años aumente el uso de esta vía, dada la mayor facilidad de servicio en relación a la sucursal física.

En quinto lugar, 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. Teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral producto de la pandemia y la experiencia allí adquirida, se hace más necesario robustecer el funcionamiento de la intermediación laboral. Ya en diversos informes anteriores, la Comisión se refirió a las falencias de las OMIL en cuanto a la articulación de la intermediación, por falta de coordinación y falta de recursos que influyen directamente en su funcionamiento. Queremos señalar que, a pesar de los esfuerzos realizados por las instituciones del Estado, relacionadas con el empleo, aún no se cuenta con una estructura sistémica de intermediación laboral que coordine una política pública integral, que relacione AFC, BNE, SENCE, OMIL y ChileValora.

Por último, la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía tiene tres tipos de propuestas. En primer lugar, llama la atención que persistentemente más del 80% de las solicitudes rechazadas se deban a la misma razón: cotizaciones insuficientes. De ser así, se podría evaluar una campaña informativa con respecto a este requisito, por ejemplo, destacando en las cartolas cuatrimestrales si se cumplen o no los requisitos para solicitar los fondos. De esa manera los cotizantes tendrán mayor claridad sobre el cumplimiento personal de uno de los requisitos fundamentales para optar al Seguro.

En segundo lugar, para efectos de aumentar la rentabilidad de los Fondos manteniendo un riesgo controlado, se debiera flexibilizar el uso de este tipo de activos para ambos tipos de cuenta, además de permitir la inversión en activos high yield. Adicionalmente, se debiera considerar la posibilidad de uniformar las carteras de inversión de ambos fondos (CIC y FCS), puesto que actualmente no se justifica contar con una cartera de referencia específica para cada fondo.

En tercer lugar, la Comisión estima que se requiere una definición de política pública que integre los esfuerzos del SENCE con las otras entidades relacionadas con el Seguro: AFC, OMIL, BNE y ChileValora. La falta de herramientas para las OMIL que permitan acompañar de manera adecuada la búsqueda efectiva de empleo y/o capacitación nos permite plantear la urgencia de formación o capacitación a los trabajadores de las OMIL para que sea posible otorgar un mejor servicio a los trabajadores que buscan empleo.

● Anexo

Sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (julio 2021 – julio 2022)

MES	SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO	TEMA
jul-22	Ordinaria	234°	05-07-2022		Programación próximas reuniones
	Extraordinaria	158°	11-07-2022	Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara; el Superintendente de Pensiones, don Osvaldo Macías; y el Jefe de Normativa de la Superintendencia de Pensiones, don Patricio Ayala	Borrador de proyecto de ley que flexibiliza los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía y mejora sus prestaciones de manera transitoria
	Extraordinaria	159°	22-07-2022	Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales	Estudio salida y reinserción al empleo dependiente formal
	Extraordinaria	160°	29-07-2022	Jesús Deza y Carlos Arias, ambos representantes de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	Exposición sobre funcionamiento BNE
jun-22	Ordinaria	233°	17-06-2022		Presentación Presidente de la Comisión
	Extraordinaria	157°	24-06-2022		Informe Anual 2021-2022
may-22	Ordinaria	232°	20-05-2022	Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile	Cifras sobre Seguro de Cesantía

MES	SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO	TEMA
abr-22	Ordinaria	231°	08-04-2022	Fidel Bennett, Jesús Deza y Rodrigo Ormeño, todos representantes de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	Exposición sobre funcionamiento BNE
	Extraordinaria	155°	20-04-2022		Análisis proyecto de Ley contenido en el Mensaje N° 005/370
	Extraordinaria	156°	29-04-2022	Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicio de AFC Chile.	Estrategia digital de AFC Chile
mar-22	Ordinaria	230°	23-03-2022	Paulina Granados y Ximena Quintanilla, ambas representantes de la Superintendencia de Pensiones	Carteras de referencia
	Extraordinaria	154°	25-03-2022	Pascal Verbruggen, Gerente de Inversiones de AFC Chile y Guillermo Harris, Subgerente de Inversiones de AFC Chile	Inversiones de los Fondos de Cesantía
feb-22	Ordinaria	229°	11-02-2022		Coordinación
	Extraordinaria	153°	25-02-2022		Coordinación
ene-22	Ordinaria	228°	06-01-2022		Reunión con representantes de las OMIL
	Extraordinaria	152°	28-01-2022	Francisco Guimpert Corvalán, Gerente General de AFC Chile	Informe Anual 2020-2021

MES	SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO	TEMA
dic-21	Ordinaria	227°	03-12-2021		Coordinación
	Extraordinaria	151°	10-12-2021	Edhin Cárcamo Muñoz, Gerente de Finanzas y Desarrollo de AFC Chile	Cifras sobre Seguro de Cesantía
nov-21	Ordinaria	226°	12-11-2021	Superintendente de Pensiones, don Osvaldo Macías, Ximena Quintanilla y Paulina Granados, ambas en representación de la Superintendencia de Pensiones	Informe Anual 2020-2021
oct-21	Ordinaria	225°	22-10-2021	Gerente de Inversiones de AFC Chile, Pascal Verbruggen y el Subgerente de Inversiones don Guillermo Harris Olivos	Inversiones de los Fondos de Cesantía
sept-21	Ordinaria	224°	03-09-2021		Informe Anual 2020-2021
	Extraordinaria	149°	13-09-2021		Informe Anual 2020-2021
	Extraordinaria	150°	21-09-2021		Informe Anual 2020-2021
ago-21	Ordinaria	223°	20-08-2021		Informe Anual 2020-2021
	Extraordinaria	148°	27-08-2021		Informe Anual 2020-2021
jul-21	Ordinaria	222°	02-07-2021	Rodrigo Valdivia, represen- tante del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Programas de apresto financiado por el FCS
	Extraordinaria	147°	23-07-2021	Daniel Manoli Saquel, Gerente de Operaciones y Servicios de AFC Chile	Estudio de satisfacción al cliente



COMISIÓN DE USUARIOS
DEL SEGURO DE CESANTÍA

Informe 2021-2022