

COMISIÓN DE
USUARIOS
**DEL SEGURO
DE CESANTÍA**

INFORME
2024-2025

Contenido

01

Introducción	4
Descripción del Seguro de Cesantía	6

02

Caracterización de los cotizantes	10
-----------------------------------	----

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	21
3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía	26

04

Intermediación laboral y habilitación laboral	28
4.1 Programas de intermediación laboral	29
4.2 Programas de habilitación laboral: capacitación y certificación	34
4.3 Información laboral y prospección laboral	35

05

Administración y gestión del Seguro	36
5.1 Satisfacción de los usuarios	37

06

La Reforma de Pensiones y el Seguro de Cesantía	39
6.1 El Seguro de Lagunas Previsionales	40
6.2 Modificaciones al mecanismo de cobranza de cotizaciones	41
6.3 Notificación judicial por correo electrónico	43
6.4 Obtener información de ceses de relaciones laborales	43
6.5 Inversiones de los Fondos de Cesantía	43

07

Conclusiones y sugerencias	44
----------------------------	----

Introducción

En octubre de 2002, por la Ley 19.728, promulgada en abril de 2001, entró en vigor el Seguro de Desempleo, de forma que en el país se cuenta con protección por cesantía para las personas trabajadoras obligatoriamente incorporadas desde hace más de 22 años, y cuyo componente principal refiere a prestaciones económicas. A él se unen las normas sobre intermediación y habilitación laboral que reemplazaron las de “apresto” en el año 2023, cuyo avance ha sido más pausado.

Como se ha señalado en los preceptivos Informes Anuales de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (CUSEC), este instrumento de seguridad social 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 (CIC) y del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Los recursos que componen los Fondos del Seguro son solventes, aun considerando 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, que a la fecha se ven recuperados, como se aprecia en el desarrollo de este Informe. Asimismo, la gestión del Seguro por la actual Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) ha evolucionado positivamente mejorando la gestión de los beneficios, información entregada tanto a los afiliados y beneficiarios, empleadores, entidades con las que la AFC debe relacionarse y, también por una adecuada gestión e inversión de los recursos del Seguro. En todo ello, en su rol de supervisor, la Superintendencia de Pensiones cumple una importante labor de control y acompañamiento al Administrador, que se aprecia en la sostenibilidad y validez social con que cuenta el Seguro, que se constituye en una de sus principales fortalezas y que corresponde cuidar.

Durante el periodo que informamos, las cuestiones más relevantes relacionadas con el Seguro refieren a las reformas introducidas por la ley 21.735, que crea un sistema mixto de

pensiones, incluyendo cambios al Seguro. A la vez, en el año en curso, se ha efectuado la licitación de la nueva Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Este informe incluye observaciones en todos los aspectos indicados respecto de las prestaciones de cesantía, así como de intermediación y habilitación laboral.

De esta forma, junto con el análisis de los aspectos de funcionamiento del Seguro en lo relativo a las prestaciones de cesantía, la CUSEC definió como hitos centrales de trabajo del año, junto con la intermediación y habilitación laboral de los cesante protegidos, los efectos de un seguro social ya maduro, en relación a población cubierta con 11 o más años con contratos indefinidos; la empleabilidad de las personas de 55 y más años de edad, los trabajadores de casa particular y seguir revisando los efectos de los cambios introducidos por la ley 21.628, de 2023, que amplió prestaciones, y flexibilizó requisitos de acceso, incluyendo cambios en los roles del SENCE y la BNE, así como en las funciones del Sistema de Intermediación Laboral (SIL).

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 estos fines a 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 demás funciones que la ley ha asignado a la AFC. A la vez, 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 sus informes anuales 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.

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 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, don Juan Bravo de la Universidad Diego Portales y Joseph Ramos de la Universidad de Chile.

La CUSEC está integrada por tres representantes de los trabajadores, tres de los empleadores y es presidida por un académico. A la fecha de iniciar la preparación 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 Irrarrazaval Lazcano¹. 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 don David Acuña. Corresponde destacar y agradecer las funciones de apoyo profesional, el abogado de la fiscalía de la AFC, don Saúl Melinao Gutiérrez.

A fecha de cierre de este año de funcionamiento de la CUSEC, el representante de los empleadores don Javier Irrarrazaval L., deja de integrar y es reemplazado por don Cristóbal Gamboni G. Los miembros de la Comisión, junto con dar la bienvenida a su nuevo integrante, expresan su agradecimiento y especial reconocimiento a la importante labor que desempeñó el señor Irrarrazaval Lazcano mientras formó parte de esta entidad.

Durante el período comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025, la Comisión sostuvo doce sesiones ordinarias y veintidós extraordinarias, de lo que se da cuenta en anexo.

1 Don Javier Irrarrazaval Lazcano dejó de integrar la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía en representación de los empleadores a partir de septiembre de 2025 y en su reemplazo se ha incorporado don Cristóbal Gamboni Gamboni.

1. Descripción del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de seguridad social, nacido al alero de la Ley 19.728, publicada en mayo de 2001. El objetivo de este seguro social es proteger a las personas trabajadoras durante los períodos de cesantía, entregando prestaciones económicas y posibilidades de reinserción laboral. Para poder acceder a las prestaciones solidarias que ofrece, es necesario que el trabajador cumpla con ciertos requisitos. 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.

Como ya se indicó, 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)². 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 las 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-19 impulsó la aprobación de leyes que incrementan la cobertura del Seguro y flexibilizan el acceso a este. Como se mencionó anteriormente, se extendió la cobertura para los trabajadores de casa particular (TCP)³. Por su parte, y como se dio cuenta en informes anuales precedentes, por las leyes 21.227 de Protección al Empleo (LPE)⁴, 21.247 de Crianza Protegida⁵ y 21.263 de Acceso Flexible⁶, se dio atención a diversas situaciones de falta de empleo o peligro de término de los contratos de trabajo en el período más difícil de la pandemia, conforme a los datos actuales.

2 Ley 21.269

3 Conviene tener presente que por el art. 31 de la ley 21.109 (2018), del 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.

4 Facilitó 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.

5 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.

6 Relajó transitoriamente los requisitos de acceso al Seguro, incrementó el monto de las prestaciones y perfeccionó los beneficios de la LPE. Cabe destacar que esta ley permitió a los afiliados, bajo ciertas condiciones, el retiro de la totalidad de los fondos de sus cuentas individuales.

El Seguro de Cesantía involucra dos Fondos. Primero, 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.

Las CIC están vinculadas a cada trabajador afiliado al Seguro de Cesantía y son las que acumulan los aportes mensuales realizados por los trabajadores con contrato indefinido y sus empleadores, mientras que en los casos de personas con contrato temporal, esto es, a plazo fijo, por obra, servicio o faena, y en los contratos de los trabajadores de casa particular, solo aporta el empleador. 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 cesante 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 contratación⁷.

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.

Respecto de los beneficios, el trabajador puede recibir entre uno y hasta trece pagos para prestaciones financiadas solo por la CIC. 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%

Fuente: Ley 19.728

⁷ 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 cumplieran 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.

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.

Respecto de los beneficios con cargo al FCS, el trabajador tiene acceso a 5 giros.

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 la fecha de cierre de este informe.

Adicionalmente, a contar de mayo de 2025, a todos los afiliados del Seguro que están efectuando giros de cualquiera de los dos fondos, el FCS les entera las cotizaciones para pensiones por el monto de cada giro (ley 21.735 de Reforma de Pensiones). Con anterioridad y desde 2015, este beneficio solo lo percibían los beneficiarios del FCS. Por su parte, los beneficiarios del FCS mantienen el pago de las asignaciones familiares, si las hubieran percibido, y la cobertura de salud en el sistema de FONASA.

TABLA 2: GIROS CON CARGO AL FCS, CONTRATO INDEFINIDO

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	70%	\$283.887	\$946.290
Segundo	60%	\$243.331	\$811.105
Tercero	45%	\$182.498	\$608.328
Cuarto	40%	\$162.221	\$540.738
Quinto	35%	\$141.945	\$473.145
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$121.664	\$405.554

Nota: Valores vigentes desde el 1 de marzo de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026 (Resolución Exenta N°272, Superintendencia de Pensiones, del 13 de febrero de 2025). 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 A PLAZO, OBRA, SERVICIO O FAENA (CONTRATOS TEMPORALES).¹¹

MES	TASA DE REEMPLAZO	VALOR INFERIOR	VALOR SUPERIOR
Primero	60%	\$243.331	\$811.105
Segundo	40%	\$162.221	\$540.738
Tercero	35%	\$141.945	\$473.145
Cuarto	30%	\$121.664	\$405.554
Quinto	30%	\$121.664	\$405.554
Sexto y Séptimo (adicionales)	30%	\$121.664	\$405.554

Nota: Valores vigentes desde el 1 de marzo de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026 (Resolución Exenta N°272, Superintendencia de Pensiones, del 13 de febrero de 2025). Los dos meses adicionales proceden cuando la tasa de desempleo supere por más de un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

11 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 con 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 período de la vigencia de la ley. De no haber saldo en la Cuenta Individual de Cesantía, los pagos se financiaron automáticamente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (ver Tabla 5 en Informe 2020 - 2021).

Adicionalmente, a contar de mayo de 2025, a todos los afiliados del Seguro que están efectuando giros de cualquiera de los dos fondos, el FCS les entera las cotizaciones para pensiones por el monto de cada giro (ley 21.735 de Reforma de Pensiones). Con anterioridad y desde 2015, este beneficio solo lo percibían los beneficiarios del FCS. Por su parte, los beneficiarios del FCS mantienen el pago de las asignaciones familiares, si las hubieran percibido, y la cobertura de salud en el sistema de FONASA.

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 fue de 126,6 UF¹². 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 responsable receptor 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%. Respecto 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 4¹³.

TABLA 3: FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA¹⁴

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 de 2023, modificaron una serie de aspectos del Seguro. Entre los principales cambios se encuentran: flexibilización de los requisitos para el acceso a las prestaciones (se redujo el número de cotizaciones mínimas tanto para los trabajadores con contrato indefinido como para los con contrato temporal); se aumentó 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 laboral); se creó un sistema permanente de entrega de prestaciones para zonas que se encuentran en situación 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 Fondos¹⁵.

12 Específicamente, el límite a la fecha de este Informe es de 131.9 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/w3-article-16252.html>

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

14 Al proyecto de ley que establece la sala cuna universal, se han introducido indicaciones que modificarían a la baja la cotización del empleador a la CIC, como se detalla en el apartado 3.4 siguiente.

15 En varios de estos cambios se consideraron las observaciones de la Comisión incluidas en los informes anuales.

2. Caracterización de los cotizantes

El total de afiliados al Seguro de Cesantía alcanzó los 11.778.568 de personas trabajadoras en abril de 2025. 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 únicamente se pierde al pensionarse por invalidez total o vejez. Lo anterior implica que los indicados afiliados no deben seguir cotizando en el Seguro de Cesantía. Existe una única excepción para los trabajadores de casa particular, pues aun estando pensionados pueden seguir cotizando en el Seguro.

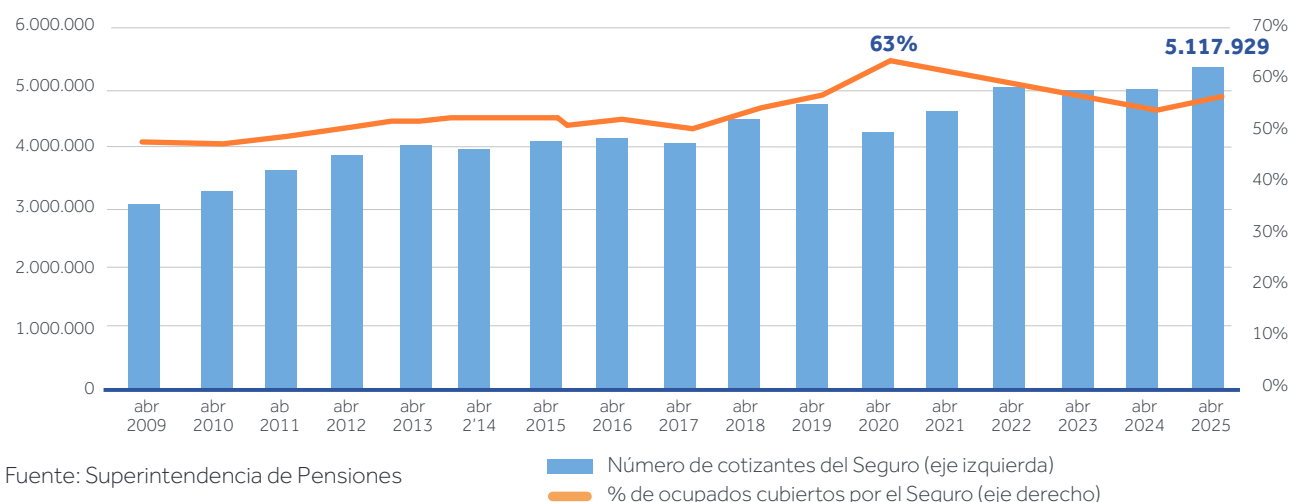
Por su parte, los cotizantes del Seguro de Cesantía corresponden a los trabajadores afiliados por los cuales se pagó una cotización por remuneraciones devengadas en el mes anterior al informado, por al menos uno de sus empleadores, de existir más de una relación laboral en paralelo. No obstante, cuando se cumplen 11 años cotizados con el mismo empleador, se deja de cotizar al Seguro de Cesantía por ese empleo. El 2015 había 149.098 personas en esa situación. A abril de 2025, ese número

prácticamente se ha multiplicado por casi 3,5, pues hay 682.820 afiliados que llevan trabajando más de 11 años con el mismo empleador, siendo que los afiliados sólo han aumentado casi 40% en el mismo periodo.

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 cotizar¹⁶.

El número de cotizantes del Seguro de Cesantía alcanzó un total de 5.117.929 en abril de este año, lo cual representa un 55% del total de ocupados del país (ver Recuadro I). Ello implica una leve alza de 0,7% en 12 meses, pero aun debajo de lo alcanzado a la misma fecha en 2022, en 1,0%, lo que es preocupante, ya que los cotizantes se mantienen por debajo de sus máximos aun cuando los ocupados a nivel nacional han crecido.

¹⁶ Las personas afiliadas que no cotizan pueden estar, entre otras, en alguna de las siguientes situaciones: estar desempleado; estar fuera de la fuerza laboral o estar en un empleo no cubierto por el SC (sector público, trabajador independiente, empleo informal, FF.AA).

FIGURA 1: EVOLUCIÓN DE LOS COTIZANTES AL SEGURO DE CESANTÍA ¹⁷


Recuadro 1: **Diferencias entre las cifras del Seguro de Cesantía y de la Encuesta Nacional de Empleo**

En los informes previos, suele mostrarse a modo informativo la Figura 1, que divide el total de cotizantes en el Seguro de Cesantía sobre el total de empleados que publica el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en su Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Esta es una aproximación de qué porcentaje del total de empleados en nuestro país han cotizado en el Seguro. Sin embargo, cabe recordar que ambas cifras son construidas con metodologías distintas, y que tomar esta división como algo más que una simple aproximación no es apropiado.

El número de cotizantes que se reportan mes a mes en el Fondo del Seguro de Cesantía son lo que se conoce como un registro administrativo. Este tipo de estadístico tiene propiedades deseables, como cobertura exhaustiva, granularidad y ausencia de sesgo de muestreo. Con todo, son series que no fueron creadas con fines estadísticos, por lo que su interpretación debe realizarse con cuidado y no sin ni un trabajo de procesamiento previo de los datos.

Por otra parte, lo que publica el INE no es un registro administrativo, sino el resultado en base a una encuesta. La ENE estima el número de ocupados mediante un proceso que parte del Censo de Población y Vivienda, que sirve como marco muestral para seleccionar hogares representativos. A partir de allí, se

elabora una muestra probabilística estratificada por regiones y áreas urbanas/rurales, con rotación parcial de viviendas para asegurar continuidad y renovación. El diseño de la encuesta es trimestral continuo, con levantamiento semanal en terreno mediante entrevistas directas a los hogares seleccionados, lo que permite captar la situación laboral de referencia en un período específico. Finalmente, los datos recolectados se procesan con técnicas de expansión muestral y calibración, corrigiendo por no respuesta y asegurando consistencia estadística, para producir estimaciones nacionales y regionales del número de ocupados. La presentación de la información es en trimestres móviles.

Junto a las diferencias metodológicas en la construcción de ambas series, están las diferencias de cobertura. Entre los cotizantes del seguro de cesantía se incluye a quienes se rigen por el Código del Trabajo, por el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública y a los trabajadores de casa particular. Por otra parte, la ENE busca tener una representación completa de los ocupados en el país, donde se incluye a trabajadores del sector público, independientes e informales, entre otros. Pero, con la salvedad que a mayor desagregación de la información, menor es el grado de precisión estadística, situación que con los registros administrativos no ocurre.

De esta manera, indicadores como el construido en la Figura 1, aunque son una aproximación útil e informativa, deben tratarse con el cuidado que corresponde al uso de dos series que tienen formas de construcción estadística diferentes.

¹⁷ A modo comparativo conviene tener presente que el número de afiliados al sistema general de pensiones por capitalización individual alcanzó en abril de 2025 a 12.001.705 personas, en tanto que el número de cotizantes a la misma fecha alcanzó los 5.861.846, 99% de los cuales eran trabajadores dependientes y un 1% independientes. Conviene tener presente, que al Seguro de Cesantía, sólo se incorporan personas trabajadoras con contrato de trabajo regido por el Código del ramo, estando excluidos además los pensionados por invalidez total y por vejez.

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.

TABLA 5: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN GÉNERO

GÉNERO	ABR-04	ABR-14	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24	ABR-25
Hombres	71%	62%	61%	60%	58,8%	58,5%	58,2%	58,3%
Mujeres	29%	38%	39%	40%	41,2%	41,5%	41,8%	41,7%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

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 casi un 75%. Por su parte, la modalidad de contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio determinado representa aproximadamente el 23,% del total¹⁸. 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	ABR-25
Indefinidos	73,2%	78,1%	73,9%	73,1%	74,4%	75,1%	74,8%
Plazo Fijo	26,8%	21,9%	23,6%	24,4%	23,3%	22,7%	23,2%
Trabajador de casa particular	0%	0%	2,5%	2,5%	2,3%	2,2%	2,0%
Total Cotizantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

18 Informe 2023-2024 Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, páginas 13 y 14.

› Consideraciones sobre Trabajadores de Casa Particular (TCP)

Ahondando en el análisis de los trabajadores de casa particular, particularmente respecto al número de empleadores que estos puedan llegar a tener, durante 2025 la gran mayoría, casi el 95%, tuvo solo un empleador. El número va disminuyendo de manera

decreciente a medida que van teniendo más empleadores. Con todo, el promedio de empleadores por TCP es ligeramente mayor a uno, en promedio, 1,065.

CANTIDAD DE TRABAJADORES CON TIPO DE CONTRATO TCP POR CANTIDAD DE EMPLEADORES POR MES

CANTIDAD EMPLEADORES	PERIODO PAGO									TOTAL GENERAL
	ENE-25	FEB-25	MAR-25	ABR-25	MAY-25	JUN-25	JUL-25	AGO-25	SEPT-25	
1	103.834	102.696	102.547	102.978	103.348	102.489	101.568	99.701	95.777	914.938
2	4.786	4.761	4.752	4.781	4.803	4.826	4.810	4.747	4.472	42.738
3	798	726	787	798	811	801	787	781	697	7.022
4	159	169	171	176	166	165	175	160	152	1.493
5	26	22	23	20	23	21	15	21	25	196
6	13	12	11	13	11	8	12	9	6	95
7	3	4	3	1	4	6	4	5	3	33
8	0	0	1	1	1	0	1	0	1	5
Total general	109.619	108.426	108.295	108.768	109.167	108.316	107.372	105.424	101.133	966.520

Nota: Mes informado corresponde a mes de cotización (PERPAG)

Considera datos de enero a septiembre 2025

Considera solo trabajadores con tipo de contrato TCP

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

PROMEDIO EMPLEADORES POR MES DE TRABAJADORES CON TIPO DE CONTRATO TCP

PERIODO PAGO									
ENE-25	FEB-25	MAR-25	ABR-25	MAY-25	JUN-25	JUL-25	AGO-25	SEPT-25	TOTAL GENERAL
1,064	1,064	1,065	1,065	1,065	1,065	1,066	1,066	1,064	1,065

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

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%).

Adicionalmente, podemos observar en la Tabla 8 un alza en la participación de los trabajadores con niveles de renta imponible más altos. De hecho, todos los tramos 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, en julio de 2024 subió a \$500.000 y en mayo de 2025, alcanzó los \$529.000. Por otro lado, solo un 3% de los cotizantes tiene una renta mayor al tope imponible del Seguro de Cesantía (actualmente 131,9 UF, poco menos de \$5.209.000).

TABLA 7: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN GRUPO ETARIO

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

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

TABLA 8: DESCOMPOSICIÓN DE LOS COTIZANTES SEGÚN RANGO DE RENTA IMPONIBLE

RANGOS DE RENTA IMPONIBLE (MILES DE PESOS)	ABR-19	ABR-20	ABR-21	ABR-22	ABR-23	ABR-24	ABR-25
Hasta 100	2,9%	2,9%	2,5%	2,2%	1,9%	1,8%	1,8%
+100 - 200	4,2%	4,7%	3,5%	3,1%	2,1%	2,1%	1,9%
+200 - 300	4,2%	6,1%	4,0%	3,4%	3,4%	3,0%	2,5%
+300 - 400	18,2%	10,6%	10,8%	8,7%	3,2%	2,9%	2,6%
+400 - 500	13,5%	16,9%	17,0%	14,3%	9,3%	7,3%	2,6%
+500 - 600	10,2%	10,3%	10,5%	10,4%	14,7%	12,5%	7,9%
+600 - 700	8,0%	8,2%	8,7%	9,0%	9,3%	9,9%	14,0%
+700 - 800	6,1%	6,0%	6,4%	7,0%	7,6%	7,6%	8,9%
+800 - 900	4,9%	4,9%	5,2%	5,7%	6,3%	6,7%	7,0%
+900 - 1000	4,0%	4,0%	4,3%	4,7%	5,2%	5,7%	6,0%
+1000 - 1100	3,3%	3,4%	3,5%	3,9%	4,3%	4,7%	5,1%
+1100 - 1200	2,5%	2,7%	2,9%	3,3%	3,7%	3,9%	4,1%
+1200 - 1300	2,1%	2,2%	2,3%	2,8%	3,2%	3,4%	3,8%
+1300 - 1400	1,7%	1,8%	1,9%	2,3%	2,6%	2,8%	3,1%
+1400 - 1500	1,4%	1,5%	1,6%	1,9%	2,3%	2,4%	2,7%
+1500 - 1600	1,2%	1,3%	1,5%	1,7%	2,0%	2,2%	2,4%
+1600 - 1700	1,1%	1,1%	1,2%	1,4%	1,7%	1,9%	2,1%
+1700 - 1800	0,9%	1,0%	1,0%	1,2%	1,5%	1,6%	1,8%
Más de 1800	9,7%	10,5%	11,2%	12,9%	15,8%	17,7%	19,6%
Sobre el tope imponible	2,9%	2,8%	2,9%	2,8%	2,9%	3,0%	2,6%
Total informado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

Sería importante destacar que los datos del Seguro de Cesantía no capturan de manera diferenciada las jornadas de trabajo parciales, lo que puede sesgar el análisis de los niveles de renta de los cotizantes.

Los cotizantes del Seguro deben tener como mínimo un empleador. De hecho, el 97,1% de los cotizantes tiene un solo contrato de trabajo. Pero el 2,7% de los cotizantes tiene dos empleadores, y el 0,2% restante tiene tres o más. Para aquellos trabajadores que tienen más de un empleador, cada uno de ellos le cotiza por la remuneración 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 el año 2020. En los últimos años, se han afiliado más de 350 mil personas extranjeras al Seguro de Cesantía.

TABLA 9: FLUJO ANUAL DE AFILIADOS EXTRANJEROS AL SEGURO DE CESANTÍA

AÑO	TOTAL
2020	61.451
2021	11.547
2022	97.290
2023	93.849
2024	50.648
2025 (Ene-jun)	38.678

Fuente: AFC

Para el caso de los extranjeros y también los chilenos, es importante señalar que ellos siempre pueden pensionarse con las cotizaciones registradas en las Administradoras de Fondos de Pensiones, y podrán optar por sumar a ellas el saldo que tuvieran en su CIC o retirar el total de los fondos ahorrados.

Lamentablemente, no hay información anterior a 2022 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. En todo caso, lo relevante es la aplicación del principio de igualdad de trato.

› **Cotizaciones del empleador al Seguro y propuesta de disminución**

Por indicación sustitutiva al proyecto de ley sobre sala cuna, el Ejecutivo propuso disminuir la cotización del empleador en un 0,1%, del aporte mensual a las CIC de sus trabajadores¹⁹, proyecto que se encuentra avanzado en su tramitación parlamentaria.

Sin perjuicio de la relevancia en el fomento de la empleabilidad del proyecto de ley sobre sala cuna universal, el impacto en el Seguro ha sido estimado por la Superintendencia de Pensiones. Cabe tener presente que las prestaciones del Seguro de Cesantía fueron establecidas como apoyo a la persona trabajadora que pierde su empleo, por lo que al modificar el mecanismo de financiación de uno de los Fondos, debe considerar siempre la sostenibilidad futura y la eventual ampliación de beneficios para los cesantes.

19 Indicación sustitutiva, Boletín 213-373, Senado, de octubre de 2025, al proyecto de sala cuna universal, Boletín Senado 14.782-13.

Se asume que la disminución de la tasa de cotización comienza desde junio de 2026. Es importante notar que el escenario base de esta simulación incluye la reforma al Seguro de Cesantía (Ley N° 21.628) y la Reforma de Pensiones (Ley N° 21.735)²⁰.

La Superintendencia señala respecto de los efectos sobre los Fondos CIC y FCS²¹ que “si bien en el escenario analizado se registra una caída en el patrimonio del FCS, no se pone en riesgo la sustentabilidad de largo plazo”.

“El patrimonio del FCS en el escenario de proyecto de ley tendría una tasa de crecimiento inferior al escenario base, que se observa desde diciembre de 2027 en adelante y que es creciente en el tiempo. El patrimonio en este escenario alcanzaría MM\$6.226.911 hacia el final del horizonte de proyección (diciembre 2035), un 2,9% inferior que el patrimonio proyectado en el escenario base”.

El ente supervisor agrega que en “cuanto al patrimonio CIC, la diferencia con el escenario base se presenta desde el inicio de la disminución de la tasa de cotización y es creciente en el tiempo. En este escenario, el valor del patrimonio CIC alcanzaría MM\$14.581.160 al final del período de proyección, un 4,3% inferior al escenario base”.

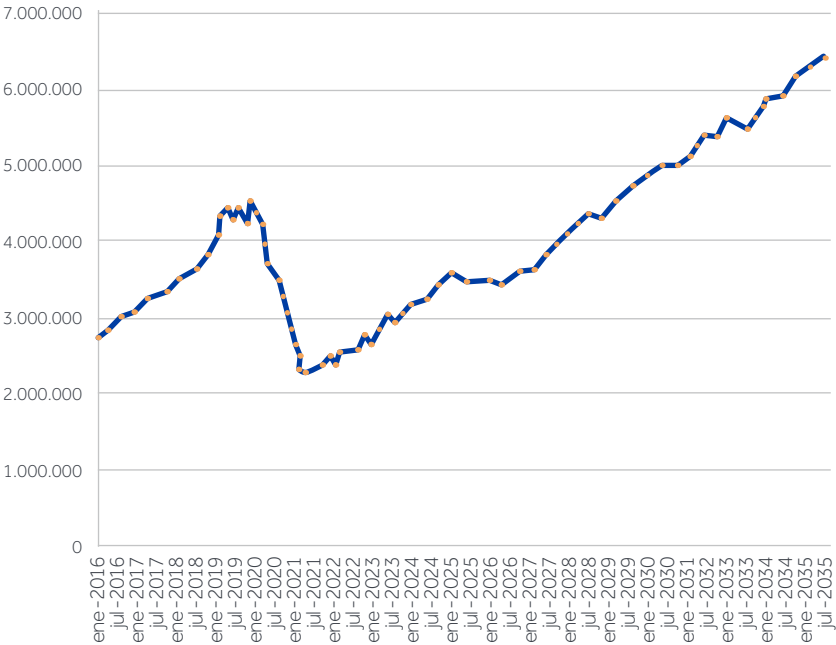
“Se evalúa el impacto de disminuir 0,1pp la tasa de cotización destinada a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) por parte del empleador. Se concluye que el proyecto de ley en evaluación no compromete la sustentabilidad de largo plazo del FCS ni del CIC”.

TABLA 10: MODIFICACIÓN DE TASA DE COTIZACIÓN A LA CIC DE CARGO DEL EMPLEADOR, COMO PORCENTAJE DE LA REMUNERACIÓN IMPONIBLE

TIPO DE CONTRATO	ESCENARIO BASE	ESCENARIO PROYECTO DE LEY
Indefinido	1,6%	1,5%
Plazo fijo	2,8%	2,7%
Trabajadores de casa particular	2,2%	2,1%

Fuente: Superintendencia de Pensiones

FIGURA 2: PATRIMONIO DEL FCS



Fuente: Superintendencia de Pensiones

20 Las proyecciones incluyen al Seguro de Lagunas Previsionales desde mayo de 2025 según la gradualidad de aumento de cotizaciones establecida por la Ley N° 21.735.

21 Valores monetarios en pesos del 31 de diciembre de 2024

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 tipo de contrato.

Tal como se detalló en el capítulo 1, el acceso a prestaciones con cargo a las CIC es posible cuando, 1) 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), o 2) 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 y estar inscrito en la BNE. Además, se debe recordar que el acceso al FCS se permite solo 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)	Art. 159 (todas) Art. 160 Art. 161 Art. 163 bis Art. 171	
FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO (FCS)		
	Indefinidos y a plazo fijo	
Nº Cotizaciones	- 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)	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	

Cabe recordar que durante la pandemia del COVID-19 se dictaron leyes de Protección al Empleo (LPE) y otras asociadas o complementarias que permitieron el acceso a prestaciones del Seguro para proteger la fuente laboral de los trabajadores 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 anterior 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.

Art. 159: 1.- Mutuo acuerdo de las partes; 2.- 3.- muerte del trabajador; 4.- vencimiento del plazo; 5.- conclusión del trabajo o servicio; y, 6.- 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: del contrato por procedimiento concursal

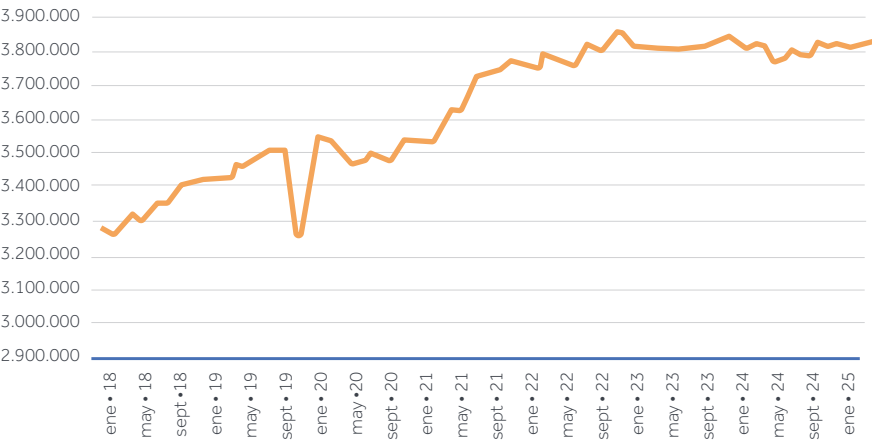
Art. 171: Despido indirecto.

› 3.1 Número de Cotizantes por Tipo de Contrato

Los cotizantes con contrato indefinido llegaron en abril de 2025 a 3.829.049 (Figura 3). Desde la creación del Seguro hasta septiembre de 2019, esta cifra creció de manera sostenida. Posterior a los hechos ocurridos en octubre de 2019 ("estallido social") se vio por primera vez una disminución interanual en este número, con una caída superior a los 200 mil cotizantes entre los meses de octubre y noviembre. Posteriormente, durante la pandemia del Covid-19 también se generaron caídas interanuales durante algunos meses. La recuperación posterior a estas fechas permitió alcanzar un récord de cotizantes en noviembre de 2022 de 3.862.009. Con todo, desde finales de 2022 hasta la fecha se ha visto un estancamiento en el número de cotizantes. De hecho, la variación de esta cifra en los últimos dos años es de sólo 0,4%. Con todo, abril del presente año es el tercer mes consecutivo que muestra variaciones interanuales positivas, aunque modestas.

Por su parte, el movimiento en el número de cotizantes del Seguro con contratos temporales, presenta una fuerte estacionalidad, con peaks en los meses de diciembre, asociado a la necesidad de temporeros agrícolas (Figura 4). Además, frente a la pandemia y el estallido social, la caída en el número de cotizantes interanual de los contratos a plazo fijo o por obra alcanzó un máximo de 29% en junio de 2020. Eso implicó una disminución desde 1.296.440 cotizantes en febrero de 2020 a 868.611 en junio de dicho año. Luego, la recuperación interanual

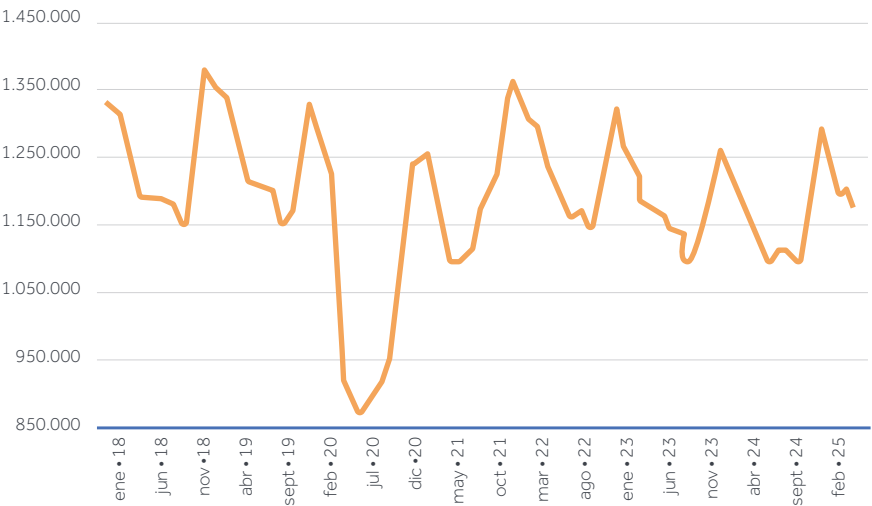
FIGURA 3: NÚMERO DE COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA, CONTRATO INDEFINIDO



comenzó en abril de 2021, alcanzando una variación en doce meses positiva de casi 32% en agosto de 2021.

Con todo, mientras en los años pre pandemia el número de cotizantes crecía en promedio cerca de 2% anualmente, en los últimos dos años se ha observado una caída anual de aproximadamente 2%. En abril de 2024, este tipo de cotizantes alcanzó 1.188.560, que, aunque es 0,8% menor a lo observado en abril de 2023, presenta una mejora respecto a lo observado hace 12 meses, de 2,8%.

FIGURA 4: NÚMERO DE COTIZANTES DEL SEGURO DE CESANTÍA, CONTRATO A PLAZO FIJO, POR OBRA, SERVICIO O FAENA.



En resumen, una vez superados los impactos del estallido social y de la pandemia, y habiendo mostrado recuperaciones interanuales principalmente durante los años posteriores a dichos eventos, se ha observado durante gran parte de los últimos 3 años una estabilización para los cotizantes de ambos tipos de contrato, aunque con una leve recuperación en los primeros meses de 2025.

› 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 estuvo 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%, producto de la flexibilización de la normativa antes referida.

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.

Mientras en los años 2021 y 2022 la tasa de rechazos volvió a recuperar los niveles pre pandemia, vuelve a caer a partir de 2024, lo que estaría relacionado con el menor requisito de cotizaciones exigidas, de acuerdo a la ley 21.628, publicada 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, esta ha caído de más de un 70% a tasas cercanas a 64%. Esta caída podría explicarse por la mayor flexibilización en el requisito de cotizaciones desde la aplicación de dicha ley.

TABLA 11: NÚMERO DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 ENE-JUN
Total Solicitudes aceptadas	1.326.379	1.850.957	1.676.989	1.247.073	1.469.976	1.489.278	790.163
Total Solicitudes rechazadas	178.229	163.429	111.373	160.582	185.642	128.257	51.228
Rechazos, como % de solicitudes recibidas	11,8%	8,1%	6,2%	11,4%	11,2%	7,9%	6,1%
Cotizaciones insuficientes	84,2%	82,7%	66,4%	79,28%	71,9%	64,1%	64,0%
Afiliado no está cesante	5,9%	5,3%	7,2%	7,19%	10,2%	10,8%	13,9%
Afiliado tiene un reclamo pendiente	1,5%	1,1%	1,5%	0,92%	1,5%	0,7%	0,9%
Relación laboral de la solicitud no es la última, existe una posterior cesada	6,2%	7,4%	6,4%	5,01%	4,7%	4,8%	5,8%
Otros motivos	2,3%	3,5%	18,6%	7,60%	11,8%	20,5%	15,4%

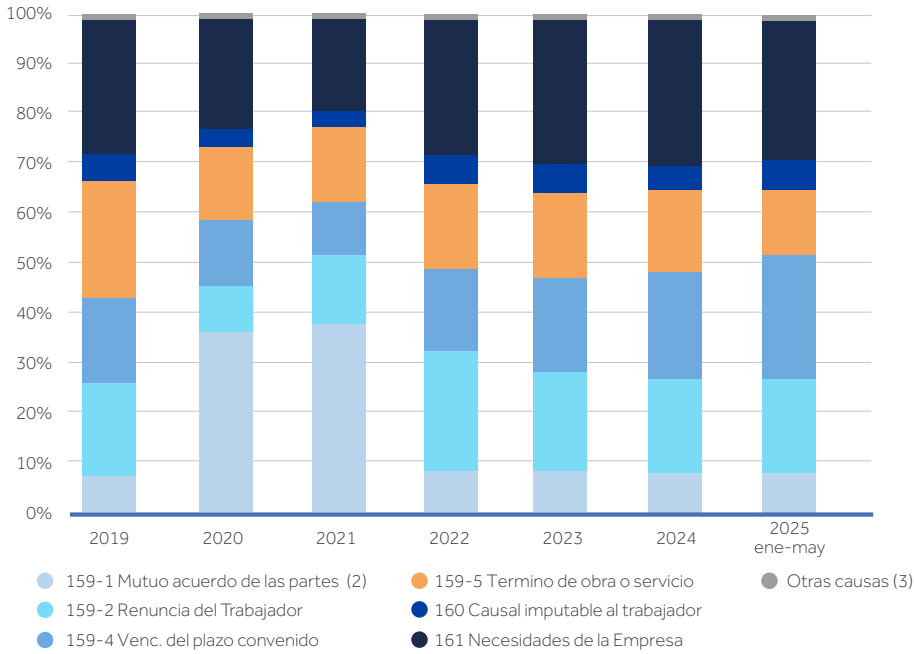
Fuente: AFC.

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.

Tal como se describió anteriormente, los trabajadores con contrato temporal (a plazo fijo, obra o faena o servicio determinado) representan menos cotizantes que los trabajadores con contrato indefinido. Así también, del total de solicitudes de giros aceptadas a junio de 2025, casi el 47% es de trabajadores con contrato indefinido, seguida de los trabajadores con contrato a plazo fijo (45%), los pensionados y fallecidos (6,7%) y los trabajadores de casa particular (1,5%).

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

FIGURA 5: SOLICITUDES SEGÚN CAUSAL DE TÉRMINO (Y SUSPENSIÓN 1) DE LA RELACIÓN LABORAL



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.

Nota 3: Caso fortuito o fuerza mayor, proceso de liquidación, causal imputable al empleador.

Fuente: AFC

observa en la Tabla 12, a junio de 2025, el 77% de las solicitudes de los trabajadores con contratos temporales, fue solo con cargo a la cuenta individual. Similarmente, en el mismo periodo, el 67% 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 2022 de 86% y 71%, 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 dependía 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			SÓLO CIC	ARTÍCULO 5TO	FONDO SOLIDARIO	PENSIONADOS Y FALLECIDOS
		SÓLO CIC	ART. 5TO	FONDO SOLIDARIO	SÓLO CIC	ARTÍCULO 5TO	FONDO SOLIDARIO				
2019	1.326.383	633.174	0	50.526	451.132	0	139.720	0	0	0	51.831
2020	1.850.972	399.955	399.123	250.049	311.989	173.312	273.768	86	0	49	42.641
2021	1.676.999	166.992	374.611	379.423	271.119	182.817	248.958	7.482	2.036	5.327	38.234
2022	1.247.094	481.475	0	77.433	431.772	0	175.566	16.043	0	4.503	60.302
2023	1.470.007	561.773	0	107.158	468.128	0	234.256	17.414	0	6.278	75.000
2024	1.489.278	513.776	0	143.639	477.995	0	245.365	16.738	0	6.700	85.065
2025 ene-jun	790.164	272.797	0	82.514	247.436	0	122.877	8.451	0	3.183	52.906

Fuente: AFC.

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 a esta fecha.

Relacionado con el menor 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 optaron por dicho fondo (ver Figuras 5 y 6). Eso quiere decir que más de 15.000 trabajadores mensualmente no optaban a los beneficios del FCS pudiendo hacerlo. Este aspecto debe tenerse en cuenta especialmente en el caso de 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 podría brindar mayor tiempo de cobertura y acceso a prestaciones de salud, Asignaciones Familiares y cotizaciones para su cuenta individual de pensiones.

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 cerca de 25% a junio de 2025 para los trabajadores con contrato indefinido, y de más del 60% a cerca de un 30% para los trabajadores con contrato a plazo fijo. Lo anterior es positivo,

puesto que se está ejerciendo en mayor proporción el derecho al acceso al FCS. Es relevante monitorear su sostenibilidad dado su eventual mayor tasa de uso.

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

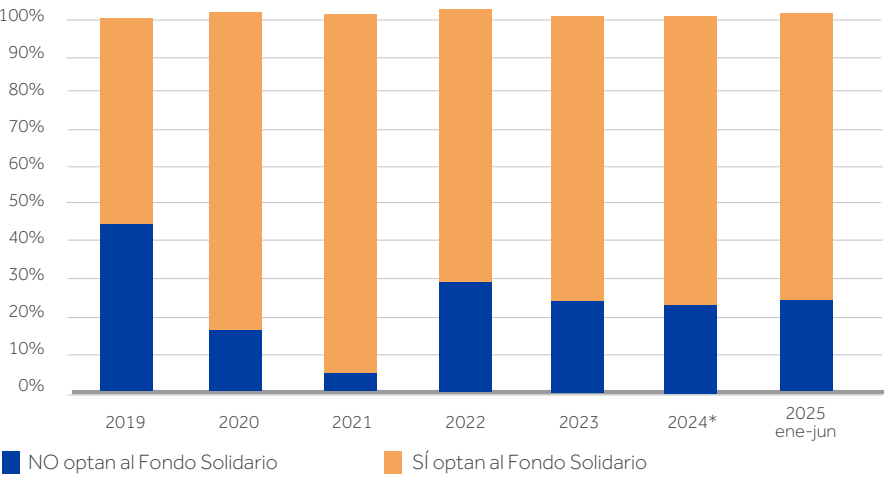
1. No se cumplen los requisitos de cotizaciones (5 o 10 en los últimos 24 meses -según tipo de contrato-, las 3 últimas continuas).
2. No se cumple el requisito de causal de despido (la renuncia -entre otros causales de término de la relación laboral- no permite optar al FCS).
3. El cotizante no desea 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.

Cabe hacer presente que la Reforma de Pensiones publicada en marzo (Ley N° 21.735), modifica la Ley N° 19.728 ampliando la cobertura de cotizaciones para pensiones, a través de la figura conocida como “Seguro de Lagunas Previsionales” aplicándose a todas las personas que reciban prestaciones del Seguro de Cesantía, independientemente de si los fondos provienen de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) o del Fondo de Cesantía Solidario (FCS)²².

Encuanto a los montos promedio percibidos por solicitud, la información reportada llega hasta fines de 2024. Esto se debe a que las prestaciones pueden entregarse por varios meses corridos y, por tanto, hay varias prestaciones que empezaron a otorgarse en 2025, 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.

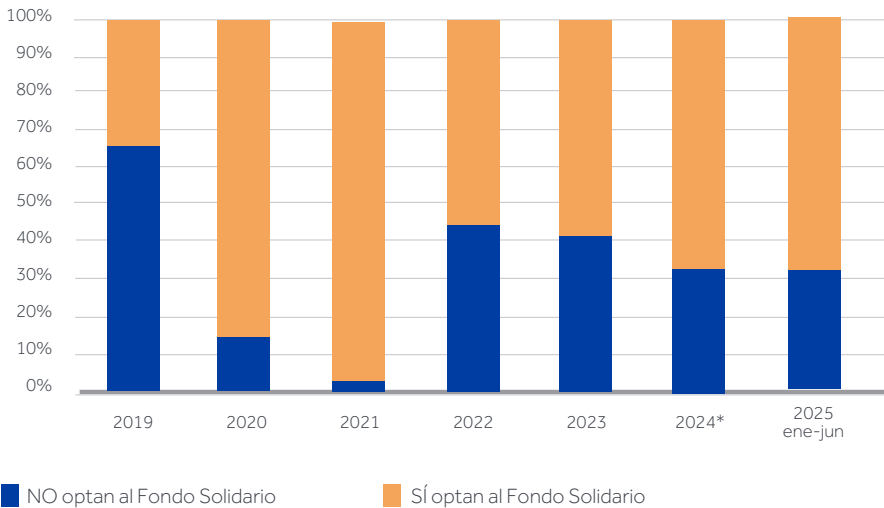
Los montos totales promedio por solicitud fueron estables (en términos reales) hasta el año 2020, pues producto de la pandemia y las leyes de protección del empleo las cuantías promedio aumentaron a prácticamente \$2.000.000 para aquellos trabajadores con contrato indefinido que utilizaron Fondos CIC 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 2024, el monto promedio recibido

FIGURA 6: SOLICITUDES DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO Y CON DERECHO AL FCS



Fuente: Superintendencia de Pensiones

FIGURA 7: SOLICITUDES DE TRABAJADORES CON CONTRATO TEMPORAL Y CON DERECHO AL FCS



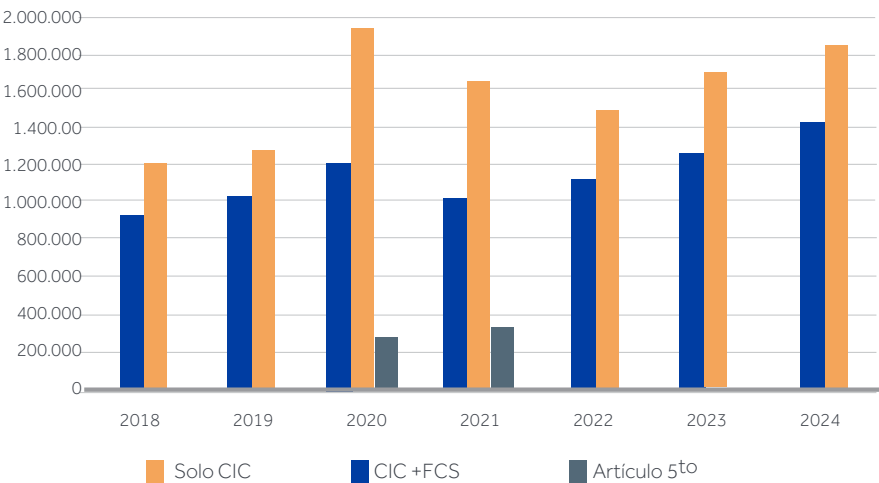
Fuente: Superintendencia de Pensiones

22 Artículo 25 ter (nuevo) de la Ley 19.728: “El Fondo de Cesantía Solidario aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los beneficiarios del Seguro, la cotización para pensión destinada a dicha cuenta, conforme al decreto ley N° 3.500, de 1980, y a la ley del Seguro Social Previsional, calculada como porcentaje de la prestación por cesantía que les corresponda recibir de acuerdo a los artículos 15 y 25. El aporte a que se refiere este artículo deberá ser enterado por la Sociedad Administradora del Fondo y no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente.”

por solicitud era cercano a \$1.850.000 cuando se utilizó la modalidad CIC + FCS (a pagar en 4,2 pagos mensuales promedio), mostrando un alza respecto al año 2023. Cuando solo se utilizó el CIC, el monto promedio fue de \$1.413.000 (a pagar en 2,1 giros mensuales promedio), lo que también presenta un alza en relación a 2023.

Los trabajadores que se desempeñaron bajo un contrato a plazo fijo o por obra, servicio o faena y que complementaron sus prestaciones del Seguro con recursos del FCS, accedieron a un monto promedio de \$1.116.000 (pagaderos en 3,5 meses promedio) durante 2024, mientras que quienes sólo accedieron a su cuenta individual obtuvieron, en promedio, \$322.000 (pagaderos en 1,2 meses promedio). Así, la diferencia entre las prestaciones con y sin FCS es mayor entre los trabajadores con contrato temporal que entre aquellos con contrato indefinido.

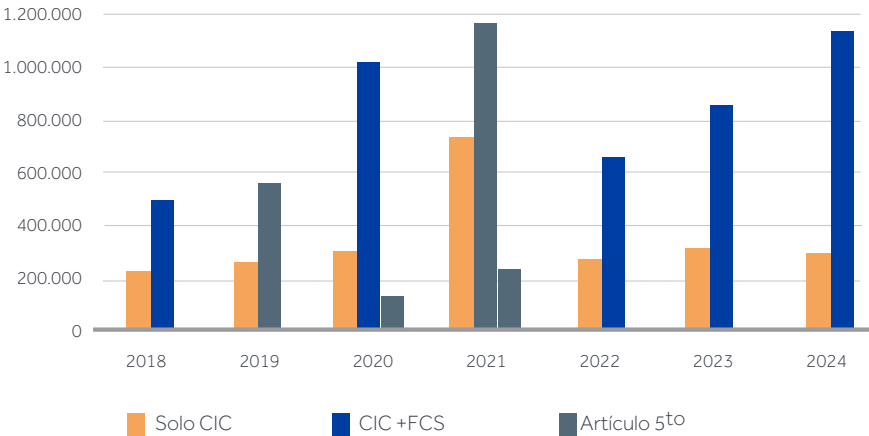
FIGURA 8: PROMEDIO DE MONTOS TOTALES RECIBIDOS POR SOLICITUD, CONTRATO INDEFINIDO (PESOS DE CADA AÑO)



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.

Fuente: AFC

FIGURA 9: PROMEDIO DE MONTOS TOTALES RECIBIDOS POR SOLICITUD, CONTRATO TEMPORAL: A PLAZO FIJO, POR OBRA, SERVICIO O FAENA (PESOS DE CADA AÑO)



Fuente: AFC

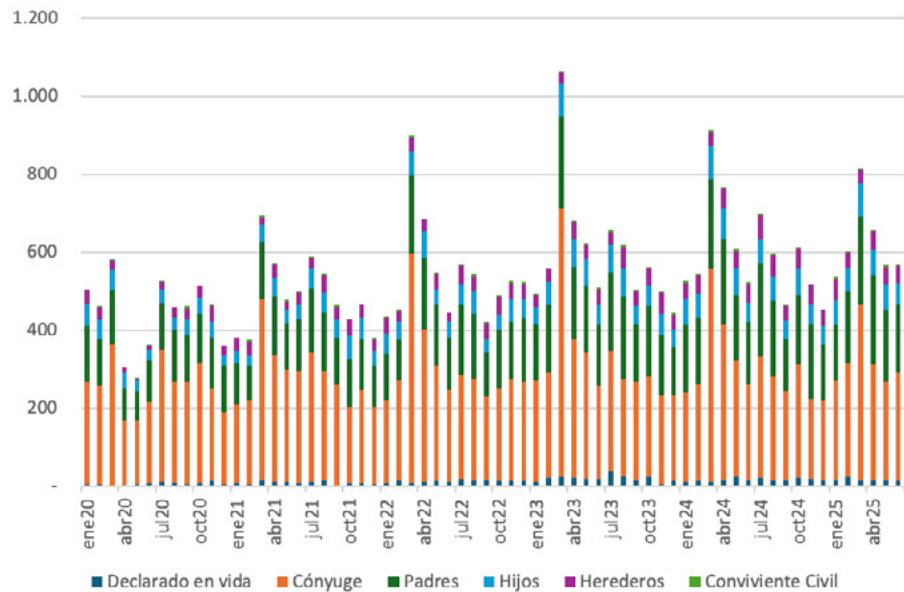
Finalmente, sobre el retiro de saldos por causa de fallecimiento, los cotizantes pueden designar como beneficiarios del saldo de la CIC al momento de su muerte a quien estime pertinente. En caso de no designarlos, corresponde aplicar las reglas de la sucesión. En la Figura 10 se presentan los casos mensuales de solicitud de retiro de saldos de cuentas por motivo de fallecimiento. Se ha pasado de un promedio sobre 400 solicitudes mensuales en 2020 a más de 600 solicitudes mensuales en lo que va de 2025. En más del 50% de los casos, los beneficiarios son los cónyuges, y en un 25% de los casos son los padres del cotizante. A la fecha según datos de la AFC, las personas pensionadas con saldo en su CIC alcanza aproximadamente a 481.000 afiliados.

› 3.3 Evolución de los Fondos de Cesantía

El valor del patrimonio de los Fondos de Cesantía acumulados -CIC y FCS- alcanzó a junio de 2025 los \$13.658.374 millones (aproximadamente US \$14.560 millones). El 75% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC y el 25% al FCS. Cabe recordar que el patrimonio de los Fondos de Cesantía alcanzó un máximo relevante en mayo de 2020, 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.

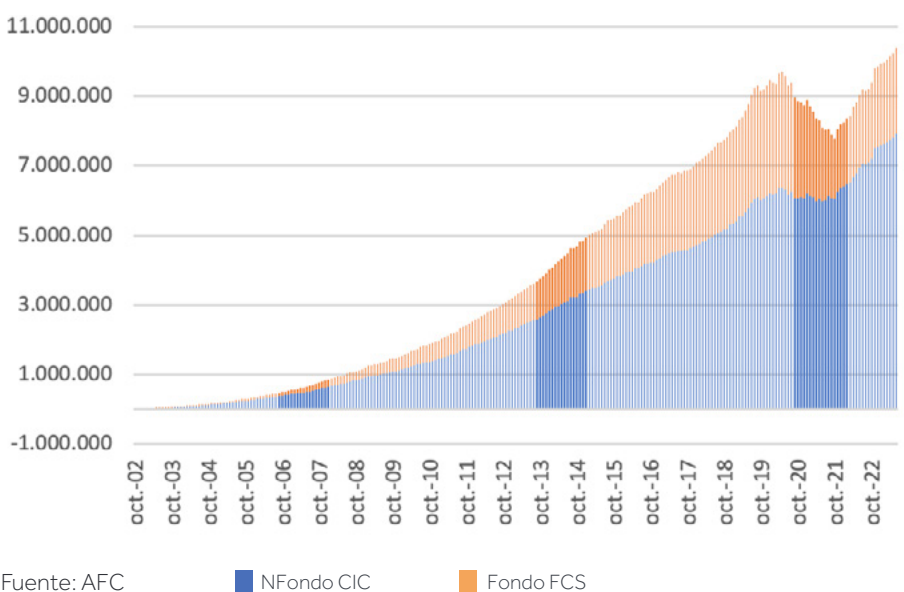
En términos nominales, el valor total del fondo se recuperó a los niveles pre pandemia en enero de 2022. Sin embargo, dado que el FCS tuvo un uso mayor proporcionalmente hablando durante los años de pandemia, cayendo 48% entre mayo de 2020 y octubre de 2021, su valor nominal fue recuperado recientemente en junio de 2025.

FIGURA 10: NÚMERO DE SOLICITUDES MENSUALES DE RETIRO DE SALDOS POR CAUSA DE FALLECIMIENTO



Fuente: AFC

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

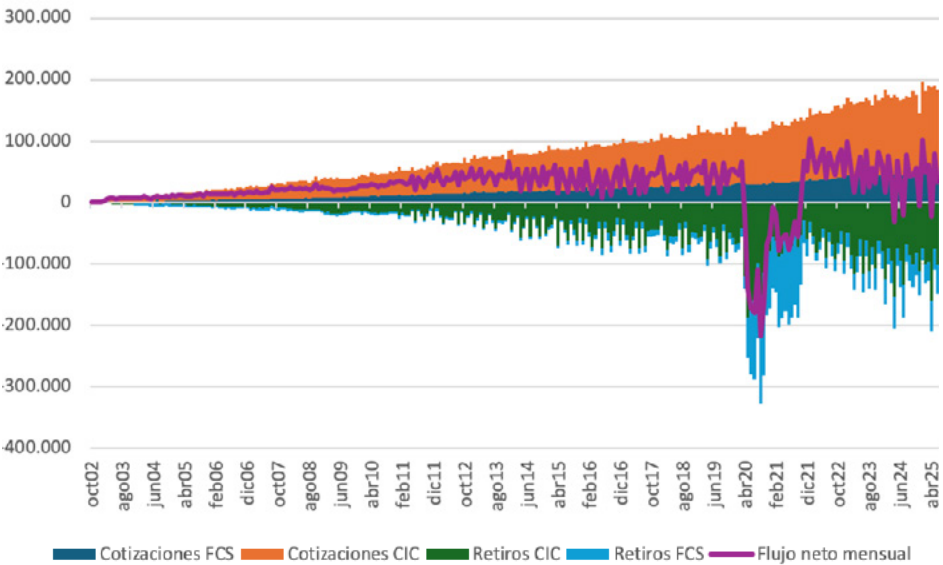


Fuente: AFC

En la Figura 12 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 positivo, con la excepción del período de pandemia y algunos meses particulares durante los años 2024 y 2025.

En la Figura 13 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 \$2.160.723 millones, mientras que la rentabilidad en dicho período fue de \$1.119.137 millones. En cuanto a las disminuciones de los fondos, estas se explican principalmente por retiros (\$1.646.649 millones), y marginalmente por la comisión de administración que cobra la AFC (\$42.735 millones). Así, el patrimonio total de los fondos a junio de 2025 era de \$13.658.374 millones, lo que implica un 13,2% de aumento nominal en 12 meses.

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

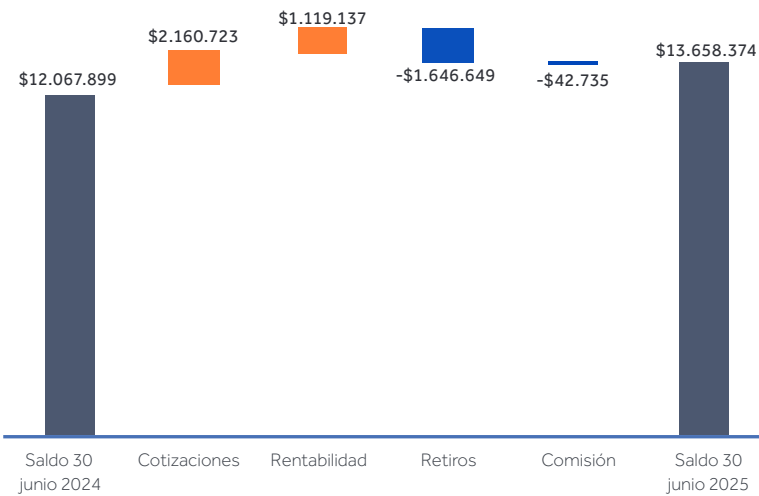


Notas:

- (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.

Fuente: AFC

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



Fuente: AFC

4. Intermediación y habilitación laboral.

La ley establece que el Seguro de Cesantía no sólo otorga prestaciones en dinero, sino también beneficios complementarios en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral mediante el funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y acceso a becas de capacitación SENCE. Los afiliados que cobran giros con cargo al Fondo Solidario tienen la obligación de registrarse en la BNE y cumplir con acciones de búsqueda activa de empleo, recibiendo derivación a ofertas de trabajo y cupos de capacitación mientras dure su cesantía.

A su vez, la ley 21.628 de 2023 modificó el Seguro de Cesantía, estableciendo que el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) podrá financiar diferentes medidas para la intermediación y habilitación laboral, para facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones del FCS.

Por esta razón, el Seguro de Cesantía financia en parte el sistema de intermediación y habilitación laboral.

El sistema chileno de intermediación y habilitación laboral adolece de ciertas complejidades, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), y agrupa el esfuerzo de distintos entes públicos y privados. Se trata de un sistema dinámico que permanentemente está cambiando con la intención de adaptarse a los requerimientos del mercado del trabajo formal.

A continuación, se comparte un diagrama preparado por SENCE que da cuenta de las distintas organizaciones que participan del sistema de intermediación y habilitación laboral, cada uno agrupado en un nivel distinto, unidos por un esquema de flujos.



4.1 Programas de Intermediación Laboral

Los Programas de Intermediación Laboral tienen por objetivo conectar a las personas que buscan empleo con las empresas que necesitan contratar, bajo criterios de universalidad, multi- canalidad, articulación digital y fuerte presencia territorial.

Por ley, las municipalidades pueden contar con Oficinas de Información Laboral (OMIL). Actualmente, SENCE tiene convenios de fortalecimiento con 315 OMIL, que representan el 90% de los municipios a nivel nacional. A través de estos convenios, las OMIL reciben recursos y se comprometen a entregar información y orientación laboral, y se llevan a cabo vinculaciones con empresas. Las OMIL son evaluadas por las cantidades de

atenciones prestadas, por la cantidad de colocaciones y la gestión de la red territorial.

Asimismo, SENCE ha implementado plataformas de intermediación laboral propias en regiones. Hasta la fecha existen 7 oficinas regionales de SENCE especializadas en intermediación laboral en funcionamiento y 2 más se encuentran en etapa de proyecto. SENCE también cuenta con la plataforma digital (Sence.cl), que complementa la atención presencial. En la página web <https://sence.gob.cl/personas/orientacion-laboral> se otorgan tutoriales, orientación laboral, charlas en streaming y servicios de outplacement.

CIFRAS DEL DESEMPEÑO GENERAL DEL SISTEMA EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS:

Servicio	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personas atendidas	339.014	205.759	244.147	360.019	491.655	572.384
Personas Orientadas	115.257	151.707	123.991	231.734	309.551	360.379
Personas Colocadas	89.498	86.561	72.171	96.088	99.443	153.292 (*)

Durante 2024, los recursos ejecutados del saldo total, de hasta 2% del FCS, estuvieron íntegramente vinculados a intermediación laboral. Los componentes de habilitación laboral, capacitación y certificación de competencias laborales no vieron ejecución dado lo tarde en que se recibieron los fondos (octubre de 2024), lo que no permitió licitar los programas.

Recursos solicitados y ejecutados 2024 (CLP \$)

Programa	Línea	Recibido 2%	Utilizado	Devolución AFC
Intermediación Laboral	Atención en OMIL, plataformas laborales SENCE y ferias laborales	1.065.261.000	554.549.118 (*)	510.711.882
Habilitación Laboral	Capacitación	2.200.000.000		2.200.000.000
	Evaluación y certificación de competencias laborales	300.000.000		300.000.000
		3.565.261.000	554.549.118	3.010.711.882

(*) Totalidad del gasto 2024 se concentró en la realización de 14 ferias laborales, ya que fue la única línea programática que se alcanzó a licitar y ejecutar durante los últimos tres meses del año.



Dentro del ámbito de la intermediación laboral, aun cuando el 2024 los fondos utilizados del 2% se concentraron en ferias laborales, todas las plataformas de intermediación laboral prestaron servicios a los usuarios del FCS.

Atenciones según Componente	Atendidos Totales	Atendidos beneficiarios FCS	% Atendidos FCS sobre atendidos totales
Atenciones en OMIL (*)	557.732	86.600	16%
Atenciones en Plataformas Laborales SENCE (*)	19.320	3.657	19%
Atenciones en Ferias Laborales SENCE (**)	51.325	6.312	12%
	628.377	96.569	15%

(*) Servicios de orientación laboral individual + sesiones de apresto laboral individuales y/o colectivos.
 (**) Asistencia presencial a ferias laborales, que pueden o no haber generado postulación a vacantes laborales ofertadas en la feria.

En este año 2025 SENCE ha realizado un uso mucho más expansivo del 2% del patrimonio del FCS. La modificación de la ley del Seguro de Cesantía del concepto de “apresto” por el de “habilitación laboral”, abre un mundo de posibilidades y desafíos, pues habilitar laboralmente significa unir los ciclos de los servicios de intermediación laboral.

	Trayectoria de habilitación laboral	Objetivo	Articulación de componentes involucrados	Población objetivo	Plataforma de atención
1	Entrada por Capacitación	Fortalecer habilidades de búsqueda de empleo para los egresados de programas sociales de capacitación de SENCE.	Entre las personas egresadas de programas de capacitación de Sence y los servicios del sistema de intermediación laboral	Egresados de programas sociales de SENCE, a partir de la sesión de apresto colectivo.	Omil Plataformas Laborales de SENCE
2	Entrada por Intermediación Laboral	Identificar oportunidades de fortalecimiento de habilidades de los usuarios del sistema de IL, procurando proveer esas oportunidades recurriendo a la oferta de capacitación SENCE y/o oferta de CCL de ChileValora.	Entre las personas atendidas por el sistema de intermediación laboral y <ul style="list-style-type: none"> los programas de capacitación de Sence los programas de certificación en competencias laborales 	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario. Personas registradas como finiquitadas en los sistemas de información de la DT.	Plataformas Laborales de SENCE
3	Entrada por Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Fortalecer habilidades de búsqueda de empleo para las personas certificadas en competencias laborales.	Entre las personas certificadas en competencias laborales y los servicios del sistema de intermediación laboral	Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (participando de procesos de EyCCL)	Plataformas Laborales de SENCE

Fuente; SENCE

Este año se ha llamado masivamente a los beneficiarios del FCS para que se acerquen a las OMIL y sean habilitados laboralmente.

En cuanto a los recursos, este año se realizó una solicitud de montos muy parecida a la del 2024, y proyectan crecer decididamente a partir del 2026, según análisis de demanda. Estiman que en el 2030 podrán alcanzar un uso del 79% de dichos recursos.

La Bolsa Nacional de Empleo, BNE²³ inició sus funciones en el 2016 con la Ley N° 19.728 de Seguro de Desempleo, a partir de la necesidad de mejorar la comunicación entre los distintos actores que participan en la intermediación laboral.

La BNE es la plataforma oficial de intermediación laboral del Estado de Chile, creada en el marco de los compromisos del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) para garantizar mecanismos formales de búsqueda activa de empleo. La BNE es un portal web público donde trabajadores y empleadores pueden publicar y buscar ofertas laborales de forma gratuita. Actualmente, brinda soporte a personas, empleadores y organismos municipales como las OMIL, facilitando la intermediación, postulaciones a empleos y la derivación de candidatos a ofertas laborales. Además, permite que las personas puedan certificar la búsqueda efectiva de empleo y capacitación para acceder a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), sin la necesidad de asistir de forma presencial a las OMIL, y el acceso a evaluación de competencias laborales por parte de ChileValora.

Uno de los principales focos de la BNE es la interoperabilidad con otras instituciones del Estado, permitiendo la conexión con sistemas de SENCE, ChileValora, AFC, entre otros, para reducir asimetrías de información en el mercado laboral.

En 2025 la empresa tecnológica Altia se adjudicó, mediante licitación pública, un contrato para la administración de la BNE en el periodo 2025–2029, por un valor de \$6.750 millones.²⁴

La nueva administración de la BNE debe incorporar importantes mejoras que impactarán directamente a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Entre ellas, destaca

la automatización de la certificación de búsqueda efectiva de empleo, facilitando el acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía mediante registros automáticos de entrevistas, programas de intermediación y rechazos laborales. Además, la plataforma integrará un sistema avanzado de “job-match” basado en inteligencia artificial y Big Data, que deberá permitir calzar de manera más precisa las ofertas laborales con los perfiles de los usuarios, generando mejores KPI²⁵ (Key Performance Indicator, indicador de desempeño) al proponer postulantes, identificando brechas en los perfiles laborales, enviando notificaciones automáticas y personalizadas por diversos canales.

Este sistema no solo recomienda empleos, sino que también derivará automáticamente a cursos de capacitación cuando no existan ofertas laborales adecuadas, permitiendo a las personas trabajadoras inscribirse en línea, obtener comprobantes y registrar su participación. Todo este ecosistema de automatización y personalización estará sujeto a una constante supervisión, asegurando un servicio moderno, eficiente y centrado en las necesidades de los usuarios, conforme la información proporcionada a la Comisión.

La BNE no solamente se encuentra en contacto con otras plataformas de oferta de empleos como Laborum o Trabajando.com, sino que también con empresas que realizan gestión de candidatos. La BNE suscribió un acuerdo con la OIT en que se sugiere que el mercado del trabajo se gestione de manera colaborativa y no competitiva, principalmente entre los portales de empleo y los servicios públicos de empleo. El objetivo del nuevo portal de la BNE es focalizarse en las personas con más problemas para encontrar empleo y que los otros servicios puedan priorizar otros tipos de perfiles más específicos o de otro tipo de nivel de competencia.

Respecto a la relación con AFC y el FCS, la BNE se encuentra trabajando para que la carga de la información que realiza AFC, se realice de manera automática. A partir de ello, la BNE realiza la gestión de datos de las personas para otorgarles las

23 Creada por la Ley 20.328 de 2009, que modificó la Ley 19.728.

24 Se considera con la licitación continuidad operativa de la plataforma actual, junto con una transformación tecnológica integral que incluye la migración completa de la infraestructura a la nube, la refactorización hacia una arquitectura basada en microservicios y el desarrollo de nuevas funcionalidades estratégicas. Estas funcionalidades incorporan capacidades de inteligencia artificial para perfilamiento y matching laboral, reportería avanzada, interoperabilidad con sistemas públicos y privados, y una experiencia de usuario modernizada, centrada en la accesibilidad, trazabilidad y el valor público.

25 Key Performance Indicator, indicador de desempeño

oportunidades de postulación a ofertas de empleo o cursos de apresto. Luego, la BNE entrega a la AFC la certificación de búsqueda efectiva para que puedan seguir cobrando los respectivos giros de la prestación por cesantía.

Por su parte SENCE organiza ferias laborales en todo el país —presenciales y virtuales— con el objetivo de conectar a empleadores y personas que buscan trabajo en un mismo flujo: inscripción en la BNE, entrevistas y preselección directa y una ventana virtual de continuidad (habitualmente por 3 días) para que las postulaciones queden registradas en la BNE y puedan ser seguidas por las OMIL. Esto debiera reducir costos y acelerar las colocaciones efectivas.

INSTITUCIONES CON LAS CUALES SE ENCUENTRA RELACIONADA LA BNE



¿QUÉ HACE BNE EN RELACIÓN CON AFC Y FCS?

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE), se encarga de certificar la búsqueda efectiva de empleo cuatro veces al mes, de las personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, que previamente ha informado AFC.

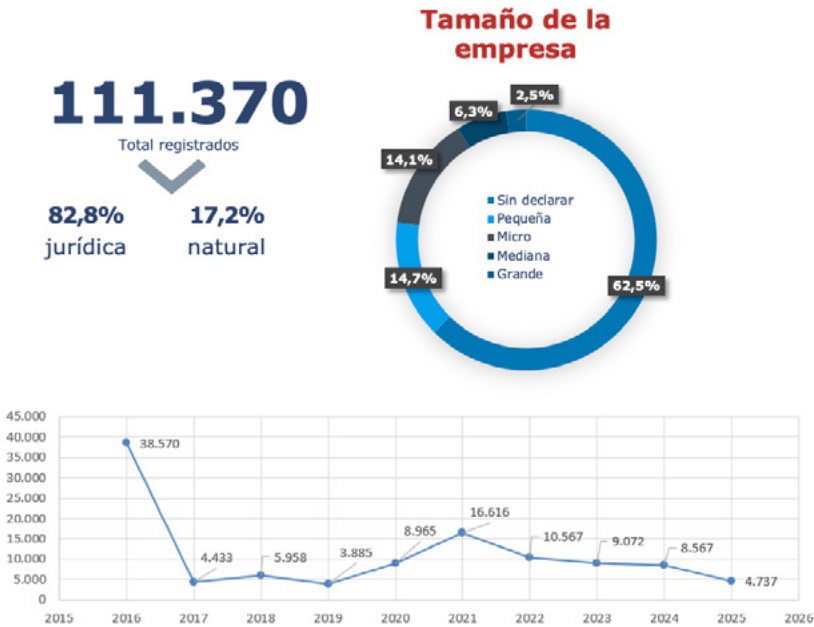
A los efectos de percibir las prestaciones del FCS, cada persona beneficiaria deberá:

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



PERFILAMIENTO EMPRESAS INSCRITAS

Empresas inscritas a la fecha:



Sector Económico



Con respecto a la tasa de colocación, realizando el análisis de cotizaciones previsionales en los meses siguientes a la prestación del servicio de intermediación laboral, se verifica que un 27% de los beneficiarios del FCS presentan una inserción laboral posterior a la recepción del servicio. Este porcentaje está en línea con la tasa de colocación general del sistema de intermediación laboral (26%). Por su parte, la tasa de colocación de las ferias laborales es más baja que la tasa general del sistema entre los beneficiarios del FCS.

Atenciones según Componente	Beneficiarias FCS Atendidas	Beneficiarias FCS Colocados	% colocados de atendidos FCS
Atenciones en OMIL (*)	86.600	23.380	27%
Atenciones en Plataformas Laborales SENCE (*)	3.657	1.041	28%
Atenciones en Ferias Laborales SENCE (**)	6.312	1.136	18%
	96.569	25.557	26%

Programa	Linea	Recursos del 2% del FCS	
		CLP M\$	N° beneficiarios
Intermediación Laboral	• Atenciones en OMIL • Habilitación de dos nuevas plataformas SENCE, lo que permitirá atenciones a financiar en 9 oficinas presenciales regionales. • Realización de 16 ferias laborales (14 regionales + 2 nacionales)	\$ 2.084.000	104.000
	• Capacitación (cursos de distinta índole con foco en oficios y adquisición de competencias laborales). • Evaluación y certificación competencias laborales	\$ 910.656 \$ 721.388	5.000 900
		\$ 3.716.044	109.900

		Demanda de servicios para usuarios FCS						MMS CLP a solicitar por 2% del FCS				
		2024 (real)	2026	2027	2028	2029	2030	2026	2027	2028	2029	2030
Intermediación Laboral	IL / Atenciones FOMIL (% sobre benef FCS)	17	19,3	25	32	40	50	1.505	2.248	3.309	4.757	6.838
	IL / Plataformas SENCE (n° de plataformas)	7	9,6	12	14	16	16	1.951	2.531	3.071	3.650	3.796
	IL / Ferias Laborales (n° de ferias)	14	17,9	20	24	24	30	794	923	1.152	1.198	1.557
Habilitación Laboral	Capacitación laboral (% sobre benef FCS)	1,7	1,9	4	9	15	22	1.000	2.095	4.713	7.855	11.521
	Ev. y certificación CL (% sobre benef FCS)	0,3	0,3	0,6	2	4	6	722	1.446	4.821	9.642	14.462
								5.972	9.243	17.066	27.101	38.174

› 4.2 Programas de Habilitación Laboral: Capacitación y Certificación

A. Capacitación SENCE

Apunta a mejorar las competencias de los trabajadores para facilitar su acceso, movilidad o permanencia en el empleo. La capacitación laboral, ejecutada por el SENCE, entrega herramientas técnicas y blandas para distintos oficios y sectores productivos.

SENCE administra instrumentos de capacitación tanto para trabajadores ocupados como para cesantes, a través de líneas programáticas como la Franquicia Tributaria (capacitación financiada vía incentivos tributarios a empresas) y programas sociales de formación gratuitos para grupos vulnerables.

En el año 2024, el SENCE registró un total de 787.641 personas participantes en sus programas de capacitación (cursos de formación), lo que representa un aumento de 11% respecto al año anterior (2023). De este total, aproximadamente 49% fueron mujeres. Estas cifras corresponden a datos cerrados del año 2024 (presentados en la Cuenta Pública 2024 del SENCE).

La oferta de cursos abarca desde alfabetización digital y habilidades transversales, hasta formación en oficios técnicos demandados por sectores productivos específicos. Para facilitar la formación continua, SENCE ha incorporado modalidades flexibles, incluyendo capacitación en línea y modalidades duales.

B. Certificación de competencias ChileValora

La certificación de competencias laborales, a través de ChileValora, reconoce formalmente las habilidades adquiridas en la práctica, incluso sin estudios formales, promoviendo la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida. ChileValora fue creado por la Ley N° 20.267 de 2008 (reformada por la Ley 21.666 de 2021), que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, estableciendo una Comisión con personalidad jurídica y patrimonio propio encargada de implementar la evaluación y certificación de competencias.

Este sistema opera mediante Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), instancias público-privadas donde representantes de trabajadores, empleadores y Estado definen los perfiles ocupacionales y estándares de competencia en cada sector productivo.

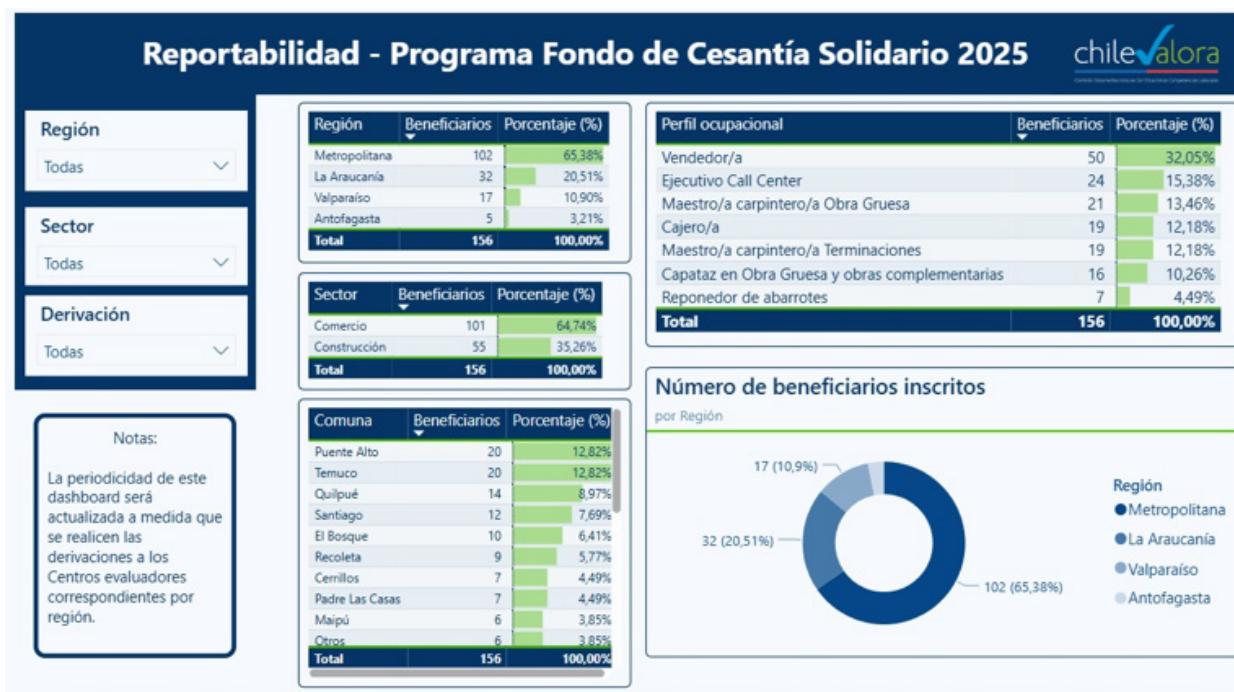
ChileValora acredita Centros de Evaluación y Certificación (CECCL) que ejecutan las evaluaciones de trabajadores según dichos estándares. Tras la evaluación, si el trabajador demuestra las competencias requeridas, obtiene un certificado oficial válido en todo el país. El proceso es voluntario y está orientado a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, pues les permite contar con un comprobante formal de sus habilidades, facilitando su colocación laboral.

En cuanto a requisitos, pueden certificar sus competencias personas mayores de 18 años con experiencia laboral en el oficio a evaluar, independiente de su nivel educativo formal (también pueden certificar desde los 17 años si terminaron su práctica Técnica Profesional). El Estado subsidia estos procesos para trabajadores vulnerables o beneficiarios de programas de empleo.

La relación de la certificación con la intermediación laboral es directa: ChileValora coordina con la BNE y las OMIL para que las personas certificadas sean incorporadas a bolsas de trabajo con mejores perfiles, y promueve que los sectores productivos demanden trabajadores certificados, cerrando brechas de capital humano. Incluso se ha integrado el enfoque de competencias en la oferta formativa de SENCE y en sistemas de intermediación laboral, asegurando que los procesos de capacitación, certificación y colocación se articulen para potenciar las trayectorias laborales de las personas.

El Programa de Certificación de Competencias Laborales de ChileValora para beneficiarios del FCS, utiliza recursos del mismo Fondo tras la modificación legal del Seguro de Cesantía que habilita su uso para fines de empleabilidad en coordinación con SENCE. El objetivo del programa es aumentar la empleabilidad de los beneficiarios del FCS mediante la certificación formal de competencias laborales en oficios con experiencias previas comprobables.

Se adjunta reporte del avance en el año 2025 de los recursos para el Programa con recursos del Fondo de Cesantía Solidario.



› 4.3 Información y prospección laboral

Regularmente, la Subsecretaría del Trabajo entrega información a la ciudadanía respecto del funcionamiento del mercado laboral, a nivel nacional, regional y comunal, con indicadores como tasa de desocupación, informalidad, participación, entre otros. Adicionalmente, se entrega información sobre la demanda laboral, cambio tecnológico y las características de los distintos tipos de ocupaciones que existen en el país. Esto, a través del Programa Observatorio Laboral (<https://www.subtrab.gob.cl/division-politicas-de-empleo/prospeccion-laboral/pol/>) de la Subsecretaría del Trabajo (implementado originalmente por el SENCE). Este programa mantiene un Observatorio Laboral Nacional y una red de Observatorios Laborales Regionales (uno en cada región, operados en convenio con universidades locales).

Los Observatorios Laborales producen diversos productos. Uno de los principales es el Termómetro Laboral, un boletín de publicación mensual que analiza los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Empleo (trimestres móviles) para mostrar la evolución de indicadores como la tasa de ocupación, desempleo e informalidad a nivel nacional y regional. Los Observatorios entregan esta información de manera pública en sus sitios web y reportes, permitiendo a trabajadores, empleadores y formuladores de políticas tomar decisiones informadas.

Otro producto clave es la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), que se levanta periódicamente consultando a miles de empresas sobre vacantes difíciles de llenar, ocupaciones más demandadas y necesidades de capacitación futuras. Los resultados de ENADEL permiten identificar brechas de capital humano y oficios con alta demanda insatisfecha, información valiosa para orientar la oferta de capacitación e intermediación laboral.

Asimismo, a nivel regional, cada Observatorio efectúa estudios de caracterización productiva y ocupacional para su territorio, incluso desarrollan a nivel comunal o sectorial cuando se detectan necesidades particulares (por ejemplo, estudios de realidad comunal del mercado laboral o prospectiva de sectores emergentes).

Los insumos de prospección laboral contribuyen a ajustar la oferta de cursos SENCE a las competencias efectivamente requeridas por las empresas en cada zona.

5. Administración y Gestión del Seguro

› 5.1 Satisfacción de los usuarios

La AFC interactúa por tres vías con sus usuarios: en sucursales (presencialmente), a través del contact center (telefónicamente) y por la web (virtualmente). La satisfacción global con la atención en la AFC alcanzó un 83% neto. Considerando las respuestas positivas (notas 6 y 7) y al preguntar específicamente por el servicio recibido en las sucursales esta aumenta en un 87%, considerando las mismas respuestas y solo un 4% de respuestas negativas (notas 1 a 4). Siendo el atributo más valorado la buena atención al cliente y amabilidad (59% de la valoración total de las sucursales). Las valoraciones positivas han mantenido la tendencia a la recuperación, acercándose a los índices de los años pre pandemia (96%, 2018). La principal razón por la que los usuarios asisten a las sucursales es para el cobro o trámite del beneficio del Seguro (80% de los casos), mientras que en el caso de los empleadores es para trámites de cesantía, Seguros de cesantía o cobros de cesantía (32%), y para orientación sobre el pago de cotizaciones (30%).

Para el caso del contact center, el nivel de satisfacción globales del 71%, porcentaje superior al del año anterior (61%) y a los niveles pre pandemia. Sin embargo, cuando se abre esta satisfacción por motivo de la llamada, el porcentaje de aprobación sube cuando lo requerido es información general o referida a requisitos a cumplir (77%), y baja si la consulta obedece al cobro o trámite de un beneficio (67%). La mayoría de los usuarios pudo resolver su consulta (78%), porcentaje también inferior al del año anterior (84%), 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 (40%). Las principales razones del llamado al contact center son: cobro o trámite del beneficio (26%), porcentaje bastante menor que en el año anterior (42%) y consulta general/beneficios (52%).

Encuanto al sitio web, el nivel de satisfacción globales de un 87%. Lo que representa una muy importante recuperación luego de la baja que experimentó con la pandemia (el año 2020 fue 63%), manteniendo el alza sostenida de los últimos años. La principal razón para utilizar esta vía es el cobro o trámite del beneficio (59%), seguido de consulta o seguimiento de un trámite (21%). Destaca como hecho positivo que el 92% de los encuestados indican que el motivo por el cual ingresaron a la Sucursal Virtual (Sitio Web privado), fue resuelto en esa oportunidad.

De esta forma, es posible señalar que la AFC III ha avanzado en las propuestas comprometidas de mejorar los servicios de atención a los cesantes con derecho a giros, a empleadores y afiliados en general, lo que da reflejado en el nivel de satisfacción que presentan las encuestas preceptivas que efectúa. De todas formas corresponde seguir monitoreando en qué espacios corresponde seguir mejorando. Con ello se cuida la adecuada y oportuna atención a usuarios y se cuida reputación de Seguro.

› 5.2 Marco regulatorio de los Fondos de Cesantía

El Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía se rige por la Ley N° 19.728 y el Decreto Ley N° 3.500. A la fecha, el marco normativo ha sido consolidado por la Superintendencia de Pensiones, donde las modificaciones introducidas más recientemente se encuentran en la Resolución N° 1044 del 17 de julio de 2024.

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

La Ley que perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía publicada en el Diario Oficial de fecha 30 de enero de 2009 (ley N° 20.328), introdujo un conjunto de modificaciones a la ley N° 19.728, donde se establecen en un inicio carteras de inversión referenciales (benchmark), que eran principalmente instrumentos de deuda altamente líquidos, dado los beneficios periódicos de corto plazo que se pagan con el Fondo. Más recientemente, en la Resolución N° 184 de enero de 2023, y ratificado en el texto refundido actual, las carteras referenciales se estructuran para diversificar el riesgo y mejorar la rentabilidad a largo plazo, especialmente en el Fondo de Cesantía (CIC).

La composición vigente de la Cartera Referencial para el Fondo de Cesantía (CIC), constituido por las Cuentas Individuales, se mantiene con la siguiente distribución por clases de activos:

- Instrumentos de intermediación financiera nacionales: **42%.**
- Instrumentos de renta fija nacionales: **42%.**
- Instrumentos de deuda extranjeros de grado de inversión: **9%.**
- Instrumentos de deuda extranjeros de alto rendimiento: **2%.**
- Instrumentos de renta variable nacionales: **1%.**
- Instrumentos de renta variable extranjeros: **4%.**

Por su parte, la composición vigente de la Cartera Referencial para el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), tiene la siguiente distribución por clases de activos:

- Instrumentos de intermediación financiera nacionales: **17%.**
- Instrumentos de renta fija nacionales: **53%.**
- Instrumentos de deuda extranjeros de grado de inversión: **5%.**
- Instrumentos de deuda extranjeros de alto rendimiento: **5%.**
- Instrumentos de renta variable nacionales: **4%.**
- Instrumentos de renta variable extranjeros: **16%.**

Autorización de nuevas inversiones y cambios recientes

En línea con la modernización del régimen, y bajo la facultad del artículo 45 letra k) del DL 3.500, se han ampliado las opciones de inversión.

La autorización para invertir en activos alternativos y nuevos instrumentos se formalizó y actualizó mediante la Resolución N° 587 del 18 de abril de 2024 y posteriormente la Resolución N° 1044 de julio de 2024. Estas normativas permiten operativizar la inversión en emisores de títulos representativos de mutuos hipotecarios y acciones de sociedades del segmento de crecimiento (como Scalex), bajo las categorías de activos alternativos definidas en la letra n) del Régimen vigente.

Régimen de Activos Alternativos: Límites Estructurales y vigentes

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 consideró relevante la Superintendencia a fin de asegurar mejor rentabilidad de los fondos del Seguro. Así, los Activos Alternativos, sean estos inmobiliarios, de capital privado, deuda privada o infraestructura, entre otros, juegan un rol clave en la diversificación actual.

Respecto a los límites de inversión para esta clase de activos, el límite máximo permitido por regulación para la suma de inversiones en activos alternativos es del 5% del valor del Fondo, tanto para el Fondo de Cesantía (CIC) como para el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

6. La Reforma de Pensiones y el Seguro de Cesantía

La ley 21.735, publicada el 26 de marzo de 2025, estableció "... UN NUEVO SISTEMA MIXTO DE PENSIONES Y UN SEGURO SOCIAL EN EL PILAR CONTRIBUTIVO, MEJORA LA PENSIÓN GARANTIZADA UNIVERSAL Y ESTABLECE BENEFICIOS Y MODIFICACIONES REGULATORIAS", contempla disposiciones que introducen cambios a la ley del Seguro de Cesantía y, si bien la normativa general de esta reforma al sistema de pensiones comenzará a regir en el 01.04.2027, determinadas disposiciones están o estarán en vigencia con antelación y otras de forma posterior a dicha fecha, según establece la propia ley en sus artículos transitorios. Dentro de las regulaciones a aplicar antes de la data indicada se encuentran algunas referidas al Seguro de Cesantía²⁶.

26 La ley 21.735 introduce modificaciones a las leyes: N°19.728; N°17.322 y, DL 3.500 de 1980, que contemplan cambios en la aplicación de Seguro de Cesantía.

Las materias reguladas en la ley 21.735 que impactan en el Seguro de Cesantía, son:

- Seguro de Lagunas Previsionales;
- Modificaciones al mecanismo de cobranza de cotizaciones; y
- Acceso a información de ceses de relaciones laborales.

› 6.1 Seguro de Lagunas Previsionales²⁷

La denominación “Seguro de Lagunas”, usada en el Mensaje del Ejecutivo²⁸, no se encuentra en el texto legal con ese nombre. Más bien corresponde a una referencia antigua en la seguridad social chilena, que indica periodos o meses en que una persona afiliada no cuenta con cotizaciones. Se trata de vacíos en la historia de contribuciones del o la cotizante, ya sea de aportes personales o de su empleador.

Conforme lo dispuesto por el nuevo artículo 25 ter de la ley del Seguro de Cesantía, la AFC con cargo el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), aporta a la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias (CCICO) para pensiones y al Seguro Social Previsional (SSP) de los cesantes que efectúan giros tanto de la Cuenta Individual (CIC) como del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), la cotización para pensión, calculado el aporte como un porcentaje de la prestación que le corresponde recibir.

Esta disposición se encuentra en aplicación desde mayo de 2025²⁹ y fue el primer beneficio que se aplicó luego de publicada la Ley 21.735. Cabe recordar que desde el año 2015 está en vigor la cotización para pensiones por todos los giros del FCS.

El porcentaje del giro que efectúa el cesante a enterar por la AFC como cotización, se irá incrementando progresivamente, según se vaya elevando la cotización para pensiones. Además, este aporte previsional no estará afecta al cobro de comisión por las AFP, como ocurre con las cotizaciones normales que se enteran a los fondos de pensiones.

Las cotizaciones del “Seguro de Lagunas Previsionales” se entienden también aplicables para los giros de cesantía por personas cesantes en caso de estado de catástrofe o alerta sanitaria³⁰ y su financiamiento proviene del Fondo de Cesantía Solidario y en ningún caso existe un descuento a la prestación de cesantía que reciben los beneficiarios cesantes.

Como se indicó, la regla para otorgar y calcular el beneficio es sobre los giros efectuados por el cesante desde mayo de 2025³¹.

La Superintendencia de Pensiones realizó un estimado del impacto en la pensión de trabajadores con la aplicación del Seguro de Lagunas.

27 La ley N°21.735 sustituyó por completo el texto del artículo 25 ter de la ley N°19.728: **Anterior artículo 25 ter:** “El FCS aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los beneficiarios que hayan optado por dicho Fondo, el monto equivalente al 10% de la prestación por cesantía que les corresponda recibir de acuerdo al artículo 25. El aporte a que se refiere este artículo deberá ser enterado por la AFC y no estará afecto al cobro de comisiones por AFP correspondiente.” [Art. agregado por Ley N° 20.829, de 2015].

Nuevo artículo 25 ter: “El Fondo de Cesantía Solidario aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los beneficiarios del Seguro, la cotización para pensión destinada a dicha cuenta, conforme al decreto ley N° 3.500, de 1980, y a la ley del Seguro Social Previsional, calculada como porcentaje de la prestación por cesantía que les corresponda recibir de acuerdo a los artículos 15 y 25. El aporte a que se refiere este artículo deberá ser enterado por la Sociedad Administradora del Fondo y no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente.”

28 “Complemento por lagunas previsionales por cesantía”

29 Artículo transitorio 40° de la Ley N°21.735.

30 Artículos 66 al 74 de la ley N°19.728.

31 En el caso de los pagos reactivados estos se efectúan con la tasa de aporte que les corresponda en el mes de devengamiento del beneficio suspendido.

AUMENTO DEL SALDO AL MOMENTO DEL RETIRO^{1,2} Y MESES ADICIONALES DE COTIZACIÓN³ POR SEGURO DE LAGUNAS

Afiliados con Seguro de Lagunas durante toda su vida laboral, con ingreso imponible y densidad promedio

- Para un afiliado con ingreso imponible y densidad promedio, el Seguro de Lagunas resulta en más de un año de cotizaciones adicionales: 12,2 meses para mujeres y 15,3 meses para los hombres. Esto se traduce en un aumento del saldo al momento del retiro de 2,9% para las mujeres y 3,2% para los hombres.

	AUMENTO DEL SALDO AL MOMENTO DEL RETIRO	MESES ADICIONALES DE COTIZACIÓN
Mujeres	2,9%	12,2
Hombres	3,2%	15,3

(1) Cambio en saldo al momento a la edad de pensión.

(2) Supuestos: 3,98% rentabilidad real anual, pensionados a la edad legal de pensión, 1,5% de crecimiento real anual de los ingresos.

(3) Calculados en base al número de meses con prestaciones sobre meses totales observados (2,9% en el caso de las mujeres y 3,2% para hombres) según proyecciones del Modelo Actuarial del seguro de cesantía para afiliadas y afiliados de ingreso promedio (periodo enero de 2022 y diciembre 2033).

Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir del Modelo Actuarial del Seguro Cesantía.

Según la misma superintendencia, entre febrero de 2024 y enero de 2025, de 1.385.397 solicitudes de giros aprobadas, solo el 28,2% tenía cobertura por el Seguro de Lagunas, dejando al 71,8% sin este beneficio. Con la ampliación, 994.830 solicitudes adicionales habrían accedido a la cobertura, triplicando el número de beneficiarios.

Por su parte, la AFC para dimensionar el impacto en el FCS, simuló que de estar vigente la disposición que nos ocupa en el año 2024, los egresos adicionales del FCS habrían alcanzado a \$82 mil millones, a un incremento del 18% en los egresos que este Fondo efectuó por pago prestaciones y, el FCS hubiera crecido un 12,6% nominal en el 2024 versus 15,6% que se incrementó en la realidad.

Para el caso que el valor del giro por cesantía fuere de mayor monto que el tope imponible establecido para AFP (87,8 UF para 2025), la base de cálculo para el Seguro de Lagunas Previsionales está sujeta a dicho tope.

Cabe indicar que este beneficio no se extiende a otro tipo de cotizaciones de cargo del trabajador, como lo es el Seguro de salud común, atendiendo que, si la persona cesante es afiliada a FONASA, mantiene esa cobertura, en tanto sea tramo A.

La aplicación de esta cotización para pensiones de cargo del FCS y que efectúa la AFC, implicó para ella el desarrollo de un procedimiento para la adecuada implementación de los traspasos a las AFP y los ajustes a los reportes financieros que presenta a la Superintendencia. Esta entidad también ha debido adoptar una normativa sobre Control y Base de Datos, creando

códigos de movimientos en la CIC especiales para diferenciarlos del aporte desde el FCS.

A la AFC le corresponde efectuar la transferencia de cotizaciones a las AFP en la fecha de pago de la prestación de cesantía, una vez por semana, no aplicando la regla general de la fecha de pago de las demás cotizaciones de seguridad social por parte de los empleadores. Operacionalmente, la AFC se coordinó con PREVIRED, modificando los procesos y sistemas actuales por la ampliación del beneficio a prestaciones CIC y la comisión retributiva que le corresponde.

Por su parte, la AFC debe y realiza la difusión del beneficio entre los afiliados, mediante simulación de beneficios, folletos informativos, cartola, materias de reclamo, etc.

Por último, las comisiones que deja de percibir AFC por egresos adicionales del FCS, se compensan por comisión retributiva adicional cargada al FCS, establecida por la reforma.

› 6.2 Modificaciones al mecanismo de cobranza de cotizaciones

La reforma de la ley 21.735 contempla un sistema unificado de cobranza previsional para las AFP y el IPS, es decir, exclusivamente en materia de pensiones, de forma que la cobranza judicial de cotizaciones del Seguro de Cesantía sigue conforme las pautas en aplicación, lo cual es motivo de observación para esta Comisión³², considerando que los procesos de cobranza de deudas previsionales son prácticamente iguales. Incluso la declaración de deuda que se realiza en PREVIRED se efectúa de

32 La reforma crea el Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC), que centraliza la gestión de la cobranza, prejudicial y judicial. Serán las AFP y el IPS quienes lo financiarán. La administración del SUCC será licitada periódicamente por las entidades responsables.

manera conjunta y todas las gestiones posteriores son iguales. Dado lo anterior, no parecen existir fundamentos para no haber incluido al Seguro de Cesantía. Aspecto que correspondería corregir legislativamente.

La AFC, conforme instrucción de la Superintendencia, podrá evaluar participar como usuario del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC), en la medida que lo estime conveniente, por lo que no es mandatorio para la AFC participar o hacer uso de este sistema. Adicionalmente, la AFC deberá desacoplar de su proceso de recaudación respecto de las AFP, estableciendo planillas independientes.

La AFC, conforme instrucción de la Superintendencia, podrá evaluar participar como usuario del Sistema Único de Cobranza de Cotizaciones (SUCC), en la medida que lo estime conveniente, por lo que no es mandatorio para ella participar o hacer uso de este sistema, sin embargo, es obligatorio participar en la entrega de información para mantener las bases de datos actualizadas, lo que le permitirá hacer uso de estos datos. Adicionalmente, la AFC deberá desacoplar de su proceso de recaudación respecto de las AFP, estableciendo planillas independientes.

Por su parte, en lo que se refiere a la cobranza prejudicial o administrativa, las normas incorporadas por la reforma resultan aplicables al Seguro y, por tanto, a la AFC.

La cobranza prejudicial estará a cargo de la Tesorería General de la República (TGR)³³, - con tarifas fijadas por el Ministerio de Hacienda y transparentadas públicamente-, la cual accederá a información del sistema único (SUCC), cobrar cotizaciones y abonar en las cuentas, actuará en el cobro prejudicial y derivará los pagos al recaudador.

Por otra parte, determinadas regulaciones de la ley 21.735 concebidas para el sistema de pensiones se hacen extensivas al Seguro de Cesantía:

a. Los gastos de cobranza extrajudicial (prejudicial)³⁴ serán siempre de cargo de la entidad previsional, en este caso de la AFC, eliminando de esta forma, los costos que asume el empleador. Modificación en vigor desde marzo de 2025³⁵.

b. Desde septiembre de 2025 se reemplaza la variación del IPC por la UF para reajustar cotizaciones impagas, entre la fecha inicial de pago y en la que se enteren.

c. También se reemplazará el interés a aplicar a la deuda reajustada, la cual devengará un interés mensual equivalente al mayor valor entre:

- La rentabilidad real mensual del Fondo de Cesantía de cuentas Individuales (CIC), se calculará por la Superintendencia de Pensiones, en el respectivo mes.
- La tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional menor a un año se fijará por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), mensualizada.

El interés mensual se calculará desde la fecha en que las cotizaciones no fueron pagadas oportunamente hasta el día del pago efectivo de la deuda. La Superintendencia publicará mensualmente los reajustes e intereses que correspondan aplicar en circular para AFP y AFC. La puesta en aplicación de este cambio es el 1 de septiembre de 2025³⁶. Esta modificación es muy relevante: disminuye de manera importante los montos de la deuda que tendría que pagar el empleador al momento de ponerse al día. En todo caso, ello no es retroactivo, pues, no se recalculará la deuda que ya está pagada, se aplica para el pago que se genere a partir del 1 de septiembre de 2025.

Respecto de las Declaraciones y No Pago Automáticas (DNPA) que como sabemos, en su gran mayoría son deudas que terminan aclaradas, para evitar la creación de deuda que no corresponde, se implementa la obligación de cruce de información. La Superintendencia normará el procedimiento de consultas entre las entidades y cuándo se consideran agotadas las gestiones antes de iniciar la cobranza.

Por otra parte, se amplía el plazo para presentar demandas de cobranza, de 180 días actuales a 240, conforme resolución de la Superintendencia. Esto se normó para las AFP, aún no hay instrucciones para AFC.

³³ El M de Hacienda fijará tarifas según el costo real del servicio, con base en estudios técnicos.

³⁴ El 26.03.2025 la Superintendencia por oficio N°5.252 instruyó sobre la vigencia de la ley en materia de cobranza previsional y aclarando qué se entiende por "extrajudicial".

³⁵ La reforma, en su artículo 70, modifica la ley 19.728 en su artículo 11 y establece que: "Los gastos de cobranza extrajudicial serán siempre de cargo de la Sociedad Administradora y en ningún caso corresponderán al empleador". Esta modificación también aplica a AFP e IPS.

³⁶ La ley 21.735, en su artículo 70, modificando la ley 19.728 en el artículo 11, elimina recargo del 20% al 50% sobre tasa de interés corriente, y establece que el recargo será el mayor entre la tasa de interés corriente y la rentabilidad de los Fondos de Cesantía.

› 6.3 Notificación judicial por correo electrónico

La reforma modifica la ley 17.322 señalando que la notificación judicial en el procedimiento de cobro de deuda previsional podrá ser vía correo electrónico.

Las modificaciones al proceso de cobranza, la notificación electrónica y el nuevo mecanismo de cobro de intereses, aumentado la recuperación de cotizaciones (que debe ser evaluado ver en el tiempo), harán que efectivamente esas tres medidas sean muy importantes y positivas.

› 6.4 Obtener información del cese de relaciones laborales

Otro aspecto incluido en el artículo 70 de la ley de la reforma, que modifica la ley 19.728, en su art 10, refiere a que la AFC acceda a consultar a las siguientes entidades, quienes a su vez

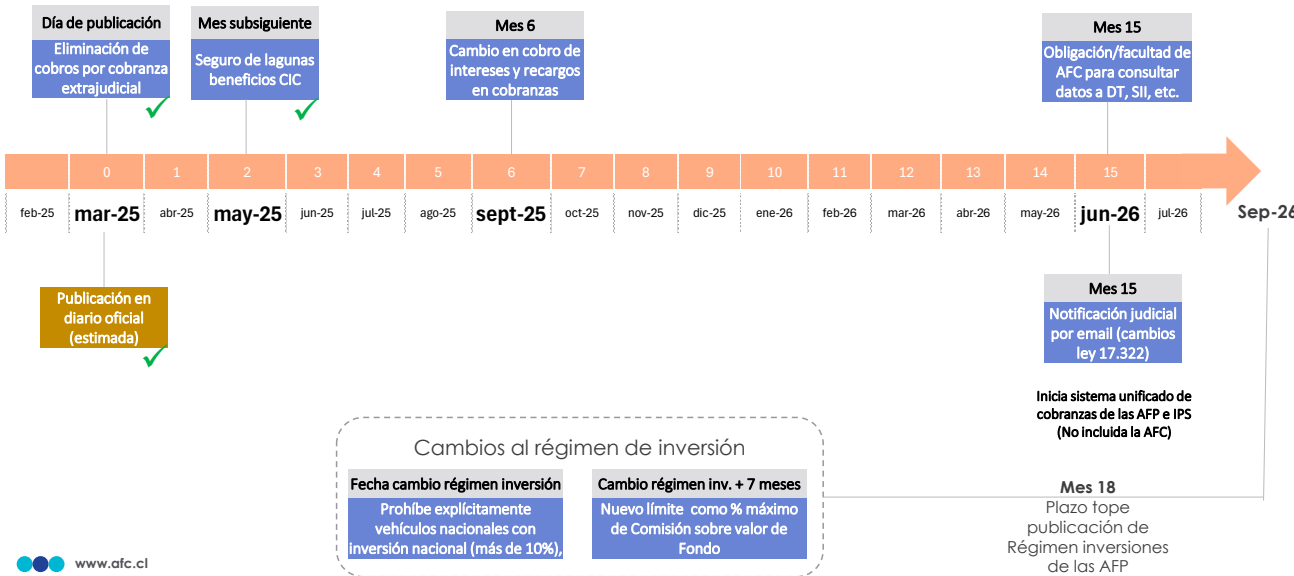
deberán responder en un plazo no superior a 20 días hábiles respecto a la información que dispongan sobre términos de relaciones laborales: AFP; SII; DT (Dirección del Trabajo); TGR y “Entidades que recaudan cotizaciones”. Ello permitirá a la AFC aclarar mora presunta y controlar información de términos de relaciones laborales que los afiliados presentan al momento de tramitar sus beneficios. Esta medida estará en vigor el 1 de junio de 2026.

› 6.5 Inversiones de los Fondos de Cesantía

Las modificaciones al artículo 45 del DL 3500, de 1980, son de aplicación supletoria a la AFC.

La entrada en vigor de disposiciones de la Reforma de Pensiones con impacto en el Seguro de Cesantía, conforme gráfico de la AFC, es el siguiente:

Impactos en AFC por reforma previsional



7. Conclusiones y Sugerencias

1. Población afiliada. Desde abril de 2025 se aprecian variaciones interanuales positivas, aunque modestas: durante los 3 últimos años se constata una estabilización para los cotizantes de ambos tipos de contrato, aunque con una leve recuperación en 2025.

En cuanto a la composición de los cotizantes por género, se observa una cierta estabilización de los hombres en torno al 58% del total de afiliados, las mujeres cotizantes están en torno a 42%, siguen ganando un par de décimas al año. En parte, esto se explica porque los empleadores de trabajadores de casa particular cotizan al Seguro a partir de octubre de 2020.

La participación según modalidad contractual (temporales o indefinidos) ha permanecido relativamente estable. No obstante, el contrato indefinido es la modalidad contractual predominante entre los cotizantes.

Cabe destacar que los datos del Seguro no capturan de manera diferenciada las jornadas de trabajo parciales, lo que puede dificultar el análisis de los niveles de renta de los cotizantes.

En cuanto al número de CIC, el 97,1% de los cotizantes tiene un solo empleador, en tanto, el 2,7% cuenta con dos empleadores, y el 0,2% tiene tres o más empleos.

2. Sustentabilidad de los Fondos. El valor del patrimonio de los Fondos acumulados -CIC y FCS- alcanzó a junio de 2025 los \$13.658.374 millones (aproximadamente US\$14.560 millones), lo que representa un incremento de 13,2% de aumento nominal en 12 meses. En esos mismos términos, el valor total de los Fondos se recuperó a junio de 2025, a los niveles pre pandemia. El 75% del patrimonio corresponde a los montos acumulados en las CIC.

Los positivos cambios introducidos por la Ley 21.628, han permitido aumentar la protección de los cotizantes ante la cesantía, cuidando no afectar la sostenibilidad de los Fondos, aspecto este, de especial relevancia. Esta normativa fue posible establecerla considerando los recursos acumulados lo que impone un reto de 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.

3. Uso de los Fondos. El no contar con suficientes cotizaciones se mantiene como principal causa de rechazo de solicitudes de giros, si bien ello ha ido cayendo en el último año. Esta disminución podría explicarse por la mayor flexibilización del requisito de periodos de carencia con cotizaciones.

Del total de solicitudes de giros aprobadas a junio de 2025, casi el 47% es de trabajadores con contrato indefinido, seguida por trabajadores con contrato temporal (45%), los pensionados, los trabajadores de casa particular (1,5%) y fallecidos (6,7%).

Respecto a los trabajadores con derecho al FCS, poco más del 40% de aquellos con contrato indefinido y más del 60% de los trabajadores con contrato temporal no recurrieron a prestaciones de dicho Fondo. Es decir, que más de 15.000 trabajadores mensualmente no optaron al FCS pudiendo hacerlo. Este aspecto debe tenerse en cuenta en particular respecto de trabajadores temporales, que proporcionalmente son muchos y que suelen tener remuneraciones menores y, por tanto, podrían acceder al FCS.

Los trabajadores que se desempeñaron bajo un contrato temporal (a plazo o por obra, servicio o faena) y que complementaron sus prestaciones con recursos del FCS, accedieron a un monto promedio de \$1.116.000 (pagaderos en 3,5 meses promedio) durante 2024.

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 desde la CIC podría ser mayor que giros del FCS.
5. Para cotizantes de rentas altas, los toques máximos mensuales del FCS podrían ser un desincentivo para optar por tal alternativa.

Las causas del poco uso del FCS, requieren un estudio particular que la Comisión espera desarrollar en los próximos meses.

4. Imputación de cotizaciones por el empleador en los finiquitos. Conforme las normas del Seguro, el empleador al aplicar causales de término de contrato que le permiten imputar lo cotizado a la CIC del trabajador obtiene de la AFC, certificación de dichos aportes. Para la Comisión resulta de importancia que se entregue también dicha información al trabajador correspondiente.

5. Empleabilidad de personas de 55 y más años. Desde 2019, todos los tramos etarios menores a 30 años disminuyen como proporción del total, mientras los mayores de 30 años han aumentado. La composición etaria de los cotizantes muestra un relativo envejecimiento, en línea con las dificultades demográficas que empieza a enfrentar el mercado laboral. En lo que se refiere a los cotizantes mayores de 60 años, estos crecen un 35% como proporción del total desde abril de 2018 (4,9%) a abril de 2025 (6,7%). El 2015 había 149.098 personas en esa situación, al mes de abril de 2025, el número se había multiplicado por casi 3,5.

6. Afiliados con 11 o más años con contratos indefinidos. A 2025, hay 682.820 afiliados que llevan trabajando más de 11 años con el mismo empleador, siendo que los afiliados sólo han aumentado casi 40% en el mismo periodo.

En futuros informes la Comisión espera profundizar en la caracterización de este subgrupo de cotizantes, que permitan presentar caminos alternativos de continuidad de su condición de cotizante.

7. Trabajadores de casa particular (TCP). La participación de este sector laboral, en su mayoría mujeres, en el total de cotizantes representa un 2%, lo que está indicando que la afiliación de los trabajadores de casa particular requiere una especial preocupación para su formalización.

8. Migrantes. Respecto de la nacionalidad de los afiliados, solo se cuenta con información desde el 2020. En los últimos años, se han afiliado más de 350 mil personas extranjeras.

Los cotizantes de la AFC no están obligados a reportar nacionalidad, pero la Dirección de Trabajo exige que se precise en los contratos de trabajo, y con la Ley 21.327 de 2021 que moderniza esa Dirección corresponde cargar los contratos en el Registro Electrónico Laboral, por lo que sería de esperar que se tengan cifras actualizadas a este respecto y que sean conocidas por la AFC. Con esa información, será posible realizar un análisis especial sobre la cifra de extranjeros cubiertos por el Seguro.

9. Intermediación y habilitación laboral de los cesantes protegidos. La ley 21.628 de 2023, modificó el Seguro, estableciendo que el FCS podrá financiar programas de intermediación y habilitación laboral para facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones del FCS.

Durante 2024, los montos ejecutados con cargo al 2% del FCS, se destinaron a intermediación laboral. La habilitación laboral, capacitación y certificación de competencias laborales no vieron realizados completamente sus planes por la fecha en que se recibieron los fondos (octubre de 2024).

En 2025, a petición del MINTRAB, el SENCE ha realizado un uso más expansivo de una mayor cuantía imputada al 2%. La modificación del concepto de "apresto" por el de "habilitación laboral", abre un mundo de posibilidades y desafíos.

Dos aspectos a tener presente en esta materia, las capacidades de los órganos ejecutores de estos programas, que lleva a recurrir

a montos bajo el 2% del FCS y los procesos administrativos (necesarios) para que la AFC pueda girarlos.

Por su parte, la BNE tiene como uno de sus principales focos la interoperabilidad con otras instituciones del Estado, permitiendo la conexión con el SENCE, ChileValora y AFC, entre otras entidades, para reducir asimetrías de información en el mercado laboral y desarrollar las acciones de ofertas y demandas de empleo. Con la AFC, la BNE trabaja para que la carga de la información correspondiente de la Administradora sea automática. A su vez, la BNE entrega a la AFC la certificación de búsqueda efectiva, relevante para pagar los giros procedentes.

Del servicio de intermediación laboral, un 26% de los beneficiarios del FCS presentan inserción laboral posterior al servicio. Este porcentaje está en línea con la tasa de colocación general del sistema de intermediación laboral (26%).

El Programa de Certificación de Competencias Laborales de ChileValora para beneficiarios del FCS, utiliza recursos de este Fondo tras la modificación legal del Seguro que habilita su uso para fines de empleabilidad, todo en coordinación con SENCE.

Cabe añadir, que la Subsecretaría del Trabajo entrega regularmente información al público respecto del funcionamiento del mercado laboral, con indicadores como tasa de desocupación, informalidad y participación, entre otros. Adicionalmente, incluye información sobre la demanda laboral, cambio tecnológico y las características de los distintos tipos de ocupaciones que existen en el país.

10. Seguro de Lagunas y otros beneficios. Desde mayo de 2025 (ley 21.735, de reforma de pensiones), la AFC entera las cotizaciones para pensiones por el monto de cada giro por los afiliados que efectúan giros con cargo al FCS y a las CIC, prestación que respecto de los pagos con cargo al FCS se encuentra en vigor desde 2015.

La aplicación de esta cotización para pensiones implicó a la AFC desarrollar un procedimiento específico para los traspasos en convenio con PREVIRED.

Esta nueva prestación, es valorada por los cesantes y, por cierto, por esta Comisión como ha quedado reflejado en informes anuales anteriores.

En cuanto a la reforma de la ley 21.735, en lo que respecta al sistema unificado de cobranza previsional no se contempló a la AFC, reservándose sólo para las AFP y el IPS, lo que constituye una materia que convendría revisar en futuras modificaciones a la cobranza previsional, de la cual forma parte este seguro social. Conviene tener presente también, que la declaración de deuda que se realiza en PREVIRED se efectúa de manera conjunta y todas las gestiones posteriores son iguales.

Por otra parte, determinadas regulaciones de la ley 21.735 concebidas para el sistema de pensiones se hacen extensivas al Seguro de Cesantía, es el caso de:

a) Los gastos de cobranza extrajudicial serán siempre de cargo de la entidad previsional (AFC); b) desde septiembre de 2025 se reemplaza la variación del IPC por la UF para reajustar cotizaciones impagas, entre la fecha inicial de pago y en la que se enteran, c) también se reemplazará el interés a aplicar a la deuda reajustada, cambios que corresponde valorar.

11. Finalidad de los recursos del Seguro. El Ejecutivo propuso y en el Congreso se está tramitando la propuesta de disminuir la cotización del empleador al seguro en un 0,1%, del aporte mensual a las CIC de sus trabajadores, con el objeto de constituir, en parte, la fuente de financiamiento solidario de la sala cuna universal. A solicitud del Ejecutivo la Superintendencia de Pensiones elaboró un informe de sostenibilidad de los fondos. Para esta Comisión, toda modificación a las fuentes de financiamiento del seguro requiere adecuados estudios de sostenibilidad, teniendo presentes los objetivos que el legislador consideró al crear el Seguro de Cesantía.

Lo anterior es lo sostenido tradicionalmente por esta Comisión. Las cotizaciones y sus adecuadas rentabilidades, han permitido hasta la fecha recomendar ampliar beneficios y enfrentar crisis con impacto en el mercado laboral. Cambiar el destino de parte de los aportes, implicaría un cambio en la línea de lo que ha sido el trabajo de esta Comisión, por lo que para tener una posición consensuada se requiere profundizar más el debate.

12. Administradora del Seguro de Cesantía. La AFC ha avanzado en las propuestas comprometidas de mejorar los servicios de atención a los cesantes con derecho a giros, a empleadores y

afiliados en general, lo que queda reflejado en el nivel de satisfacción que presentan las encuestas preceptivas que ella debe efectuar. De todas formas, corresponde monitorear en qué espacios corresponde seguir mejorando. Con ello se cuida la adecuada y oportuna atención a usuarios y se asegura la reputación del Seguro.

A la AFC con la reforma de la ley 21.735 le corresponde efectuar la transferencia de cotizaciones a las AFP en la fecha de pago de la prestación, una vez por semana. Operacionalmente, la AFC se coordina con PREVIRED. La Administradora también debe profundizar la difusión del beneficio entre los afiliados, mediante simulación de beneficios, folletos informativos, cartola, materias de reclamo, etc. También le corresponde hacerse cargo de los gastos de cobranza.

En cuanto a la calificación efectuada por los usuarios del sitio web de la AFC, el nivel de satisfacciones 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 generales (48%). Destaca como hecho positivo que el 91% de los encuestados indican que el motivo por el cual ingresaron a la Sucursal Virtual (Sitio Web), fue resuelto en esa oportunidad.

En relación al régimen de inversión, desde el año 2019 la AFC inició la inversión en activos alternativos con recursos del Fondo Solidario. Y a partir del año 2024, con la vigencia de la ley 21.628 y la consiguiente ampliación de 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.

En lo que respecta, a la disminución del aporte de empleadores a las CIC, no hay una consideración de las condiciones de comisión que percibe la AFC, conforme el contrato de licitación respectivo.

13. Nuevas tecnologías. El uso de ellas y de la IA, constituyen instrumentos a los que cada día se recurre con más frecuencia en la seguridad social. Ello trae consigo, proximidad y oportunidad para que afiliados y empresas accedan a información e invocación de beneficios, en tanto que a las entidades gestoras les permite cumplir de mejor forma sus cometidos. En esta línea, a la Comisión le resulta relevante avanzar en la interconectividad entre Superintendencia, AFC, BNE, Dirección del Trabajo, entre otras entidades, lo que simplifica la tramitación y acceso a beneficios y contribuye a evitar fraudes, por citar algunos de los efectos positivos. En todo caso, debe cuidarse el apoyo a las personas con dificultades de alfabetización digital.

La experiencia alcanzada a la fecha, por ejemplo, con la revisión en línea de los finiquitos, es de relevancia.

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

SESIÓN	Nº	FECHA	INVITADO(S)	TEMA
Ordinaria	258º	5 de julio de 2024	Don Sergio Herrera, don Nicolás Ratto, doña Ximena Rivillo, don Rodrigo Valdivia	Licitación del servicio de administración de la BNE
Extraordinaria	198º	11 de julio de 2024	Don Juan Bravo	Panorama laboral actual
Extraordinaria	199º	19 de julio de 2024	Doña Úrsula Schwarzhaupt, doña Paulina Granados, don Ernesto Frelíj, don Gabriel Parra y don Diego Herrera.	Estadísticas, principales indicadores y sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario
Extraordinaria	200º	31 de julio de 2024		Informe Anual
Ordinaria	259º	2 de agosto de 2024	Don Edhin Cárcamo, don José García	Estadísticas del Seguro de Cesantía
Extraordinaria	201º	9 de agosto de 2024	Don Fidel Bennett	Evolución del empleo y del mercado laboral en Chile entre el entre marzo de 2202 y marzo de 2024
Extraordinaria	202º	12 de agosto de 2024	Don Pablo Zenteno, doña Georgie Letelier, don Gabriel Rojas	Finiquito electrónico y relación con AFC Chile
Extraordinaria	203º	30 de agosto de 2024		Informe Anual
Ordinaria	260º	13 de septiembre de 2024		Informe Anual
Extraordinaria	204º	25 de septiembre de 2024		Informe Anual
Extraordinaria	205º	27 de septiembre de 2024		Informe Anual
Extraordinaria	206º	30 de septiembre de 2024		Informe Anual
Ordinaria	261º	2 de octubre de 2024		Informe Anual
Extraordinaria	207º	7 de octubre de 2024		Informe Anual

SESIÓN	Nº	FECHA	INVITADO(S)	TEMA
Extraordinaria	208º	14 de octubre de 2024		Informe Anual
Ordinaria	262º	11 de noviembre de 2024		Coordinación actividades del periodo
Extraordinaria	209º	18 de noviembre de 2024		Coordinación actividades del periodo
Extraordinaria	210º	25 de noviembre de 2024	Don Ángel Rebolledo, doña Mabel Morales, don Pedro Cornejo y don Guillermo Carrasco	Cobro irregular de las prestaciones por cesantía
Ordinaria	263º	6 de diciembre de 2024		Coordinación actividades del periodo
Extraordinaria	211º	13 de diciembre de 2024		Coordinación, actividades del periodo y seminario en OIT
Ordinaria	264º	3 de enero de 2025		Planificación siguiente periodo
Extraordinaria	212º	14 de enero de 2025	Doña Paula Troncoso	Exposición SENCE: Uso de recursos del FCS para intermediación laboral
Ordinaria	265º	3 de febrero de 2025	Don Rodrigo Valdivia	Exposición SENCE: Uso de recursos del FCS para intermediación laboral
Extraordinaria	213º	24 de febrero de 2025		Coordinación de actividades del periodo
Ordinaria	266º	7 de marzo de 2025	Doña Mabel Morales Canales, don Edhin Cárcamo Muñoz	Exposición AFC Chile: Reforma de Pensiones y su relación con el Seguro de Cesantía
Extraordinaria	214º	14 de marzo de 2025	Don Félix Arredondo	Exposición Subsecretaría del Trabajo
Extraordinaria	215º	28 de marzo de 2025	Don Edhin Cárcamo y don José García	Exposición cifras y estadísticas del Seguro de Cesantía

SESIÓN	N°	FECHA	INVITADO(S)	TEMA
Ordinaria	267°	1 de abril de 2025	Don Juan Bravo	Exposición del Director del Observatorio del Contexto Económico de la UDP
Extraordinaria	216°	14 de abril de 2025	Don Ernesto Frelíj, don Vicente Martínez y don Sergio Aratangy	Exposición Superintendencia de Pensiones
Extraordinaria	217°	29 de abril de 2025	Don Ernesto Frelíj y don Vicente Céspedes	Exposición Superintendencia de Pensiones
Ordinaria	268°	2 de mayo de 2025		Coordinación Comisión de Usuarios
Extraordinaria	218°	30 mayo de 2025	Don Nicolás Ratto y don Diego Vidal	Exposición de Subsecretaría del Trabajo
Ordinaria	269°	9 de junio de 2025	Don José García	Exposición de AFC Chile
Extraordinaria	219°	26 de junio de 2025	Doña Romanina Morales, don Rodrigo Valdivia y doña Paula Troncoso	Exposición del SENCE
Ordinaria	270°	4 de julio de 2025	Don Sergio Herrera, don Sergio Contreras, don Jesús Deza y don Carlos Arias	Exposición BNE
Extraordinaria	220°	25 de julio de 2025	Don Edhin Cárcamo, don Pedro Cornejo, don Pascal Verbruggen y don José García.	Exposición de AFC Chile
Extraordinaria	221°	28 de julio de 2025	Doña Úrsula Schwarzhaupt, don Ernesto Frelíj, don Vicente Céspedes y doña Natalia Arena	Exposición de la Superintendencia de Pensiones

**COMISIÓN DE USUARIOS
DEL SEGURO DE CESANTÍA**

Informe 2024-2025