

Memoria Primer Ciclo 2002-2006
Comisión de Usuarios
del Seguro de Cesantía.

Autoridades

Presidenta de la República De Chile
Sra. Michelle Bachellet Jeria

Ministros

Ministro de Hacienda
Sr. Andrés Velasco Brañes

Ministro del Trabajo y Previsión Social
Sr. Osvaldo Andrade Lara

Superintendente de AFP
Sra. Solange Berstein Jáuregui

Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

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

Indice

1.-Carta del presidente de la comisión	4
2.-Presentación de los integrantes de la comisión de usuarios	5
3.-Ley que regula la comisión y ámbito de acción	6
4.-La puesta en marcha del seguro de cesantía en 2002	7
5.-Principales hitos del seguro en los años 2003, 2004, 2005 y 2006 (primer semestre) ...	8
6.-Principales desafíos y recomendaciones	15
7.-Estadísticas claves del primer ciclo	19
8.-Evaluación global	36

Carta del Presidente de la Comisión de Usuarios

Estimados Trabajadores, Empleadores y Autoridades,

El documento adjunto es la Memoria de los primeros tres años y medio del funcionamiento de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía. En efecto, la misma ley 19.728 que creó el nuevo seguro de cesantía contempla como uno de sus innovaciones la creación de una “Comisión de Usuarios” cuya finalidad es velar por el interés de los usuarios y asegurar que el sistema y sus protagonistas - AFC, SAFP y Ministerio de Trabajo - cumplan no sólo con la letra si no sobre todo con el espíritu del legislador.

La Comisión está compuesta de 7 miembros, 3 en representación de los trabajadores, 3 en representación de los empleadores, en ambos casos designados por la respectiva organización gremial de mayor representatividad, y está presidida por un académico designado por el Ejecutivo. La originalidad de este esquema es que reconoce explícitamente que son los empleadores y los trabajadores, es decir, los usuarios mismos, los principales interesados en que el seguro funcione bien, más que el Estado o la Administradora. Si bien la comisión carece de funciones ejecutivas, ella tiene derecho a conocer, inclusive poder exigir, toda la información respecto al funcionamiento del sistema. Asimismo tiene la obligación de rendir un informe anual sobre el funcionamiento del sistema mismo así como de las falencias observadas. Hasta la fecha se han presentado 4 informes anuales al público así como a las autoridades.

En esta oportunidad, habiéndose cumplido tres años y medio de la entrada en vigencia de la ley, la comisión ha querido presentar una Memoria de sus actividades hasta la fecha que contiene los resultados más destacados del funcionamiento del seguro así como las mayores debilidades detectadas y las recomendaciones más importantes para su superación.

Es importante señalar que los 4 informes hasta la fecha así como esta Memoria y sus recomendaciones cuentan con la aprobación unánime de sus miembros. Es decir, más allá de la perspectiva particular que cada uno tenga – sindicalista, empresario o académico – la mira de todos ha estado siempre y exclusivamente puesta en cómo mejorar el funcionamiento del seguro y su diseño en beneficio del usuario. Confiamos en que la representatividad de la Comisión así como la unanimidad de sus recomendaciones sirva para una atención prioritaria y una acogida favorable.

JOSEPH RAMOS QUIÑONES
PRESIDENTE

2.-PRESENTACIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE USUARIOS.



De izquierda a derecha Señores: Arturo Martínez Molina, Joseph Ramos Quiñones, Hernán Mena Ramírez, Guillermo Scherping Villegas, Cristián Boetsch Fernández, José San Francisco Pizarro y Hernán Bravo Aravena.

3. La Comisión de Usuarios y su ámbito de acción

La Comisión de Usuarios fue creada por la Ley N° 19.728 sobre Seguro de Desempleo.

La Comisión tiene como función esencial conocer los criterios empleados por la Sociedad Administradora para manejar los Fondos de Cesantía, de igual forma, la Comisión está especialmente facultada por la ley, para conocer y ser informada por la Sociedad Administradora, de las siguientes materias:

- a. Procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro;
- b. Criterios utilizados por la Sociedad Administradora para cumplir con las políticas e instrucciones sobre información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, determinadas por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones; y
- c. En general, las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de prestación de los servicios de administración de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario y el adecuado ejercicio de las funciones que la ley asigna a la Sociedad Administradora.

De acuerdo a las normas legales y reglamentarias pertinentes, los miembros de la Comisión son designados por parte de los empleadores a través de la CPC y por parte de los trabajadores por la CUT, el presidente de la comisión lo designa el Presidente de la Republica, duran en sus funciones tres años, pudiendo ser reelegidos por un nuevo período. Tales normas establecen además los requisitos específicos, prohibiciones e inhabilidades y causales de cesación en sus cargos a que están afectos.

La comisión en su primer periodo, esto es Octubre de 2002 a Octubre de 2005, fue integrada por parte de los trabajadores por Arturo Martinez, Jorge Millán y Miguel Vega; en representación de la CPC fueron miembros José San Francisco, Cristián Boetsch y Hernán Mena; y estuvo presidida por el Decano de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, Joseph Ramos.

En el segundo periodo, a contar de Noviembre de 2005 y hasta el presente, la integran por parte de los trabajadores a través de la CUT, Arturo Martinez, Hernán Bravo y Guillermo Scherping. En representación de los empleadores a través de la CPC son integrantes José San Francisco, Cristián Boetsch y Hernán Mena. Continúa presidida por el Profesor Joseph Ramos.

4. La puesta en marcha del Seguro de Cesantía en el año 2002

- El 31 de Enero, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda adjudican por un plazo de 10 años, el servicio de administración del seguro de cesantía al grupo “Providencia”, conformado por las siete AFP que operan en el país.
- En Marzo, el grupo licitante Providencia se constituye en sociedad anónima bajo la razón social de “Sociedad y Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A.”.
- El 25 de Abril, la Sociedad Administradora y el Estado celebran el contrato para el servicio de administración del sistema.
- El 23 de Septiembre, se publica en el Diario Oficial la resolución de la Superintendencia de AFP de 09 de septiembre de 2002, que autoriza el inicio de operaciones de AFC Chile a partir del 01 de octubre del 2002.
- En Octubre, entra en vigencia la Ley N19.728, que establece el Seguro Obligatorio de Cesantía y la afiliación voluntaria.
- El 02 de Octubre, comienza la afiliación obligatoria al seguro de cesantía de quienes inician o reinician labores reguladas por el Código del Trabajo a contar de esta fecha.
- El 12 de Noviembre, se constituye oficialmente la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

5. Principales Hitos del Seguro de Cesantía, 2002-2005

Año 2002

En los primeros 3 meses, se afiliaron 410.000 trabajadores, lo que superó la afiliación esperada a esta fecha tanto por la AFC como por la Unidad de Seguro de Cesantía de la Superintendencia de AFP. El número de nuevos afiliados creció a un ritmo de 62.000 en octubre a uno de 177.000 en diciembre. En efecto, los meses de octubre a febrero se caracterizan por un alto empleo temporal ligado a la agricultura. No obstante, este número excede en mucho el empleo temporal de la agricultura, ya que todo su empleo, temporal y permanente, alcanza a 750.000 trabajadores, y la diferencia entre el mes de máximo empleo (Enero) y mínimo empleo (Julio) de 120.000 trabajadores. De hecho, sobre el 30% de los nuevos afiliados correspondían a la Región Metropolitana. Esto denota que además del trabajo temporal en la agricultura un número importante de trabajos no agrícolas son también de carácter temporal (la construcción) o estacional (el comercio, servicios, industria y demás actividades), lo que contribuye a una elevada rotación de la fuerza de trabajo en el transcurso del año.

Esta rápida incorporación sugiere que el grado de rotación de gran parte de la fuerza de trabajo es bastante mayor a lo que los estudios consideraban (25% al año, o sea, del orden de 225.000 – 250.000 de asalariados por trimestre, la mitad de los que de hecho se afiliaron). Esto implica que en el transcurso de un año muchos más trabajadores de lo estimado tienen una participación intermitente, sea en la fuerza de trabajo sea con una misma empresa u ocupación, pasando de un trabajo a otro, de asalariado a cuenta propia, de cuenta propia a asalariado, de asalariado a inactivo y de inactivo a asalariado.

Asimismo, el hecho que se incorporaron tantos en momentos en que, por lo moderado de la reactivación, el incremento neto en empleo asalariado en el mismo período fue muy inferior (62.000), indica que hay un número importante de trabajadores que están concluyendo sus trabajos (por obra, faena o plazo fijo) o que están retirándose o siendo despedidos de sus empresas simultáneamente a que otros están siendo contratados.

El 80% de los afiliados fueron por contratos a plazo fijo y por obra o faena, mientras que 20% fueron contratados en forma indefinida. Obviamente, en la medida que corra el tiempo el peso de las contrataciones indefinidas ha de crecer, pues muchos trabajos temporales volverán a ser ocupados por trabajadores ya afiliados en esta temporada.

Año 2003

En el año 2003 así como en el 2002, la mayor parte de los afiliados que se incorporaron tuvieron trabajos de carácter temporal, es decir, tenían contratos a plazo fijo o por obra. De ahí que la proporción de cotizantes en la construcción, por ejemplo, fue el doble de su proporción en la fuerza de trabajo (16% vs. 8%). En cambio, el porcentaje de cotizantes en la manufactura y los servicios – actividades con menos estacionalidad y transitoriedad – estuvo aún significativamente por debajo de la proporción de la fuerza de trabajo contratada en estos rubros (10% vs.14% y 14% vs.28% respectivamente).

En efecto, la agricultura y la construcción contratan a un gran número de personas, pero por temporadas cortas; en cambio la industria y, sobre todo los servicios, contratan a personas en forma más permanente, pero tienen una menor rotación. De ahí que sea más difícil encontrar empleo en estos sectores en situaciones de crisis, aunque una vez conseguido, es mayor la probabilidad que el empleo dure.

Pese a que la mayoría de cotizantes seguían siendo trabajadores por plazo fijo y por obra, la proporción de trabajadores con contrato indefinido creció de 38% del total de cotizantes a fines de 2003 a un 47% a fines del 2004. Esta proporción ha de seguir creciendo en el futuro en la medida que, como era de esperar, con una reactivación más fuerte se incrementara el número de trabajadores contratados en forma indefinida. Asimismo y, tal como era de prever, la distribución por rama de actividad de los cotizantes con contratos indefinidos se asemejó más a la distribución de la fuerza de trabajo.

Si bien la probabilidad de que una persona con contrato indefinido permanezca en su empleo mayor tiempo que las personas con contrato temporal, esa probabilidad es bastante menor de lo pensado. De hecho, sólo el 30% de los trabajadores con contrato indefinido duran un año en su empleo. En efecto, el primer año de un contrato indefinido es verdaderamente un período de prueba, tanto para la empresa como para el trabajador.

A partir de mayo del 2003 se comenzaron a pagar a los primeros beneficiarios del seguro de cesantía, es decir, a los contratados por plazo fijo o por obra con 6 o más cotizaciones y, a partir de Noviembre, se comenzó a pagar al primer grupo de trabajadores cesantes con contrato indefinido y 12 o más cotizaciones. Por cierto, como fue recién en Noviembre que calificaron los primeros desempleados con contrato indefinido, los beneficiados durante el año fueron casi exclusivamente los de contrato a plazo fijo y por obra, los que sumaron casi 100.000, con un pago medio del orden de \$50.000 por beneficiario.

Con todo, 414 trabajadores comenzaron a beneficiarse del seguro de cesantía, 77 de los cuales optaron por el seguro con acceso al fondo solidario.

Año 2004

Durante el periodo del 2004 se afiliaron 950.000 nuevos trabajadores al sistema, con lo que a fin de año había 3.185.000 afiliados. Este fue un incremento de 43% respecto a 2003. Más aún, el número de trabajadores cotizando al sistema se incrementó en un 52%, sobre 600.000, para alcanzar la cifra de 1.837.000 a fin del 2004. Estas cifras significaban que a los 2 años y 3 meses de promulgada la nueva ley de seguro de cesantía estaban cotizando y cubiertos alrededor del 55% del total de trabajadores regidos por el código del trabajo.

Estos incrementos de 950.000 nuevos afiliados y sobre 600.000 cotizantes, eran aún más impresionantes si se toma en cuenta que ocurrieron en un año en que el empleo asalariado neto sólo se incrementó en 150.000 (es decir, este crece, según el INE de 3.635.000 en noviembre 2003 - enero 2004 a 3.784.000 en noviembre 2004 - enero 2005). Esto ratifica la insospechada alta rotación de la mano de obra verificada en el informe del año anterior.

En efecto, el que se hayan creado 950.000 nuevos empleos asalariados (brutos) pero sólo 150.000 empleos asalariados netos implicó que se destruyeron 800.000 empleos asalariados en el transcurso del año. La buena noticia es que hubo posibilidades para que los desocupados encontraran empleo. La mala noticia es que los empleos tuvieron poca estabilidad en el tiempo. De hecho, la mitad de los puestos de trabajo creados duraron apenas 4 meses y, por tanto, no alcanzaron a beneficiarse del sistema de seguro de cesantía por no cumplir 6 meses de cotización y sólo el 27% duró un año. Inclusive, el 38% de los trabajadores de contrato “indefinido” duraron un año (y, por ende, califican para el fondo solidario).

Igualmente, aumentó en un 7% el número de empleadores cotizando cada mes, siendo un total de 145.000 los empleadores cotizantes a fin del 2004. Asimismo, eran sobre 400.000 los empleadores con trabajadores afiliados al sistema. Que tantos empleadores estuvieran 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,...).

El aumento mayor en las empresas cotizantes fue en las grandes y medianas, donde subió en más de un 20%. Asimismo el número de cotizantes que trabajan en empresas grandes aumentó en casi 250.000, o sea en 52%. Los aumentos en empresas medianas y pequeñas fueron del orden de 50.000, mientras que los cotizantes de microempresas crecieron en menos de 20.000.

Al igual que en los años 2002 y 2003, la mayor parte de los afiliados tuvieron trabajos de carácter temporal, es decir, a plazo fijo o por obra. De ahí que la proporción de cotizantes en la construcción, por ejemplo, era el doble de su proporción en la fuerza de trabajo (16% vs. 8%). En cambio, el porcentaje de cotizantes en la manufactura y los servicios – actividades con menos estacionalidad y transitoriedad – aún significativamente por debajo de la proporción de la fuerza de trabajo contratado en estos rubros (10% vs. 14% y 14% vs. 28% respectivamente).”

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, pero tienen una menor rotación. De ahí que sea más difícil encontrar empleo en estos sectores en situaciones de crisis, aunque una vez conseguido, es mayor la probabilidad que el empleo dure.

Pese a que la mayoría de cotizantes seguía siendo trabajadores por plazo fijo y por obra, la proporción de cotizantes que eran trabajadores con contrato indefinido creció de 38% del total de cotizantes a fines de 2003 a 47% del total de cotizantes a fines del 2004. Era de esperar que esta proporción siguiera creciendo en el futuro en la medida que, como habría de esperar, con una reactivación más fuerte se incrementara el número de trabajadores contratados en forma indefinida. Asimismo, y tal como se podría prever, la distribución por rama de actividad de los cotizantes con contratos indefinidos se asemejó mucho más a la distribución de la fuerza de trabajo.

Tal como en los años 2002 y 2003, la afiliación continuó 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 2004 en forma voluntaria. Ello se debió al menos 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.

De ahí que los afiliados y cotizantes tienden a ser trabajadores mucho más jóvenes que el promedio de la economía. En efecto, la proporción de cotizantes menor a 35 años es del orden de 50%, bastante mayor a su peso en la fuerza de trabajo, mientras que la proporción mayor a 55 años es un tercio de su proporción en la fuerza de trabajo y la proporción entre 35 a 54 años está algo por debajo de su peso en la fuerza de trabajo.

El salario medio del cotizante al seguro creció de \$238.000 a fines del 2003 a \$273.000 a fines de 2004, un aumento de 15% en términos nominales y de 12,4% en términos reales. Este aumento se debió principalmente al aumento en las rentas de trabajadores contratados con contratos indefinidos (que subieron de \$304.000 a \$346.000); en cambio, los ingresos de los trabajadores contratados por obra, faena o plazo fijo subieron en forma mucho más modesta (de \$197.000 a \$210.000), lo que equivale a 3,6% en términos reales. No creemos, por cierto, que el salario medio de los asalariados indefinidos esté creciendo a un ritmo anual de 12% real. Más bien nos parece que el alza en los salarios de los indefinidos refleja la mayor proporción de contrataciones en las grandes empresas, que suelen pagar más, así como, probablemente 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 3,6% 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.

Es de notar que el 14% de los nuevos trabajos (de los 600.000 nuevos cotizantes) fueron muy buenos trabajos, es decir, pagaban sobre \$600.000 al mes; y 225.000 fueron buenos trabajos, pues pagaban sobre \$300.000, es decir, más que el salario del cotizante promedio. Con todo, aún el 39% de los nuevos trabajos eran por ingresos mensuales menores a \$200.000.

Mientras en el 2003 hubo alrededor de 100.000 trabajadores beneficiados por el seguro, este número se cuadruplicó en el 2004, alcanzando más de 440.000 los beneficiados. Esto se debió tanto a que había más afiliados al sistema en el 2004 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).

La inmensa mayoría de los beneficiados siguió siendo trabajadores a plazo fijo por obra o faena, 390.000, lo que reflejaba que aún estábamos a los inicios del sistema con una desproporcionada representación de trabajadores con contratos temporales. De hecho, sólo el 10% de los beneficiados (44.000) eran trabajadores con contrato indefinido, y apenas la cuarta parte de estos duraron 12 meses o más en su empleo, requisito para calificar al fondo solidario. Por consiguiente, el número que accedió al fondo solidario (algo más de 7.000) fue un porcentaje ínfimo (menos de 2%) del total de beneficiados.

Llama la atención que, de las 11.000 personas que calificaron para el fondo solidario, 30% optó por no ocuparlo. Consideramos que esto puede deberse a que afiliados de relativamente altos ingresos pueden preferir sacar su fondo en un pago 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 poco eficaz los trabajadores pueden preferir un solo pago en lugar del fondo solidario.

El 93% de las declaraciones fueron pagadas en el mes; la gran mayoría de las no pagadas son por falta de información clara respecto al beneficiado. Pero el 80% es aclarada y pagada dentro de 2 meses, más rápido que lo mismo en lo referente a las AFP, pues las multas por no pago en la AFC son superiores.

Como anotamos arriba, 440.000 trabajadores se beneficiaron del seguro durante 2004 por un monto promedio de cerca de \$70.000. Sin embargo, en el caso de los que accedieron al fondo solidario, estos recibieron en promedio 4,9 giros, lo que significó una suma sustancialmente mayor.

Es de notar que a la mitad de los beneficiados les bastó un trámite para obtener su seguro, y a otro 25% le bastaron 2 trámites. De tal modo que el sistema ha operado con relativa eficacia. No obstante, es de recordar que hasta entonces el 98% de los beneficiados sólo calificaba por un pago desde su cuenta individual, de tal modo que por mucho que hayan sido los beneficiados (sobre 400.000) eran casos de relativamente fácil resolución.

Parte de la licitación incluyó el compromiso de la AFC de crear un sistema de intermediación así como de ofrecer cursos de capacitación a un número mínimo de desempleados cada año para facilitar su reinserción al mercado laboral. El sistema de intermediación integral, o Bolsa Nacional de Empleo, fue diseñado en conjunto con la SAFP y se implementó durante el 2004.

Así también debería de haber entrado en operación la oferta de cursos de capacitación de desempleados durante el 2004, pues la oferta de la AFC contemplaba el financiamiento de 350.000 horas a lo largo del contrato. No obstante, al 31 de diciembre del 2004, por atraso de la propia SAFP y del SENCE, aún no se había implementado esta parte de la oferta (de nuevo hacemos unos comentarios adicionales al respecto más adelante).

Año 2005

Durante el 2005 se afiliaron 820.000 nuevos 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 fue menor a la del año anterior – 25% versus 43% en el 2004- fue un crecimiento fuerte, que denotaba que al Seguro aún le quedaba 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 fines del 2005. Estas cifras significan que a los 3 años y 3 meses de promulgada la nueva ley de seguro de cesantía estaban cotizando y cubiertos en cualquier momento dado alrededor de 2/3 del total de asalariados que trabajaban en el sector privado y que eran potenciales miembros del sistema.

Asimismo, del total de cotizantes 65% eran hombres, porcentaje similar al porcentaje de hombres en la fuerza de trabajo. Pero tal como se observó en la fuerza de trabajo general el ritmo de incorporación de mujeres en el 2005 fue 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 tenían menos de 35 años, mientras que en la fuerza de trabajo en su conjunto los menores a 35 años constituían 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, reflejaba que los nuevos contratos – y, por tanto, los nuevos afiliados y cotizantes – se concentraban en la población más joven.

Por esto mismo, el porcentaje de cotizantes en la construcción (15%) así como en servicios financieros (17%) era casi el doble de la proporción de la fuerza de trabajo en estas ramas, mientras que el sector servicios – donde pesan mucho los funcionarios del Estado Central así como la educación y salud – tenía un porcentaje de cotizantes la mitad que lo que tenía en la fuerza de trabajo en su conjunto (14% vs. 28%). No obstante, es de notar que se comenzaba 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) tenían educación básica; 59% tenían educación media o técnica profesional; y 14% tenían educación superior.

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 por un afiliado alcanzó 410.000.

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.

Al igual que el año 2004, 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 seguía siendo una cifra significativa, denotaba una marcada desaceleración en los contratos por obra, lo que sugería que nos acercábamos a estar en régimen en lo que respecta a este tipo de contrato. Aumentos futuros probablemente guardarán 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, pero tienen una menor rotación. De ahí que sea más difícil encontrar empleo en estos sectores en situaciones de crisis, aunque una vez conseguido, es mayor la probabilidad que el empleo dure.

Asimismo, y tal como se podía prever, la distribución por rama de actividad de los cotizantes con contratos indefinidos era muy diferente a la distribución de cotizantes con contratos a plazo fijo. Por ejemplo, mientras que el 24% de los cotizantes por plazo fijo trabajaban 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 trabajaban con contratos indefinidos. Inversamente, mientras que el 15% de los contratos por plazo fijo estaban en comercio, el 25% de los contratos indefinidos era del comercio.

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 debió tanto a que había más afiliados al sistema en el 2005 como a 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).

La inmensa mayoría de los beneficiados, alrededor de 80%, seguían siendo trabajadores a plazo fijo por obra o faena, 517.000. Si bien parte de la explicación es que se estaba aún a los inicios del sistema con una desproporcionada representación de trabajadores con contratos temporales, es preocupante que tan pocos accedan al Fondo solidario. 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. Es importante destacar, pues, que el 97% de los beneficiados, los primeros dos grupos, sólo accedieron a su cuenta individual, mientras que apenas el 3% accedió al componente más noble y más propiamente seguro en el sistema, el fondo solidario (punto al cual volveremos más adelante).

6. Principales Desafíos y recomendaciones

Restricciones al acceso del Fondo Solidario

Un primer problema es 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 convertido 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 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 no tener 12 meses de cotizaciones. Finalmente, de los que calificaban por duración y tipo de contrato, algunos no acceden por haber renunciado voluntariamente.

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 él 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 retirar 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, más aún cuando la colocación por intermedio de la OMIL es vista como poca eficaz.

En definitiva nos parece que clama por rectificación el hecho de que la parte más propiamente seguro del sistema, el fondo solidario, sea de uso tan restringido.

Contrapartida de lo restringido del uso del fondo solidario es que las proyecciones del crecimiento del Fondo Solidario 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 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 considerar “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 topes máximos de \$125.000 así como los porcentajes de su último ingreso que puede 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 tuvo en asignación familiar; se podría extender el período de duración del beneficio, al menos para el “seguro catastrófico” sugerido adelante, etc.

Otro problema observado es 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). De ahí que, 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 hay acumulado 12 meses de cotizaciones en su cuenta individual en los últimos 18 meses, y sin retirarlos.

Un seguro catastrófico

Creemos que el seguro debe contar con un enfoque anticíclico que actué en forma de seguro 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 (digamos superior a 9% a nivel nacional) cuando pocas empresas están contratando- y menos generoso (el beneficio durara menos) en períodos de cesantía normal, cuando es mucho más fácil encontrar trabajo.

Intermediación Laboral

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. En efecto, más que un sistema, esta 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. Para hacer más atractivo para la empresa buscar trabajadores por medio del sistema de intermediación es conveniente que el sistema inscribiera no sólo a los trabajadores sin empleo si no también a un número amplio disconforme con su actual empleo y con ganas de cambiar. De ese modo el “pool” de trabajadores al que puede acceder es mucho más amplio que simplemente los cesantes, lo que hace más atractivo buscar trabajadores por este medio. Asimismo deberían cambiarse los incentivos al sistema de intermediación. 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 (25-33% de la fuerza de trabajo que cambia de trabajo cada año multiplicado por 4% de año menos de búsqueda, es decir, 2 semanas).

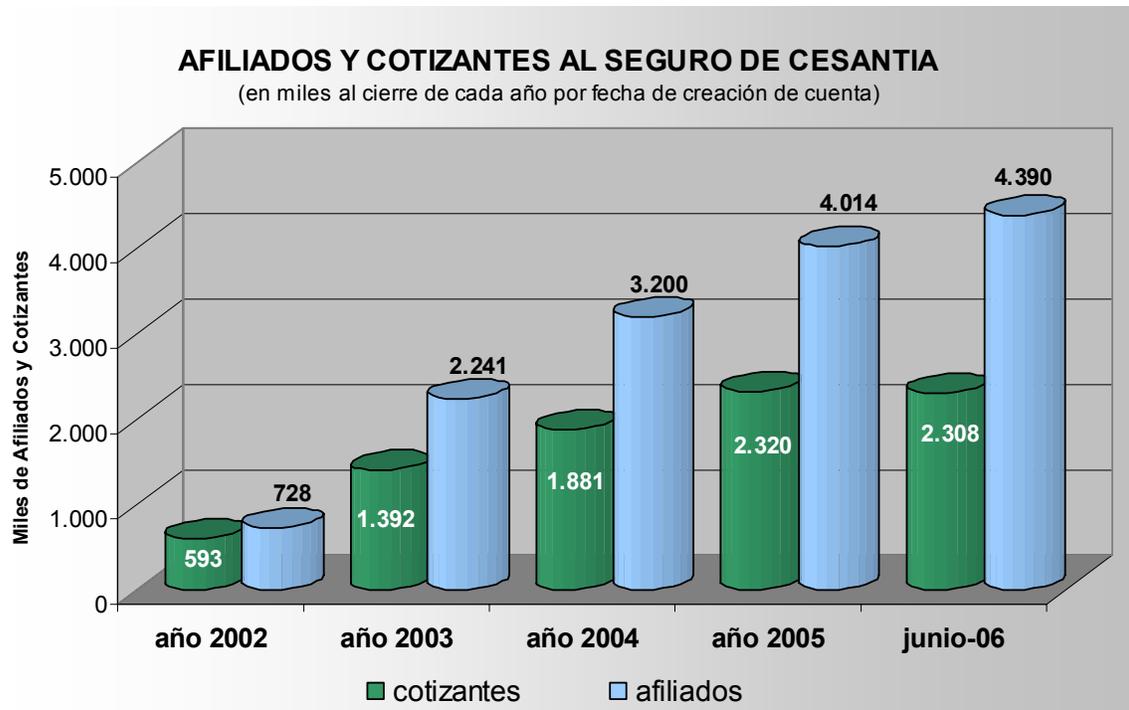
Capacitación.

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 consideramos imperativo que SENCE diseñe 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.

Mejorar la rentabilidad de los Fondos:

La actual cartera que, de acuerdo a su configuración legal, es exclusivamente de renta fija genera una rentabilidad innecesariamente baja perjudicando a los trabajadores que participan del sistema. Esta restricción hace que sus resultados se encuentren hoy incluso por debajo de los fondos tipo E de las AFPs. 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.

7.- Estadísticas claves del primer ciclo



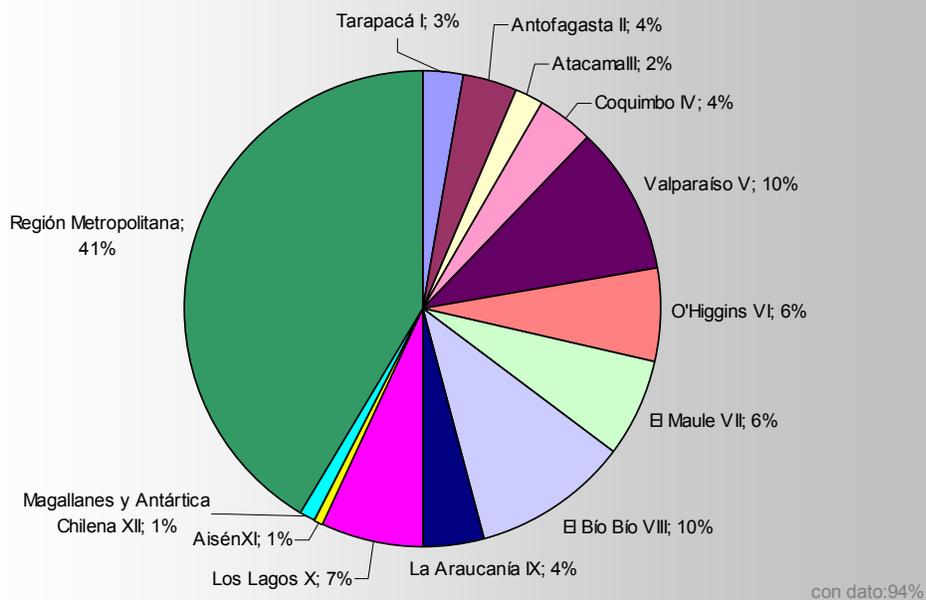
Crece fuertemente el número de afiliados y cotizantes, alcanzando los cotizantes en junio del 2006 2/3 de los asalariados del sector privado.

TRABAJADORES INCORPORADOS AL SEGURO CADA AÑO

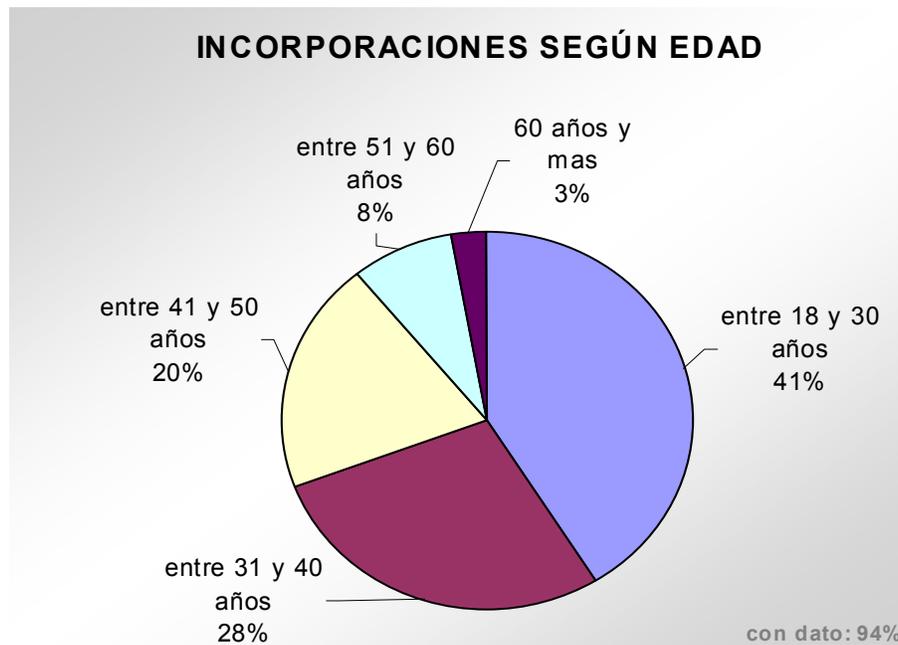


Si bien la afiliación sigue creciendo, desacelera su crecimiento en el tiempo. Es de notar que hay escasa afiliación voluntaria.

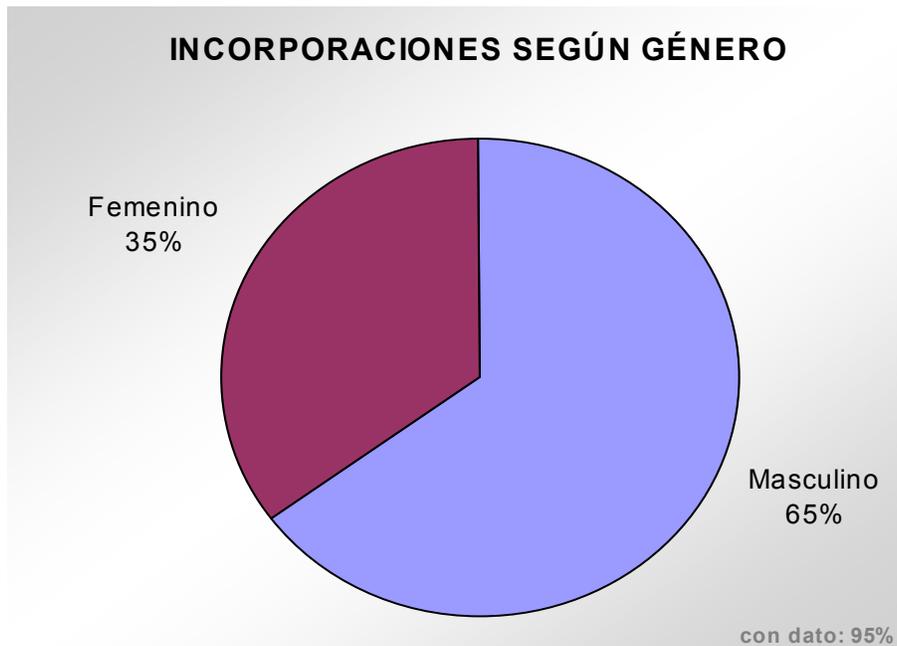
INCORPORACIONES SEGÚN REGION



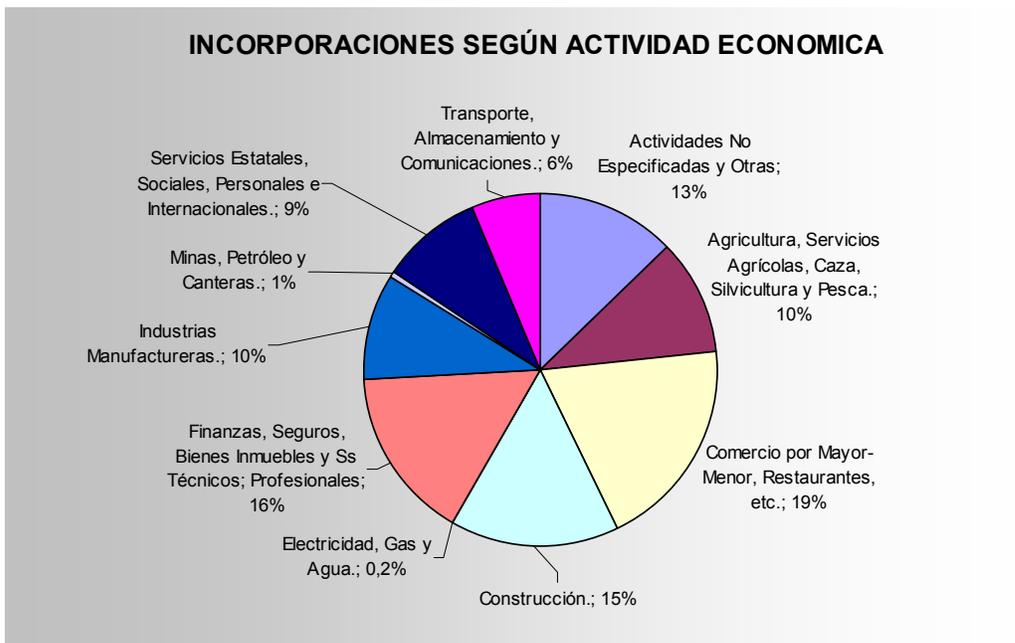
La afiliación se distribuye regionalmente en forma parecida a la fuerza de trabajo.



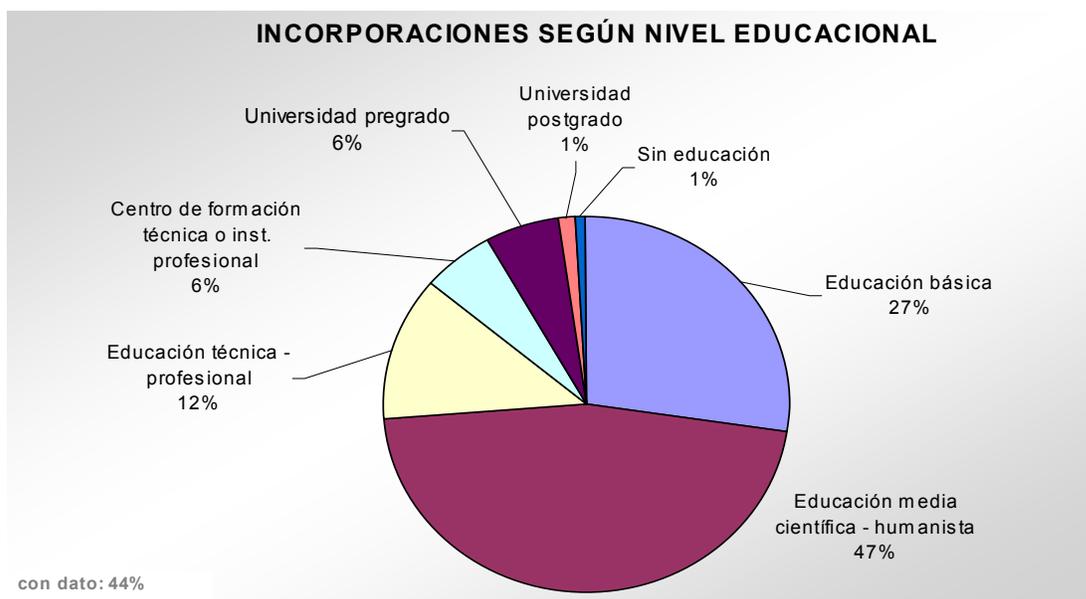
Se concentra la afiliación en los menores a 30 años, bastante mayor que su distribución en la fuerza de trabajo, ya que los trabajadores mayor edad ocupan los trabajos más permanentes y estos aun no se afilian del todo.



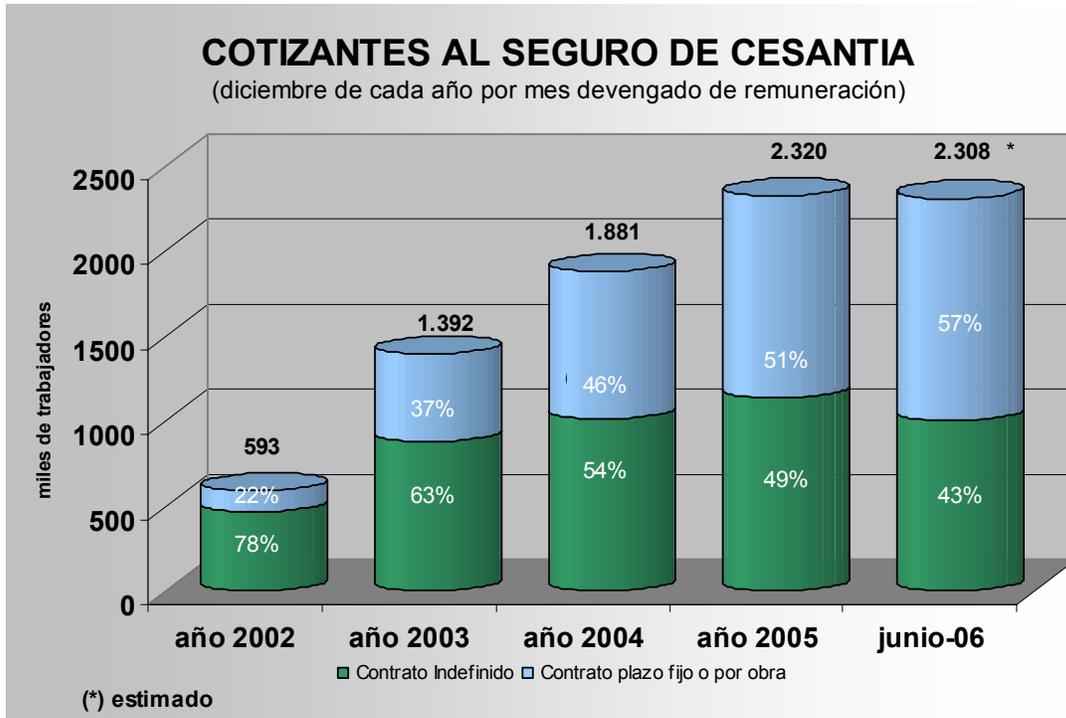
La afiliación por género se distribuye como la fuerza de trabajo.



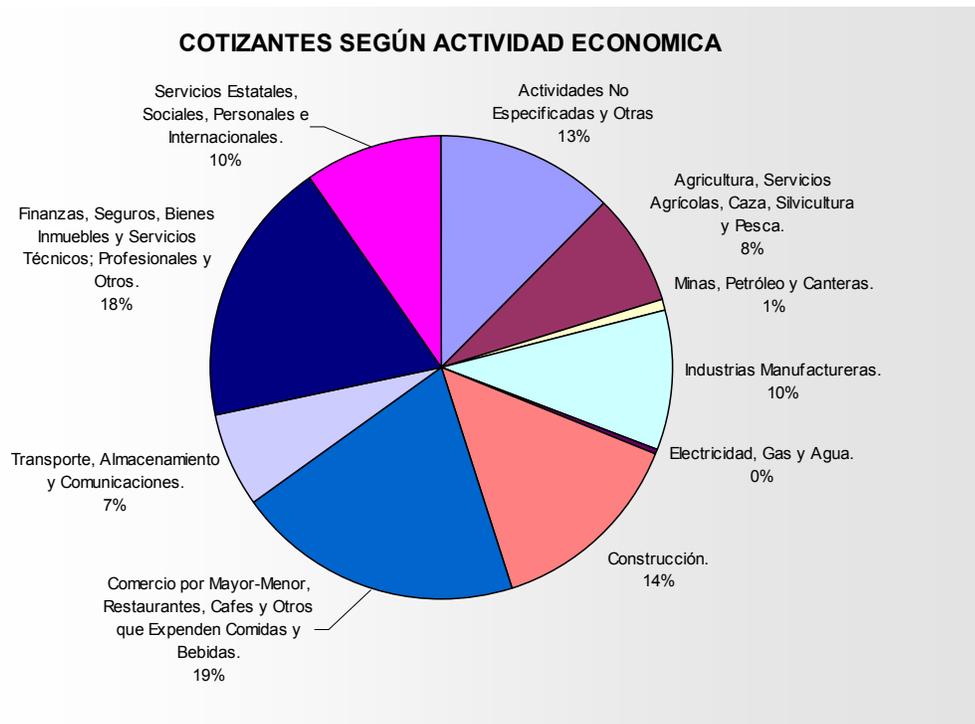
La agricultura y la construcción tienen un porcentaje de afiliación mayor a su peso en la fuerza de trabajo por tener mucho empleo temporal, por obra o plazo fijo.



Los afiliados tienen un perfil educacional parecido a la fuerza de trabajo

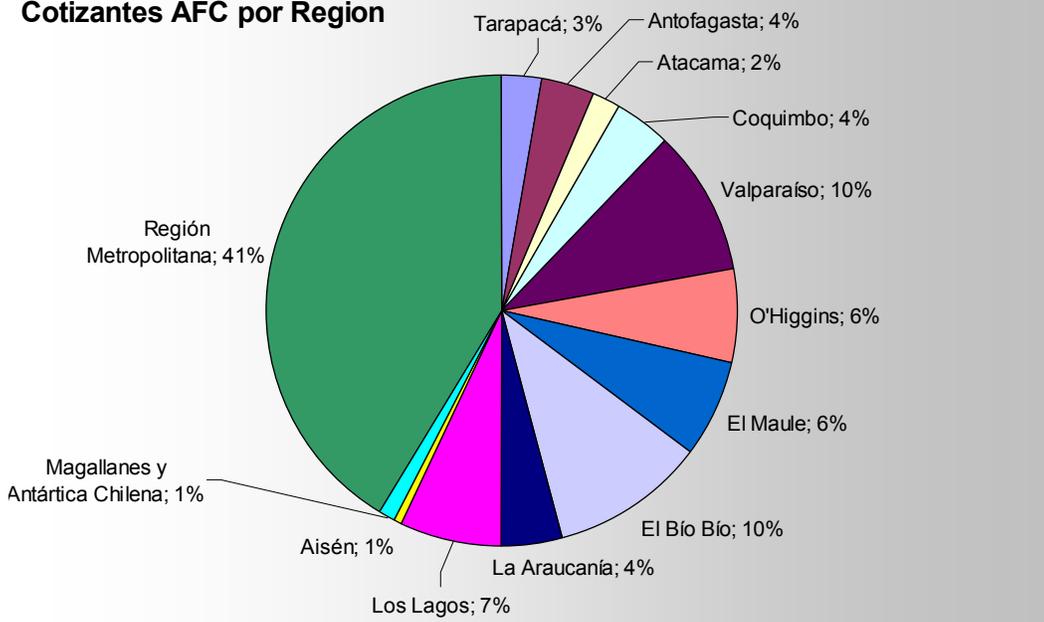


Si bien al principio predominaban los contratos transitorios por ser estos los más aptos a renovarse y tener que afiliarse obligatoriamente, con el tiempo viene a predominar los cotizantes con contratos indefinidos.

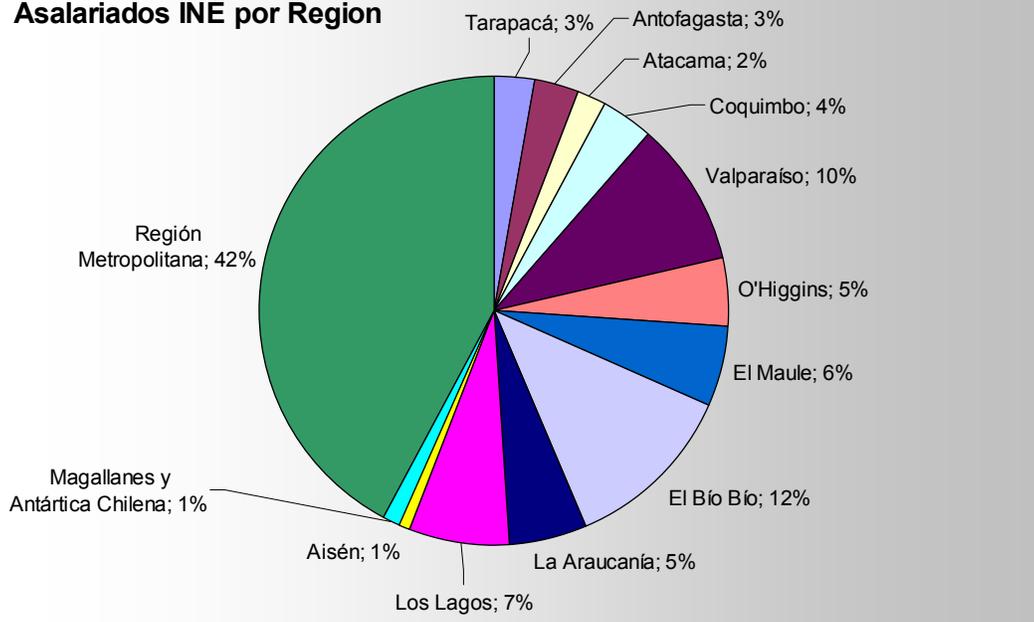


Los cotizantes se distribuyen más o menos según su peso en la fuerza de trabajo.

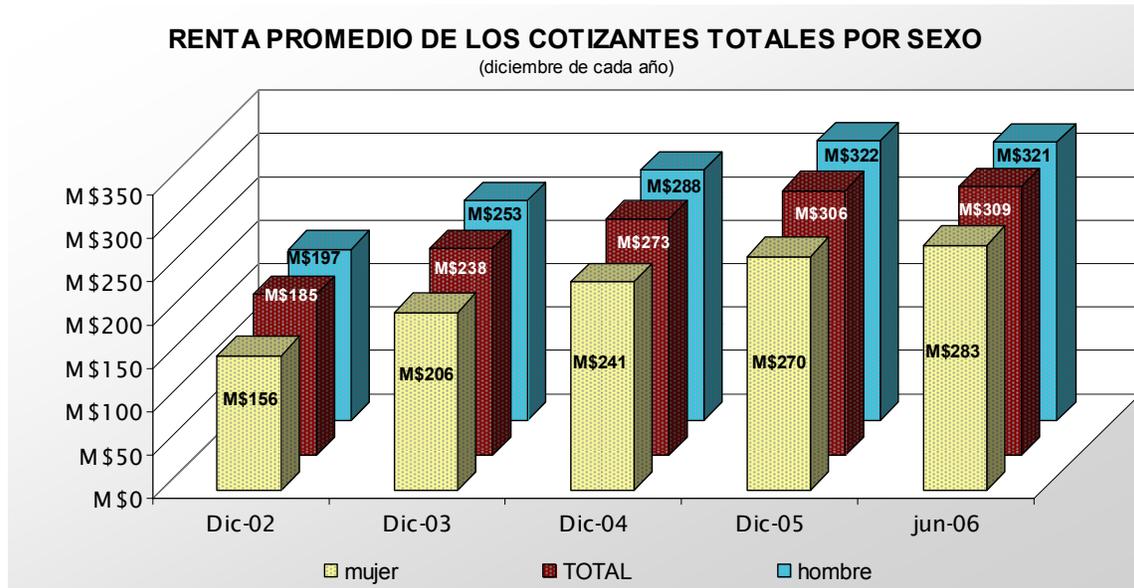
Cotizantes AFC por Region



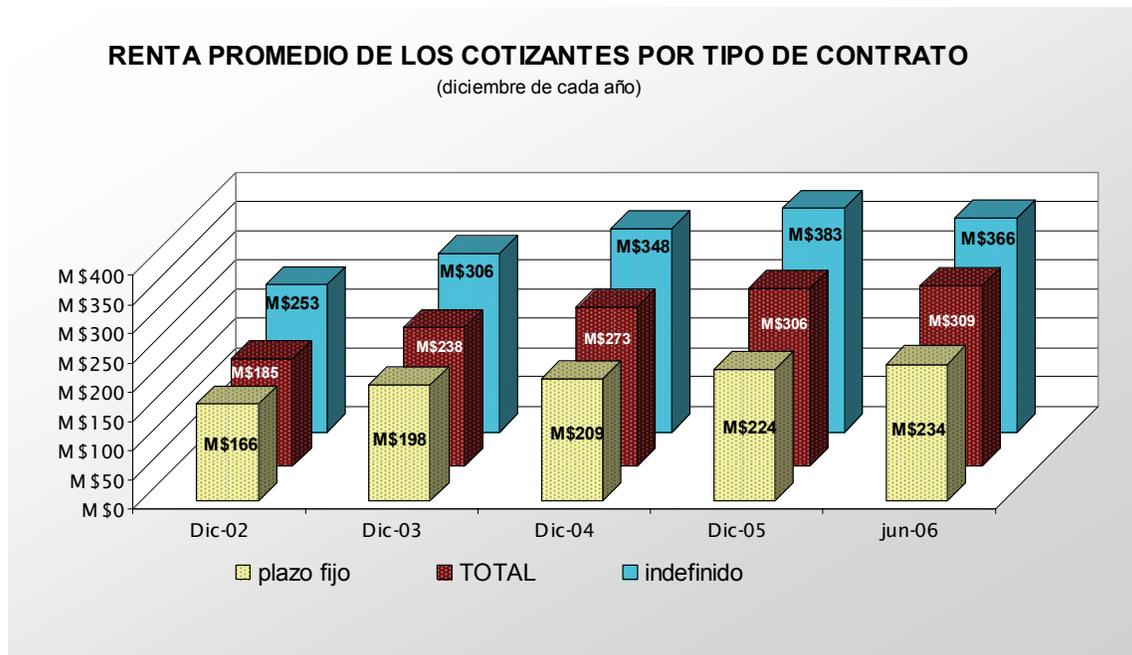
Asalariados INE por Region



Los cotizantes se distribuyen a lo largo del país en forma muy parecida a la fuerza de trabajo.

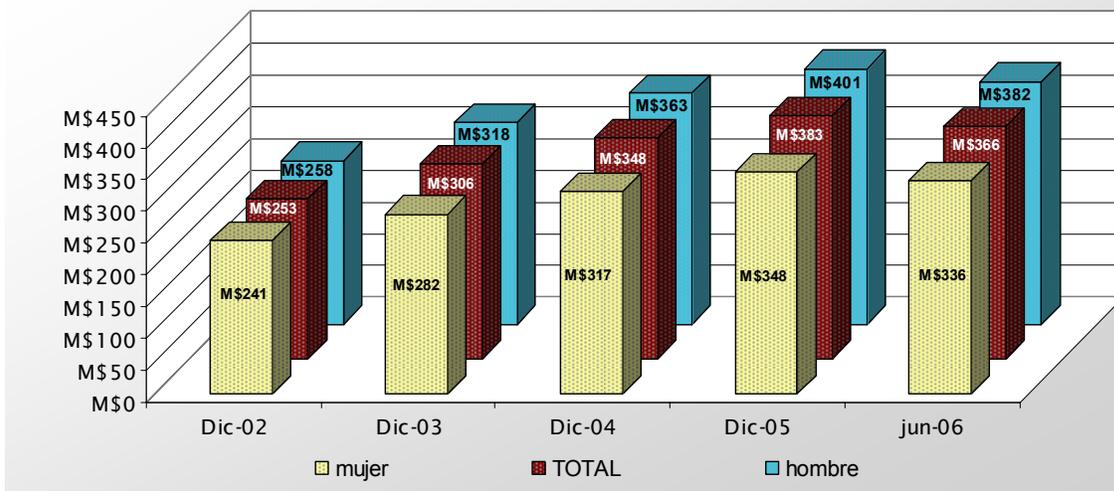


Si bien crecen las rentas medias tanto de mujeres como hombres, los hombres ganan cerca de un 20% más que las mujeres.



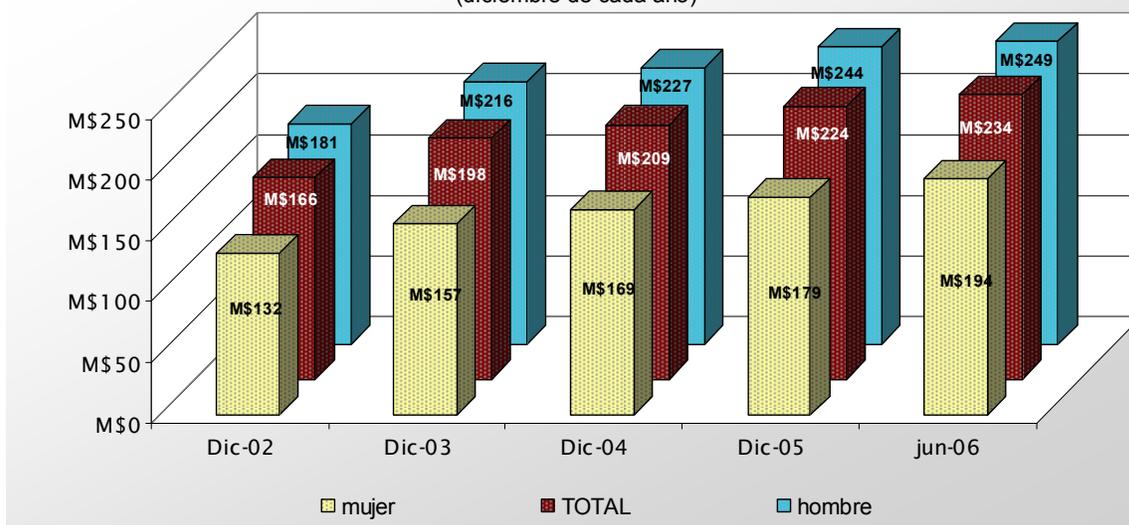
La renta promedio no sube tanto por que el salario medio crece, sino por que se van incorporando cada vez más trabajadores indefinidos de empresas y tamaños que pagan más.

RENDA PROMEDIO DE LOS COTIZANTES CONTRATO INDEFINIDO POR SEXO
(diciembre de cada año)



Crece significativamente la renta media de los trabajadores a contrato indefinido, pero es sobre todo por que comienzan a cotizar trabajadores de empresas más grandes que pagan más.

RENDA PROMEDIO DE LOS COTIZANTES CONTRATO PLAZO FIJO POR SEXO
(diciembre de cada año)



El crecimiento de los salarios de los con contrato a plazo fijo tiende a crecer menos que los indefinidos, y se aproxima al crecimiento de los salarios nominales generales.

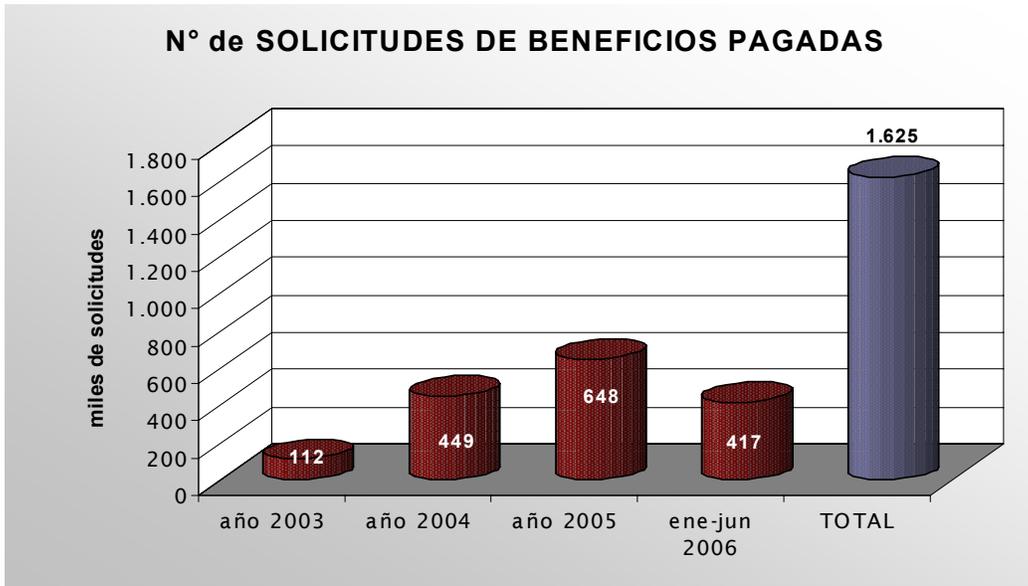
Distribución de Salarios de los Nuevos Cotizantes de cada año

(renta promedio de los 3 primeros meses de cotización)

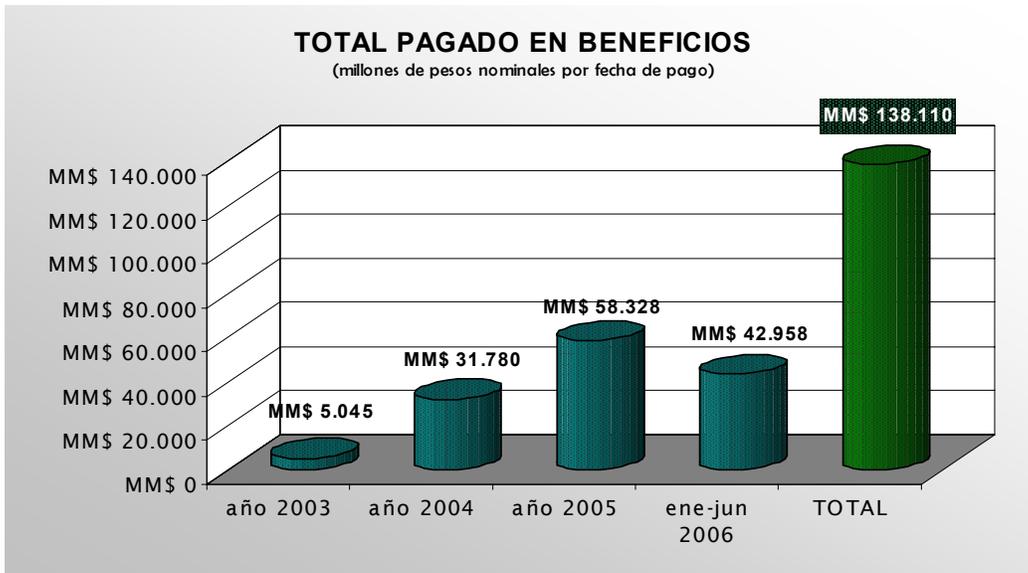
Renta Imponible	NUEVOS COTIZANTES					
	TOTAL	2002	2003	2004	2005	2006
Menos de \$150.000 / mes	2.694.218	446.566	958.511	602.001	483.087	204.053
M\$150 - M\$200	679.608	105.045	218.394	140.955	143.155	72.059
M\$200 - M\$300	456.735	76.474	158.394	96.025	85.956	39.886
M\$300 - M\$400	185.145	28.569	64.010	39.645	36.334	16.587
M\$400 - M\$500	95.157	12.688	32.806	20.772	19.594	9.297
M\$500 - M\$600	54.141	6.710	17.801	12.148	11.851	5.631
M\$600 - M\$700	37.374	4.172	11.859	8.758	8.399	4.186
M\$700 - M\$800	25.561	2.806	8.173	6.101	5.617	2.864
Más de \$800.000 / mes	106.250	10.313	32.830	26.603	24.564	11.940
TOTAL	4.334.189	693.343	1.502.778	953.008	818.557	366.503

Renta Imponible	NUEVOS COTIZANTES					
	TOTAL	2002	2003	2004	2005	2006
Menos de \$150.000 / mes	62%	64%	64%	63%	59%	56%
M\$150 - M\$200	16%	15%	15%	15%	17%	20%
M\$200 - M\$300	11%	11%	11%	10%	11%	11%
M\$300 - M\$400	4%	4%	4%	4%	4%	5%
M\$400 - M\$500	2%	2%	2%	2%	2%	3%
M\$500 - M\$600	1%	1%	1%	1%	1%	2%
M\$600 - M\$700	1%	1%	1%	1%	1%	1%
M\$700 - M\$800	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Más de \$800.000 / mes	2%	1%	2%	3%	3%	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tiende a crecer el porcentaje de nuevos cotizantes con buenos sueldos (sobre \$400.000) y descende el de bajos sueldos (menos de \$150.000). Esto se explica principalmente por la mayor incorporación de trabajadores con contrato indefinido.

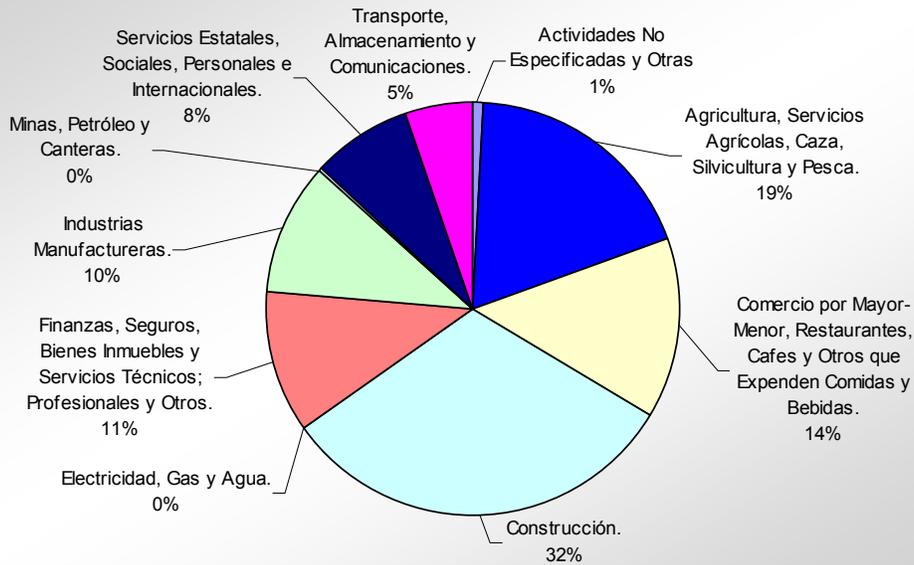


Hay un fuerte crecimiento en el número de beneficiados cada año.



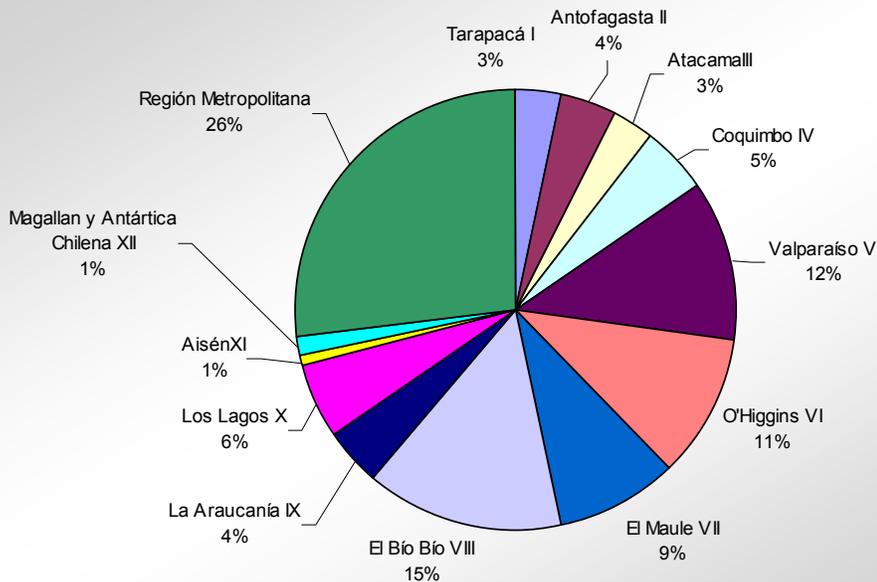
Se registra un incremento en los beneficios y prestaciones promedio a través del tiempo.

SOLICITUDES DE BENEFICIOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA

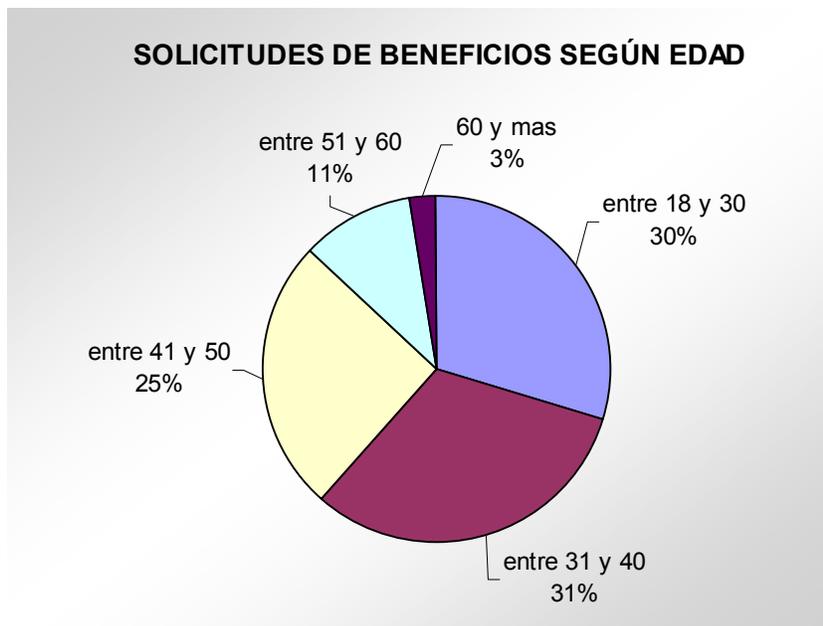


La agricultura y la construcción están sobre representados entre los beneficiarios por tener estos sectores mayor rotación y por el tipo de contrato a plazo fijo o por obra.

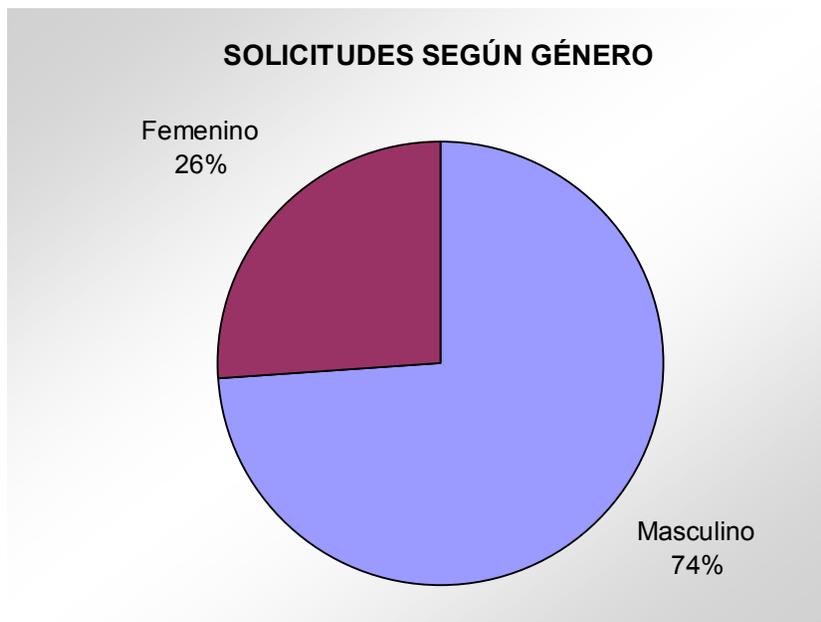
SOLICITUDES DE BENEFICIOS SEGÚN REGION



Los beneficiados se distribuyen regionalmente más o menos según su peso en la fuerza de trabajo.

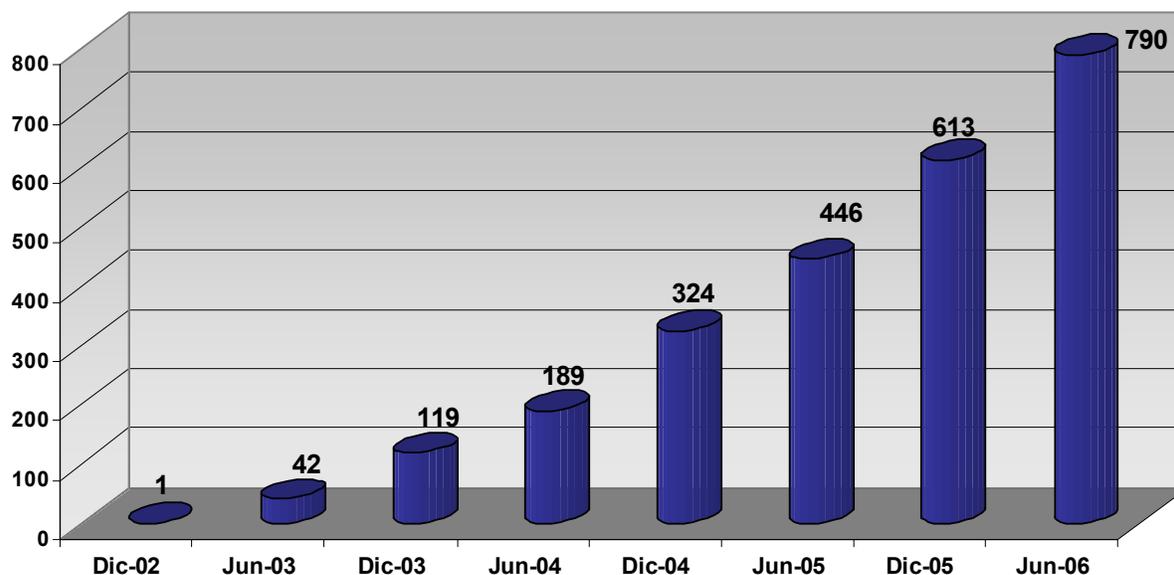


Tal como los afiliados, hay una concentración de los beneficiados en los menores a 30 años, los mas propensos a tener una alta rotación.



La proporción de beneficiados masculinos es mayor a la proporción de beneficiados femeninos, lo que sugiere una mayor rotación de hombres que mujeres.

PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE CESANTIA (MILLONES DE DOLARES)



FLUJOS DEL PATRIMONIO

millones de pesos	año 2002	año 2003	año 2004	año 2005	ene-jun 2006	TOTAL
+ Cotizaciones	580	75.050	135.306	200.255	127.257	538.449
+ Aporte Estatal	235	955	1.670	3.607	2.248	8.716
- Retiros	0	-5.453	-32.408	-59.033	-42.961	-139.855
+/- Rentabilidad	1	239	5.996	8.593	12.448	27.277
- Comisión	0	-128	-512	-1.044	-735	-2.419
= Flujo del Patrimonio	817	70.665	110.051	152.379	98.257	432.168
= Saldo del Patrimonio	817	71.481	181.533	333.911	432.168	

El patrimonio crece sostenidamente, lo que se explica por las nuevas incorporaciones y el poco uso del fondo solidario.

PLAZO PARA ENCONTRAR EMPLEO

		Plazo entre que deja de cotizar y cotiza nuevamente
Total de Afiliados	4.301.507	-
Dejaron de Cotizar al menos una vez	3.301.450	-
Volvieron a Cotizar	2.287.433	5,9 meses
Dejaron de Cotizar por segunda vez	1.727.622	-
Volvieron a Cotizar	1.269.092	4,4 meses

Mientras mayor el número de entradas y salidas (mayor rotación) mas corto es el período de búsqueda, ello va de 3 a 6 meses promedio.

DURACION DEL EMPLEO DE COTIZANTES Y AFILIADOS

	Dic-02	Abr-03	Dic-03	Abr-04	Dic-04	Abr-05	Dic-05	Abr-06
(1) Cotizan por primera vez	203.696	126.273	99.168	77.090	84.143	67.661	77.360	55.682
(2) Se mantienen cotizando	380.131	735.278	1.195.058	1.298.166	1.658.935	1.771.094	2.076.976	2.111.925
(3) Vuelven a cotizar	17.246	91.736	179.470	192.906	248.267	251.410	281.201	279.507
(4) COTIZANTES DEL MES (1) + (2) + (3)	601.073	953.287	1.473.696	1.568.162	1.991.345	2.090.165	2.435.537	2.447.114
(5) Dejaron de cotizar en el mes	73.641	158.531	136.830	201.900	153.126	208.710	173.515	253.725
(6) Dejaron de cotizar en el mes y nunca han cotizado	60.751	358.236	712.114	942.520	1.167.333	1.337.794	1.529.302	1.715.661
(7) TOTAL AFILIADOS SIN COTIZACIONES (5) + (6)	134.392	516.767	848.944	1.144.420	1.320.459	1.546.504	1.702.817	1.969.386
(8) TOTAL AFILIADOS (4) + (7)	735.465	1.470.054	2.322.640	2.712.582	3.311.804	3.636.669	4.138.354	4.416.500

En los últimos 12 meses, 9% dejó de cotizar cada mes, lo que representa una elevada rotación.

Empleadores que cotizan al Seguro clasificados por actividad económica

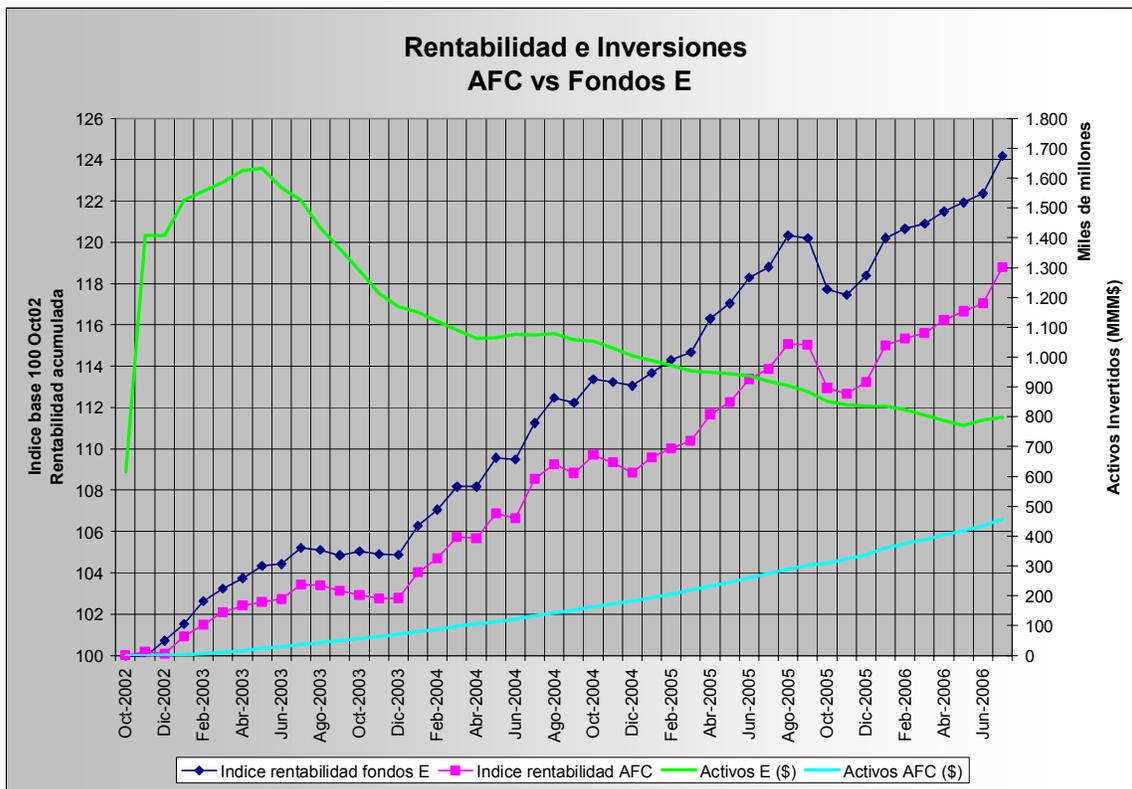
Empleadores que pagan cotizaciones	2002	2003	2004	2005
Actividades No Especificadas y Otras	10.460	31.384	47.014	71.801
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	6.646	15.075	16.531	17.481
Minas, Petróleo y Canteras.	293	671	766	825
Industrias Manufactureras.	6.897	16.857	18.380	19.041
Electricidad, Gas y Agua.	295	746	898	1.021
Construcción.	7.100	15.470	16.887	17.503
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden Comidas y Bebidas.	23.561	61.740	61.798	62.888
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	10.682	25.756	27.576	28.562
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesionales y Otros.	9.061	25.719	30.922	33.133
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales.	6.691	20.073	23.535	25.185
Total	81.686	213.491	244.307	277.440

Ha habido un importante incremento en el número de empresas que realizan cotizaciones.

Empleadores que empezaron a cotizar por primera vez cada año	2002	2003	2004	2005
Actividades No Especificadas y Otras	-	23.293	26.175	38.388
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	-	9.335	4.685	3.729
Minas, Petróleo y Canteras.	-	402	230	189
Industrias Manufactureras.	-	10.725	4.883	3.787
Electricidad, Gas y Agua.	-	474	259	215
Construcción.	-	9.098	5.311	4.386
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden Comidas y Bebidas.	-	43.419	19.339	14.404
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	-	17.799	8.569	6.297
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesionales y Otros.	-	17.496	10.254	7.848
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales.	-	14.028	6.806	5.034
Total	-	146.069	86.511	84.277

Empleadores que dejaron de cotizar cada año	2002	2003	2004	2005
Actividades No Especificadas y Otras	-	2.369	10.545	13.601
Agricultura, Servicios Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca.	-	906	3.229	2.779
Minas, Petróleo y Canteras.	-	24	135	130
Industrias Manufactureras.	-	765	3.360	3.126
Electricidad, Gas y Agua.	-	23	107	92
Construcción.	-	728	3.894	3.770
Comercio por Mayor-Menor, Restaurantes, Cafes y Otros que Expenden Comidas y Bebidas.	-	5.240	19.281	13.314
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.	-	2.725	6.749	5.311
Finanzas, Seguros, Bienes Inmuebles y Servicios Técnicos; Profesionales y Otros.	-	838	5.051	5.637
Servicios Estatales, Sociales, Personales e Internacionales.	-	646	3.344	3.384
Total	-	14.264	55.695	51.144

Cada año ha habido un importante crecimiento en el número de empresas que cotizan pero también en el número que dejan de cotizar. Por lo tanto hay una alta rotación de empleadores.

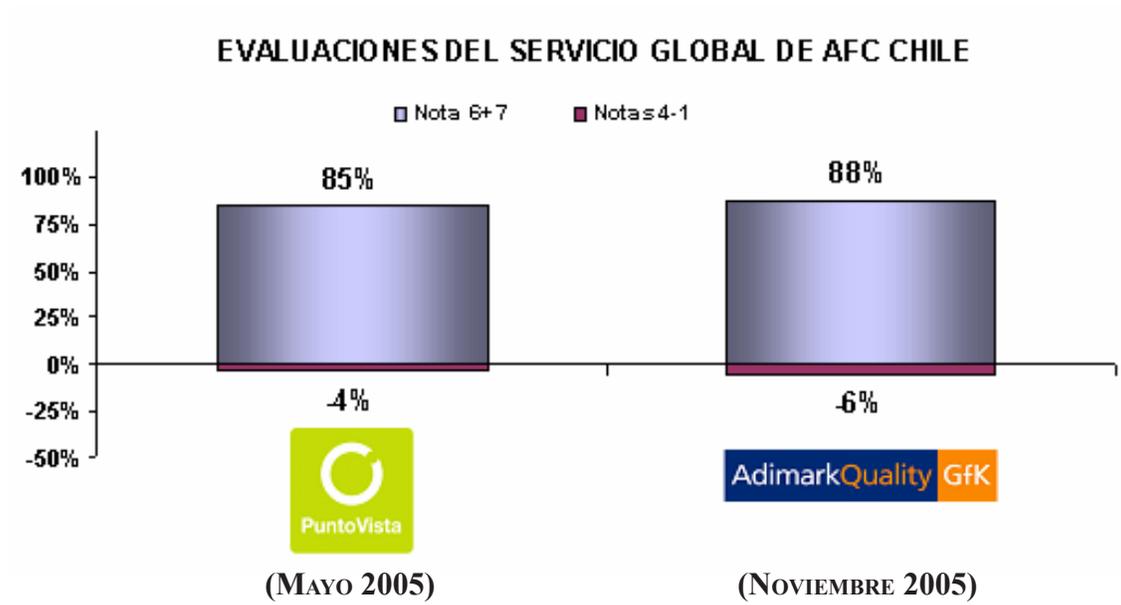


Por la antigüedad de los instrumentos y regulaciones existentes la rentabilidad de Fondos de Cesantía esta por debajo de los fondos tipo E de las AFP.

MOROSIDAD EN EL PAGO DE COTIZACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA

	2004	2005
Total Recaudado (MM\$)	136.641	200.939
Total monto declarado y no pagado en la fecha debida(MM\$)	8.010	8.709
% de los montos declarados y no pagados en la fecha debida	5,9%	4,3%

Se observa una caída relativa en el 2005 respecto al 2004 en las cotizaciones que fueron declaradas y no pagadas en la fecha debida.



Los estudios realizados por consultores externos muestran una evaluación muy positiva por parte de los afiliados.

8.- 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 6 meses de operación el sistema ha sido capaz de afiliar y constituir las cuentas individuales de cerca de 4.300.000 de trabajadores; pagar del orden de 1.500.000 giros; fiscalizar el funcionamiento de la AFC; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios 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 el sistema está en pañales en estos aspectos. En efecto, 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.