

Santiago, 28 de junio de 2006

Señora
Solange Berstein Jáuregui
Superintendente de AFP
Presente

Estimado señora Berstein:

En conformidad con los reglamentos de la Ley N° 19.728 que regulan la Comisión de Usuarios, me complace hacerle llegar el Cuarto Informe de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía correspondiente al año 2005. Desde ya, los miembros de la Comisión estamos a su disposición, si así lo deseara, para reunirnos con usted y sus colegas para discutir los alcances de nuestro informe en el lugar y momento que considere más oportuno.

Muy atentamente,



JOSEPH RAMOS Q.
Presidente

Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía



Cuarto Informe Anual de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía (correspondiente al año 2005)

I. Hitos

Entre los hitos principales del funcionamiento del Sistema de Seguro de Cesantía durante 2005 figuran los siguientes:

- Junio de 2005 El Fondo de Cesantía superó en saldos acumulados al mayor de los Fondos tipo E de los fondos de pensiones
- Julio de 2005 La Comisión de Usuarios presenta su segundo informe anual sobre el funcionamiento del sistema en el año 2004.
- Septiembre de 2005 Se tramitó la solicitud de beneficio de cesantía 1 millón, poco antes de cumplirse los 3 años de funcionamiento del sistema, y sobre 750.000 trabajadores se benefician del seguro desde su creación.
- Diciembre de 2005 El sistema alcanza los 4.000.000 de afiliados.

II. La Comisión de Usuarios

Entre los aspectos innovadores de la nueva Ley fue la creación de una “Comisión de Usuarios” de 7 miembros, cuya función es velar por los intereses de trabajadores y empresarios y de la correcta administración y operación de los fondos de cesantía. Debido a que se licitó la administración de los fondos de cesantía a una sola empresa para así abaratar costos, la Ley considera que, al menos por los 10 años de la concesión, es importante suplir lo que un mercado competitivo normalmente proveería con esta Comisión de Usuarios que vele por la calidad de los servicios y buen funcionamiento de la Ley. Esta institución, pues, nuevo en su género al menos para la seguridad social en Chile, es una suerte de defensor del usuario (“ombudsman”).

Si bien la Comisión no tiene funciones ejecutivas, está facultada por la Ley a conocer y poder solicitar toda la información pertinente para velar por la correcta operación y adecuado cumplimiento de las obligaciones del contrato de administración – por ejemplo, divulgación, cobertura, atención a público, cumplimiento y oportunidad de pago, intermediación laboral, capacitación para cesantes, etc. Como la función de velar por la calidad de los servicios y el buen funcionamiento de las AFC es una función continua y permanente, la Ley exige que la Comisión se reúna al menos una vez al mes y hasta un máximo de dos veces al mes. De cada una de estas reuniones se levanta un acta que relata lo tratado en ella. Además la Comisión de Usuarios debe emitir un informe anual acerca de los resultados, servicios prestados y criterios de administración de la AFC en cumplimiento a la Ley. Los honorarios de sus miembros están establecidos por la Ley misma en 24UF por sesión y, en caso de sesionar dos o más veces en el mes, en 48UF como tope mensual.

La Comisión está compuesta, según la Ley, por 7 miembros. Debe ser presidida por un académico, designado por el gobierno, en este caso el Profesor Joseph Ramos Quiñones, Decano de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Los 3 miembros, representantes de los trabajadores y cotizantes del sistema de seguro de cesantía, fueron designados por la CUT, y son, en la actualidad: Hernán Bravo Aravena, Vicepresidente de la CUT, Arturo Martínez Molina, Presidente de la CUT y Guillermo Scherping Villegas, Secretario de Comunicaciones de la CUT. Los 3 miembros, representantes de los empresarios y también cotizantes del sistema de seguro de cesantía, fueron designados por la Confederación de la Producción y Comercio, y son: Cristián Boetsch Fernández, Presidente de la Fundación de Asistencia Social de la Cámara Chilena de la Construcción, Hernán Mena Ramírez, Presidente de la Comisión de Recursos Humanos de la SOFOFA y miembro de la comisión de la misma área de la SOFOFA y José San Francisco Pizarro,

Presidente de la Comisión Laboral de la Sociedad Nacional de Minería e integrante de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y Comercio. Conforme a la Ley, la misma Comisión eligió de entre sus miembros a Hernán Mena como Vicepresidente, y a Arturo Martínez como Secretario.

III. El Funcionamiento del Sistema de Seguro de Cesantía en el 2005

El seguro de cesantía no sólo provee al afiliado de un apoyo financiero al menos durante parte importante de su período de cesantía si no que contempla un sistema de intermediación laboral para facilitar la búsqueda y rápida reincorporación al trabajo así como capacitación en los casos de desempleo prolongado o de índole más estructural. Obviamente, dado su relativamente reciente inicio, el esfuerzo principal se ha centrado en la incorporación de afiliados al sistema. En este cuarto año de su funcionamiento se ha beneficiado un importante contingente de trabajadores con las prestaciones económicas del seguro; pero sólo una ínfima proporción se ha beneficiado de la intermediación; y aún no entra en funcionamiento el programa de capacitación.

A. El número y perfil de los afiliados y cotizantes (ver cuadros estadísticos del Anexo)

1. La incorporación de nuevos afiliados así como de cotizantes continua en rápido ascenso

Durante 2005 se afiliaron 820.000 más trabajadores al sistema, con lo que a fin de 2005 se superó los 4 millones de afiliados (4.010.000). Si bien la tasa de incremento es menor al del año pasado – 25% versus 43% en el 2004- es un crecimiento fuerte, que denota que el Seguro aún le queda mucho antes de entrar en régimen. Más aún, el número de trabajadores cotizando al sistema se incrementó en más de 400.000, para alcanzar la cifra de 2.283.000 a fin del 2005. Estas cifras significan que a los 3 años y 3 meses de promulgado la nueva ley de seguro de cesantía está cotizando y cubiertos en cualquier momento dado alrededor de 2/3 del total de asalariados que trabajan en el sector privado (y que son potenciales miembros del sistema).

Asimismo, del total de cotizantes 65% son hombres, porcentaje similar al porcentaje de hombres en la fuerza de trabajo. Pero tal como se observa en la fuerza de trabajo general el ritmo de incorporación de mujeres en el 2005 es levemente superior al de los hombres (21% vs. 19%). En cambio, a diferencia del caso de la fuerza de trabajo en general, la mitad de los cotizantes tienen menos de 35 años, mientras que en la fuerza de trabajo en su conjunto los menores a 35 años constituyen el 36% de la población. En efecto, los cotizantes de menos de 35 años crecieron en 18% mientras que los incrementos respectivos para los entre 35-54 años fueron 13,5% y los mayores a 55 años fueron apenas 5,8%. Esto, por cierto, refleja que los nuevos contratos – y, por tanto, los nuevos afiliados y cotizantes – se concentran en la población más joven.

Por esto mismo, el porcentaje de cotizantes en la construcción (15%) así como en servicios financieros (17%) es casi el doble de la proporción en la fuerza de trabajo en estas ramas, mientras que el sector servicios – donde pesa mucho el gobierno así como la educación y salud – tiene un porcentaje de cotizantes la mitad que lo que tiene en la fuerza de trabajo en su conjunto (14% vs. 28%). No obstante, es de notar que se comienza a revertir esta tendencia aunque en forma gradual. En efecto, mientras los cotizantes en la agricultura y construcción se elevaron 9% y 15% respectivamente durante 2005, los cotizantes en servicios financieros así como servicios en general se incrementaron 22% y 25% respectivamente.

Presidente de la Comisión Laboral de la Sociedad Nacional de Minería e integrante de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y Comercio. Conforme a la Ley, la misma Comisión eligió de entre sus miembros a Hernán Mena como Vicepresidente, y a Arturo Martínez como Secretario.

III. El Funcionamiento del Sistema de Seguro de Cesantía en el 2005

El seguro de cesantía no sólo provee al afiliado de un apoyo financiero al menos durante parte importante de su período de cesantía si no que contempla un sistema de intermediación laboral para facilitar la búsqueda y rápida reincorporación al trabajo así como capacitación en los casos de desempleo prolongado o de índole más estructural. Obviamente, dado su relativamente reciente inicio, el esfuerzo principal se ha centrado en la incorporación de afiliados al sistema. En este cuarto año de su funcionamiento se ha beneficiado un importante contingente de trabajadores con las prestaciones económicas del seguro; pero sólo una ínfima proporción se ha beneficiado de la intermediación; y aún no entra en funcionamiento el programa de capacitación.

A. El número y perfil de los afiliados y cotizantes (ver cuadros estadísticos del Anexo)

1. La incorporación de nuevos afiliados así como de cotizantes continua en rápido ascenso

Durante 2005 se afiliaron 820.000 más trabajadores al sistema, con lo que a fin de 2005 se superó los 4 millones de afiliados (4.010.000). Si bien la tasa de incremento es menor al del año pasado – 25% versus 43% en el 2004- es un crecimiento fuerte, que denota que el Seguro aún le queda mucho antes de entrar en régimen. Más aún, el número de trabajadores cotizando al sistema se incrementó en más de 400.000, para alcanzar la cifra de 2.283.000 a fin del 2005. Estas cifras significan que a los 3 años y 3 meses de promulgado la nueva ley de seguro de cesantía está cotizando y cubiertos en cualquier momento dado alrededor de 2/3 del total de asalariados que trabajan en el sector privado (y que son potenciales miembros del sistema).

Asimismo, del total de cotizantes 65% son hombres, porcentaje similar al porcentaje de hombres en la fuerza de trabajo. Pero tal como se observa en la fuerza de trabajo general el ritmo de incorporación de mujeres en el 2005 es levemente superior al de los hombres (21% vs. 19%). En cambio, a diferencia del caso de la fuerza de trabajo en general, la mitad de los cotizantes tienen menos de 35 años, mientras que en la fuerza de trabajo en su conjunto los menores a 35 años constituyen el 36% de la población. En efecto, los cotizantes de menos de 35 años crecieron en 18% mientras que los incrementos respectivos para los entre 35-54 años fueron 13,5% y los mayores a 55 años fueron apenas 5,8%. Esto, por cierto, refleja que los nuevos contratos – y, por tanto, los nuevos afiliados y cotizantes – se concentran en la población más joven.

Por esto mismo, el porcentaje de cotizantes en la construcción (15%) así como en servicios financieros (17%) es casi el doble de la proporción en la fuerza de trabajo en estas ramas, mientras que el sector servicios – donde pesa mucho el gobierno así como la educación y salud – tiene un porcentaje de cotizantes la mitad que lo que tiene en la fuerza de trabajo en su conjunto (14% vs. 28%). No obstante, es de notar que se comienza a revertir esta tendencia aunque en forma gradual. En efecto, mientras los cotizantes en la agricultura y construcción se elevaron 9% y 15% respectivamente durante 2005, los cotizantes en servicios financieros así como servicios en general se incrementaron 22% y 25% respectivamente.

Finalmente, se observa que 27% de los cotizantes (con información respecto a su educación) tienen educación básica; 59% tienen educación media o técnica profesional; y 14% tienen educación superior.

2. Hay una alta rotación de la fuerza de trabajo, pero bastante inferior a años anteriores

Estos incrementos, 800.000 nuevos afiliados y sobre 400.000 nuevos cotizantes se comparan con un aumento en el empleo asalariado neto para el año de 158.000 (es decir, este creció, según el INE de 3.784.000 en nov 2004-enero 2005 a 3.942.000 en nov 2005-enero 2006). En efecto, el que se hayan creado 800.000 nuevos empleos asalariados (brutos) pero sólo 158.000 empleos asalariados netos implica que se deben haber destruido sobre 600.000 empleos asalariados en el transcurso del año. Si bien en el 2004 la rotación fue aún mayor – se crearon 950.000 empleos brutos, pero se destruyeron 800.000, esto ratifica la insospechadamente alta rotación de la mano de obra verificada en el informe del año pasado. La buena noticia es que hay muchas posibilidades para que los cesantes encuentren empleo. La mala noticia es que los empleos tienen poca estabilidad en el tiempo.

Cerca de la mitad de los contratos por obra duran menos de 6 meses, por lo que no cumplen el plazo mínimo para acceder al fondo de cesantía; y poco menos de la mitad de los contratos indefinidos duran más de 12 meses, requisito mínimo para acceder al Fondo Solidario (aunque este porcentaje ha ido en aumento desde los inicios del seguro).

3. Aumenta significativamente el número de empresas pagando cotizaciones

Aumentó 10% el número de empleadores cotizando cada mes, siendo 193.000 los empleadores que estaban cotizando a fin del 2005. Estas incluyen 175.000 pequeñas y micro empresas con menos de 50 trabajadores; casi 10.000 empresas medianas con 50-199 trabajadores; y 3.300 empresas grandes con más de 200 trabajadores. Asimismo el número de empresas que han cotizado alguna vez por un afiliado alcanzó 410.000. Que tantos empleadores estén al tanto del nuevo sistema y de sus obligaciones habla bien de la labor de difusión realizada tanto por la AFC como por las distintas instancias gubernamentales relacionadas al sistema (Dirección de Trabajo, Superintendencia de AFP, Ministerio de Trabajo,...).

4. El aumento en cotizantes fue muy parecido en todo tamaño de empresa, del orden de 18%

Si bien las empresas grandes son menos del 2% de las empresas que cotizan, casi la mitad de todos los cotizantes trabajan en ellas. ~~Con todo el incremento en cotizantes fue bastante parecido según tamaño de empresa, siendo levemente mayor en las empresas con menos de 50 trabajadores, 20% en el año, que en las empresas medianas y grandes, donde el aumento fue de 17%.~~

5. Por primera vez, los cotizantes con contratos indefinidos superan los con contratos por obra o plazo fijo

A diferencia de años anteriores, donde, por iniciarse el sistema, predominaban los contratos por obra y por plazo fijo, a fin de 2005 había más cotizantes con contratos indefinidos, alcanzando estos 1.175.000, pasando de 47% del total de cotizantes en el 2004 a 51% en el 2005.

De hecho, durante 2005 se elevó el número de cotizantes con contrato indefinido en 35%, mientras que los cotizantes a plazo fijo aumentaron en 10%. Si bien esta última sigue siendo una cifra significativa, denota una marcada desaceleración en los contratos por obra, sugerente que nos acercamos a estar en régimen en lo que respecta a este tipo de contrato, aumentos futuros probablemente guardando relación con el ritmo de crecimiento general del empleo. En efecto, es probable que el 90% del incremento futuro en los cotizantes hasta entrar en régimen sean contratos indefinidos, mientras los contratos a plazo se incrementen solo en forma vegetativa. Al suceder eso, es de esperar que la proporción de cotizantes en la construcción, hoy día muy sobre representada, por tener esta actividad al grueso de sus trabajadores en contratos por obra, vaya reduciéndose; mientras que la proporción de cotizantes en los servicios, actualmente muy sub representada, por tender esta actividad a ser menos estacional y con contratos indefinidos, ha de crecer en forma significativa. En efecto, la agricultura y la construcción contratan a grandes números de personas, pero por temporadas cortas; en cambio la industria y, sobre todo los servicios, contratan a personas en forma más permanente, que tienen una menor rotación. De ahí que sea más difícil encontrar empleo en estos últimos sectores en situaciones de crisis, aunque una vez conseguido, es mayor la probabilidad que el empleo dure.

Asimismo, y tal como se podría prever, la distribución por rama de actividad de los cotizantes con contratos indefinidos es muy diferente a la distribución de cotizantes con contratos a plazo fijo. Por ejemplo, mientras que el 24% de los cotizantes por plazo fijo trabajan en la construcción y 18% en la agricultura – sectores claramente caracterizados por la estacionalidad y temporalidad, apenas el 6% de los cotizantes de ambos sectores trabajan con contratos indefinidos. Inversamente, mientras que el 15% de los contratos por plazo fijo están en comercio, el 25% de los contratos indefinidos son del comercio.

6. La afiliación sigue siendo casi exclusivamente obligatoria; es escasa la afiliación voluntaria.

Tal como en los años anteriores, la afiliación continúa haciéndose casi exclusivamente en forma obligatoria – es decir, sobre la base de las nuevas contrataciones durante el año. Una escasa proporción, apenas el 1,5%, se afilió en el 2005 en forma voluntaria. Ello se debe en parte a que muchos trabajadores consideran (sobre todo los que tienen muchos años de trabajo en la misma empresa) que la indemnización de un mes por año le es más que suficiente para cubrir sus necesidades en caso de despido; por otra parte, se debe a la baja publicidad que la ley contempló dar a la incorporación voluntaria y por consiguiente al desconocimiento de muchos trabajadores de los beneficios que la ley pudiera darles.

7. Los ingresos de los cotizantes al seguro aumentan significativamente, del orden de 8% en términos reales.

El salario medio mensual del cotizante al seguro ha crecido de \$271.000 a fines del 2004 a \$304.000 a fines de 2005, un aumento de 12% en términos nominales y de 8% en términos reales. Este aumento se debe a que una mayor proporción de cotizantes son trabajadores por contrato indefinido y que, por la naturaleza de sus trabajos, los trabajadores con contratos indefinidos suelen ganar más que los con contratos por obra (\$379.000 vs. \$224.000); y que las rentas de los contratos

indefinidos aumentaron 10% en términos nominales (suben de \$344.000 a \$379.000); en cambio, los ingresos de los trabajadores contratados por obra, faena o plazo fijo subieron en forma más modesta (de \$208.000 a \$224.000), lo que equivale a 3,5% en términos reales.

Por cierto, esto tampoco significa que el salario típico de un asalariado indefinido esté creciendo a un ritmo anual de 10% nominal. Más bien nos parece que el alza en los salarios de los indefinidos refleja en parte un aumento medio general; pero otra parte importante se debe a que, con la reactivación, se está mejorando la “calidad” de los trabajos indefinidos que se están ofreciendo en el mercado. Más típico de la tendencia salarial probablemente sea el aumento mucho más modesto, de 3,5% real, en los contratados por obra y faena, cuyos salarios suben por la mayor demanda producto de la reactivación y no tanto por una mayor calidad del empleo.

Sigue aumentando el número de cotizantes con muy buenos trabajos, es decir, esos trabajos que pagan más de \$600.000 al mes. En efecto, mientras que el 8% de los nuevos cotizantes ganaban más de \$600.000 en el 2003 y 15% en el 2004, en el 2005 20% de los nuevos cotizantes, es decir, 83.000, ganaban sobre \$600.000. Inversamente, disminuye la proporción de nuevos cotizantes con ingresos inferiores a \$200.000 al mes, de 55% en 2003, a 38% en el 2004 y a 23% en el 2005. Con todo, aún 50% de todos los cotizantes son por ingresos mensuales menores a \$200.000.

Por cierto, continua notándose las marcadas diferencias en rentas por rama, género y región. En efecto, la agricultura permanece como la rama con menor nivel de renta, \$198.000, mientras la minería obtiene la mayor, \$903.000, con la construcción muy cerca del promedio (\$298.000 vs. \$304.000). Debido a estas diferencias por rama no ha de sorprender que la segunda región pague los mejores salarios promedio, \$438.000, mientras que los salarios más bajos son percibidos en la 7ª región. Si bien hay marcadas diferencias entre las rentas de los hombres y de las mujeres, esta diferencia se ha ido reduciendo paulatinamente, de 27% en el 2002 a 21% en la actualidad. Ahora si esa reducción se debe a una menor discriminación salarial, lo deseable, o se debe más bien a que las diferencias en rentas por contratos indefinidos son menores a los de contratos por obra, solo el tiempo podrá decir.

8. Aumenta fuertemente el número de beneficiados por el seguro

En el 2005 hubo alrededor de 650.000 trabajadores beneficiados por el seguro de cesantía, número superior al total de los beneficiados en los primeros dos años. Esto se debe tanto a que había más afiliados al sistema en el 2005 como que ya eran muchos más los que cumplían con los requisitos mínimos para acceder al beneficio (6 meses de cotizaciones para los trabajadores a plazo fijo o por obra, 12 meses para los con contratos indefinidos).

9. Los beneficiados son casi exclusivamente a base de sus cuentas individuales. Son pocos los que califican y son beneficiados por el Fondo Solidario

La inmensa mayoría de los beneficiados, alrededor de 80%, siguen siendo trabajadores a plazo fijo por obra o faena, 517.000. Si bien parte de la explicación es que estamos aún a los inicios del sistema con una desproporcionada representación de trabajadores con contratos temporales, es preocupante que tan pocos accedan al Fondo solidario. De hecho, del total de trabajadores beneficiados por el seguro, menos del 3 % acceden al Fondo Solidario (punto al cuál volveremos más adelante).

Más concretamente, hubo 3 grupos de beneficiados: 1) los con contrato a plazo fijo por más de 6 meses (condición para acceder al beneficio), el 80% de los beneficiados, que recibieron un pago de \$76.000 (o un tercio de su sueldo); 2) los con contratos indefinidos que no reunieron las condiciones para acceder al fondo solidario u optaron por no acceder a él, el 17% de los beneficiados, que recibieron un beneficio promedio, distribuido en 1,6 giros, de \$133.000, equivalente a 50% de su salario mensual; y 3) los trabajadores con contrato indefinido que accedieron al Fondo Solidario, el 3% de los beneficiados, que recibieron un beneficio promedio, distribuido en 4,4 giros de \$351.000, equivalente a 1,6 veces su salario mensual.

10. Es relativamente bajo el porcentaje de declaraciones no pagas y relativamente rápida su solución

De los 2.300.000 cotizantes al mes, 415.000 declaraciones, el 18% del total, no fueron pagadas en el momento que corresponde, lo que es una mejora respecto a 2004 cuando estos alcanzaban el 22% del total de declaraciones. Asimismo, cerca de la mitad (medido sea por número de declaraciones o por monto aún no pagado) se resolvían dentro de los 2 meses siguientes.

B. Los beneficios prestados

Como anotamos arriba, casi 650.000 trabajadores se beneficiaron del seguro durante 2005 por un monto promedio de cerca de \$76.000. Sin embargo, en el caso de los que accedieron al fondo solidario, estos recibieron en promedio 4,4 giros, lo que significa una suma sustancialmente mayor.

Es de notar que al 80% de los beneficiados les bastó un trámite para obtener su seguro, y a otro 15% le bastó 2 trámites. De tal modo que el sistema ha estado operando con relativa eficacia. No obstante, es de recordar que hasta ahora el 97% de los beneficiados sólo califica por un pago desde su cuenta individual, de tal modo que por mucho que hayan sido los beneficiados (cerca de 650.000) aún son casos de relativamente fácil solución.

Parte de la licitación a la AFC incluyó el compromiso de la AFC de crear un sistema de intermediación así como de ofrecer cursos de capacitación a un número mínimo de cesantes cada año para facilitar la reinserción al mercado laboral de los cesantes del sistema. El sistema de intermediación integral, o Bolsa Nacional de Empleo, fue diseñado en conjunto con la SAFP. Está en funcionamiento desde el 2004 (y al final tenemos unos comentarios al respecto).

Así también debería de haber entrado en operación la oferta de cursos de capacitación de cesantes durante el 2004, pues la oferta de la AFC contempla el financiamiento de 350.000 horas a lo largo del contrato. No obstante, a la fecha, por atraso de la propia SAFP y el SENCE, aún no se implementaba esta parte de la oferta (de nuevo hacemos unos comentarios adicionales al respecto más adelante).

C. La calidad de los servicios prestados por la AFC

Con el fin de evaluar la calidad de la atención a los clientes, la consultora Adimark fue contratada por la AFC para hacer una encuesta (en noviembre de 2005) sobre servicio al cliente donde se realizó una muestra aleatoria de 21 oficinas a nivel nacional con una muestra total de 452

usuarios de la AFC. Este es el segundo trabajo de su género que se realiza, el año anterior el estudio siendo a cargo de la consultora Punto de Vista.

En general, se observa una excelente evaluación del sistema. Las mejores evaluaciones se refieren a los tiempos de espera y atención, con regiones mostrando mayor satisfacción que la Región Metropolitana. El principal motivo de la visita es para concretar el beneficio, la gran mayoría de los cuales lo logran. Los que no lo logran se debe, en general, a que no cumplen con los requisitos de número de cotizaciones pagadas o porque les falta algún papel. Hay una alta satisfacción por la poca espera para ser atendidos (14 minutos en Santiago, 6 minutos en provincia). Asimismo, la atención recibida es bien evaluada, sólo 6% quejándose de problemas en la atención.

Parte del éxito en la atención se debe a que ha habido un aprendizaje de cómo funciona el sistema, tanto de parte de los agentes que atienden así como de lo afiliados que procuran un beneficio. En este último caso llama la atención que el 38% de los beneficiados en el 2005, 235.000 (casi todos con contratos por obra o plazo fijo), estaban solicitando beneficios por segunda o tercera vez, por lo que ya sabían la operatoria del sistema y los documentos requeridos, con lo que se redujo los tiempos de atención así como las visitas necesarias para concretar el beneficio. Además estos afiliados "con experiencia" informan a sus pares sobre cómo concretar los beneficios más eficientemente con lo que el sistema opera en forma más expedita.

Por otra parte, durante el 2005 se realizó una optimización en la aplicación informática que utilizan los asistentes de atención para tramitar una solicitud de beneficios, la que se tradujo en una baja significativa en los tiempos de atención, que estimamos superior al 40%. Esto se reforzó con la política implementada por la AFC de financiar de su costo las lagunas de cotizaciones que pueda presentar un trabajador por la falta de una cotización del empleador en su cuenta individual, ya que la AFC se hace responsable de corregir internamente la acreditación de la cotización y de recuperar los fondos del empleador sin que el afiliado deba intervenir ni realizar algún trámite adicional, como sí ocurría antes de la introducción de este nuevo procedimiento.

Finalmente, es de notar que la cobertura de atención es amplia y extendida, ya que existen 221 sucursales de las AFP que atienden a los afiliados a la AFC. De esta manera se cubre de sobremanera lo establecido en las bases de licitación así como lo ofrecido por la propia AFC en su propuesta. Se observa que en las oficinas de mayor demanda existen puestos de atención exclusivos al seguro de cesantía. No obstante, como son 221 oficinas en la mayoría no ha sido necesario hasta ahora una atención exclusiva. Con todo, el grado de satisfacción de los atendidos hasta ahora indica que esta solución mixta ha sido más que satisfactoria.

D. Financiamiento e inversiones

1. Los activos del fondo de cesantía casi alcanzan los US\$ 650 millones.

El patrimonio de los fondos de cesantía se elevó en más de 80% en el 2005, de Ch\$182.000 millones a Ch\$334.000 millones. El 80% del fondo corresponde a las cuentas individuales; el 20% al Fondo de Cesantía Solidario.

El 85% de este aumento en el patrimonio se debe a incrementos en las cotizaciones, la mayor parte siendo derivado de las cotizaciones del empleador. En cambio, como el seguro aún no llega a régimen, si no que está en crecimiento, lo recaudado en cotizaciones (\$200.000 millones) fue muy superior a las prestaciones pagadas (\$59.000 millones), lo que explica el incremento de 80% en el patrimonio del fondo.

2. La cartera de inversiones de los Fondos de Cesantía se concentran en instrumentos de renta fija

De hecho, la cartera de inversiones de los Fondos de Cesantía al 31 de diciembre de 2005, estaba conformada como sigue:

Estructura de Cartera AFC	Dic-05
Inst. Estatales	51%
Bonos de empresas	21%
Letras Hipotecarias	12%
Instrumentos Extranjeros	5%
Depósitos a plazo	11%
Otros	0%
Total	100%

Cabe destacar que creemos necesario de parte de la superintendencia verificar en terreno en el extranjero los títulos y la operación del custodio.

3. La rentabilidad de las inversiones fue inferior al de 2004 y al del Fondo E.

La rentabilidad (nominal) de las inversiones del fondo de cesantía fue de 3,5%, casi 3 puntos menos que en el 2004, e, inclusive inferior a la inflación (3,7%). Así su rentabilidad fue inferior a la de los Fondos tipo E, que rentaron 4,3%. Con todo el descenso en la rentabilidad de los Fondos E cayó en más (de 7,9% a 4,3%), con lo que la diferencia en la rentabilidad de ambos fondos disminuyó a 0,8% en el 2005 comparado con 1,6% en el 2004 y 2,3% en el 2003.

Esta diferencia de rentabilidad entre los fondos tipo E y los fondos de cesantía se explica principalmente por los siguientes factores estructurales:

- Los Fondos E poseen instrumentos de inversión, heredados del Fondo 2 o traspasados del Fondo C mediante normas especiales establecidas en la Ley de Multifondos, que han generado una alta rentabilidad como consecuencia de la ganancia de capital por reducción de las tasas de interés en el período. Estos instrumentos no se transan periódicamente y en grandes montos en los mercados secundarios, por lo tanto son de difícil acceso para la AFC.

- La cartera del Fondo de Cesantía tiene una elevada tasa de crecimiento como se señaló anteriormente. En cambio, los Fondos E han sufrido un decrecimiento en el período, debido a afiliados que se han traspasado a otros Fondos de Pensiones. Tan disímiles dinámicas de crecimiento afectan la rentabilidad relativa, beneficiando a los Fondos E, en un mercado de alta volatilidad en las tasas de interés y paridades cambiarias.

4. El resultado del año 2005 arroja pérdidas para la AFC

La administradora tuvo una pérdida en el ejercicio 2005 de \$ 2.124 millones comparado con una pérdida de \$ 1.971 millones en el 2004, lo que representa un incremento de las pérdidas del 8%.

La principal fuente de ingreso de la administradora es la comisión cobrada, que en el año 2005 alcanzó los \$1.063 millones, comparado con los \$ 537 millones del 2004 lo que representa un incremento de casi 100%. Desde Septiembre 2005 comenzó a operar el mecanismo de premio o castigo de la comisión por gestión de la cartera de inversiones, a raíz de lo cual durante los meses de septiembre, octubre, noviembre, y diciembre la comisión de administración cobrada por AFC disminuyó en un 10%.

5. Rezagos, recaudación por aclarar y cotizaciones impagas

Es importante destacar la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en cobranzas impagas reconocidas que el año 2005 alcanzó los \$ 7.494 millones comparado con \$ 5.118 millones de 2004. De igual forma sería importante evaluar los castigos de esta cartera. Se aprecia una debilidad al constatar en el informe de auditoría del ejercicio que en esta partida existe al 31/12/2005 \$ 3.814 millones de recaudación sin documentación o con documentación incompleta. Con todo es de notar que es un incremento de menos de 10% respecto al año 2004.

En relación a los rezagos en el 2004 estos alcanzaban \$ 2.269 millones, lo que representaba 1.2% del patrimonio y al término del ejercicio 2005 alcanzaban a los \$ 4.900 millones lo que representa un 1.5% sobre el patrimonio. Es importante que la administradora profundice sus esfuerzos en cambiar la tendencia a incrementar el volumen de esta cuenta.

IV. Inquietudes y Recomendaciones

Sin duda que el Seguro de Cesantía ha tenido mucho éxito en su aplicación en el período transcurrido. Sin embargo, hay desafíos para seguir avanzando y tareas que se deben lograr. La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía al analizar el funcionamiento del seguro, expresa las siguientes inquietudes y las siguientes recomendaciones para la mejoría en el funcionamiento del seguro:

A. Inquietudes y recomendaciones “nuevas” y de peso, surgidas de la observación de la evolución del sistema en el último año

En una palabra, el Fondo Solidario se usa muy poco y las cuentas individuales demasiado

1. Tal vez el mayor problema que se advierte es la necesidad de crear un sistema que transfiera recursos al trabajador desempleado que actualmente no tiene acceso al seguro o tiene el acceso limitado sólo a su cuenta individual. En efecto, hemos observado que el 97% de los beneficiados por el seguro son de la cuenta individual, mientras que apenas el 3% de los beneficiados ocupa el Fondo Solidario. O sea, el régimen excepcional, el de los trabajadores por obra y plazo fijo se convirtió en el general, por ser estos los que mayoritariamente están cobrando el beneficio, mientras que el régimen supuestamente general, para los trabajadores con contratos indefinidos, se ha convertido en el excepcional. De

ahí que el seguro se ha transformado en un instrumento que le paga dinero a un trabajador por el hecho de perder su trabajo más que por el hecho de estar buscando trabajo (este último siendo la lógica mayor del seguro). En efecto, no tienen derecho al Fondo Solidario los trabajadores por obra o plazo fijo, los que aún constituyen casi la mitad de los cotizantes y el 80% de los beneficiados por ello. Asimismo de los trabajadores indefinidos la gran mayoría que perdió su trabajo no calificó por llevar menos de 12 meses de cotizaciones. Finalmente, de los que calificaban por duración y tipo de contrato, algunos no calificaron por haber renunciado voluntariamente.

2. Más aún, llama la atención que un porcentaje no despreciable de los que tienen derecho a optar al Fondo Solidario, del orden de un tercio, no optaron por el Fondo. Ello puede deberse a que muchos ya tienen un nuevo empleo, por lo que no calificarían como buscando empleo. Otros, los afiliados de relativamente altos ingresos, tienen suficientes recursos en sus cuentas individuales para no acceder al fondo solidario. Otros pueden preferir sacar su fondo a recibir un mayor volumen de recursos con el fondo solidario pero espaciado en 5 meses, y siendo obligados a visitar la OMIL mensualmente para verificar su status de cesantía. Como la OMIL es vista como poca eficaz – salvo para obreros poco calificados, puede ser humillante para alguien calificado o de mayores ingresos acudir a ella por un pago no muy superior.
3. Las proyecciones del crecimiento del Fondo Solidario de Cesantía son que este pase de un monto de alrededor de US\$ 120 millones a fines del 2005 a US\$ 1.700 millones en el 2015, o sea, un incremento de 14 veces. Es más el fondo es enormemente robusto a crisis como la asiática, apenas afectándose su crecimiento. De hecho, el estudio del Centro de Micro Data de la Universidad de Chile concluyó que “aún bajo el escenario de crisis tanto el Fondo de Cesantía Total como el Fondo de Cesantía Solidario apenas se ven afectados, existiendo mínimos cambios en las pendientes de crecimiento de los fondos en los períodos afectados. La sustentabilidad del Fondo de Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario no está en juego con una crisis macroeconómica de magnitud similar a la de 1998-1999. La principal razón para que ello sea así radica en que la proporción de beneficios salientes es ínfima en relación con los flujos entrantes y al tamaño del fondo, que están en una etapa de crecimiento de la cobertura y de acumulación continua debido al ciclo de vida de los trabajadores.” Por cierto, este “problema”, el exceso potencial de fondos es un problema de mucha más fácil solución que su inverso, la falta de recursos. De ahí que el informe concluye que amerita considerarse “distintas opciones que eviten una acumulación de este fondo más allá de lo razonable y que, al mismo tiempo, incrementen los beneficios.” Compartimos esta conclusión, por lo que consideramos que el Seguro está en condiciones de flexibilizar los requisitos para acceder al fondo de cesantía solidario y de elevar los beneficios del fondo solidario. Por ejemplo, en lo que a relajar los requisitos al fondo solidario se refiere, se podría reducir el período de cotizaciones mínimas requeridas de los trabajadores indefinidos a menos de los 12 meses actualmente exigidos. Y en lo que a mayores beneficios se refiere, se podría elevar los toques máximos de \$125.000 así como los porcentajes del último ingreso que pueden retirarse cada mes; se podría dar un mayor porcentaje del ingreso del FCS al cesante que fuera jefe de hogar, y mayor mientras más cargas tiene en asignación familiar; se podría extender el período

de duración del beneficio, al menos para el “seguro catastrófico” sugerido adelante, etc.

4. Ya que los trabajadores por obra o plazo fijo que quedan sin trabajo o cambian de trabajo a los 6 meses retiran sus fondos acumulados, estén o no realmente cesante (monto que representa aproximadamente el 15% de su remuneración mensual), cuando queden realmente cesantes no tendrán fondos y en tal caso, no se cumplirán los objetivos del seguro de desempleo. Las cifras señalan que el 42% de los trabajadores que retiran sus fondos de cesantía contra la cuenta individual lo hacen al mes siguiente de la fecha del finiquito y ya están trabajando en el momento que lo hacen y de ellos el 62% vuelve a trabajar con el mismo empleador. Lo anterior implica que cuando un trabajador efectivamente tenga un período de cesantía prolongado, no contará con los recursos que el seguro le entrega. Esto sugiere la conveniencia de establecer mayores requisitos para el retiro de los fondos de aquellos trabajadores con contratos temporales o al menos de considerar incentivos para que los trabajadores acumulen montos significativos en sus cuentas individuales. Por ejemplo, que pueda acceder al Fondo Solidario ese trabajador por obra o plazo fijo que haya acumulado 12 meses de cotizaciones en su cuenta individual en los últimos 18 meses, y sin retirarlos.

B. Inquietudes y Recomendaciones de Peso de Informes Anteriores aún vigentes

1. Es necesario crear un sistema *integral y nacional* de intermediación, que permita una *rápida y masiva* reinserción laboral. No creemos que la actual Bolsa Nacional de Empleo cumpla esa función. Más que un sistema, es una multiplicidad de programas comunales de intermediación, poco articulados entre sí, cada uno con una cobertura y eficacia bastante menor a la requerida si es que se pretende – como propone el sistema- poder servir a los cerca de ½ millón de trabajadores que se encuentran cesantes en cualquier momento dado. El éxito de cualquier sistema de intermediación depende del número de *empresas* que ofrecen sus vacantes por medio del sistema. En cambio, en la actualidad, la gran mayoría de las empresas contratan por otras vías, de tal modo que hay un número muy superior de cesantes para colocar que vacantes buscando trabajadores. Nos parece que resolver esto requiere cambiar los incentivos. El mayor incentivo debería ser por la colocación, seguido por la inscripción de empresas ofreciendo vacantes; el incentivo menor debería ser para la inscripción de cesantes. La idea es ampliar las opciones de trabajo al cesante para así facilitarle la tarea de búsqueda. En efecto, un sistema eficaz de intermediación que redujera la búsqueda de trabajo en 2 semanas reduciría la tasa de desempleo en un punto porcentual o más (25 a 33% de la fuerza de trabajo que cambia de trabajo cada año multiplicado por 4% de año menos de búsqueda, es decir, 2 semanas).
2. Es necesario integrar al SENCE, y sus programas de capacitación, con el sistema de seguro de cesantía. En efecto, el programa principal de capacitación del SENCE está orientado al trabajador ocupado, con escasa preocupación efectiva para el trabajador cesante. Consideramos que las 350.000 horas de capacitación que la AFC ofreció financiar para ayudar la reconversión servirá a lo más como una experiencia piloto frente a las necesidades reales que habrán de reconversión.

Sin embargo, es muy insuficiente en sí, pues 350.000 horas-personas de capacitación en 9 años es apenas 40.000 horas-personas al año o 40 horas de capacitación para 1.000 trabajadores. De ahí que SENCE ha de diseñar programas *masivos*, especialmente dirigidos a los cesantes crónicos- tal vez hasta unos 100.000- para facilitar su reconversión, cosa que hasta el momento no se vislumbra.

3. Más allá de si el comparador adecuado de los fondos de Cesantía sea el Fondo E de las AFP, nos preocupa la relativa baja rentabilidad de las inversiones de la AFC. Los estudios muestran que el sistema es bastante robusto a saltos importantes en desempleo, provenientes de posibles shocks externos, inclusive del monto de la crisis de 1982. En consecuencia, nos parece que se podría ampliar la cartera de instrumentos, actualmente exclusivamente de renta fija a instrumentos de renta variable, pero por ello mismo más rentables a largo plazo. Concretamente podría considerarse la incorporación de acciones de empresas con tarifa regulada, cuotas de fondos mutuos con rentabilidad garantizada hasta participación en fondos de inversión de capital semilla o de riesgo, dirigido a nuevas empresas y PYMEs. En efecto, una buena diversificación puede lograr una rentabilidad mayor y bastante segura, sin necesidad de que *cada* instrumento en sí sea de bajo riesgo. Es tanto o más así si se considera que cuando el sistema esté en régimen, habrá un grupo no despreciable de personas que estarán por largos años en su empleo, motivo por el cuál se puede invertir en instrumentos de mayor plazo y mayor riesgo, elevando así la rentabilidad global del fondo. A partir de lo anterior, también se debe discutir los cambios en la constitución de carteras que permitan optimizar la rentabilidad de los fondos de cesantía, asimilando gradualmente la experiencia de los multifondos, a nuestro entender muy exitosa.
4. También se ha detectado la necesidad de contar con un seguro de cesantía "catastrófico", es decir, uno que pague por más tiempo en períodos de cesantía generalizado. En efecto, es siempre un problema serio quedar sin empleo. Sin embargo, es una verdadera catástrofe quedar sin empleo cuando la gran masa de empresas también está despidiendo. Chile, como economía pequeña y abierta, será siempre vulnerable a *shocks externos*. Sería conveniente, pues, que el seguro fuera más generoso (durara más) en períodos de alta cesantía- cuando pocas empresas están contratando- y menos generoso (el beneficio durara menos) en períodos de cesantía normal, cuando es mucho más fácil encontrar trabajo.

C. Inquietudes y recomendaciones menores

1. Sigue siendo motivo de preocupación la baja afiliación voluntaria. Si bien el sistema en su diseño no contempló un número importante de afiliados voluntarios, si no que supuso que se llegaría a régimen básicamente sobre la base de afiliados obligatorios, nos parece que la filosofía del sistema abogaría para incentivar la protección a trabajadores actualmente ocupados, pero insuficientemente cubiertos por la indemnización. Creemos en concreto que amerita un esfuerzo especial poder afiliar especialmente a ese tercio de la fuerza de trabajo con más de 4 años de permanencia en el empleo. Es especialmente importante avanzar en la incorporación de trabajadores con empleo estable y

contrato indefinido así como de rentas medias altas, los cuales elevarían los recursos de los fondos solidarios, por lo cual es necesario generar incentivos adicionales para este grupo de personas.

2. Si se considera que los costos asociados a una alta rotación de trabajadores de parte de una empresa repercuten en la AFP y en el Estado sería conveniente considerar una tasa de cotización diferenciada, inversa a la rotación (es decir, más alto para los empleos de más alta rotación, más baja para los empleos de baja rotación), lográndose así una mayor eficiencia y tratar de corregir aquellos problemas que se originan en el mercado laboral.
3. Otra sugerencia importante con el objeto de perfeccionar el sistema, es el establecimiento de un ahorro voluntario por cesantía. Así como existe el sistema de ahorro previsional voluntario, podría existir un ahorro voluntario para cesantía, abierto y competitivo entre distintos oferentes. Esto permitiría facilitar el ahorro a las personas que desean prepararse para esta eventualidad con el objeto de obtener mejores beneficios en caso de desempleo.
4. Aunque de menor importancia en el momento actual, para el futuro habrá que velar para asegurar el pago oportuno de los subsidios cuando el número de beneficiados ya sea mayor y cuando una proporción importante sean personas con derecho al fondo solidario (y no, como en la actualidad, trabajadores de alta rotación o temporalidad, con derecho sólo a su cuenta individual).
5. Un riesgo importante a la operación de la administradora y que también se menciona en informe de auditoría es la necesidad de contar con planes de contingencia que asegure la continuidad operacional ante eventuales contingencias de alto riesgo, aunque de baja probabilidad de ocurrencia (por ejemplo, informáticas).
6. Cabe destacar que creemos necesario de parte de la superintendencia verificar en terreno en el extranjero los títulos y la operación del custodio.


V. Evaluación Global


Pese a problemas menores, se puede afirmar que el Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. En sus primeros 3 años y 3 meses de operación el sistema ha sido capaz de afiliar y constituir las cuentas individuales de 4.000.000 de trabajadores; pagar sobre 1.300.000 giros; fiscalizar el funcionamiento de la AFC; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios de salud para los usuarios del sistema; y realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

Nuestra apreciación es que el sistema ha enfrentado exitosamente esta primera fase, con el desafío de la alta afiliación, sobre todo en un ambiente donde se podría haber anticipado mayor desconocimiento de las partes, y a responder con los beneficios prometidos a una gran masa de trabajadores anteriormente con escasa o nula protección. No obstante, es de notar que al menos 25% de los trabajadores no califican por el seguro, por tener menos de 6 meses de trabajo; y la gran mayoría de los que califican, sólo califican por su cuenta individual. De tal modo que la parte más propiamente aseguradora del sistema, el fondo solidario, es ocupado por menos del 3% de los beneficiados. Esto clama por rectificación.


Además, la bondad completa del seguro depende de la intermediación y capacitación laboral para una rápida reinserción y de la adecuación o no de los montos de los beneficios en relación a las necesidades efectivas de los trabajadores. Y queda mucho por hacer en estos ámbitos para que el sistema no sólo brinde un ingreso mínimo para cubrir el período de cesantía sino que facilite una rápida y eficaz reinserción laboral de los cesantes.


Finalmente, vale destacar que esta es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana como lo es la Comisión de Usuarios. Aunque la Comisión carece de poder ejecutivo, si no solo tiene derecho a recabar información y expresar opinión, su carácter más autónomo y representativo le confiere una legitimidad e imparcialidad que le da mucho peso a sus opiniones. De hecho, consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil en aquellas políticas que les atañen directamente. Y la experiencia de estos primeros 3 y tantos años muestran que su labor se ha caracterizado por un trabajo fluido y consensuado, teniendo sólo como objetivo una labor seria y mancomunada en el bien común. Es primera vez que en un esquema de seguridad social se actúa con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana en la búsqueda del bien común. En este sentido, la Comisión de Usuarios ha sido un elemento innovador clave del Seguro de Cesantía que debe ser analizado, seguido y promocionado en sus positivos aportes en este así como en otros ámbitos del quehacer nacional.

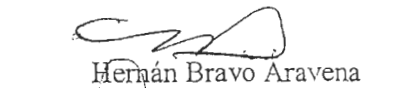

Joseph Ramos Quiñones
Presidente

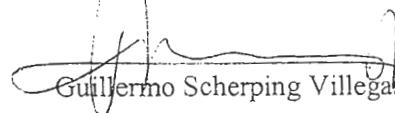

Hernán Mena Ramírez
Vicepresidente


Arturo Martínez Molina
Secretario


Cristián Boetsch Fernández


Jose San Francisco Pizarro


Hernán Bravo Aravena


Guillermo Scherping Villegas


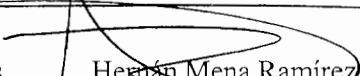
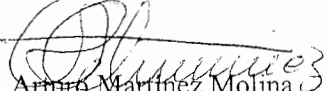
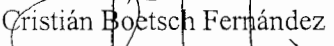
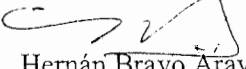
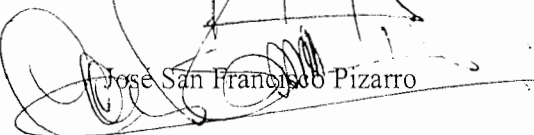
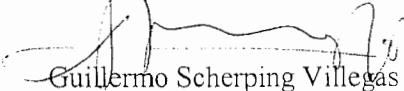
V. Evaluación Global

Pese a problemas menores, se puede afirmar que el Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. En sus primeros 3 años y 3 meses de operación el sistema ha sido capaz de afiliar y constituir las cuentas individuales de 4.000.000 de trabajadores; pagar sobre 1.300.000 giros; fiscalizar el funcionamiento de la AFC; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios de salud para los usuarios del sistema; y realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

Nuestra apreciación es que el sistema ha enfrentado exitosamente esta primera fase, con el desafío de la alta afiliación, sobre todo en un ambiente donde se podría haber anticipado mayor desconocimiento de las partes, y a responder con los beneficios prometidos a una gran masa de trabajadores anteriormente con escasa o nula protección. No obstante, es de notar que al menos 25% de los trabajadores no califican por el seguro, por tener menos de 6 meses de trabajo; y la gran mayoría de los que califican, sólo califican por su cuenta individual. De tal modo que la parte más propiamente aseguradora del sistema, el fondo solidario, es ocupado por menos del 3% de los beneficiados. Esto clama por rectificación.

Además, la bondad completa del seguro depende de la intermediación y capacitación laboral para una rápida reinserción y de la adecuación o no de los montos de los beneficios en relación a las necesidades efectivas de los trabajadores. Y queda mucho por hacer en estos ámbitos para que el sistema no sólo brinde un ingreso mínimo para cubrir el período de cesantía sino que facilite una rápida y eficaz reinserción laboral de los cesantes.

Finalmente, vale destacar que esta es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana como lo es la Comisión de Usuarios. Aunque la Comisión carece de poder ejecutivo, si no solo tiene derecho a recabar información y expresar opinión, su carácter más autónomo y representativo le confiere una legitimidad e imparcialidad que le da mucho peso a sus opiniones. De hecho, consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil en aquellas políticas que les atañen directamente. Y la experiencia de estos primeros 3 y tantos años muestran que su labor se ha caracterizado por un trabajo fluido y consensuado, teniendo sólo como objetivo una labor seria y mancomunada en el bien común. Es primera vez que en un esquema de seguridad social se actúa con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana en la búsqueda del bien común. En este sentido, la Comisión de Usuarios ha sido un elemento innovador clave del Seguro de Cesantía que debe ser analizado, seguido y promocionado en sus positivos aportes en este así como en otros ámbitos del quehacer nacional.

 Joseph Ramos Quiñones Presidente	 Hernán Mena Ramírez Vicepresidente	 Arturo Martínez Molina Secretario
 Cristián Boetsch Fernández		 Hernán Bravo Aravena
 José San Francisco Pizarro		 Guillermo Scherping Villegas


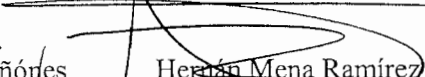

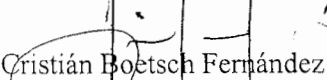
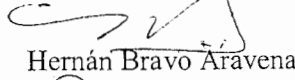
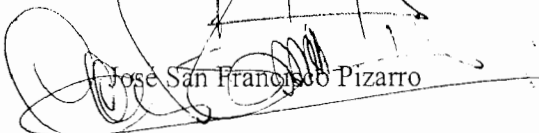
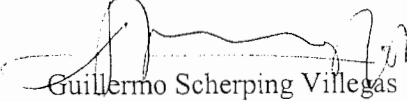
V. Evaluación Global

Pese a problemas menores, se puede afirmar que el Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. En sus primeros 3 años y 3 meses de operación el sistema ha sido capaz de afiliar y constituir las cuentas individuales de 4.000.000 de trabajadores; pagar sobre 1.300.000 giros; fiscalizar el funcionamiento de la AFC; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios de salud para los usuarios del sistema; y realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

Nuestra apreciación es que el sistema ha enfrentado exitosamente esta primera fase, con el desafío de la alta afiliación, sobre todo en un ambiente donde se podría haber anticipado mayor desconocimiento de las partes, y a responder con los beneficios prometidos a una gran masa de trabajadores anteriormente con escasa o nula protección. No obstante, es de notar que al menos 25% de los trabajadores no califican por el seguro, por tener menos de 6 meses de trabajo; y la gran mayoría de los que califican, sólo califican por su cuenta individual. De tal modo que la parte más propiamente aseguradora del sistema, el fondo solidario, es ocupado por menos del 3% de los beneficiados. Esto clama por rectificación.

Además, la bondad completa del seguro depende de la intermediación y capacitación laboral para una rápida reinserción y de la adecuación o no de los montos de los beneficios en relación a las necesidades efectivas de los trabajadores. Y queda mucho por hacer en estos ámbitos para que el sistema no sólo brinde un ingreso mínimo para cubrir el período de cesantía sino que facilite una rápida y eficaz reinserción laboral de los cesantes.

Finalmente, vale destacar que esta es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana como lo es la Comisión de Usuarios. Aunque la Comisión carece de poder ejecutivo, si no solo tiene derecho a recabar información y expresar opinión, su carácter más autónomo y representativo le confiere una legitimidad e imparcialidad que le da mucho peso a sus opiniones. De hecho, consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil en aquellas políticas que les atañen directamente. Y la experiencia de estos primeros 3 y tantos años muestran que su labor se ha caracterizado por un trabajo fluido y consensuado, teniendo sólo como objetivo una labor seria y mancomunada en el bien común. Es primera vez que en un esquema de seguridad social se actúa con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana en la búsqueda del bien común. En este sentido, la Comisión de Usuarios ha sido un elemento innovador clave del Seguro de Cesantía que debe ser analizado, seguido y promocionado en sus positivos aportes en este así como en otros ámbitos del quehacer nacional.

 Joseph Ramos Quiñones Presidente	 Hernán Mena Ramírez Vicepresidente	 Arturo Martínez Molina Secretario
 Cristián Boetsch Fernández		 Hernán Bravo Aravena
 José San Francisco Pizarro		 Guillermo Scherping Villegas

4o Informe Anual de la Comisión de Usuarios
ANEXO: CUADROS ESTADÍSTICOS

Cuadro 1: Número de afiliados

Afiliaciones Obligatorias en el año	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Afiliaciones Voluntarias en el año	690.572	1.481.589	949.237	807.494
Total Afiliaciones en el año	36.760	31.725	12.845	12.608
Fallecidos, Pensionados y eliminados	727.332	1.513.314	962.082	820.102
Total Afiliaciones Netas en el año	-16	-397	-3.208	-9.264
Saldo Total de Afiliados acumulados	727.316	1.512.917	958.874	810.838
	727.316	2.240.233	3.199.107	4.009.945

Cuadro 2: Número de Cotizantes por Tamaño de Empresa

Micró (1-9)	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Pequeña (10-49)	64.056	176.144	243.688	295.094
Mediana (50-199)	99.985	255.035	347.788	415.258
Grande (200 y más)	132.777	303.118	397.214	465.194
Sin Información	287.959	644.658	876.825	1.027.013
Total	8.008	11.421	10.549	5.755
	592.785	1.390.376	1.876.064	2.208.314

Nota: por uso de distintas fuentes los cotizantes en este cuadro no coinciden exactamente con los siguientes

Cuadro 3: Número de Cotizantes por Tramo de Edad

Hasta 34 años	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
35 a 54 años	274.596	670.744	934.077	1.101.765
55 años y más	261.256	600.845	775.874	881.304
Sin Información	42.238	86.579	104.397	110.389
Total	14.695	32.208	61.716	114.856
	592.785	1.390.376	1.876.064	2.208.314

Nota: por uso de distintas fuentes los totales no coinciden exactamente con otros cuadros

Cuadro 4: Cotizantes por Sexo

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Masculino	416.916	952.230	1.263.024	1.498.784
Femenino	172.097	426.283	586.964	709.242
Sin Información	4.093	12.589	27.813	75.275
Total	593.106	1.391.102	1.877.801	2.283.301

Cuadro 5: Cotizantes AFC por Nivel de Educación

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Educación Básica	157.311	268.123	285.710	283.023
Educación Media Científica-Humanista	212.677	448.018	500.214	500.352
Educación Técnica-Profesional	59.741	131.992	141.850	142.743
Centro de Formación Técnica o Inst. Profesional	26.105	64.160	70.042	69.559
Universidad Pregrado	19.240	62.740	68.630	66.545
Universidad Postgrado	3.715	14.108	15.301	14.624
Sin Educación	5.187	7.834	7.927	7.803
Sin Información	109.159	394.252	788.456	1.202.989
Total	593.135	1.391.227	1.878.130	2.287.638

Cuadro 6: Cotizantes por Tipo de Contrato

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Indefinido	129.999	521.608	871.639	1.175.490
Plazo Fijo	463.107	869.494	1.006.162	1.107.811
Total	593.106	1.391.102	1.877.801	2.283.301

Cuadro 7: Cotizantes por Actividad Económica

	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Actividades no Especificadas y Otras	2.356	6.660	16.147	31.128
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	130.076	215.964	254.291	277.706
Minas, Petróleo y Canteras	2.189	7.849	13.690	18.291
Industrias Manufactureras	49.551	132.649	179.871	212.816
Electricidad, Gas y Agua	1.033	3.701	5.224	6.670
Construcción	122.726	242.140	292.631	335.668
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	105.059	275.960	380.650	464.047
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	36.674	92.096	129.572	156.308
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	83.157	226.083	321.904	392.373
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	52.628	174.092	256.112	320.217
Sin Información	7.657	13.908	27.709	68.077
Total	593.106	1.391.102	1.877.801	2.283.301

Cuadro 8: Trabajadores con Contrato Indefinido, Cotizantes por Actividad Económica

	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Actividades no Especificadas y Otras	1.184	3.992	9.656	17.804
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	11.553	35.948	57.174	74.684
Minas, Petróleo y Canteras	946	4.773	8.954	13.494
Industrias Manufactureras	13.220	58.261	99.477	132.497
Electricidad, Gas y Agua	603	2.397	3.776	5.273
Construcción	14.482	37.250	56.156	72.775
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	31.257	135.661	228.185	297.308
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	13.104	49.274	80.055	101.785
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	24.943	108.142	178.855	243.821
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	17.841	81.696	138.651	185.370
Sin Información	866	4.214	10.700	30.679
Total	129.999	521.608	871.639	1.175.490

Cuadro 9: Trabajadores con Contrato Plazo Fijo, Cotizantes por Actividad Económica

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Actividades no Especificadas y Otras	1.172	2.668	6.491	13.324
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	118.523	180.016	197.117	203.022
Minas, Petróleo y Canteras	1.243	3.076	4.736	4.797
Industrias Manufactureras	36.331	74.388	80.394	80.319
Electricidad, Gas y Agua	430	1.304	1.448	1.397
Construcción	108.244	204.890	236.475	262.893
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	73.802	140.299	152.465	166.739
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	23.570	42.822	49.517	54.523
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	58.214	117.941	143.049	148.552
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	34.787	92.396	117.461	134.847
Sin Información	6.791	9.694	17.009	37.398
Total	463.107	869.494	1.006.162	1.107.811

Cuadro 10: Duración de Contratos (1)

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Porcentaje de Contratos a Plazo Fijo que duran menos de 6 meses	63%-67%	44%-51%	40%-47%	
Porcentaje de Contratos Indefinidos que duran menos de doce meses	58%-67%	43%-58%	37%-54%	

(1) La variación se debe a si se considera como un mismo contrato al caso del trabajador que vuelve a aparecer con el mismo empleador después de 1 o 2 meses con otro.

Cuadro 11: Salario de Cotizantes por tipo de Contrato (\$ nominales)

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Indefinido	\$ 252.593	\$ 304.255	\$ 343.880	\$ 378.869
Largo Plazo	\$ 166.376	\$ 197.450	\$ 208.433	\$ 223.636
Total	\$ 185.274	\$ 237.498	\$ 271.305	\$ 303.553

Cuadro 12: Salario de Cotizante por Sexo

	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2003</u>	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Masculino	197.898	253.083	288.077	325.363
Femenino	156.138	204.806	238.083	268.241
sin información	\$ 124.358	\$ 165.645	\$ 210.775	\$ 202.018
Total	\$ 185.274	\$ 237.498	\$ 271.305	\$ 303.553

Cuadro 13: Salario Mensual de Cotizantes por Actividad Económica

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Actividades no Especificadas y Otras	\$ 158.288	\$ 182.683	\$ 205.703	\$ 234.761
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	\$ 133.707	\$ 156.581	\$ 179.971	\$ 197.816
Minas, Petróleo y Canteras	\$ 478.395	\$ 659.844	\$ 742.179	\$ 902.767
Industrias Manufactureras	\$ 219.827	\$ 269.789	\$ 311.696	\$ 355.775
Electricidad, Gas y Agua	\$ 365.404	\$ 478.176	\$ 547.578	\$ 618.831
Construcción	\$ 212.403	\$ 245.063	\$ 268.811	\$ 298.330
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	\$ 171.270	\$ 216.387	\$ 250.792	\$ 279.848
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	\$ 190.538	\$ 244.567	\$ 281.519	\$ 317.529
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	\$ 223.152	\$ 296.797	\$ 333.684	\$ 376.774
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	\$ 172.254	\$ 236.819	\$ 262.342	\$ 283.443
Sin Información	\$ 148.089	\$ 194.746	\$ 219.335	\$ 239.027
Total	\$ 185.274	\$ 237.498	\$ 271.305	\$ 303.553

Cuadro 14: Salario Mensual de Trabajadores con Contrato Indefinido por Actividad Económica.

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Actividades no Especificadas y Otras	\$ 181.526	\$ 200.203	\$ 230.115	\$ 271.160
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	\$ 177.630	\$ 233.688	\$ 265.378	\$ 294.617
Minas, Petróleo y Canteras	\$ 614.920	\$ 749.633	\$ 383.717	\$ 981.616
Industrias Manufactureras	\$ 302.431	\$ 351.170	\$ 393.565	\$ 433.244
Electricidad, Gas y Agua	\$ 452.669	\$ 569.470	\$ 622.593	\$ 679.243
Construcción	\$ 218.819	\$ 283.718	\$ 338.513	\$ 372.729
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	\$ 224.480	\$ 266.694	\$ 301.582	\$ 333.508
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	\$ 222.970	\$ 284.396	\$ 325.877	\$ 365.272
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	\$ 334.310	\$ 367.633	\$ 416.005	\$ 454.652
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	\$ 229.369	\$ 275.461	\$ 303.995	\$ 330.888
Total	\$ 252.593	\$ 304.255	\$ 304.255	\$ 378.869

Cuadro 15: Salario Mensual de Trabajadores con Contrato a Plazo Fijo por Actividad Económica.

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Actividades no Especificadas y Otras	\$ 134.811	\$ 156.470	\$ 169.388	\$ 186.122
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	\$ 129.425	\$ 141.183	\$ 155.199	\$ 162.207
Minas, Petróleo y Canteras	\$ 374.492	\$ 520.519	\$ 559.664	\$ 680.964
Industrias Manufactureras	\$ 189.770	\$ 206.050	\$ 210.393	\$ 227.979
Electricidad, Gas y Agua	\$ 243.030	\$ 310.360	\$ 351.961	\$ 390.805
Construcción	\$ 211.544	\$ 238.036	\$ 252.259	\$ 277.734
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	\$ 148.734	\$ 167.743	\$ 174.777	\$ 184.168
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	\$ 172.507	\$ 198.737	\$ 209.805	\$ 228.401
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesion.....	\$ 175.525	\$ 231.845	\$ 230.756	\$ 248.952
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	\$ 142.963	\$ 202.653	\$ 213.175	\$ 218.222
Total	\$ 166.376	\$ 197.450	\$ 208.433	\$ 223.636

Cuadro 16: Distribución de Salarios (mensuales)

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Menos de \$150.000/mes	331.756	612.890	716.387	651.123
150-200.000	101.887	257.477	338.829	497.868
200-300.000	85.342	241.218	357.866	463.950
300-400.000	32.582	105.583	165.093	229.406
400-500.000	14.505	55.304	91.236	133.161
500-600.000	7.623	31.490	51.894	79.409
600-700.000	4.650	19.682	32.299	50.450
700-800.000	3.061	13.026	22.415	33.728
Más de 800.000	11.779	54.803	105.684	155.450
Total	593.185	1.391.473	1.881.703	2.294.545

Cuadro 17: Solicitudes por Beneficios

	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2003</u>	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Plazo Fijo, Obra	0	111.022	399.641	517.013
Indefinido sólo Cuenta Individual:	0	529	40.397	110.338
Fondo Solidario	0	102	7.215	16.685
Total Cesantía	0	111.653	447.253	644.036
Fallecidos y Pensionados	0	177	1.407	3.477
Total	0	111.830	448.660	647.513

Cuadro 18: Número de Solicitudes por Sexo

	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2003</u>	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Masculino	0	81.844	331.912	478.798
Femenino	0	29.986	116.748	168.715
Total	0	111.830	448.660	647.513

	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2003</u>	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Entre 18 y 30	0	23.241	121.963	212.900
Entre 31 y 40	0	36.998	145.573	200.607
Entre 41 y 50	0	33.861	119.279	154.373
Entre 51 y 60	0	14.331	49.447	63.058
60 y Más	0	3.334	12.134	16.161
Sin Información	0	65	264	414
Total	0	111.830	448.660	647.513

Cuadro 20: Número de Solicitudes por Actividad Económica

	<u>Dic. 2002</u>	<u>Dic. 2003</u>	<u>Dic. 2004</u>	<u>Dic. 2005</u>
Actividades no Especificadas y Otras	0	511	2.885	6.616
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	0	20.189	86.645	115.673
Minas, Petróleo y Canteras	0	14.454	59.435	92.481
Industrias Manufactureras	0	41.000	144.350	192.341
Electricidad, Gas y Agua	0	74	397	667
Construcción	0	7.304	47.897	77.753
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	0	12.832	46.383	60.629
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	0	285	1.637	2.884
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos: Profesion.....	0	7.257	31.962	53.709
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	0	6.600	21.722	34.022
Sin Información	0	1.324	5.347	10.738
Total	0	111.830	448.660	647.513

Cuadro 21: Giros por Sexo

	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Masculino	0	74.688	340.516	547.593
Femenino	0	25.714	121.177	204.104
Total	0	100.402	461.693	751.697

Cuadro 22: Giros por Tramos de Edad

	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Entre 18 y 30	0	3.014	12.324	17.784
Entre 31 y 40	0	21.102	126.190	251.638
Entre 41 y 50	0	33.283	150.260	234.214
Entre 51 y 60	0	30.142	122.196	176.326
60 y Más	0	12.803	50.445	71.267
Sin Información	0	58	278	468
Total	0	100.402	461.693	751.697

Cuadro 23: Giros por Actividad Económica

	Dic. 2002	Dic. 2003	Dic. 2004	Dic. 2005
Actividades no Especificadas y Otras	0	451	3.117	7.650
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	0	19.296	87.048	122.685
Minas, Petróleo y Canteras	0	12.066	64.486	122.573
Industrias Manufactureras	0	36.346	144.316	199.507
Electricidad, Gas y Agua	0	64	446	890
Construcción	0	6.671	51.007	98.631
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden...	0	10.803	47.759	75.278
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	0	264	1.733	3.468
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos: Profesion.....	0	6.839	33.538	66.333
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales	0	6.330	22.898	43.331
Sin Información	0	1.272	5.345	11.351
Total	0	100.402	461.693	751.697

Cuadro 24: Beneficios Pagados

	<u>Año 2002</u>	<u>Año 2003</u>	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Número de Giros	0	100.402	461.693	751.697
Totales Pagados (MM\$)	MM\$ 0	MM\$ 5.045	MM\$ 31.779	MM\$ 58.329
Montos Promedio por Giro \$	\$ 0	\$ 50.246	\$ 68.832	\$ 77.596

Cuadro 25: Empleadores Según el Número de Afiliados por lo que han cotizado alguna vez al Seguro de Cesantía

<u>Número de Afiliados</u>	<u>Empleadores</u>
1	157.004
2	56.948
Entre 3 y 4	53.878
Entre 5 y 8	47.271
Entre 9 y 25	51.817
Más de 25	42.715
Total	409.633

Cuadro 26: Número de Declaraciones de No Pago (1)

	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Total de DNP Presentadas	413.075	415.129
% de DNP pagadas en el mismo mes	23,2%	24,2%
% de DNP pagadas al mes siguiente	13,5%	14,5%
% de DNP pagadas al mes subsiguiente	7,9%	8,1%
% de DNP pagadas posterior al mes subsiguiente	15,7%	12,5%
% Total de DNP pagadas a la fecha	60,2%	59,3%

(1) Una DNP se considera pagada cuando lo cancelado corresponde a un 100% de lo declarado, es decir, una DNP que presenta pagos parciales no se considera pagada en esta estadística.

Cuadro 27: Montos de las Declaraciones de No Pago (MM\$)

	<u>Año 2004</u>	<u>Año 2005</u>
Total de DNP Presentadas	MM\$ 8,021	MM\$ 8,439
% de DNP pagadas en el mismo mes	33,5%	32,4%
% de DNP pagadas al mes siguiente	14,5%	16,1%
% de DNP pagadas al mes subsiguiente	7,4%	7,5%
% de DNP pagadas posterior al mes subsiguiente	13,8%	11,0%
% Total de DNP pagadas a la fecha	69,2%	66,9%