

COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

Informe
2023-2024



Contenido



	Introducción	3
01.	Descripción del Seguro de Cesantía	6
02.	Caracterización de los cotizantes	12
03.	Usos de los Fondos del Seguro de Cesantía	18
	3.1 Número de Cotizantes por Tipo de Contrato	20
	3.2 Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía	22
	3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía	31
04.	Intermediación laboral	35
	4.1 Marco Legal	36
	4.2 SENCE articulador del sistema de Intermediación laboral	37
	4.3 Servicios y Grupos Objetivos	38
	4.4 Descripción de la Red de IL (estrategia de intervención del Sistema de IL)	39
	4.5 Mejoras al Sistema de Intermediación Laboral (SIL)	41
05.	Administración y gestión del seguro	44
	5.1 Satisfacción de los Usuarios	44
	5.2 Cambios regulatorios en inversiones de los Fondos de Cesantía	45
	5.3 Inicio de Operaciones AFC Chile III	47
06.	Consideraciones Finales	49

INTRODUCCIÓN

En octubre de 2002, por Ley 19.728, promulgada en abril de 2001, entró en pleno vigor el Seguro de Desempleo, cuyo componente principal es el relativo a las prestaciones por Cesantía. A él se unen las normas sobre intermediación y habilitación laboral.

Como se ha señalado en Informes Anuales de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSEC), este instrumento de seguridad social para los trabajadores incorporados opera en régimen, es decir, con plena aplicabilidad de sus reglas de afiliación, población cubierta y prestaciones económicas a través de giros de las Cuentas Individuales y del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Los Fondos que componen el seguro son solventes, a pesar de las modificaciones y mayores gastos extraordinarios generados por las leyes de Protección al Empleo (LPE) establecidas durante el estado de catástrofe por la pandemia del COVID-19. Asimismo, la administración del seguro ha evolucionado positivamente en una mejor gestión de los beneficios e información entregada tanto a los asegurados y empleadores, como también con las entidades con las que la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) debe relacionarse. Cabe indicar que ya se encuentra en operación (hace más de un año) la tercera AFC que se adjudicó la licitación correspondiente.

Este informe incluye observaciones en todos los aspectos indicados respecto de las prestaciones de cesantía, así como de intermediación y habilitación laboral, teniendo presente los importantes cambios introducidos por la Ley 21.628, que reformó el seguro en 2023.

Además de las mejoras que se introducen en relación con las prestaciones económicas, se incorporan reformas de relevancia en materia de intermediación y habilitación laboral de los cesantes. La institucionalidad del seguro, además de otorgar prestaciones económicas a las personas trabajadoras cotizantes que enfrentan la contingencia del desempleo, también debe acompañar y colaborar con la pronta reinserción laboral, tal cual lo dispone la ley.

De esta forma, junto con el análisis de los aspectos de funcionamiento del seguro en lo relativo a prestaciones de cesantía, la CUSEC definió como hito central de trabajo de este año la intermediación y habilitación laboral del cesante, con las positivas consecuencias que ello conlleva respecto de la empleabilidad.

Con la Ley 21.628, publicada en octubre de 2023, se reformó el Seguro de Cesantía ampliando sus prestaciones, flexibilizando sus requisitos de acceso, incluyendo importantes cambios en lo relativo a roles del SENCE y la BNE, así como en las funciones del Sistema de Intermediación Laboral

(SIL), que son desarrolladas y observadas en el cuerpo de este Informe. Cabe destacar cómo las sugerencias efectuadas por la CUSEC en informes anteriores fueron recogidas en el cuerpo legal señalado, que complementa y avanza en una mejor normativa en el ámbito del empleo, como también en la gestión de los fondos y los mecanismos de inversión de sus recursos.

Procede valorar, asimismo, la aprobación de la Ley 21.666, del año en curso, que vino a fortalecer las atribuciones de ChileValora, institución también clave en el desarrollo de mecanismos de certificación laboral que en conjunto con el SENCE, constituyen el SIL que junto con participación de empresas del sector privado sirven a la empleabilidad y fortalecimiento de los instrumentos que, en el ámbito laboral, contribuyen a uno de los objetivos centrales del seguro, esto es, el apoyo en empleabilidad de los cesantes que acceden a prestaciones monetarias.

Respecto de las funciones de la AFC, la CUSEC tiene como atribución conocer los criterios y procedimientos empleados para gestionar los Fondos de Cesantía y el pago de las prestaciones a que es 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 (giros) 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 Cuentas Individuales y de Cesantía Solidario; y (d) del adecuado ejercicio de las funciones que la ley ha asignado a la AFC. Además, la Comisión está facultada para conocer y ser informada por la Administradora de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) sobre su funcionamiento.

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 del seguro, como ha ocurrido con las propuestas de ajustes a la normativa que han llegado a convertirse en ley y reglamentaciones específicas.

Conforme lo indicado hasta aquí, el informe cuenta con los siguientes capítulos:

- **Descripción del Seguro de Cesantía**
- **Caracterización de los cotizantes**
- **Usos de los Fondos del Seguro de Cesantía**
- **Intermediación laboral**
- **Administración y gestión del seguro**

A la vez, y como es usual, se adjunta un anexo que detalla las sesiones desarrolladas en el año de funcionamiento y las personas que han asistido y expuesto en ellas.

Para la preparación de las observaciones que corresponde efectuar en cuanto a los aspectos operativos con que la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) cumple con sus funciones, así como al avance en la implementación de políticas sobre empleabilidad a través del SENCE, Comisión del Sistema de Competencias Laborales y BNE, se ha contado con el importante apoyo de:

Superintendencia de Pensiones (SP); Administradora de Fondos de Cesantía (AFC); Subsecretaría del Trabajo, Dirección del Trabajo (DT); SENCE; BNE; ChileValora y especialistas en temas de empleo e intermediación laboral, como es el caso de don David Bravo de la Universidad Católica y don Juan Bravo de la Universidad Diego Portales.

La CUSEC está integrada por tres representantes de los trabajadores, tres de los empleadores y es presidida por un académico. A la fecha de este Informe la Comisión se encuentra compuesta por los representantes de los trabajadores: doña Andrea Marchant Marchant, don Guillermo Salinas Vargas y don David Acuña Millahueique, en tanto que los representantes de los empleadores son doña María José Zaldívar Larraín, don Pablo Bobic Concha y don Javier Irrarázaval Lazcano. La Comisión actualmente es presidida por el académico don Hugo Cifuentes Lillo. Adicionalmente, según decisión de la misma Comisión, ejerce como vicepresidente don Pablo Bobic y el secretario David Acuña. Corresponde destacar que ha ejercido las funciones de apoyo administrativo, el abogado de la fiscalía de la AFC, don Saúl Melinao Gutiérrez.

Durante el período comprendido entre julio de 2023 y junio de 2024, la Comisión sostuvo doce sesiones ordinarias y dieciséis extraordinarias, de lo que se da cuenta en anexo.

1. Descripción del Seguro se 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 las prestaciones solidarias deben buscar una nueva ocupación laboral. Actualmente, los fondos acumulados por el seguro son gestionados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile III S.A. (AFC), que se adjudicó la administración del seguro el 20 de mayo de 2022. A partir del 2 de octubre de 2002, la afiliación es obligatoria 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)[1]. El sistema excluye a los trabajadores cuyas relaciones laborales se ajustan a un estatuto diferente del Código del Trabajo, como es el caso del sector público, municipal, funcionarios de la Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad, así como también los trabajadores independientes, los menores de 18 años, trabajadores con contrato de aprendizaje y 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 de casa particular (TCP)[2]. Por su parte, y como se dio cuenta en informes anuales precedentes, por las Leyes 21.227[3] de Protección al Empleo (LPE), 21.247 de Crianza Protegida[4] y 21.263 de Acceso Flexible[5], 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 Fondo que financie la prestación.

1 Incluye a los contratos por plazo fijo, obra o faena.

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 o temporal, esto es, a plazo fijo, por obra o faena) 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 (giro) registrado o desde la fecha de afiliación, dependiendo de la modalidad de contratación. Específicamente, el trabajador debe contar con 10 cotizaciones mensuales desde el último giro registrado o desde su fecha de afiliación en caso de los contratos indefinidos, y con 5 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[6].

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 10 meses para contratos indefinidos y de los últimos 5 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	60%
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[7].

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 10 cotizaciones en el FCS en los 24 meses anteriores al despido, debiendo ser las últimas tres cotizaciones continuas con el mismo empleador, además de estar inscrito en la BNE[8].

Respecto de los beneficios, el trabajador tiene acceso a 5 giros mensuales. Adicionalmente, la Ley 19.628 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.

El monto de la prestación se calcula sobre la base del promedio de las remuneraciones devengadas en los 10 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 junio de 2024.

Adicionalmente, los cesantes con giros del FCS, mantienen las prestaciones de asignaciones familiares y salud, y el FCS entera sus cotizaciones para pensiones por el monto de cada giro.

Tabla 2: Giros con cargo al FCS, contrato indefinido

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	70%	\$264.820	\$882.733
Segundo	60%	\$226.988	\$756.628
Tercero	45%	\$170.241	\$567.470
Cuarto	40%	\$151.326	\$504.420
Quinto	35%	\$132.411	\$441.367
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$113.493	\$378.315

Nota: Valores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025 (Resolución Exenta N°253, Superintendencia de Pensiones, del 16 de febrero de 2024). Los dos meses adicionales se otorgan cuando la tasa de desempleo supere por más de un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

Tabla 3: Giros con cargo al FCS, contrato plazo fijo o por obra[9]

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	60%	\$226.998	\$756.328
Segundo	40%	\$151.326	\$504.420
Tercero	35%	\$132.411	\$441.367
Cuarto	30%	\$113.493	\$378.315
Quinto	30%	\$113.493	\$378.315
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$113.493	\$378.315

Nota: Valores vigentes hasta el 28 de febrero de 2025 (Resolución Exenta N°253, Superintendencia de Pensiones, del 16 de febrero de 2024). Los dos meses adicionales se otorgan cuando la tasa de desempleo supere por más de un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

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; para 2024 el tope es de UF126,6.[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 4.[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%	FCS
Total	3%	3%	3%	

Por último, es relevante destacar las reformas que con la entrada en vigor de la Ley 21.628, modificaron una serie de aspectos del seguro. Entre los principales cambios, se encuentran: flexibilización de los requisitos para el acceso al seguro (se redujeron el número de cotizaciones mínimas tanto para los trabajadores con contrato indefinido como para los con contrato temporal); se aumentaron el número de meses, los montos mínimos, los topes y las tasas de reemplazo de una serie de prestaciones del seguro; se fortaleció el sistema de intermediación laboral y se le asignó potencialmente mayor presupuesto (vía el uso de hasta el 2% anual del Fondo Solidario en programas de intermediación); se creó un sistema permanente de entrega de prestaciones para zonas que se encuentran en caso de catástrofe por calamidad pública o en alerta sanitaria; y se permite la inversión en activos alternativos por parte de los fondos acumulados en las CIC. Estos positivos cambios avanzan en la dirección de aumentar la protección de los cotizantes ante el riesgo de cesantía, cuidando no afectar la sostenibilidad de los Fondos.

[1] Ley 21.269.

[2] Conviene tener presente que por el art. 31 de la ley 21.109 (2018), de Estatuto de los Asistentes a la Educación Pública, se mantuvo la vigencia de la afiliación al Seguro, de estos trabajadores, que pasaron a ser funcionarios públicos.

[3] Facultó el acceso al Seguro excepcionalmente, con el objetivo de proteger las relaciones laborales afectadas por la pandemia, permitiendo el acceso a los beneficios a trabajadores y trabajadoras con contratos suspendidos o con jornadas laborales reducidas, a modo de financiar o complementar sus remuneraciones.

[4] Estableció beneficios para padres, madres y cuidadores de niños y niñas. Se 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 encontraba 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.

[5] 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.

[6] En el periodo más difícil de la pandemia del COVID, las leyes mencionadas en citas precedentes permitieron 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. También se permitió (temporalmente) el acceso al Seguro a trabajadores que acreditaron 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, desempleados,

y que no hubieren cotizado al menos los 2 últimos meses, pudieron retirar el total de saldo de su CIC.

[7] Bajo las modificaciones transitorias de la Ley 21.263 de Acceso Flexible, la tasa de reemplazo se calculaba sobre el promedio de renta imponible de los 3 últimos meses, tanto para los contratos de trabajo indefinidos como para los contratos temporales. Además, esa ley incrementa la tasa de reemplazo desde el segundo al quinto mes a un 55% y desde el sexto mes en adelante a un 50%.

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

[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 realizarán durante el periodo 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 a la fecha de este Informe es de 126,6 UF, el cual, por ende, difiere del tope imponible para las cotizaciones de salud, pensiones, seguro SANNA y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (84,3 UF).

Ver https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14366_recurso_1.pdf.

[11] Por Ley, el periodo 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.

2.

Caracterización de los cotizantes

El total de afiliados al Seguro de Cesantía alcanzó los 11.713.142 trabajadores en abril de 2024. La afiliación es obligatoria y automática para todas las personas afectas al seguro, que inician o reinician actividades como trabajadores dependientes, desde octubre de 2002. Tal condición se mantiene durante toda la vida laboral y sólo se pierde al pensionarse por invalidez total o vejez. Lo anterior implica que los pensionados por invalidez total o vejez no debieran seguir cotizando en el Seguro de Cesantía. Aun así, existe una excepción para los trabajadores de casa particular, pues aun estando pensionados pueden seguir cotizando en el seguro.

Por su parte, los cotizantes del Seguro de Cesantía 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 sus empleadores. No obstante, cuando se cumplen 11 años cotizados con el mismo empleador, se deja de cotizar al Seguro de Cesantía por ese empleo. El 2015 había 200.000 personas en esa situación. A abril de 2024, ese número prácticamente se ha multiplicado por 3,5, pues hay 656.118 afiliados que llevan trabajando más de 11 años con el mismo empleador, siendo que los afiliados solo han aumentado un 20% en el mismo periodo. En futuros informes se podría ahondar en la caracterización de este subgrupo de cotizantes.

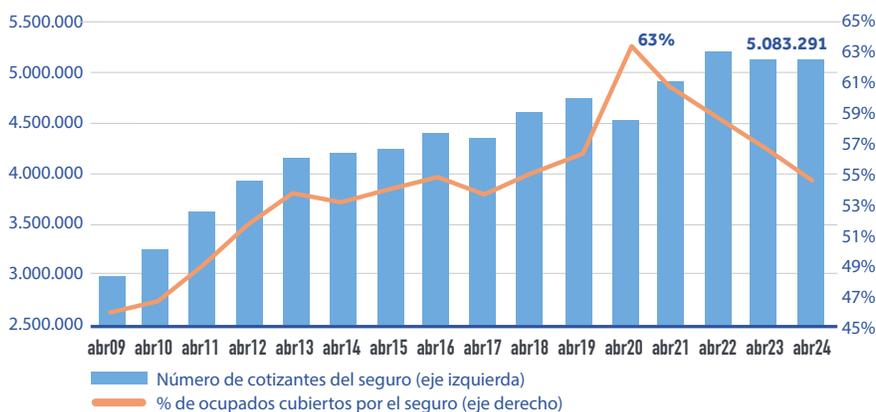
Dada la definición anterior, resulta que poco más de la mitad de los afiliados no cotizó el mes anterior de referencia. De ellos, según la Superintendencia de Pensiones, a mayo de 2024 un 18% lleva hasta 6 meses sin cotizar, un 66% lleva entre 6 meses y hasta 12 años sin hacerlo, y un 16% ya cumplió más de 12 años sin cotizar.

El número de cotizantes del Seguro de Cesantía alcanzó un total de 5.083.291 en abril de este año, lo cual representa un 55% del total de ocupados del país. Ello implica una caída desde los casi 5.300.000 cotizantes de principios de 2022, lo que es preocupante, pues a pesar de que los ocupados han crecido, los cotizantes del seguro han disminuido. Ello se refleja en que la proporción de ocupados que son cotizantes del seguro cayó de un 63% -en plena pandemia del COVID-19, pues muchas personas salieron del mercado laboral- a un 55%, equivalente a las cifras de 2016.

2 Último dato disponible al momento de elaboración del informe.

3 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."

Figura 1: Evolución de los cotizantes al Seguro de Cesantía



Fuente: Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a la composición de los cotizantes según género, se observa una cierta estabilización de hombres en torno al 58% del total, a pesar de que las cotizantes mujeres siguen ganando un par de décimas por año. En parte, esto se explica porque los trabajadores de casa particular, de los cuales el 91% es mujer, empezaron a cotizar en el seguro a partir de octubre de 2020, y es una categoría que se ha venido formalizando cada vez más.

Tabla 5: Descomposición de los cotizantes según género

GÉNERO	ABR-04	ABR-14	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24
Hombres	71%	62%	61%	60%	58,8%	58,5%	58,2%
Mujeres	29%	38%	39%	40%	41,2%	41,5%	41,8%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Conviene tener presente que el número de afiliados al sistema general de pensiones por capitalización individual alcanzó en abril de 2023 a 11.803.341 personas, en tanto que el número de cotizantes a la misma fecha alcanzó los 5.786.558, 99% de los cuales eran trabajadores dependientes y un 1% independientes. Los datos referidos a afiliados y cotizantes de pensiones son mayores a los del Seguro de Cesantía, en tanto en este último no se encuentran incorporados determinadas categorías de trabajadores.

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, se puede observar que el contrato indefinido es la modalidad contractual predominante entre los cotizantes, llegando a más de un 75%. Por su parte, la modalidad de contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado representa menos de un 23% del total, aparentemente sin haberse recuperado aún del impacto de la pandemia por COVID-19, cuando representaba más del 26% de los cotizantes. El 2% restante corresponde a trabajadores de casa particular.

Tabla 6: Descomposición de los cotizantes según modalidad contractual

TIPO DE CONTRATO	ABR-19	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24
Indefinidos	73,2%	78,1%	73,9%	73,1%	74,4%	75,1%
Plazo Fijo	26,8%	21,9%	23,6%	24,4%	23,3%	22,7%
Trabajador de casa particular	0%	0%	2,5%	2,5%	2,3%	2,2%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

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 2019, todos los tramos etarios menores a 30 años han disminuido como proporción del total, mientras los mayores de 30 años han aumentado. En particular, el tramo de cotizantes mayores de 60 años ha crecido un 35% como proporción del total de cotizantes desde abril del 2018 (4,9% del total de cotizantes) a abril de este año (6,7%).

Tabla 7: Descomposición de los cotizantes según grupo etario

GRUPO ETARIO	ABR-19	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24
<20	0,8%	0,5%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%
20-25	8,2%	6,8%	6,9%	7,0%	6,8%	6,5%
25-30	15,8%	14,9%	14,2%	13,9%	13,4%	12,9%
30-35	16,0%	16,6%	16,5%	16,4%	16,2%	15,9%
35-40	13,9%	14,3%	14,0%	13,9%	14,2%	14,7%
40-45	11,8%	12,1%	12,2%	12,4%	12,5%	12,7%
45-50	11,0%	11,4%	11,2%	11,0%	10,9%	11,0%
50-55	9,7%	9,9%	9,8%	9,8%	9,9%	10,2%
55-60	7,8%	8,2%	8,6%	8,6%	8,7%	8,8%
60-65	4,1%	4,4%	4,8%	5,1%	5,3%	5,4%
>65	0,8%	0,9%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Adicionalmente, podemos observar en la Tabla 8 un alza en la participación de los trabajadores con niveles de renta imponible más altas. De hecho, todos los tramos de renta sobre \$500.000 han aumentado su participación los últimos años, mientras que los cotizantes con remuneraciones menores a \$500.000 pasaron de un 43% a un 17%. En parte importante esa caída se debe a los aumentos nominales de remuneraciones y ajustes por inflación, y también al alza reciente del ingreso mínimo mensual, que en septiembre de 2023 subió a \$460.000 y en julio de 2024 subió a \$500.000. Por otro lado, solo un 3% de los cotizantes tiene una renta mayor al tope imponible del Seguro de Cesantía (actualmente 122,6 UF, poco menos de \$4.800.000).

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

Tabla 8: Descomposición de los cotizantes según renta imponible

RANGOS DE RENTA IMPONIBLE (MILES DE PESOS)	ABR-19	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24
Hasta 100	2,9%	2,9%	2,5%	2,2%	1,9%	1,8%
+100 - 200	4,2%	4,7%	3,5%	3,1%	2,1%	2,1%
+200 - 300	4,2%	6,1%	4,0%	3,4%	3,4%	3,0%
+300 - 400	18,2%	10,6%	10,8%	8,7%	3,2%	2,9%
+400 - 500	13,5%	16,9%	17,0%	14,3%	9,3%	7,3%
+500 - 600	10,2%	10,3%	10,5%	10,4%	14,7%	12,5%
+600 - 700	8,0%	8,2%	8,7%	9,0%	9,3%	9,9%
+700 - 800	6,1%	6,0%	6,4%	7,0%	7,6%	7,6%
+800 - 900	4,9%	4,9%	5,2%	5,7%	6,3%	6,7%
+900 - 1000	4,0%	4,0%	4,3%	4,7%	5,2%	5,7%
+1000 - 1100	3,3%	3,4%	3,5%	3,9%	4,3%	4,7%
+1100 - 1200	2,5%	2,7%	2,9%	3,3%	3,7%	3,9%
+1200 - 1300	2,1%	2,2%	2,3%	2,8%	3,2%	3,4%
+1300 - 1400	1,7%	1,8%	1,9%	2,3%	2,6%	2,8%
+1400 - 1500	1,4%	1,5%	1,6%	1,9%	2,3%	2,4%
+1500 - 1600	1,2%	1,3%	1,5%	1,7%	2,0%	2,2%
+1600 - 1700	1,1%	1,1%	1,2%	1,4%	1,7%	1,9%
+1700 - 1800	0,9%	1,0%	1,0%	1,2%	1,5%	1,6%
Más de 1800	9,7%	10,5%	11,2%	12,9%	15,8%	17,7%
Sobre el tope imponible	2,9%	2,8%	2,9%	2,8%	2,9%	3,0%
Total, informado	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Nota: El tramo "sobre el tope imponible" incluye a todos los cotizantes que tienen rentas sobre el tope imponible pertinente para cada año. El año 2019 el tope era de 118,9UF, en 2020 subió a 120,4UF, en 2021 subió a 122,6UF, y desde 2024 es de 126,6UF.

Los cotizantes del seguro deben tener como mínimo un empleador. De hecho, el 97,3% de los cotizantes tiene un solo empleador. Pero el 2,6% de los cotizantes tiene dos empleadores, y el 0,1% restante tiene tres o más empleadores. Para aquellos trabajadores que tienen más de un empleador, cada empleador le cotiza por el proporcional correspondiente, y cada empleo puede generar derecho al Seguro de Cesantía de la cuenta individual, sin perjuicio que todos esos empleadores deben cotizar al FCS.

Por último, en cuanto a la nacionalidad de los afiliados, solo se cuenta con información desde 2020. En los últimos años se han afiliado casi 300 mil personas extranjeras al Seguro de Cesantía.

Para el caso de los extranjeros, es importante señalar que ellos siempre pueden pensionarse con sus cotizaciones que tengan en las Administradoras de Fondos de Pensiones, y podrán optar por sumar a ellas el saldo que tuvieran en su CIC.

Lamentablemente no hay información anterior sobre los afiliados extranjeros. En cuanto a su nacionalidad, los cotizantes de la AFC no están obligados a reportarla, pero la Dirección de Trabajo sí exige precisar la nacionalidad en los contratos de trabajo, y con la Ley 21.327 de 2021 que moderniza la Dirección del Trabajo exige cargar los contratos en el Registro Electrónico Laboral, por lo que sería de esperar que en los próximos años se tengan cifras actualizadas en este respecto.

Tabla 9: Flujo anual de afiliados extranjeros al Seguro de Cesantía

AÑO	TOTAL
2020	61.490
2021	11.563
2022	97.396
2023	94.028
Enero a junio 2024	32.249
Total	296.726

Fuente: AFC.

3. 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 giros 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 el capítulo 1 de este informe. Sin embargo, por claridad de la exposición, y a modo de hacer esta sección autocontenida, comenzamos el análisis resumiendo los principales requisitos de acceso a los Fondos de Cesantía.

El acceso a prestaciones con cargo a las CIC es posible bajo las siguientes circunstancias: primero, en el caso de contratos indefinidos, el trabajador debe registrar en la CIC un mínimo de 10 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas (desde su afiliación al Seguro o desde la fecha del último giro); segundo, en el caso de los contratos a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado, el trabajador debe registrar en la CIC un mínimo de 5 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas (desde su afiliación al Seguro o desde 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 permite sólo a los trabajadores con saldos insuficientes en sus cuentas individuales y en tanto no hayan efectuado más de 10 giros del Fondo Solidario en los últimos 5 años. La Tabla 10 resume los requisitos de acceso a los Fondos de Cesantía.

Tabla 10: Requerimientos generales de acceso a beneficios de cesantía

CUENTA INDIVIDUAL DE CESANTÍA (CIC)		
	Indefinidos	A plazo fijo
Nº Cotizaciones	10 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad)	5 cotizaciones desde el último uso o desde su incorporación al sistema (no requiere de continuidad)
Causales de término de contrato (según Código del Trabajo) ²¹	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	<ul style="list-style-type: none"> - Haber efectuado 10 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) ²²	Art. 159: 4, 5 y 6 Art. 161 Art. 163 bis	
Máximo de giros	No haber realizado más de 10 giros en los últimos 5 años	

21 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.

22 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 los informes anuales 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023, durante la pandemia del COVID-19 se dictaron leyes de Protección al Empleo (LPE) y otras asociadas o complementarias, que apuntaron a proteger la fuente laboral de los trabajadores, 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.

A continuación, se analiza la evolución de los usos de los Fondos de Cesantía, enfatizando cuando sea posible, el impacto de las 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-19 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 2024 eran 3.817.288, cifra que venía creciendo de manera relativamente estable desde la creación del Seguro, y que llegó a un récord en noviembre de 2022 con 3.862.009 cotizantes. No obstante, se observan dos caídas significativas durante los últimos cinco 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, y desde entonces ha ralentizado su crecimiento, y el número de cotizantes está prácticamente estancado desde fines de 2022.

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

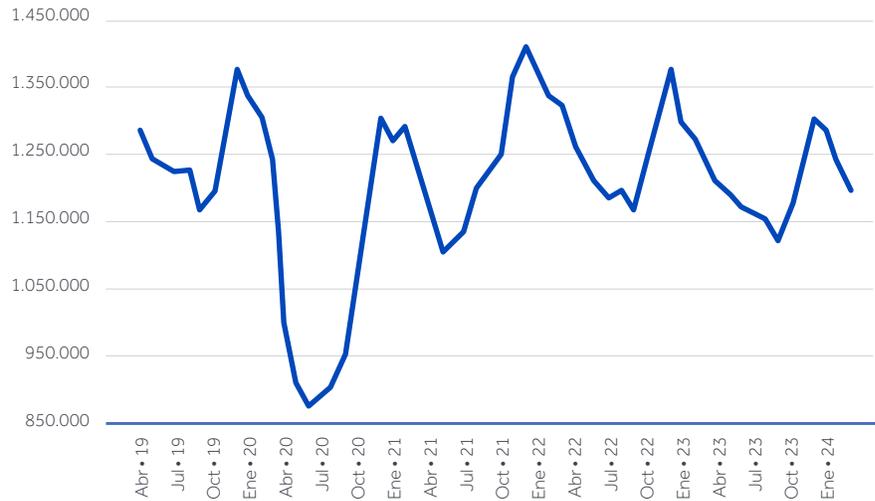


Fuente: AFC.

Por su parte, el movimiento en el número de cotizantes del seguro con contratos a plazo fijo o faena 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. El récord histórico se alcanzó en diciembre de 2018, con 1.414.791 cotizantes. Adicionalmente, se observa 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 dramática caída desde 1.296.440 cotizantes en febrero de 2020 a 868.611 en junio de 2020. Se observa que los niveles prepandemia se recuperaron recién a fines del 2020. A marzo 2024 se cuentan 1.190.265 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, en parte debido a la necesidad de temporeros agrícolas. Se observa un leve decrecimiento del número de cotizantes desde los máximos anuales de 2018.

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. Y si bien se venía observando un alza sostenida de cotizantes con contrato indefinido y una estabilización de los cotizantes por contratos temporales, la tendencia se ha frenado y actualmente se aprecia una estabilización de los cotizantes con contrato indefinido y un lento decrecimiento del número de cotizantes con contratos temporales.

› 3.2 Solicitudes de Prestaciones del Seguro de Cesantía

Durante el periodo de pandemia, el país se mantuvo en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, el 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 para muchos trabajadores, 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 11, hasta el 2019, prácticamente el 12% de las solicitudes eran rechazadas. No obstante, en 2020

y 2021 la tasa de rechazo disminuyó significativamente hasta alcanzar niveles menores al 10%. Esto último se debe, en parte, a las particularidades de las leyes de protección al empleo que, entre otros aspectos, flexibilizaron el acceso al Seguro.

El porcentaje de solicitudes rechazadas volvió a caer en 2024, sin duda por el menor requisito de cotizaciones que se exige a partir de la entrada en vigor de la Ley 21.628, en diciembre de 2023. Así también, si bien el no contar con suficientes cotizaciones en el Seguro se mantiene como la principal causa de rechazo de las solicitudes, ésta ha caído de más de un 70% de los rechazos a un 63,5%. Esta caída podría explicarse por la mayor flexibilización en el requisito de cotizaciones desde la aplicación de la Ley 21.268.

Tabla 11: Número de solicitudes de prestaciones del Seguro de Cesantía

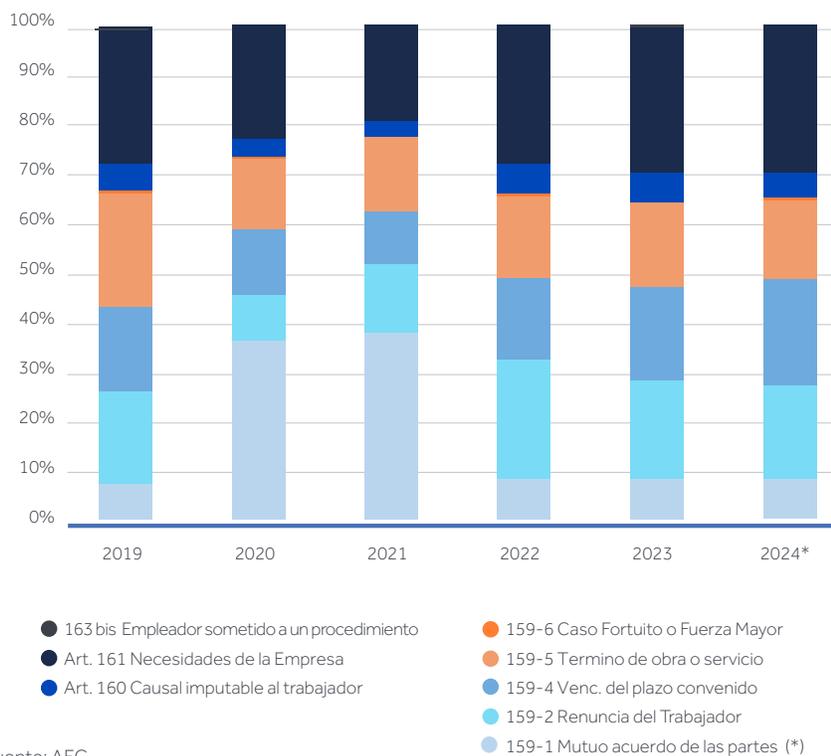
	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Total Solicitudes aceptadas	1.326.383	1.850.972	1.676.999	1.247.094	1.470.007	846.025,0
Total Solicitudes rechazadas	178.229	163.429	111.373	160.582	185.642	77.312,0
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	11,8%	8,1%	6,2%	11,4%	11,2%	8,4%
Razones de rechazos de solicitudes						
Cotizaciones insuficientes	84,2%	82,7%	66,4%	79,28%	71,9%	63,5%
Afiliado no está cesante	5,9%	5,3%	7,2%	7,19%	10,2%	10,6%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	1,5%	1,1%	1,5%	0,92%	1,5%	0,7%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	6,2%	7,4%	6,4%	5,01%	4,7%	5,0%
Otros motivos	2,3%	3,5%	18,6%	7,60%	11,8%	20,3%

Fuente: AFC.

* Enero a junio 2024

En cuanto a las causales de término de la relación laboral, se observa una relativa estabilidad, con la excepción de los años 2020 y 2021, en que hubo un aumento significativo de la causal por "mutuo acuerdo", la que salta de un 7% de las solicitudes en el 2019, a un 36% en el 2020, y a un 38% en 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). A partir del año 2022, se observa una estabilización en la proporción de causales que los cotizantes utilizan para cobrar las prestaciones del seguro, liderando la lista la causal de necesidades de la empresa.

Figura 4: Solicitudes según causal de término (y suspensión*) de la relación laboral



Fuente: AFC.

* Enero a junio 2024.

Nota 1: La suspensión de contrato no es causal de acceso a prestaciones del Seguro de Cesantía, lo cual fue modificado temporalmente por la Ley 21.227 (LPE).

Nota 2: 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 temporales (a plazo fijo, obra o faena o servicio determinado) representan menos cotizantes que los trabajadores con contrato indefinido, tal como se describió anteriormente. Así también, del total de solicitudes de giros aceptadas durante 2024 (a junio), la primera mayoría (44,8%) es de trabajadores con contrato indefinido, seguida de los trabajadores con contrato a plazo fijo (44%), los pensionados y fallecidos (4,9%) y los trabajadores de casa particular (1,3%).

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, excepto en los años de pandemia, durante los cuales estuvieron vigentes 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 12, en el 2024 (a junio), el 77% de las solicitudes de los trabajadores con contratos temporales, fue sólo con cargo a la cuenta individual. Similarmente, en el mismo periodo, el 64% 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. Aun así, ha bajado la proporción, pues estos porcentajes eran en 2023 de 85% y 68%, respectivamente. Sin duda, la baja relativa en el uso de la cuenta individual se debe a la flexibilización de los requisitos para acceder al Fondo Solidario por la Ley 21.628.

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 esos dos años se aplicó intensivamente lo permitido por dicho artículo.

Tabla 12: Solicitudes aceptadas de prestaciones del Seguro

NÚMERO DE SOLICITUDES	TOTAL	CONTRATO PLAZO FIJO			CONTRATO INDEFINIDO			PENSIONADOS Y FALLECIDOS
		SÓLO CIC	ART. 5 ^{to}	FONDO SOLIDARIO	SÓLO CIC	ARTÍCULO 5 ^{to}	FONDO SOLIDARIO	
2019	1.378.214	633.174	0	50.526	451.132	0	139.720	51.831
2020	1.893.613	399.955	399.123	250.049	311.989	173.312	273.768	42.641
2021	1.715.233	166.992	374.611	379.423	271.119	182.817	248.958	38.234
2022	1.307.396	481.475	0	77.433	431.772	0	175.566	60.302
2023	1.545.007	561.773	0	107.158	468.128	0	234.256	75.000
2024*	891.195	302.013	0	83.179	267.380	0	135.011	45.170

Fuente: AFC.

*Enero a junio 2024.

Nota: A partir de 2020, el número de solicitudes totales incluye a los trabajadores de casa particular, que no se reporta por su baja incidencia.

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 temporales, que proporcionalmente son 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, a lo que se une que pueden acceder a prestaciones de salud, asignaciones familiares y de todas formas a cotizaciones para su cuenta de capitalización individual para pensiones.

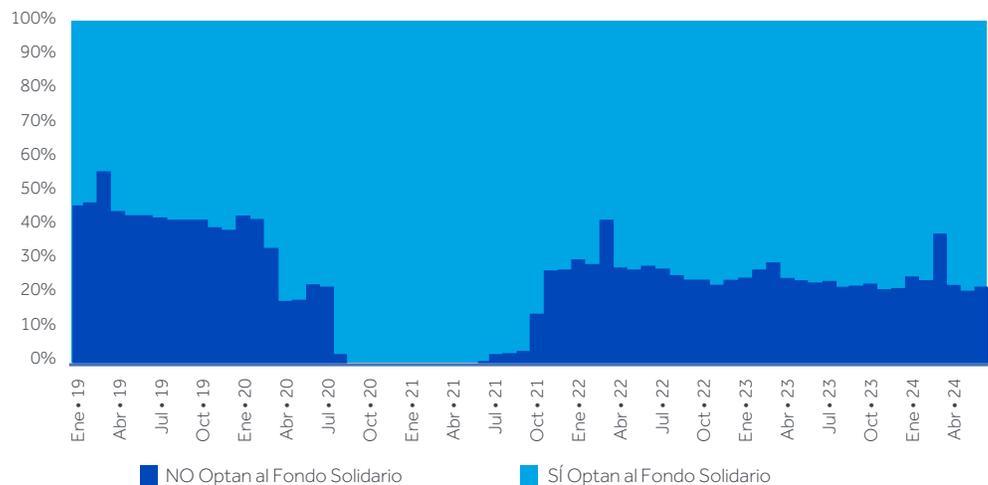
En cualquier caso, las razones por las cuales un trabajador podría preferir no optar por el FCS y solo acceder al CIC son varias:

1. No se cumplen los requisitos de cotizaciones (5 o 10 en los últimos 24 meses -según tipo de contrato-, las 3 últimas continuas)
2. No se cumple el requisito de despido (la renuncia -entre otros causales de término de la relación laboral- no permite optar al FCS).
3. El cotizante no desea inscribirse en la BNE y estar obligado a ir a una entrevista de trabajo y eventualmente a aceptar la primera oferta laboral que surja.
4. El monto total percibido por el CIC podría ser mayor que el recibido por el FCS.
5. Para aquellos cotizantes con rentas altas, los topes máximos mensuales del FCS podrían ser un desincentivo para optar por aquella alternativa, considerando que el Fondo CIC no tiene tope máximo absoluto (sí como porcentaje de la última remuneración). Esto es aún más importante en los casos en que el beneficiario ya está próximo a emplearse nuevamente -por ejemplo, en uno o dos meses más-, y en ese caso le convendría retirar lo más posible en los primeros giros, ya que después se le suspenderán cuando deje de estar cesante.

Es preciso dejar constancia que existe un acuerdo más o menos unánime que los beneficiarios de giros de las cuentas individuales puedan acceder a cotizaciones con cargo al FCS, para sus cuentas de pensiones, tal como ocurre actualmente respecto de las prestaciones que se otorgan por el fondo recién mencionado. Esta propuesta que la Comisión valora se encuentra recogida en los proyectos de reformas al sistema de pensiones del actual gobierno como el de los dos anteriores.

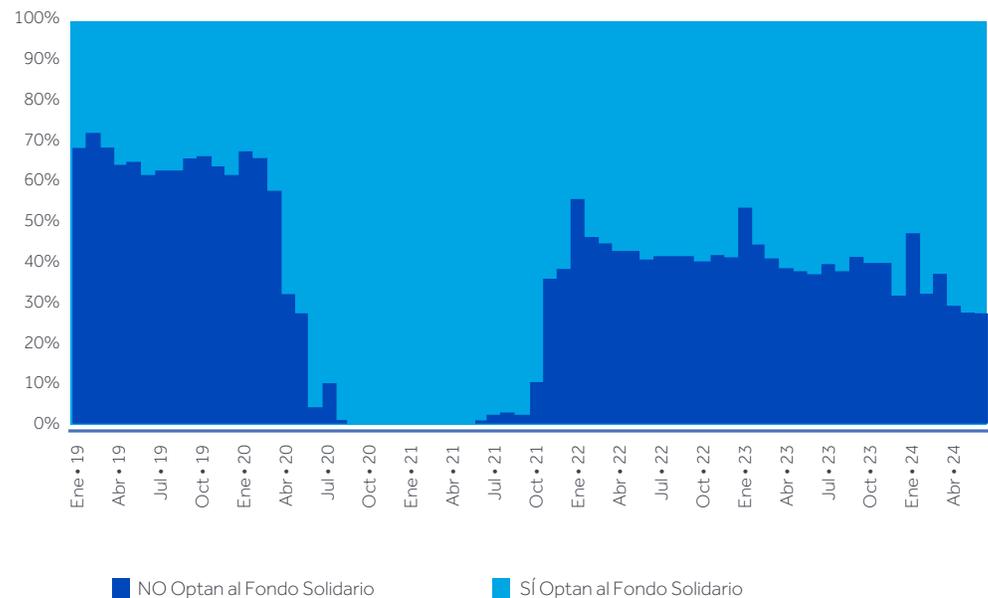
Durante la vigencia del estado de excepción por COVID-19, el acceso al FCS fue automático si se cumplían con los requisitos. Este hecho aparentemente cambió el comportamiento de los trabajadores con respecto al uso del FCS, puesto que los porcentajes de trabajadores que no optaron al FCS pudiendo hacerlo disminuyó de niveles de más de 40% antes de la pandemia a menos del 25% en junio de 2024 para los trabajadores con contrato indefinido y de más del 60% a menos de un 30% para los trabajadores con contrato a plazo fijo, como se aprecia en los gráficos siguientes. Lo anterior es positivo, puesto que se está ejerciendo en mayor proporción el derecho al acceso al FCS. Es relevante monitorear su sostenibilidad dado su eventual mayor tasa de uso.

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



Fuente: AFC.

Figura 6: Solicitudes de trabajadores con contrato temporal y con derecho al FCS

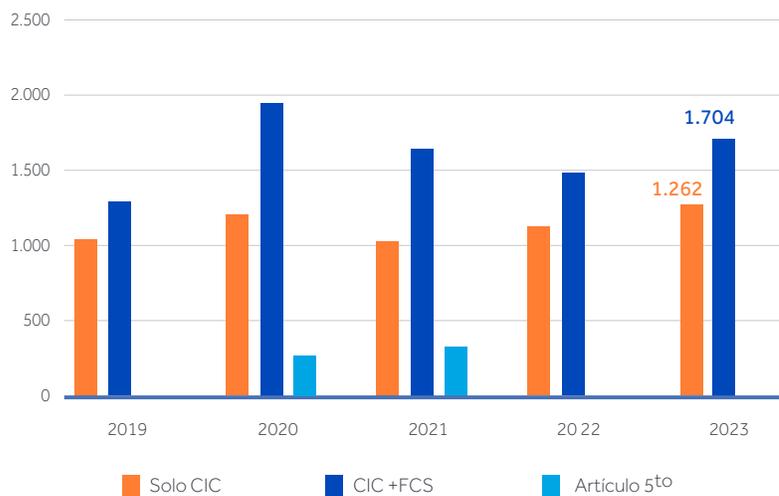


Fuente: AFC.

En cuanto a los montos promedio percibidos por solicitud, la información reportada llega hasta fines de 2023. Esto se debe a que las prestaciones pueden entregarse por varios meses corridos, y por tanto hay varias prestaciones que empezaron a otorgarse en 2024, pero no han sido entregadas totalmente a la fecha cierre del Informe -pueden ser hasta 7 meses de prestaciones- y, en caso de ser incluidas en las cifras reportadas, podrían no contar con la información apropiada e integral.

Los montos totales promedio por solicitud fueron estables (en términos reales) hasta el año 2020, pues producto de la pandemia y las leyes de protección del empleo las cuantías promedio aumentaron a prácticamente \$2.000.000 para aquellos trabajadores con contrato indefinido que utilizaron fondos CIC y FCS. Durante 2021 fueron perdiendo vigencia las leyes de flexibilización de requisitos, y consecuentemente los montos promedio por solicitud se fueron reduciendo. A fines de 2023, el monto promedio recibido por solicitud era de \$1.704.000 cuando se utilizó la modalidad CIC + FCS (a pagar en 4,2 pagos mensuales promedio), mostrando un alza en relación al año 2022. Cuando solo se utilizó el CIC, el monto promedio fue de \$1.262.000 (a pagar en 2,1 giros mensuales promedio), lo que también presenta un alza en relación a 2022.

Figura 7: Promedio de montos totales recibidos por solicitud, contrato indefinido (miles de pesos de cada año)

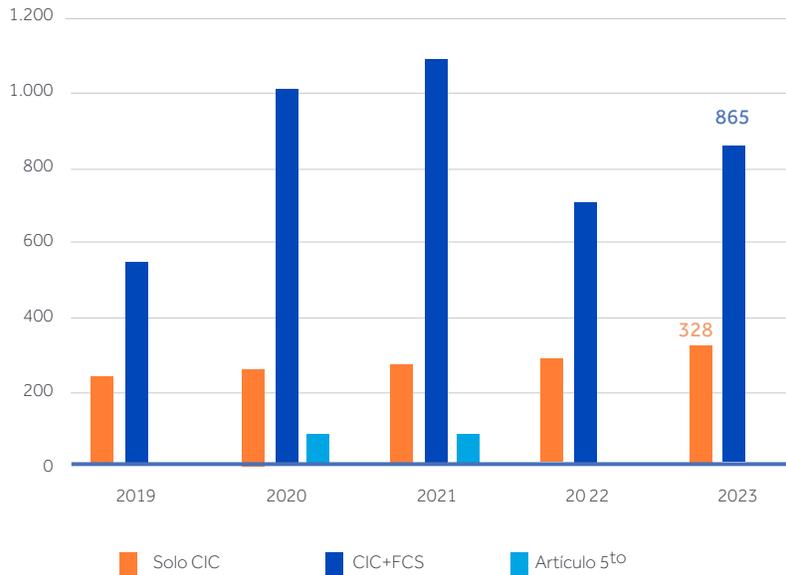


Fuente: AFC.

Nota: 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.

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 \$865.000 (pagaderos en 2,9 meses promedio) durante el 2023, mientras que quienes solo accedieron a su cuenta individual obtuvieron, en promedio, \$328.000 (pagaderos en 1,2 meses 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 (contrato temporal).

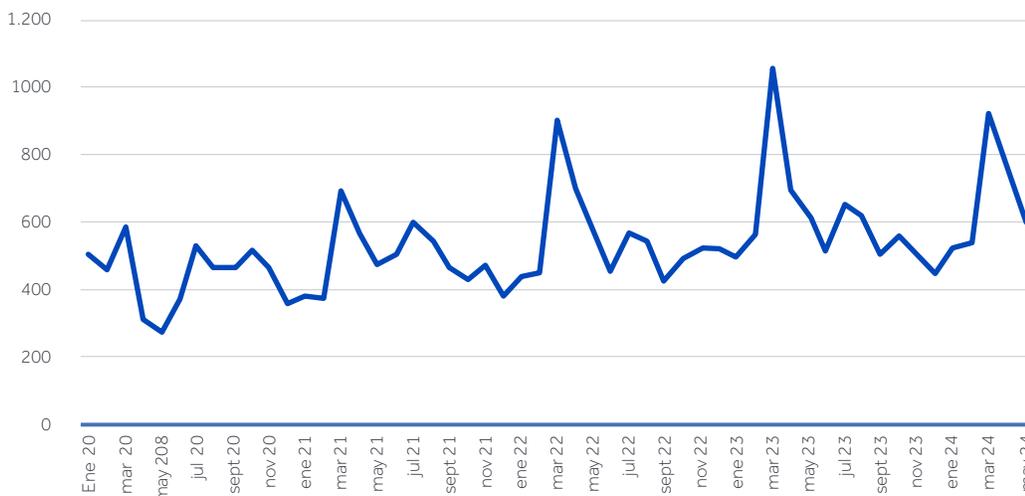
Figura 8: Promedio de montos totales recibidos por solicitud, contrato temporal: a plazo fijo, por obra, servicio o faena (miles de pesos de cada año)



Fuente: AFC

Para finalizar esta subsección, unas palabras sobre el retiro de saldos por causa de fallecimiento. Los cotizantes pueden designar como beneficiarios del saldo de la CIC al momento de su muerte a quien estimen pertinente. En caso de no designarlos, corresponde aplicar las reglas de la sucesión. En la Figura 9 se presentan los casos mensuales de solicitud de retiro de saldos de cuentas por motivo de fallecimiento. Se ha pasado de un promedio de 400 solicitudes mensuales en 2020 a más de 600 solicitudes mensuales en 2024. En más el 50% de los casos, los beneficiarios son los cónyuges, y en un 25% de los casos son los padres del cotizante.

Figura 9: Número de solicitudes mensuales de retiro de saldos por causa de fallecimiento



Fuente: AFC

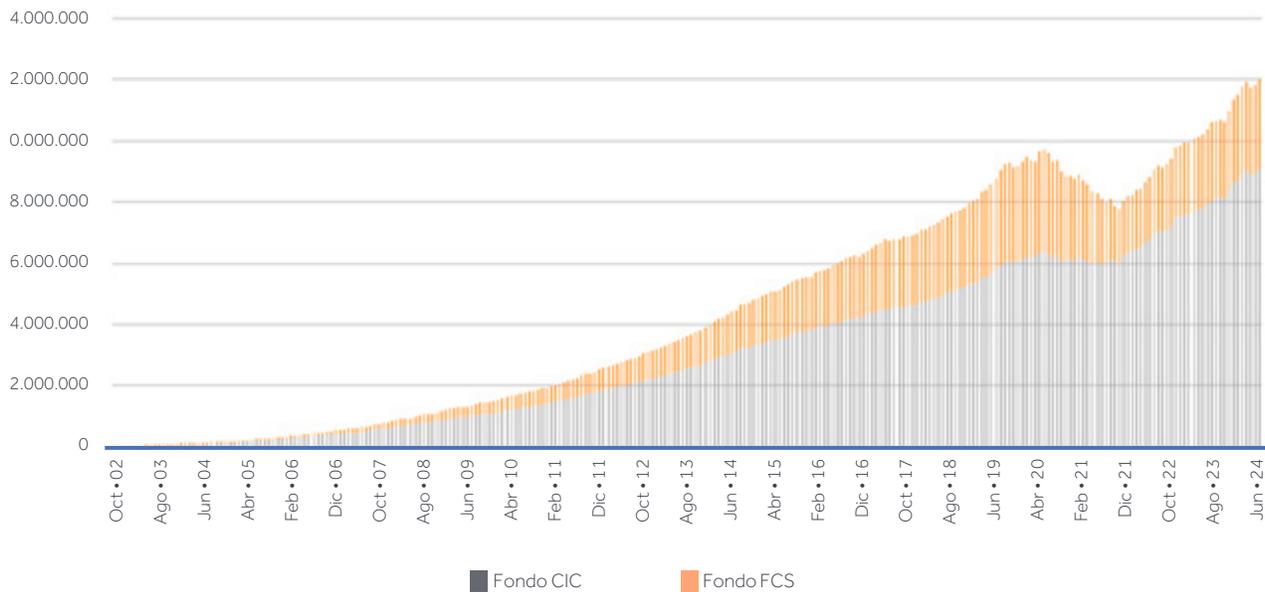
› 3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía

El valor del patrimonio de los Fondos de Cesantía acumulados -CIC y FCS- a junio de 2024 alcanzó los \$12.067.899 millones (aproximadamente US\$13.000 millones²³). El 76% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC y el 24% al FCS.

En relación a mayo de 2020, el patrimonio de los Fondos de Cesantía había alcanzó un máximo relevante, con un valor de casi US\$11.000 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 de protección del empleo.

Pero esa caída no fue distribuida equitativamente entre ambos tipos de fondos. El CIC se estancó, mientras el FCS cayó estrepitosamente un 48% entre mayo de 2020 y octubre de 2021. Cayó de casi US\$4.000 millones a poco más de US\$2.000 millones, y si bien se ha venido recuperando, aún no recupera los US\$4.000 millones a junio de 2024, a pesar de que han pasado ya casi tres años. 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, sin perjuicio del alivio que ofrecieron a los miles de cotizantes del Seguro en un periodo de especial necesidad.

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



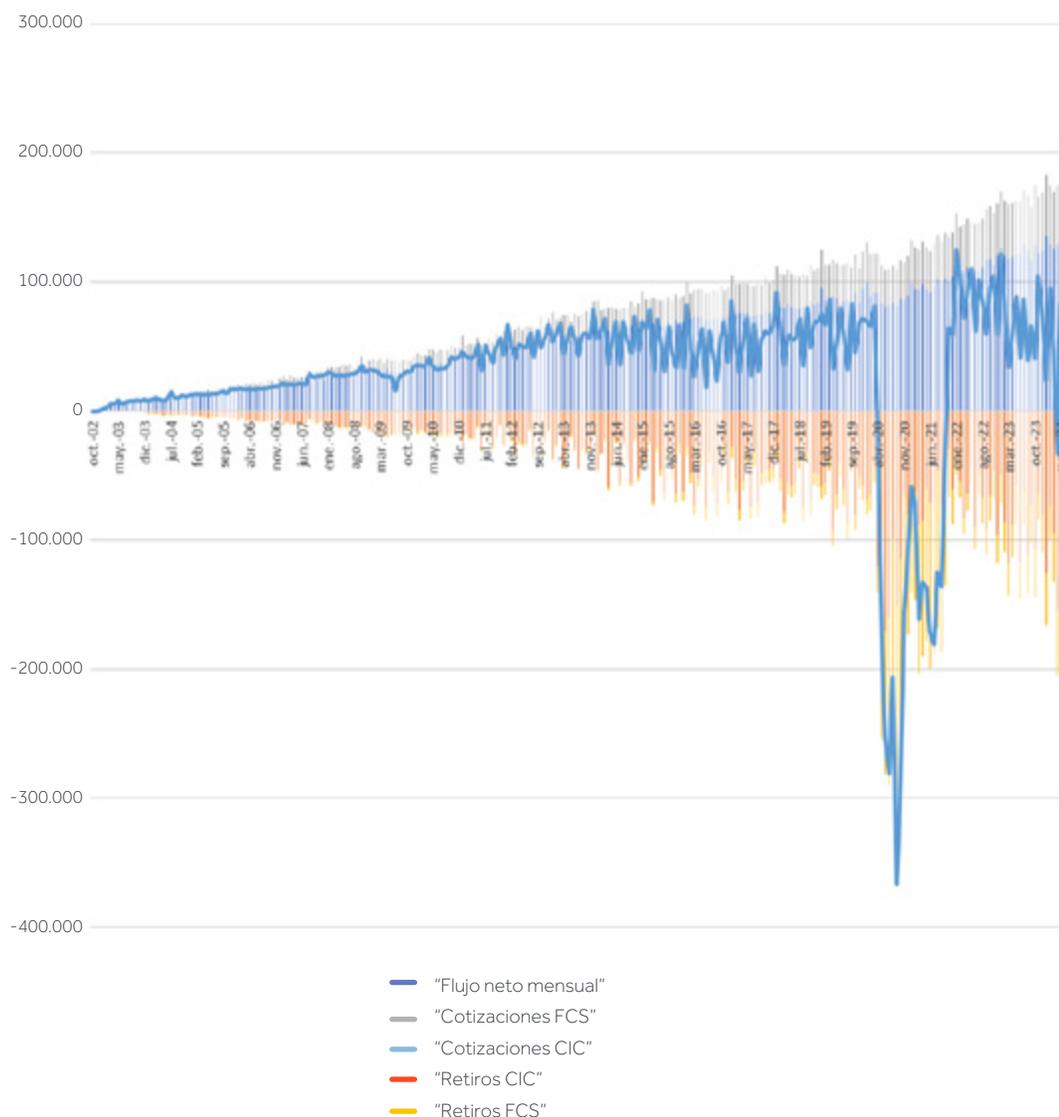
Fuente: AFC.

²³ Tipo de cambio en 930 pesos.

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 de la pandemia en el mercado del trabajo. 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. En general, se aprecia que el "flujo neto mensual" (cotizaciones mensuales menos retiros mensuales) ha sido siempre positivo, con la excepción del período de pandemia.

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



Fuente: AFC.

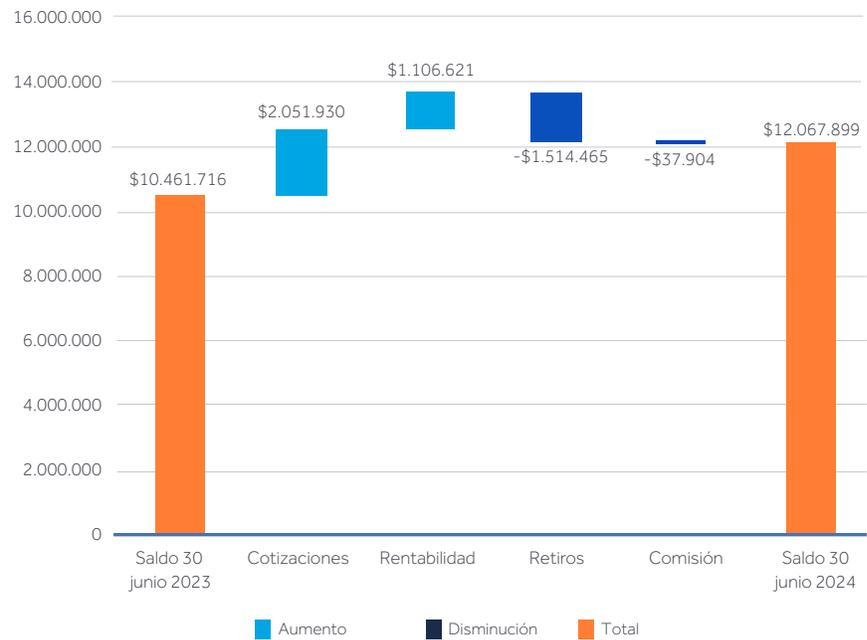
Notas:

(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 12 se muestra el flujo de los Fondos de Cesantía durante los últimos doce meses. Los aportes totales vía cotizaciones a los fondos CIC y FCS fueron \$2.051.930 millones, mientras que la rentabilidad en dicho periodo fue de algo más de la mitad de los aportes (\$1.106.621 millones). En cuanto a las disminuciones de los fondos, estas se explican principalmente por retiros (\$1.514.465 millones), y marginalmente por la comisión de administración que cobra la AFC (\$37.904 millones). Así, el patrimonio total de los fondos a junio de 2024 era de \$12.067.899 millones, lo que implica un 15% de aumento en 12 meses.

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



Fuente: AFC.

4. Intermediación laboral

El Seguro de Cesantía, como institución de Seguridad Social, tiene como finalidad dar respuesta a los trabajadores cuando pierden su trabajo. Y es por eso, por lo que tan importantes como las prestaciones económicas que entrega, y que ya se ha descrito, son las que tienen por objeto que la persona trabajadora vuelva a insertarse en el ámbito laboral. Y al referirnos a ellas, estamos hablando específicamente de intermediación y habilitación laboral.

En este apartado se tiene como fuente principal el informe de la situación de intermediación y habilitación para el trabajo, relativo a usos de los recursos de FCS para apresto laboral aportados por el SENCE, así como sus proyecciones de mediano plazo. Corresponde hacer presente, la importante contribución que en estas materias efectuó la Subsecretaría del Trabajo, ChileValora y la Dirección del Trabajo, que abordaron la situación de la BNE, la certificación laboral y digitalización en la contratación laboral, y como todo ello impacta en una adecuada coordinación en la intermediación y habilitación laboral de los desempleados.

Por la Ley 21.628 se introducen cambios de relevancia a la ley 19.728, en materia de empleabilidad de los cesantes, que se valoran y son coincidentes con la permanente preocupación de los integrantes de la CUSEC por el rol que entienden debe cumplir el seguro, de no ser sólo una institucionalidad que otorga prestaciones económicas a las personas trabajadoras cotizantes que enfrentan la contingencia del desempleo, sino también parte de un sistema más amplio que las acompaña y colabora con su pronta reinserción laboral. Por tal motivo, como ya se señaló en la introducción, es que se acordó que el presente Informe anual preste especial atención a la interacción del seguro de cesantía con el sistema público de intermediación laboral.

Por habilitación laboral el SENCE se ha referido a ella como "cualquier servicio y/o actividad que tenga un impacto positivo en el fortalecimiento de las habilidades de las personas para lograr un mejor y/o más rápido acceso al mercado del trabajo o una mayor movilidad dentro del mismo con mejores oportunidades de desarrollo". En consecuencia, son actividades de habilitación laboral la capacitación técnica, la capacitación socioemocional, la certificación en competencias laborales, así como todas las actividades de apresto y orientación laboral que permiten enfrentar con más y mejores herramientas un proceso de búsqueda de empleo.

Estas prestaciones que otorga el seguro a diferencia de las económicas no son entregadas por la AFC, sino que, por un complejo sistema organizacional liderado por el SENCE, entidad pública encargada de la capacitación e intermediación laboral y con el apoyo de la Subsecretaría del Trabajo, como responsable directo de las políticas de empleo. Su financiamiento si proviene del Seguro de Cesantía, específicamente con hasta un 2% de los recursos que se registren el año anterior en el Fondo Solidario, aspectos en los que se profundizará a continuación. A las acciones del SENCE, se deben adicionar las importantes funciones de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), la Dirección del Trabajo y ChileValora, instituciones con quien la Comisión tuvo la oportunidad de reunirse para preparar este Informe.

› 4.1 Marco Legal

El actual sistema de Intermediación Laboral se encuentra regulado en varios cuerpos normativos, siendo la Ley 19.518 de SENCE la que sienta las bases del sistema al definir el concepto de colocación laboral y establecer las funciones de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) determinando que SENCE es el ente que fiscaliza a las OMIL y supervisa que estas den cumplimiento a las normas legales y técnicas que regulan su accionar.

Asimismo, la Ley N° 19.728 que regula el Seguro de Cesantía, establece en el artículo 25 bis, que se deben otorgar prestaciones de intermediación y habilitación laboral destinadas a facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario. Para esto, tal como ya se señaló anteriormente, podrá destinar hasta un equivalente al 2% de dicho fondo para su financiamiento, estableciendo que la responsabilidad por el uso de recursos y la supervisión de las prestaciones a ejecutarse recaerá en el SENCE. La Ley N° 21.628 de 2023, a la cual ya se hizo referencia por haber introducido importantes cambios al seguro, al haber flexibilizado los requisitos de acceso e incrementado los montos de las prestaciones, también realizó una significativa modificación en este ámbito. Antes de la vigencia de esta ley las prestaciones que debía otorgar el SENCE con cargo a este fondo estaban enfocadas en el "apresto laboral", que básicamente comprendía enseñar a preparar un currículum y las entrevistas laborales. Mientras que ahora, al haberse ampliado el concepto a "diferentes medidas para la intermediación y habilitación laboral", puede destinar recursos a medidas que faciliten de mejor manera la reinserción laboral de estos beneficiarios.

La ley 19.728 también complementa la institucionalidad de Intermediación Laboral específica aplicable a estos beneficiarios, al señalar el rol que les cabe a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), y la forma en la cual estas deben interactuar con el resto del sistema.

Por su parte, el Decreto Supremo N°4, del 02 de enero de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece los objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa de Intermediación Laboral, que contempla el financiamiento de acciones de intermediación laboral, preparación para el trabajo, medición de indicadores de empleabilidad y otras acciones conexas que se ejecuten respecto de grupos de personas vulnerables en relación a su posibilidad de emplearse.

4.2 SENCE articulador del sistema de Intermediación laboral

El SENCE tiene como misión en materia de intermediación laboral el "proponer e implementar las estrategias y políticas de empleo, coordinando las actividades necesarias para generar inserción laboral, facilitando el acceso de los trabajadores a instancias de formación para actualizar sus conocimientos, incidiendo en su empleabilidad y competitividad, y en la productividad de las empresas". Así también, tiene la función de "facilitar y coordinar el enlace interinstitucional e intersectorial para el diseño e implementación de políticas y programas de empleo, supervisando su ejecución a nivel nacional".

Para cumplir con este objetivo, articula una serie de programas dedicados a generar aprestos, orientaciones laborales, capacitaciones en habilidades técnicas de alta empleabilidad, y participa en la evaluación y certificación de competencias laborales a partir de los perfiles de ChileValora.

El objetivo general del programa de intermediación laboral de SENCE es, por tanto, proveer una oferta coordinada de servicios, a través de distintas plataformas y bajo el principio de multicanalidad, que permita fortalecer la empleabilidad de las personas a través de intervenciones tendientes a habilitarlas laboralmente. Asimismo, procurar el incremento de las oportunidades de empleo para las personas a través del trabajo continuo con empleadores en el levantamiento, perfilamiento y disponibilización de puestos de trabajo.

› 4.3 Servicios y Grupos Objetivos

El Programa de Intermediación Laboral (IL) a cargo de SENCE, facilita y promueve el acceso a los siguientes servicios e instrumentos de intermediación laboral:

1. Servicios de IL a las personas: servicios brindados a personas de la población económicamente activa que buscan empleo o trabajadores que quieren mejorar sus trayectorias laborales. Estos servicios se relacionan con la ejecución de actividades de habilitación laboral, las cuales son de carácter preferentemente individual, y consideran:

- › **A. Servicio de Información Laboral:** Primer piso del SIL, su objetivo es entregar un conjunto de información organizada, que combine el análisis de la realidad del mercado laboral actual con las competencias personales y el capital humano de cada una de las personas, y relacionarlo con el contexto territorial, para la mejor toma de decisiones. Aprestos: entrenamiento para reforzar habilidades necesarias para búsqueda de empleo (confección de Currículum Vitae (CV), enfrentar entrevistas de trabajo, imagen personal, entre otras).
- › **B. Orientación Laboral:** análisis de expectativa y guías personalizadas de fortalezas y debilidades para enfrentar el proceso de inserción laboral.
- › **C. Vinculación Laboral:** asesoría individualizada para la búsqueda de empleo, guiando el proceso de búsqueda de puestos de trabajo, su postulación y seguimiento a la postulación.
- › **D. Diagnóstico de habilitación laboral:** análisis de brechas personales en relación con competencias técnicas y/o socioemocionales con el objetivo de analizar y definir alternativas de capacitación, certificación en competencias laborales y otras instancias de habilitación laboral.
- › **E. Seguimiento:** programa que considera tanto asesoría a la persona para monitorear y guiando su proceso de inserción una vez que la colocación ha ocurrido, como el seguimiento de la permanencia efectiva de la relación laboral a través de entrevistas, encuestas y análisis de datos administrativos.

2. Servicios de IL a las empresas: los servicios a nivel de empresas (grandes, medianas, pequeñas y microempresas, personas naturales con iniciación de actividades, que necesitan contratar trabajadores o mejorar las habilidades del capital humano al interior de la empresa), se relacionan con que el SENCE asesore al objeto de alimentar el sistema de IL con más y mejores puestos que quedan disponibles a la postulación de las personas:

- › **1. Análisis y descripción de puestos de trabajo:** asesoramiento a las empresas para la confección de mejores perfiles de puestos de trabajo.
- › **2. Sistema de postulaciones:** SENCE ofrece a las empresas plataformas para canalizar la postulación de las personas a los puestos de trabajo disponibles, lo que considera bolsas de empleo, ferias laborales, entre otras. Sin importar la instancia u oportunidad de postulación, todos los puestos de trabajo que se ofrezcan a la ciudadanía a través del SIL deben estar contenidos en la BNE, de forma tal de garantizar la trazabilidad del proceso de postulación y eventual colocación.
- › **3. Asesorías sobre otros beneficios para empresas y sus trabajadores:** además de la IL, SENCE comunica y ofrece a las empresas otros servicios que pueden reforzar la empleabilidad como el acceso a nuevas oportunidades de empleo de sus trabajadores, como subsidios, franquicia tributaria de capacitación, programas sociales de capacitación, entre otros.

› 4.4 Descripción de la Red de IL (estrategia de intervención del Sistema de IL)

Tal como se observa en la figura siguiente, SENCE cuenta con 4 plataformas de intermediación laboral en operación, mutuamente conectadas a través de un único sistema integrado de gestión digital. Las plataformas son las siguientes:

Figura 13: Esquema de plataformas de intermediación laboral, mutuamente conectadas a través de un único sistema de gestión en la BNE.



A continuación, una breve descripción de cada plataforma constituyente de la red:

a. Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL): estas oficinas creadas por la Ley N°19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, tienen por función cumplir con actividades de orientación ocupacional, entendiéndose por tal, la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como, la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación en las entidades encargadas de proporcionarla. Actualmente existen a nivel nacional 321 OMIL, de ellas, 290 reciben recursos de SENCE para asegurar la entrega de Servicios de Intermediación Laboral.

El financiamiento que el SENCE entrega a las OMIL a través de la línea presupuestaria de Intermediación Laboral (IL), se encuentra fundamentalmente orientado a la entrega de servicios, como: recibir ofertas laborales, las cuales se suben a la BNE por los ejecutivos OMIL de atención a empresas; gestionar la colocación laboral en los puestos de trabajo con la BNE; entregar orientación quienes acuden a la OMIL; formación en apresto laboral, enseñando a confeccionar CV, realizar entrevistas, entrenando técnicas de búsqueda de empleo, entre otras.

b. Plataformas Laborales: este canal de SENCE, tiene por objeto aumentar las atenciones del sistema de intermediación laboral, mediante información, orientación y vinculación laboral a buscadores de empleo y empleabilidad, diseñando e implementando servicios que la red OMIL no presta y atendiendo segmentos que requieren focalización (discapacidad, privados de libertad, usuarios del FCS y egresados de los programas de capacitación). Actualmente el SENCE cuenta a nivel nacional con 3 Plataformas Laborales región de Arica y Parinacota y Parinacota, Antofagasta y región Metropolitana. Durante 2024 esperan implementar otras 3 (Tarapacá, Los Ríos y Araucanía). Durante los años 2025 y 2026 se espera implementar otras 7 u 8 plataformas regionales.

c. Plataforma de Orientación Laboral en Línea: esta plataforma de Orientación en línea del SENCE, opera de manera virtual a través de su página web. En este canal se puede acceder a auto apresto, solicitar hora con un profesional orientador para atención y también inscribirse a talleres de apresto laboral, todo de forma virtual.

d. Ferias laborales: corresponden a instancias presenciales y digitales (también de carácter híbrido) de vinculación entre la oferta y demanda de puestos de trabajo, donde las empresas convocadas presentan de las vacantes de empleo disponibles, y los trabajadores pueden postular. Asimismo, son espacios para llevar a cabo entrevistas laborales, y postulación a programas de capacitación. Estas ferias son coordinadas por SENCE, con participación de las Plataformas Laborales y OMIL.

4.5 Mejoras al Sistema de Intermediación Laboral (SIL)

En los últimos años, según la información proporcionada, SENCE ha evaluado, diseñado e implementado modificaciones tanto al programa FOMIL (Fomento a las OMIL) como al resto de los componentes del SIL con el objeto de fortalecer ostensiblemente el sistema y así responder mejor a las necesidades de empleo y lograr mejor coordinación entre los actores de la red de IL. Un resumen de estas mejoras presentadas a la Comisión es la siguiente:

a) Multicanalidad. El sistema de IL SENCE se ha convertido a uno multicanal, contando con plataformas presenciales y digitales de intermediación laboral.

b) Categorización de las OMIL. En 2021 SENCE categorizó las OMIL según tengan posibilidad de prestar servicios de información de empleos, orientación laboral y vinculación con empresas, con niveles de profundidad diferenciados según sus posibilidades demográficas y de desarrollo productivo local.

c) Sistema de incentivos a la colocación y mejor atención. La propuesta del SENCE espera generar incentivos y mejorar los niveles de colocación a través del trabajo articulado entre las distintas OMIL que forman parte de cada Red Territorial,

d) Sistema de gestión integrado a través de la BNE. Durante los años 2020-2023, el SENCE informa que avanzó en un marco de acción conjunta con la BNE (ella constituye el soporte digital de matching laboral para todo el sistema de intermediación laboral del SENCE). Se habría consolidado el proceso de integración total de las plataformas de atención del Programa de Intermediación Laboral en el ambiente digital de la BNE. Esta integración incluye la información en la BNE de las plataformas de atención a personas y empresas (OMIL y plataformas), como de ferias laborales.

La totalidad de los indicadores que tienen las OMIL y Plataformas laborales se miden a través de la BNE. Durante el año 2023, se construyó un módulo especial para la ejecución de ferias laborales y todas las acciones realizadas por el SENCE durante ese año, se efectuaron únicamente en la plataforma BNE.

e) Fortalecimiento de la gestión territorial (recursos e incentivos). Las OMIL forman parte de una red territorial, las que, en promedio, agrupan a 5 o 6 de una provincia o región. El SENCE informa que existen 56 redes territoriales funcionando.

f) Fortalecimiento de la gestión de empresas. En 2019 el SENCE informa que creó la Unidad de Gestión de Empresas, para asegurar la promoción y gestión de la oferta programática de interés directo de las empresas, con especial énfasis en la promoción y fortalecimiento de los programas que implican inserción laboral directa (incentivos a la contratación, matching laboral a través de

la BNE, subsidios) y de esta forma generar lazos que deriven en la disponibilización continua de vacantes laborales.

Esta necesaria vinculación entre la esfera pública y privada se entiende parte de la misión del SENCE, que es "mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral". Pero, no sólo de este Servicio Público, sino que todas las entidades del sector central como del privado vinculados con la intermediación y habilitación laboral, deben coordinarse en esta materia.

El año 2023 el SENCE creó la Unidad de Gestión de MIPYMES y Empleadores, para acercar sus herramientas, a las empresas, trabajando directamente con los empleadores y emprendedores de las MIPYMES, mediante asesorías en capacitación, intermediación laboral y subsidios al empleo.

g) Fortalecimiento de la gestión de capital humano en las OMIL. Aunque la responsabilidad administrativa por los funcionarios de las OMIL recaer en las Municipalidades, en los últimos años el SENCE indica que ha contribuido en:

- Fortalecimiento de la continuidad operacional y del know-how: en la firma de los convenios FOMIL del año 2023.
- Aumento de profesionales del sistema OMIL
- Introducción de profesionales para apoyar funciones de carácter territorial.
- Mayor capacidad de SENCE para hacer cumplir los perfiles profesionales en materia de selección de profesionales, el Municipio tenía libertad para escoger a su personal, aunque con obligación de cumplir los perfiles laborales establecidos por el SENCE. A partir de la modificación, el SENCE puede fijar veto a la rendición de gastos por persona rechazadas por el servicio.

De esta forma las atribuciones del SENCE en materias de habilitación e intermediación laboral son de relevancia y si bien, sus actividades no son objeto de observación por esta Comisión, una visión global de la empleabilidad conforme las normas del seguro, requiere una consideración del trabajo del SENCE, en esta materia, para lo cual se ha contado con la disposición permanente de este Servicio.

En relación con las OMIL, esta Comisión es del parecer que debiera establecer un plan de fortalecimiento comunicacional de ellas con carácter descentralizado para comunicar y entregar a las y los trabajadores los nuevos servicios de intermediación a que pueden acceder para su incorporación al mercado laboral, considerando los cambios introducidos por la Ley 21.628.

5. Administración y gestión del seguro

5.1 Satisfacción de los Usuarios

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 general con la atención en la AFC alcanzó un 84% considerando solo las respuestas positivas (notas 6 y 7) y al preguntar específicamente por el servicio recibido en las sucursales de AFC esta aumenta en un 90% considerando las mismas respuestas y solo un 4% de respuestas negativas (notas 1 a 4). Siendo el atributo más valorado el buen trato, amabilidad y disposición al cliente (58% de la valoración total de la sucursal). Las valoraciones positivas han mantenido la tendencia a la recuperación, acercándose a los índices de los años prepandemia (96%). La principal razón por la que los usuarios, asisten a las sucursales es para el cobro o trámite del beneficio del Seguro (77% de los casos), mientras que en el caso de los empleadores es para recibir orientación sobre el pago cotizaciones previsionales (65%).

Para el caso del contact center, el nivel de satisfacción es del 79%, porcentaje inferior al del año anterior y a los niveles prepandemia. Sin embargo, cuando se abre esta satisfacción por motivo de la llamada, el porcentaje de aprobación sube cuando lo requerido es información objetiva sobre requisitos a cumplir, y baja si la consulta obedece al estado de solicitud de un trámite. La mayoría de los usuarios pudo resolver su consulta (86%), porcentaje también inferior al del año anterior (89%), normalmente a través del mismo contact center, pero es interesante notar que los que recurrieron al call center, primeramente, intentaron contactarse a través de la página web (61%). Las principales razones del llamado al contact center son: cobro o trámite del beneficio (42%), porcentaje bastante menor que en el año anterior (49%) y consulta general/beneficios (33%).

En cuanto al sitio web, el nivel de satisfacción es de un 89%. Lo que representa una muy importante recuperación luego de la baja que experimentó con la pandemia (el año 2020 fue 78%), manteniendo el alza sostenida de los últimos años. La principal razón para utilizar esta vía es el cobro o trámite del beneficio (47%), seguido de consulta general/ requisitos (48%). Destaca como hecho positivo que el 91% de los encuestados indican que el motivo por cual ingresaron a la Sucursal Virtual (Sitio Web privado), fue resuelto en esa oportunidad.

› 5.2 Cambios regulatorios en inversiones de los Fondos de Cesantía

Modificación a las carteras referenciales de los Fondos de Cesantía. Régimen de Inversión.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°19.728 y el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía, los Fondos de Cesantía deben invertirse siguiendo carteras referenciales o benchmark.

Estas carteras referenciales cuando se establecieron en el año 2009, teniendo presente que el principal objetivo de los fondos era pagar beneficios periódicos en el corto plazo, se configuraron considerando instrumentos de deuda altamente líquidos. Tras 20 años de funcionamiento del seguro y tras analizar su desempeño y uso, se consideró oportuno modificarlas, con el objetivo de asegurar mayor rentabilidad, diversificación y eficiencia de los fondos, permitiendo la incorporación de otras clases de activos en las carteras referenciales, en especial en el Fondo de Cesantía constituido por las Cuentas Individuales por Cesantía.

La referida incorporación de nuevas clases de activos se materializó en marzo de 2023, mediante la Resolución N°184 del 30 de enero de 2023, que modificó el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía, estableciéndose nuevas carteras referenciales para ambos Fondos.

Con la modificación efectuada a las carteras referenciales del Fondo de Cesantía (CIC), vigentes desde marzo de 2023, se incrementaron a 6 las clases de activos, disminuyendo parcialmente la ponderación de las clases Instrumentos de intermediación financiera nacionales e Instrumentos de renta fija nacionales, desde 45% a 42% cada uno. Además, se incorporó la distinción de "Instrumentos de deuda extranjeros de grado de inversión" e "Instrumentos de deuda extranjeros de alto rendimiento" con 9% y 2%, respectivamente. Asimismo, se incorporó la clase de activo renta variable, con ponderaciones de 1% para renta variable nacional y 4% para renta variable extranjera.

Autorización de nuevas inversiones con recursos de los Fondos de Cesantía.

Según el inciso segundo del artículo 45 del DL 3.500 los Fondos de Pensiones podrán invertir en instrumentos de la letra "k) Otros instrumentos, operaciones y contratos, que autorice la Superintendencia de Pensiones, previo informe del Banco Central de Chile". Y de acuerdo con el artículo 58 A de la ley N°19.728 y lo dispuesto en el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía, los Fondos de Cesantía pueden realizar las mismas inversiones que los Fondos de Pensiones.

Por lo anterior, la Superintendencia de Pensiones solicitó al Banco Central la aprobación para que estos pudiesen invertir en acciones nacionales transadas en el segmento Scalex²⁴

²⁴ ScaleX Santiago Venture Exchange es una iniciativa que busca facilitar opciones de financiamiento atractivo a empresas en crecimiento, con componentes tecnológicos en sus productos, servicios o modelo de negocios, o un nivel de ventas consolidado, a través de ofertas públicas exceptuadas de inscripción en la CMF dirigidas a inversionistas calificados acorde a la Norma de Carácter General N° 452.

de la Bolsa de Comercio de Santiago y en títulos representativos de mutuos hipotecarios endosables residenciales y no residenciales, bajo la letra k) del art. 45 del DL 3.500 para los Fondos de Pensiones y Fondos de Cesantía, autorización que fue otorgada por el Consejo del Banco Central de Chile en Sesión Ordinaria N° 2633 celebrada el 11 de abril del 2024,

Autorización para invertir en activos alternativos con recursos del Fondo de Cesantía, constituido por las Cuentas Individuales por Cesantía (CIC).

Los Activos Alternativos corresponden a todos aquellos activos distintos de los tradicionales de renta variable y renta fija, y que no se transan en mercados públicos.

Esta clase incluye una amplia gama de activos que tienen riesgos, retornos y características de liquidez que los hacen atractivos para la diversificación de un portafolio de inversión, que era justamente uno de los objetivos que como ya se señaló, consideró relevante la Superintendencia a fin de asegurar mejor rentabilidad de los fondos del Seguro.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía desde el año 2019 había iniciado la inversión en activos alternativos con recursos del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) una vez que adecuó su política de inversión para estos fines. Y a partir del año 2024, tras la entrada en vigencia de la ley 21.628 y la consiguiente la ampliación de la autorización, por parte del Banco Central comenzó también a invertir los recursos del de las Cuentas Individuales, en este tipo de activos, con un límite máximo de 5% del valor del Fondo.

› 5.3 Inicio de Operaciones AFC Chile III

Nuevos estándares de funcionamiento

A partir del día 24 de julio del año 2023 comenzó a operar la nueva administradora AFC Chile III, entidad que en base a los requerimientos hechos por la autoridad en el proceso de licitación debió implementar una serie de mejoras en su interoperabilidad y en el uso de tecnologías. Los nuevos estándares de servicio establecidos en las Bases de Licitación aprobadas mediante D.S. N° 11, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contienen un enfoque de atención preferentemente de manera electrónica a los trabajadores, empleadores y usuarios en general del Seguro, facilitando el acceso a los beneficios que otorga el Seguro, haciendo más expeditos y fluidos los trámites de los usuarios en el Seguro de Cesantía, con el objetivo de mejorar la experiencia del usuario.

Estas mejoras están orientadas a:

- › Eficientar la entrega de beneficios por cesantía dotando a sus sistemas con las funcionalidades necesarias para la recepción de las solicitudes.
- › Administrar permanentemente los canales digitales, con estándares de servicio definidos (SLA) de respuesta e indicadores de desempeño.
- › Proveer información permanente del estado de los requerimientos de los trabajadores, empleadores y usuarios en general del Seguro.
- › Proveer todos los servicios disponibles, tanto en los canales digitales como en el canal presencial.
- › Contar con mecanismos de autenticación del usuario en los canales digitales con altos estándares de seguridad.
- › Contar con un sitio web que garantice un máximo rendimiento e interoperabilidad.

Además de lo anterior también se establecieron ratios más exigentes en los otros canales, esto es, telefónico y presencial, con el objetivo de asegurar una mejor calidad atención, sin perjuicio de la modalidad de contactabilidad escogida.

Mejoras en la entrega de beneficios:

Las bases de licitación también regularon estándares más exigentes a los existentes en el otorgamiento de beneficios, al establecer la obligación de realizar un mínimo de cuatro ciclos de pagos de prestaciones en cada mes con, a lo menos, una fecha de pago por cada semana, mejorando el estándar anterior en que existían 3 pagos mensuales para los beneficiarios de la CIC y 2 pagos mensuales para los beneficiarios del FCS.

Además, se dispuso que el pago de las prestaciones a los beneficiarios del Seguro de Cesantía se hiciera de forma más oportuna en relación con la fecha en que perdieron su fuente laboral, a fin de asegurar una mejor continuidad de los ingresos, uno de los objetivos primarios de la Seguridad Social. Asimismo, tal medida eliminó el eventual sesgo en la elección en el caso en que el trabajador pudiese optar por la fuente de financiamiento de sus prestaciones.

Asimismo, al haber permitido la Superintendencia de Pensiones, a través de la NCG N°89, de febrero de 2023 el uso de la información contenida en el finiquito Laboral Electrónico (FLE) y la interoperabilidad de los sistemas de la Dirección del Trabajo y la AFC, se logró simplificar la tramitación y hacer más fluida la obtención de los beneficios por cesantía, al incorporar directamente los datos contenidos en FLE mediante una carga electrónica.

Finalmente, teniendo presente que el Estado de Chile ha potenciado el uso de la Clave Única como mecanismo para acceder a importante información oficial, y realizar un sin número de relevantes trámites en las distintas reparticiones públicas, se facultó a La AFC a través del Servicio de Registro Civil e Identificación para que la totalidad de sus trámites se hagan a través de este mismo sistema. De esta manera se releva el rol de la AFC al unificar y asimilarlos a la forma en la cual los ciudadanos se relacionan con el Estado y los beneficios a los que este otorga.

La Comisión a su vez, con el apoyo de la Superintendencia de Pensiones y la AFC (en el margen que le es posible), ofrecen información relevante de afiliados, cotizantes, distribución por género, edad, tipos de contrato, entre otras diversas, que le permite desarrollar sus observaciones, pero se espera contar con mayor desagregación de ellos, por ejemplo, de afiliados extranjeros. A la vez, se aprecia que la información que está disponible para interesados en estas materias podría ser de mayor contenido. La Superintendencia que cuenta con facultades para revisar este aspecto, podría considerar esta materia.

6. Consideraciones finales

- › **1.** Los positivos cambios introducidos al seguro por la Ley 21.628 avanza en la dirección de aumentar la protección de los cotizantes ante el riesgo de cesantía, cuidando no afectar la sostenibilidad de los Fondos, aspecto este, de especial relevancia. Esta 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 sus ámbitos se pueden considerar. También se incorporaron importantes normas sobre intermediación y habilitación laboral para los desempleados, que corresponderá evaluar en su aplicación.
- › **2.** Los cotizantes del seguro son los trabajadores afiliados por los cuales se pagó una cotización por remuneraciones devengadas en el mes anterior al informado, por al menos uno de sus empleadores, de tener más de un contrato. No obstante, cuando se cumplen 11 años de aportes con el mismo empleador, se deja de cotizar al seguro por ese empleo. El 2015 había 200.000 aproximadamente personas en esa situación. A abril de 2024, ese número prácticamente se ha multiplicado por 3,5, pues hay 656.118 afiliados que llevan trabajando más de 11 años con el mismo empleador, siendo que los afiliados solo han aumentado un 20% en el mismo periodo. En futuros informes se espera ahondar en la caracterización de este subgrupo de cotizantes.
- › **3.** El número de cotizantes del seguro alcanzó un total de 5.083.291 en abril 2024, representando un 55% del total de ocupados. Ello implica una caída desde los casi 5.300.000 cotizantes de principios de 2022, lo que es preocupante, pues a pesar de que los ocupados crecen, los cotizantes han disminuido. Ello se refleja en que la proporción de ocupados cotizantes cayó de un 63% -en plena pandemia del COVID-19, pues muchas personas salieron del mercado laboral- a un 55%, equivalente a las cifras de 2016.
- › **4.** En cuanto a la composición de los cotizantes por género, se observa una cierta estabilización de hombres en torno al 58% del total, aunque las cotizantes mujeres siguen ganando un par de décimas por año. En parte, esto se explica porque por los trabajadores de casa particular) cotizan al seguro a partir de octubre de 2020 y el 91% de ellos es mujer, que es una categoría que se ha venido formalizando cada vez más.
- › **5.** La participación de las diferentes modalidades contractuales también ha permanecido relativamente estable. No obstante, se observa que el contrato indefinido es la modalidad predominante, superando el 75%. En tanto, la modalidad de contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado (contratos temporales) representa menos de un 23% del total, aparentemente sin haberse recuperado aún del impacto de la pandemia, cuando representaba más del 26% de los cotizantes. El 2% restante corresponde a trabajadores de casa particular.
- › **6.** En el caso de los extranjeros, es importante señalar que ellos siempre pueden pensionarse con sus cotizaciones que tengan en las Administradoras de Fondos de Pensiones, y podrán, como todo afiliado, optar por sumar a ellas el saldo que tuvieren en su CIC.

Lamentablemente no hay información anterior al 2020 sobre los afiliados extranjeros. En cuanto a su nacionalidad, los cotizantes de la AFC no están obligados a reportarla, pero la Dirección de Trabajo exige precisar la nacionalidad en los contratos de trabajo, y con la Ley 21.327 de 2021 que moderniza esa Dirección exige cargar los contratos en el Registro Electrónico Laboral, por lo que sería de esperar que en los próximos años se tengan cifras actualizadas a este respecto.
- › **7.** En cuanto a la composición etaria de los trabajadores cotizantes, se observa un relativo envejecimiento. Desde 2019, todos los tramos etarios menores a 30 años disminuyen como proporción del total, mientras los mayores de 30 años han aumentado. En particular, el tramo de cotizantes mayores de 60 años ha crecido un 35% como proporción del total de cotizantes desde abril del 2018 (4,9% del total de cotizantes).

› **8.** La participación de trabajadores con renta imponible alta ha aumentado. Todos los tramos sobre \$500.000 incrementan su participación los últimos años, mientras que cotizantes con remuneraciones menores a \$500.000 pasaron de un 43% en abril de 2019 a un 17% en abril de 2024. Esa caída se debe a aumentos nominales de renta y ajustes por inflación, y también al alza reciente del ingreso mínimo mensual: en septiembre de 2023 subió a \$460.000 y en julio de 2024 subió a \$500.000. A la vez, solo un 3% de los cotizantes tiene renta mayor al tope imponible (actualmente 122,6 UF, poco menos de \$4.800.000).

› **9.** La normativa establecida por las leyes de protección al empleo durante la pandemia fue posible por los recursos acumulados en los fondos del seguro lo que impone un reto de aprendizaje y cuidado de dichos recursos.

› **10.** La pandemia del COVID-19 impactó ha impactado sobre el número de cotizantes, según tipo de contrato. En efecto, los cotizantes con contrato indefinido a marzo de 2024 eran 3.817.288, cifra que venía creciendo de manera relativamente estable desde la creación del seguro, y que llegó a un récord en noviembre de 2022 con 3.862.009 cotizantes. No obstante, se observan dos caídas significativas durante los últimos 5 años.

› **11.** Al 2019, prácticamente el 12% de las solicitudes de prestaciones eran rechazadas. En 2020 y 2021 esa tasa disminuyó hasta niveles menores al 10%. Ello se debe, en parte, a las leyes de protección al empleo que, entre otros aspectos, flexibilizaron el acceso al seguro. El porcentaje de solicitudes rechazadas volvió a caer en 2024, sin duda por el menor requisito de cotizaciones a cumplir conforme la Ley 21.628, en diciembre de 2023. A la vez, si bien el no contar con suficientes cotizaciones se mantiene como principal causa de rechazo, ésta ha caído de más de un 70% al 63,5%, Baja que podría explicarse por la mayor flexibilización en el requisito de cotizaciones de la ley recién citada.

A junio de 2024, el 77% de las solicitudes de los trabajadores con contratos temporales, fue sólo con cargo a la cuenta individual. Similarmente, en el mismo periodo, el 64% 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. Aun así, ha bajado la proporción, pues estos porcentajes eran en 2023 de 85% y 68%, respectivamente. Sin duda, la baja relativa del uso del CIC en las solicitudes se debe a la flexibilización de los requisitos para acceder al Fondo Solidario por la Ley 21.628.

› **12.** Entre las razones por las cuales un trabajador podría preferir no optar por el FCS y solo acceder al CIC, se cuenta:

- › 1. No se cumplen los requisitos de cotizaciones.
- › 2. No se cumple el requisito de causal de despido para optar al FCS.
- › 3. El cotizante no desea inscribirse en la BNE.
- › 4. El monto total percibido por el CIC podría ser mayor que el recibido por el FCS.
- › 5. Para cotizantes de rentas altas, los topes máximos mensuales del FCS podrían ser un desincentivo para optar por tal alternativa. Esto es aún más importante cuando el cesante está próximo a nuevo empleo, caso en cual le convendría retirar lo más posible en los primeros giros.

› **13.** El valor del patrimonio de los Fondos de Cesantía acumulados -CIC y FCS- a junio de 2024 alcanzó los \$12.067.899 millones (aproximadamente US\$13.000 millones), lo que implica un 15% de aumento en 12 meses. El 76% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC y el 24% al FCS.

Los aportes totales por cotizaciones a los fondos \$2.051.930 millones, mientras que la rentabilidad en tal periodo fue de algo más de la mitad de los aportes (\$1.106.621 millones). En cuanto a las disminuciones de los fondos, se explican principalmente por retiros (\$1.514.465 millones), y marginalmente por la comisión de que cobra la AFC (\$37.904 millones). Así, el patrimonio total de los fondos a junio de 2024 era de \$12.067.899 millones, lo que implica un 15% de aumento en 12 meses.

› **14.** Por la Ley 21.628 se introducen cambios de relevancia a la Ley 19.728, en materia de empleabilidad de los cesantes, que se valoran y son coincidentes con la permanente preocupación de los integrantes de la CUSEC por el rol que debe cumplir el seguro, no ser sólo una institucionalidad que otorga prestaciones económicas a los cotizantes desempleados, sino también parte de un sistema más amplio que las acompaña y colabora con su pronta reinserción laboral.

› **15.** A las acciones del SENCE en intermediación y habilitación laboral, se deben adicionar las importantes funciones de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), la Dirección del Trabajo, ChileValora y, por cierto, la Subsecretaría del Trabajo, instituciones con quien la Comisión se ha reunido durante este año.

Las atribuciones del SENCE en las materias indicadas son de relevancia y si bien, sus actividades generales no son objeto de observación por esta Comisión, una visión global de la empleabilidad conforme las normas del seguro, requiere una consideración de su trabajo por los recursos del FCS destinados a habilitación e intermediación, para lo cual se ha contado con la disposición permanente de dicho Servicio.

› **16.** La Comisión de Usuarios valora el rol que la BNE desempeña en el sistema de IL por cuanto hace posible la integración del sistema en todas sus plataformas de gestión en torno a un mismo centro digital de datos, favoreciendo el trabajo conjunto con plataformas de intermediación laboral privadas, empresas, OMIL, entre otros; además de permitir una mejora en la experiencia de los usuarios, entre otras.

Dado que la BNE debe adaptar sus funcionalidades a las exigencias cambiantes del mercado y de la intermediación laboral en particular, con el nuevo proceso de licitación de la BNE (año 2024) es esperable que se avance en potenciar la labor de la intermediación laboral, priorizando la inversión en funcionalidades que mejoren su rol y acción como sistema de gestión y centro digital del sistema de intermediación laboral.

› **17.** La Comisión también, considera de relevancia fortalecer como desafío, un mayor plan comunicacional y de difusión de las OMIL, de carácter descentralizado, con el propósito de que se conozcan y difundan los cambios introducidos por la Ley 21.628 en intermediación y habilitación laboral, para que más trabajadores recurran a una eficiente reconversión laboral e integrarse adecuadamente al mundo laboral.

› **18.** En cuanto a la calificación efectuada por los usuarios del sitio web de la AFC, el nivel de satisfacción es de un 89%, lo que representa una importante recuperación luego de la baja experimentada con la pandemia (el año 2020 fue 78%), manteniendo el alza sostenida de los últimos años. La principal razón para utilizar esta vía es el cobro o trámite del beneficio (47%), seguido de consulta general/requisitos (48%). Destaca como hecho positivo que el 91% de los encuestados indican que el motivo por cual ingresaron a la Sucursal Virtual (Sitio Web), fue resuelto en esa oportunidad.

› **19.** En relación al régimen de inversión, desde el año 2019 la AFC había iniciado la inversión en activos alternativos con recursos del Fondo Solidario una vez que adecuó su política de inversión para estos fines. Y a partir del año 2024, con la vigencia de la ley 21.628 y la consiguiente la ampliación de la

autorización, por parte del Banco Central comenzó también a invertir los recursos de las Cuentas Individuales, en este tipo de activos, con un límite máximo de 5% del valor del Fondo.

La incorporación de nuevas clases de activos se materializó en marzo de 2023, estableciéndose nuevas carteras referenciales para ambos Fondos.

› **20.** Encanto a las bases de licitación, se regularon estándares más exigentes en el otorgamiento de beneficios, al establecer la obligación de realizar un mínimo de cuatro ciclos de pagos por mes con, al menos, una fecha de pago por semana, siendo que anteriormente eran 3 pagos mensuales para beneficiarios de la CIC y 2 para los beneficiarios del FCS. Además, se dispuso que el pago de las prestaciones a los beneficiarios del seguro se hiciera de forma más oportuna en relación con la fecha de término de la fuente laboral, afin de asegurar una mejor continuidad de ingresos.

› **21.** Al haberse permitido por la Superintendencia en 2023 el uso de la información contenida en el finiquito Laboral Electrónico y la interoperabilidad de los sistemas de la Dirección del Trabajo y la AFC, se avanza en simplificar la tramitación y el acceso a los beneficios, al incorporar datos contenidos en FLE mediante una carga electrónica, en lo que se ha progresado durante el año en curso.

› **22.** La Comisión a su vez, con el apoyo de la Superintendencia de Pensiones y la AFC (en el margen que le es posible), ofrecen información relevante de afiliados, cotizantes, distribución por género, edad, tipos de contrato, entre otras diversas, que le permite desarrollar sus observaciones, pero se espera contar con mayor desagregación de ellos, por ejemplo, de afiliados extranjeros. A la vez, se aprecia que la información disponible para interesados en estas materias podría ser de más alto contenido. La Superintendencia que cuenta con facultades para revisar este aspecto, podría considerar esta materia.

› **23.** Es preciso dejar constancia que existe un acuerdo más o menos unánime que los beneficiarios de giros de las cuentas individuales puedan acceder a cotizaciones con cargo al FCS, para sus cuentas de pensiones, tal como ocurre actualmente respecto de las prestaciones que se otorgan por el fondo recién mencionado. Esta propuesta que la Comisión valora se encuentra recogida en los proyectos de reformas al sistema de pensiones del actual gobierno como el de los dos anteriores.

› **Anexo: Sesiones, fecha, invitado (s) y materia**

SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO(S)	TEMA
Ordinaria	246°	12 de julio de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	182°	24 de julio de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	183°	31 de julio de 2024	D. Sergio Herrera Toloza	Funcionamiento BNE
Ordinaria	247°	10 de agosto de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	184°	23 de agosto de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	185°	30 de agosto de 2023		Informe Anual
Ordinaria	248°	7 de septiembre de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	186°	15 de septiembre de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	187°	26 de septiembre de 2023	D. Rodrigo Valdivia	SENCE: Habilitación laboral
Ordinaria	249°	13 de octubre de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	188°	18 de octubre de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	189°	19 de octubre de 2023		Informe Anual
Ordinaria	250°	3 de noviembre de 2023		Informe Anual
Extraordinaria	190°	29 de noviembre de 2023		Informe Anual
Ordinaria	251°	26 de diciembre de 2023		Presentación nuevo presidente
Ordinaria	252°	30 de enero de 2024		Conformación nuevos integrantes de la Comisión de Usuarios
Ordinaria	253°	22 de febrero de 2024		Plan de trabajo presente periodo
Extraordinaria	191°	29 de febrero de 2024		Plan de trabajo presente periodo
Ordinaria	254°	15 de marzo de 2024	Sres. Fidel Bennett, Sergio Herrera y Rodrigo Valdivia	Funcionamiento BNE y programas de habilitación laboral del SENCE
Extraordinaria	192°	26 de marzo de 2024	D. Mabel Morales, D. Edhin Cárcamo y D. José García	Presentación de AFC Chile

SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO(S)	TEMA
Ordinaria	255°	5 de abril de 2024	D. Ángel Rebolledo, D.Mabel Morales, D. Edhin Cárcamo y D. José García	
Extraordinaria	193°	12 de abril de 2024	D. Juan Bravo	Exposición sobre cifras y análisis de empleabilidad
Extraordinaria	194°	23 de abril de 2024	D. Osvaldo Macías, D.Yasmin Soto, D. Marcela Gana, D. Patricio Ayala y D. Ernesto Frelíj	Exposición de la Superintendencia de Pensiones
Ordinaria	256°	3 de mayo de 2024		Organización de labores de la Comisión
Extraordinaria	195°	17 de mayo de 2024	D. David Bravo	Exposición sobre cifras y análisis de empleabilidad
Extraordinaria	196°	27 de mayo de 2024	D. Ximena Rivillo y D. Hortensia Cereceda	Exposición de ChileValora
Ordinaria	257°	24 de junio de 2024	D. Rodrigo Valdivia	SENCE: Informe Anual sobre apresto
Extraordinaria	197°	26 de junio de 2024	D. Edhin Cárcamo y D. José García	Exposición de AFC Chile