

FEBRERO
2021

BOLETÍN DE BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA:

COBERTURA DE LAS PRESTACIONES E
IMPACTO DE LA LEY N° 21.263

(CIFRAS HASTA NOVIEMBRE DE 2020)

RESULTADOS RELEVANTES DEL MES

Marco general:

- Modificaciones incorporadas a raíz de la pandemia han incrementado los beneficiarios en 2020:
 - La Ley N° 21.227 de abril de 2020, denominada “Ley de Protección al Empleo” (LPE), modificó las condiciones de acceso, incrementando la cantidad de personas que optan a las prestaciones del Fondo Solidario (FSC).
 - La Ley N° 21.263, de septiembre de 2020, flexibiliza transitoriamente (hasta el 31 de octubre de 2020) los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo, además de perfeccionar los beneficios de la LPE. Destaca el artículo N° 5 de esta ley, ya que permite a los trabajadores cesantes que no cumplen con los requisitos habituales de acceso a solicitar las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía.
 - Ley N° 21.269, que incorpora de forma permanente a los trabajadores de casa particular al Seguro de Cesantía, estableciendo mecanismos de cotización y acceso a las prestaciones análogos a los existentes.
- En síntesis, el periodo consignado da cuenta de una mayor facilidad de acceso al seguro, montos mayores de pago y por un tiempo superior al regular, todo lo cual ha incidido en un incremento de sus beneficiarios, tanto por la agregación de nuevos usuarios, como por la mayor duración de las prestaciones.

Solicitudes de prestación:

- En noviembre de 2020 se registraron 125.772 solicitudes de pago de prestación por cesantía aceptadas, cayendo un -37,5% respecto al mes anterior y creciendo un 49,6% respecto a igual mes del año anterior.

Beneficiarios del seguro:

- En noviembre de 2020 se registró un total de 367.549 beneficiarios, cayendo un -26,0% en términos mensuales y creciendo un 152,6% en los últimos 12 meses.
- Del total de beneficiarios a noviembre de 2020, el 61,5% corresponde a hombres (226.082 beneficiarios), mientras que el restante 38,5% fueron mujeres (141.467 beneficiarias). Se registró una caída mensual de beneficiarios, mayormente para el caso de mujeres (variación de -22,7% para hombres y -30,6% para mujeres, en el marco de los cambios transitorios de la Ley N° 21.263).
- Gracias a las mayores facilidades para el acceso a sus recursos, la cantidad de beneficiarios cuya fuente de financiamiento fue la CIC se incrementó un 40,3% en los últimos doce meses. Por su parte, quienes emplearon el FSC registran un crecimiento anual del 893,6%, también explicado por flexibilizaciones en su acceso y la activación de los giros adicionales desde abril de 2020.

Cobertura del seguro:

- El seguro de cesantía cubrió al 43,9% de los cesantes a noviembre de 2020, tasa que cayó un -22,2% respecto al mes anterior y creció un 79,4% respecto a igual mes del año anterior.
- Según sexo, en noviembre el seguro cubrió al 47,2% de los hombres cesantes, cayendo un -17,5% respecto al mes anterior y creciendo un 60,4% respecto a igual mes del año anterior. A su vez, la proporción de mujeres cesantes cubiertas con prestaciones del seguro de cesantía fue del 39,5%, tasa que cayó un -28,7% a nivel mensual y creció un 116,0% en términos anuales.

1. SEGURO DE CESANTÍA

La experiencia adquirida del sistema de capitalización individual constituyó un rol fundamental como base para el inicio de un nuevo beneficio de protección social que respondiera a las contingencias del desempleo. En mayo de 2001 se publica la Ley N° 19.728, la que crea el Seguro Obligatorio de Desempleo. Sin embargo, su implementación comenzó en octubre de 2002, cuyo carácter esencial es la complementación tripartita de aportes –trabajadores, empleadores y Estado–, formado por un sistema de ahorro individual (Cuenta de Capitalización Individual) más un componente de seguro social (Fondo Solidario de Cesantía). Asimismo, la administración de estos fondos significó una de las primeras experiencias en materia de licitación hacia entidades privadas.

En mayo de 2009 se publicó la Ley N° 20.328, la que incorporó perfeccionamientos al sistema, principalmente en materia del régimen de inversiones, montos y accesibilidad de beneficios, cobertura, reinserción laboral y capacitación. Posteriormente, en abril de 2015, se publicó la Ley N° 20.829, cuyo foco fue incrementar el monto de las prestaciones y establecer un aporte a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones, de cargo del Fondo Solidario de Cesantía, para los beneficiarios que hayan optado por este Fondo, cuyo monto equivale al 10% de la prestación por cesantía que corresponda recibir. Recientemente, como respuesta al impacto de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, en junio de 2020 se publicó la “Ley de Protección al Empleo” (Ley N° 21.227), cuyo objetivo es permitir el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía sin necesidad de cumplir con la condición de encontrarse cesante, como forma de apoyar económicamente a los trabajadores que de otra forma hubieran sido despedidos. De este modo, se permite el acceso a las prestaciones del seguro en los siguientes casos: i) suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena); ii) se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo; y iii) se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo¹.

Por otra parte, a inicios de septiembre de 2020 se publicó la Ley N° 21.263, que flexibiliza transitoriamente (hasta el 31 de octubre de 2020) los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la Ley N° 21.227. Esta norma, en síntesis, modifica el esquema de pagos del seguro, incrementando el nivel de las prestaciones tanto para los beneficiarios de la Ley de Protección al Empleo como para los del seguro de cesantía, conforme a una escala de pagos de 70% para el primer mes, 55% del segundo al quinto, y 50% de la remuneración para el mes sexto o siguiente, para la Cuenta Individual de Cesantía, mientras que el Fondo Solidario también incrementa el nivel de sus prestaciones pagando hasta cinco giros a sus beneficiarios, sin importar el tipo de contrato. Adicionalmente a ello, quienes se encontrasen en el quinto giro durante la vigencia de la ley, tienen derecho a un sexto y séptimo giro adicional. Finalmente, el artículo N° 5 autoriza a los trabajadores cesantes que no cumplan con los otros requisitos de acceso al seguro de cesantía a recibir prestaciones solamente desde la Cuenta Individual de Cesantía.

Finalmente, la Ley N° 21.269, publicada a fines de septiembre, regula la incorporación permanente de los trabajadores de casa particular al seguro, estableciendo una cotización del 3% de cargo del empleador, sin importar la duración del contrato, a la vez que se requiere una densidad de doce cotizaciones continuas o discontinuas desde la afiliación o el último uso para acceder a los beneficios. Así, el régimen de los trabajadores de casa particular es una mezcla de lo existente, ya que cotizan como trabajadores a plazo, pero acceden a los beneficios como trabajadores indefinidos, no distinguiendo la duración real de los contratos. La distribución de la cotización de cargo del empleador

¹ Cabe señalar que algunos de estos elementos eran materia de discusión antes de la pandemia, específicamente las prestaciones por reducción de jornada.

(3% de la remuneración imponible del trabajador) se define en un 2,2% para la Cuenta Individual por Cesantía y un 0,8% a financiar el Fondo Solidario de Cesantía, disminuyendo los aportes del empleador a la cuenta especial para indemnización por término de contrato de trabajo desde un 4,11% a un 1,11% (el empleador continuará pagando el mismo 4,11% de la remuneración mensual imponible, destinando un 3% al Seguro de Cesantía y un 1,11% a la AFP)².

Este boletín contempla un análisis estadístico detallado de los beneficiarios de los últimos 14 años de funcionamiento del Seguro de Cesantía (período 2007-2020, incorporando de esta forma el impacto de la crisis subprime para elementos comparativos), así como los resultados del último mes informado, siendo fundamental para evaluar ámbitos de alcance y cobertura de las prestaciones. Las fuentes de información utilizadas provienen del tanto del organismo supervisor de este beneficio (Superintendencia de Pensiones), así como de estadísticas complementarias referentes al mercado laboral suministradas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Cabe destacar que dadas las modificaciones de la Ley N° 21.263 que entraron en vigencia el 4 de septiembre de 2020, tanto las cantidades de solicitudes como de beneficiarios se vieron significativamente afectadas, por lo que no son comparables con las cifras del año anterior (variación 12 meses). Sin embargo, tales variaciones se han mantenido en este informe para efectos de referencia.

² Frente a un término de su contrato de trabajo, los trabajadores que tengan fondos en sus cuentas de indemnización podrán traspasar todo o parte de dichos fondos a la Cuenta Individual por Cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario, con el objeto de cumplir con la cantidad de cotizaciones suficientes que les permita acceder a las referidas prestaciones.

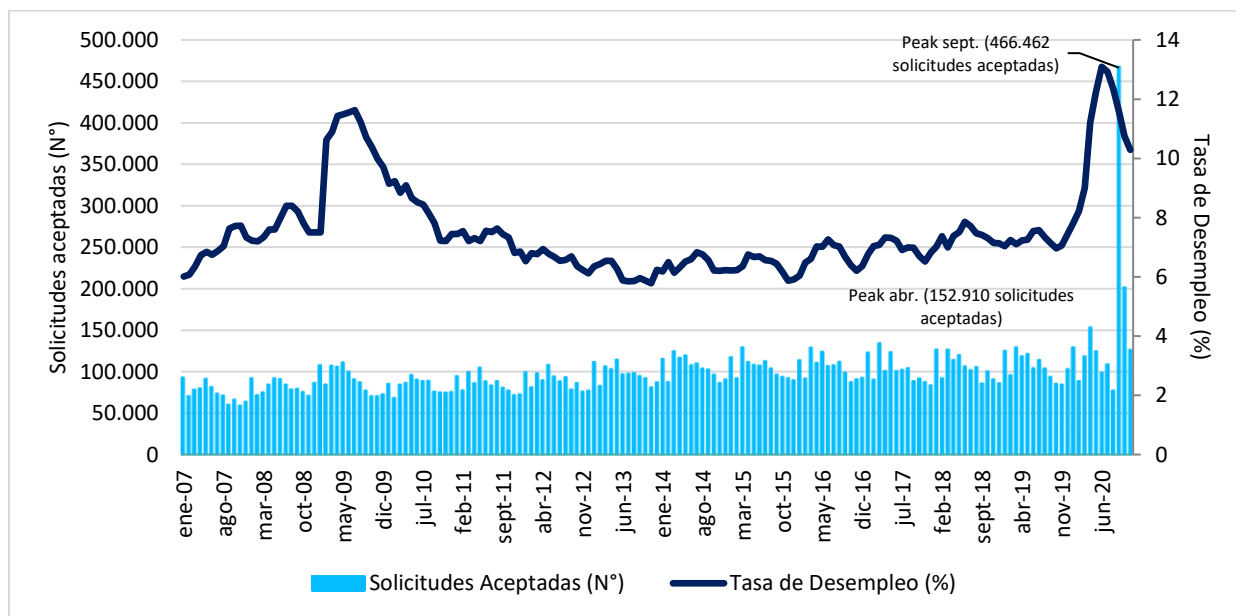
2. SOLICITUDES DE PAGO DE PRESTACIÓN POR CESANTÍA

Los trabajadores afiliados al seguro de cesantía pueden acceder a las prestaciones que éste ofrece, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por ley. Los requerimientos dependen principalmente del tipo de contrato, período de cotizaciones, saldo acumulado y causal de término de la relación laboral.

2.1 EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PAGO DE PRESTACIÓN POR CESANTÍA ACEPTADAS

En el Gráfico N° 1 se presenta la evolución mensual de solicitudes de pago de prestación por cesantía aceptadas, así como la tasa de desempleo. El promedio mensual de solicitudes aceptadas pasó de 73.772 en 2007 a 112.071 en el período enero-agosto 2020, lo que equivale a un crecimiento de 51,9%. Sin embargo, a raíz de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.263, en septiembre de 2020 la cantidad de solicitudes aceptadas se incrementó a 466.462. Se observa una relación directa entre el número de solicitudes de prestación aceptadas y la tasa de desempleo en los períodos de mayor desocupación, como 2009 y principalmente 2020, años marcados por profundas crisis (subprime en 2009 y coronavirus en 2020), así como el estallido social en el caso de 2019-2020. Cabe destacar que en abril de 2020 se registró la cantidad más alta de solicitudes de pago aceptadas previo a la publicación de la Ley N° 21.263, llegando a 152.910. Esto da cuenta de la utilidad de esta política para proteger los ingresos de las personas en período de desempleo.

Gráfico N° 1: Evolución de las solicitudes de pago de prestación por cesantía aceptadas y tasa de desempleo (2007-2020)



Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

Según se observa en el Cuadro N° 1, en noviembre de 2020 se registraron 125.772 solicitudes de pago de prestación por cesantía aceptadas, con un descenso mensual de -37,5% (201.291 solicitudes aceptadas en octubre de 2020) y un crecimiento anual de 49,6% (84.072 solicitudes aceptadas en noviembre de 2019). Lo anterior se explicaría fundamentalmente por la flexibilización establecida en el artículo N° 5 de la Ley N° 21.263, ya que permite solicitar prestaciones de la Cuenta Individual de

Cesantía con el solo requisito de estar cesante, eliminando transitoriamente el requerimiento de cotizaciones mínimas.

Cuadro N° 1: Solicitudes de pago de prestación por cesantía aceptadas (noviembre de 2020)

Variable	Mes Actual	Var. Mensual	Var. 12 Meses
Solicitudes Aceptadas (N°)	125.772	-37,5%	49,6%
Tasa de desempleo (%)	10,3	-4,4%	45,6%

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

3. BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

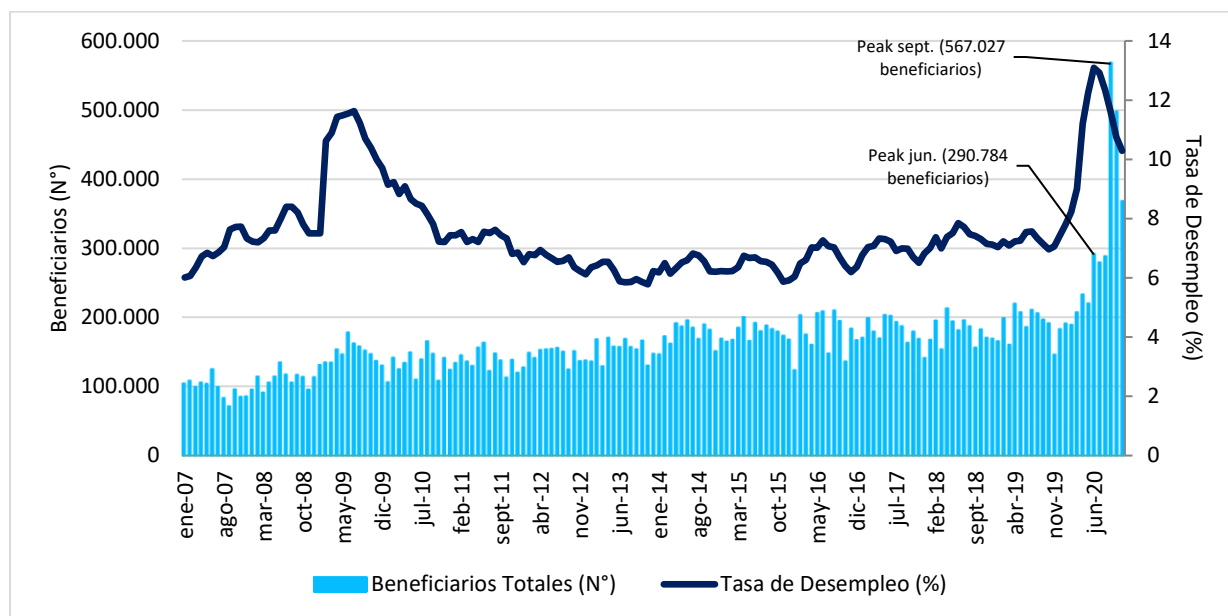
El Seguro de Cesantía pertenece a los diferentes regímenes de la seguridad social, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores frente al desempleo, cubriendo actualmente al segmento de trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, con algunas excepciones limitadas³. Al momento de quedar cesante, el trabajador puede retirar los recursos acumulados en su cuenta individual (CIC) o, de ser necesario y cumplir con los requisitos, recurrir a un Fondo Solidario (FSC).

3.1 EVOLUCIÓN BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

La evolución mensual de beneficiarios totales del seguro de cesantía se expone en el Gráfico N° 2, donde se aprecia un vínculo directo con la tasa de desempleo y una tendencia al alza en el número de beneficiarios. Lo anterior tendría fundamento tanto en las flexibilizaciones de los requisitos de acceso al seguro y el cumplimiento de estos (especialmente el número de cotizaciones necesarias), así como el aumento en la cobertura (acceso de nuevos trabajadores).

Se registra que el promedio mensual de beneficiarios totales del seguro de cesantía pasó de 96.935 en 2007 a 236.989 en el período enero-agosto de 2020, equivalente a un crecimiento del 144,5%, mientras que en septiembre de este último año, en el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.263, el total de beneficiarios fue de 567.027. Esta variación está influenciada por los efectos del coronavirus en lo que va de 2020, situación que ha deteriorado el mercado laboral, con el correspondiente efecto en los beneficiarios del seguro. Cabe destacar que previo a dicha ley, en junio de 2020 se registró la cantidad más alta de beneficiarios desde la creación del seguro de cesantía (290.784 beneficiarios), seguido de las cifras de agosto (287.588 beneficiarios). Independiente a los efectos de la crisis, en la medida que el seguro madure y los trabajadores realicen sus cotizaciones, debería existir una mayor proporción de personas que puedan acceder a las prestaciones por cesantía al cumplirse los requisitos de acceso.

³ Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, menor de edad y pensionado.

Gráfico N° 2: Evolución mensual de beneficiarios totales del seguro de cesantía y tasa de desempleo (2007-2020)

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

En noviembre de 2020 se registraron 367.549 beneficiarios del seguro de cesantía, siendo la tercera cantidad más alta desde la creación de este régimen (luego de los 567.027 beneficiarios de septiembre y los 496.480 de octubre de 2020), observándose una caída mensual de -26,0% y un incremento anual de 152,6%. Lo anterior se explica principalmente por las modificaciones transitorias de la Ley N° 21.263. Por su parte, la tasa de desempleo muestra una caída mensual de -4,4% y una variación anual del 45,6%. Según se muestra en el Cuadro N° 2, la cantidad de cesantes en noviembre fue de 837.060 personas, mientras que la tasa de desempleo alcanzó el 10,3%.

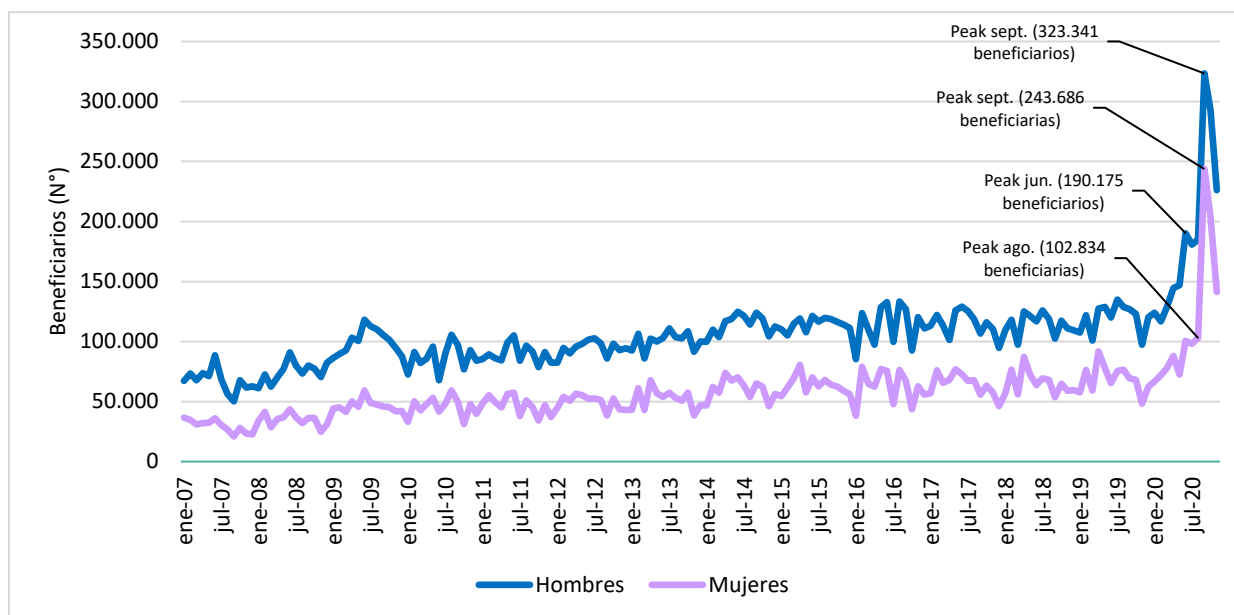
Cuadro N° 2: Beneficiarios totales del seguro de cesantía y tasa de desempleo (noviembre de 2020)

Variable	Mes actual	Var. Mensual	Var. 12 Meses
Beneficiarios SC (N°)	367.549	-26,0%	152,6%
Cesantes (N°)	837.060	-4,8%	40,8%
Tasa de desempleo (%)	10,3	-4,4%	45,6%

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

3.2 EVOLUCIÓN BENEFICIARIOS SEGÚN SEXO

Si se realiza una comparación de los beneficiarios según sexo, se observa una mayor participación de los hombres a lo largo de todo el período analizado (ver Gráfico N° 3). El número promedio mensual de hombres beneficiarios pasó de 67.379 en 2007 a 152.129 en el período enero-agosto de 2020, lo que equivale a un alza de 125,8%. Por su parte, el promedio de mujeres beneficiarias pasó de 29.556 mensuales en 2007 a 84.860 mensuales en igual lapso de 2020, correspondiente a un incremento de 187,1%, vinculado con el aumento en su participación laboral.

Gráfico N° 3: Evolución de beneficiarios del seguro de cesantía por sexo (2007-2020)

Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración CIEDESS.

Del total de beneficiarios del seguro de cesantía a noviembre de 2020, el 61,5% corresponde a hombres (226.082 beneficiarios), mientras que el restante 38,5% fueron mujeres (141.467 beneficiarias). Tanto hombres como mujeres registraron descensos en términos mensuales e incrementos a nivel anual. Según se observa en el Cuadro N° 3, la caída mensual en la cantidad de beneficiarios hombres fue de -22,7%, mientras que la caída para mujeres fue de -30,6%, explicado principalmente por el aumento significativo en el número de beneficiarios de septiembre gracias a la Ley N° 21.263.

Cuadro N° 3: Beneficiarios del seguro de cesantía por sexo (noviembre de 2020)

Sexo	Beneficiarios (N°)	Part.	Var. Mensual	Var. 12 Meses
Hombres	226.082	61,5%	-22,7%	132,5%
Mujeres	141.467	38,5%	-30,6%	193,0%
Total	367.549	100,0%	-26,0%	152,6%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración CIEDESS.

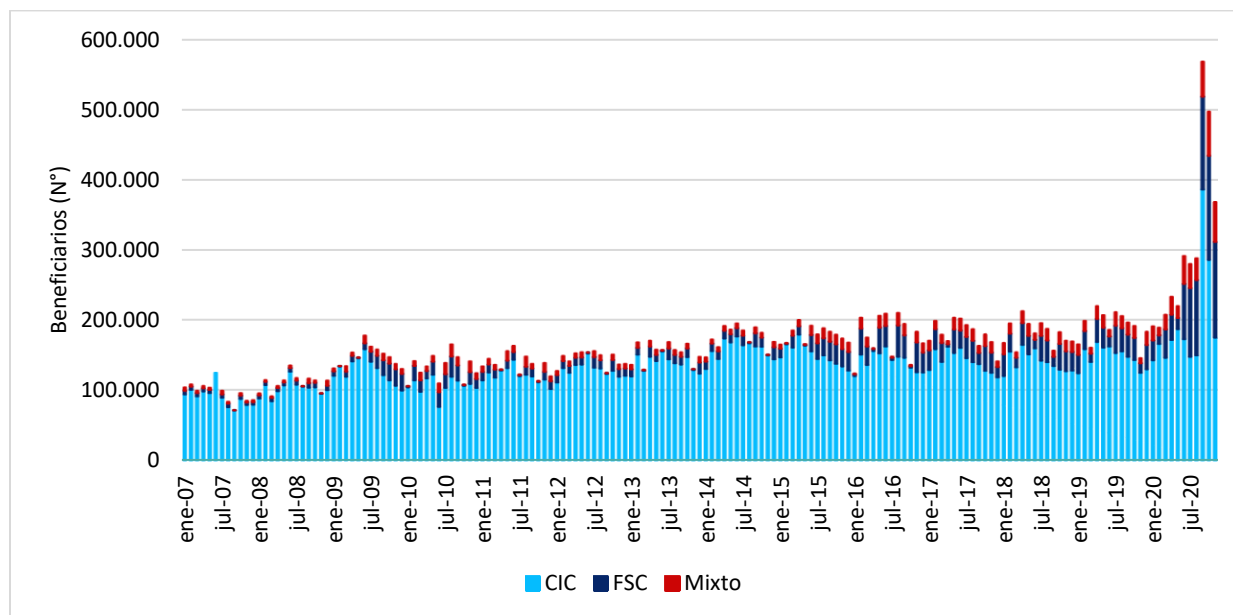
3.3 EVOLUCIÓN BENEFICIARIOS SEGÚN FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Los cesantes pueden optar por prestaciones financiadas de dos fuentes, la Cuenta Individual de Cesantía y el Fondo Solidario. Los montos provenientes de la primera fuente dependen de las tasas de reemplazo sobre la renta imponible promedio, las que son establecidas por ley. El número de giros está en directa relación con el saldo acumulado en esta cuenta, toda vez que pueden recibirse prestaciones mientras existan recursos y se mantenga la calidad de cesante. Por otra parte, los montos del Fondo Solidario se determinan por los valores máximos y mínimos, también establecidos por ley, mientras que el número de giros tiene tope (cinco), con la posibilidad de adicionar dos más dependiendo de la tasa de desempleo (lo que se ha activado en los años 2009 y 2020).

Según la fuente de financiamiento de la prestación, se observa una mayor proporción de beneficiarios que utilizan los recursos provenientes de la CIC como única fuente, con el 68% del total en 2020,

mientras que los beneficios provenientes del FSC y una combinación de ambas fuentes (Mixto) representan un 22% y 10% respectivamente en igual año⁴. La evolución de beneficiarios del seguro de cesantía según fuente de financiamiento se presenta en el Gráfico N° 4.

Gráfico N° 4: Evolución de beneficiarios del seguro de cesantía por fuente de financiamiento (2007-2020)



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración CIEDESS.

Durante el periodo 2009-2010 se observó un notable crecimiento en el número de personas que utilizaron los beneficios del Fondo Solidario⁵, reforzado por las flexibilizaciones al acceso durante el 2009 y por el aumento considerable en la tasa de desempleo para dicho año. No obstante, tal situación no volvió sino hasta 2015, cuando nuevamente se introdujeron modificaciones a favor del uso del FSC y el desempleo se mantuvo estable, no así en 2020, donde dicha tasa está por sobre el promedio, motivado principalmente por el estallido social y la pandemia.

Las facilidades para el acceso a los recursos del FSC debido a la pandemia del coronavirus también han tenido efectos en 2020, mientras que la Ley N° 21.263 incrementó significativamente el uso de la CIC. Según se observa en el Cuadro N° 4, en noviembre de 2020 la cantidad de beneficiarios cuya fuente de financiamiento fue el FSC representó el 37,0% del total, con una caída del -7,8% en el último mes, mientras que en los últimos 12 meses el aumento fue del 893,6%. Por su parte, quienes emplearon la CIC representaron el 47,5% de los beneficiarios, registrando una caída mensual del -38,9% y un incremento anual del 40,3%.

⁴ Aún en caso de afiliados que optan por recibir prestaciones del Fondo Solidario, los recursos de la cuenta individual siguen siendo utilizados, toda vez que las responsabilidades del primero solo opera una vez agotado el segundo, conforme lo dispuesto en el inciso final del artículo 25. Esto explica porque no hay una categoría con uso exclusivo del Fondo Solidario.

⁵ Cabe destacar que un número importante de afiliados cesantes accedieron a los beneficios del seguro de cesantía en el marco de la Ley N° 20.440 de 2010, que flexibilizó los requisitos para acceder a este beneficio, con el objetivo de mitigar los efectos del terremoto del 27 de febrero de 2010, en el ámbito laboral de las regiones más afectadas.

Cuadro N° 4: Beneficiarios del seguro de cesantía según fuente de financiamiento (noviembre de 2020)

Fuente de financiamiento	Mes actual	Part.	Var. Mensual	Var. 12 Meses
Cuenta Individual de Cesantía (CIC)	174.444	47,5%	-38,9%	40,3%
Fondo Solidario de Cesantía (FSC)	136.157	37,0%	-7,8%	893,6%
Mixto	56.948	15,5%	-10,1%	659,6%
Total	367.549	100,0%	-26,0%	152,6%

Fuente: Superintendencia de Pensiones.
Elaboración CIEDESS.

4. COBERTURA DEL SEGURO DE CESANTÍA

Con los datos anteriores de beneficiarios es posible construir un índice respecto de la población cubierta ante la cesantía. El índice de cobertura de beneficiarios se calcula como:

- Cobertura de cesantes por el seguro de cesantía: calculado como la relación entre los beneficios otorgados informados por la Superintendencia de Pensiones y el número de posibles adquirentes, estos últimos tomados como el total de cesantes del período respectivo informados por el INE⁶. Cabe señalar que tomar como potenciales beneficiarios al total de cesantes de cada período subestima esta tasa de cobertura, ya que no es posible distinguir a los cesantes que provienen únicamente de un trabajo como dependientes formales (que es el segmento que puede cotizar para el seguro de cesantía)⁷. Esto último se asocia al desafío pendiente de extender la cobertura del seguro a segmentos hoy desprotegidos, como los trabajadores independientes que obtengan rentas gravadas por el artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (honorarios).

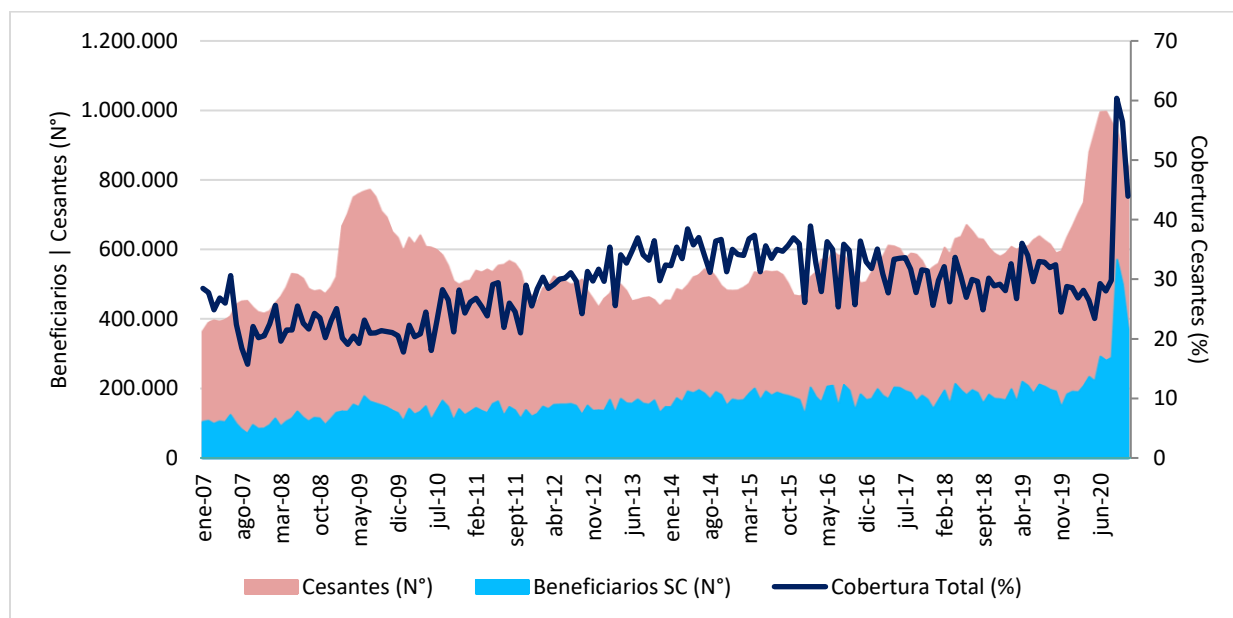
4.1 EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA DEL SEGURO DE CESANTÍA

El resultado del índice de cobertura de cesantes se presenta en el Gráfico N° 5, donde se observa una tendencia al alza durante el periodo 2009-2015, pasando de un 21,1% promedio de cobertura en 2009 a un 35,1% promedio en 2015, lo que equivale a un crecimiento de 66,3% en dicho lapso. Para los años posteriores se aprecia una tendencia a la baja, salvo para el año 2019. En el período enero-agosto de 2020 la cobertura promedio del seguro alcanza el 27,6% de los cesantes, mientras que en septiembre de este año llegó al 60,4% debido a los cambios transitorios de la Ley N° 21.263. Claramente el resultado de este índice estará ligado de forma directa con el cumplimiento de los requisitos para acceder a las prestaciones del seguro.

Al respecto, una baja cobertura de cesantes podría deberse fundamentalmente a los requisitos de acceso a los beneficios y a segmentos de población cesante que no han desarrollado vida laboral como dependientes formales (como es el caso de los trabajadores independientes, dependientes informales, ex FFAA, públicos, entre algunos segmentos). No obstante, existe otro grupo de posibles beneficiarios que no tienen el incentivo a solicitar las prestaciones del seguro (ya sea por un saldo acumulado muy bajo, un desconocimiento de optar a los límites inferiores del beneficio, el acceso a trabajos informales o “pololos”, un desincentivo del uso del FSC, etc.).

⁶ Cabe señalar que los resultados iniciales, período 2007-2009, se elaboran con una base de cesantes diferentes según la metodología del INE, para posteriormente utilizar los registros de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (período 2010-2020).

⁷ Importante recordar que los trabajadores que se rigen bajo el Estatuto Administrativo no cotizan al seguro de cesantía.

Gráfico N° 5: Evolución de la cobertura de cesantes por prestaciones del seguro de cesantía (2007-2020)

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

El número promedio mensual de cesantes pasó de 413.593 en 2007 a 868.450 en 2020, lo que representa un incremento del 110,0%. La mayor cantidad de cesantes se registra en los años 2009 y 2020, explicado en gran parte por los efectos de la crisis financiera internacional en 2009 y por los efectos de la pandemia provocada por el coronavirus en 2020 (complementado en parte por el estallido social de octubre de 2019). Por su parte, como ya se señaló, el número promedio mensual de beneficios por cesantía pasó de 96.935 en el año 2007 a 236.989 en el período enero-agosto de 2020, lo que equivale a un crecimiento de 144,5%, incrementándose a 567.027 beneficiarios en septiembre de 2020. Destaca la gran brecha en la cobertura, por lo que es indispensable la incorporación de los grupos excluidos al beneficio del seguro. Al respecto, gracias a la Ley N° 21.269 de septiembre de 2020, a partir de octubre de tal año se incorporarán los trabajadores de casa particular al seguro de cesantía, extendiéndose tanto a los nuevos contratos como a los ya existentes a dicha fecha.

El Cuadro N° 5 muestra que el seguro de cesantía cubrió al 43,9% de los cesantes a noviembre de 2020, tasa que cayó un -22,2% respecto al mes anterior (cobertura del 56,5% de los cesantes a octubre de 2020) y creció un 79,4% respecto a igual mes del año anterior (cobertura del 24,5% de los cesantes a noviembre de 2019).

Cuadro N° 5: Cobertura de cesantes por prestaciones del seguro de cesantía (noviembre de 2020)

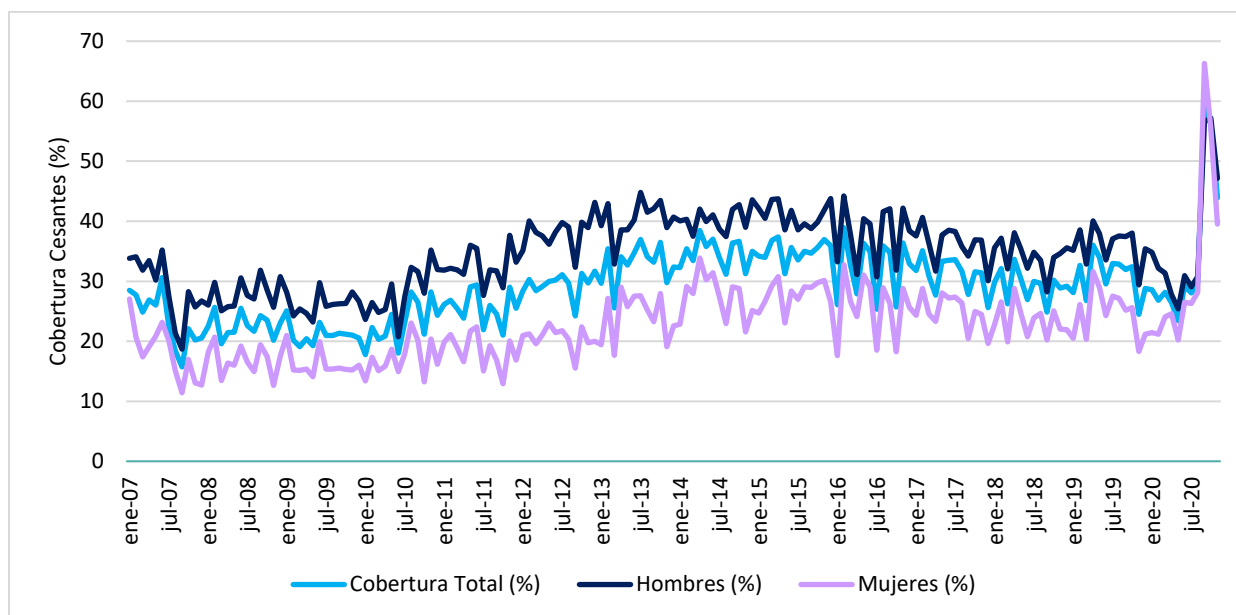
Variable	Mes actual	Var. Mensual	Var. 12 Meses
Beneficiarios SC (N°)	367.549	-26,0%	152,6%
Cesantes (N°)	837.060	-4,8%	40,8%
Cobertura SC (%)	43,9	-22,2%	79,4%

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

4.2 EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA SEGÚN SEXO

El índice de cobertura anterior también puede extenderse al análisis según sexo de la persona. En este sentido, los resultados muestran que los hombres cesantes reciben una mayor cobertura de las prestaciones del seguro de cesantía, pasando del 28,9% promedio en 2007 a un 30,3% en el período enero-agosto de 2020, equivalente a un crecimiento del 4,9%. Por su parte, las mujeres registraron una cobertura promedio de 18,1% en 2007 y 24,1% en enero-agosto de 2020, correspondiente a un incremento del 32,7%, estando en línea con su mayor inserción en el mercado laboral formal. La evolución de la cobertura promedio de cesantes se presenta en el Gráfico N° 6.

Gráfico N° 6: Evolución de la cobertura de cesantes por prestaciones del seguro de cesantía según sexo (2007-2020)



Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.

Según se muestra en el Cuadro N° 6, el seguro de cesantía cubrió al 47,2% de los hombres cesantes a noviembre de 2020, tasa que cayó un -17,5% respecto al mes anterior y creció un 60,4% respecto a igual mes del año anterior. A su vez, la proporción de mujeres cesantes cubiertas con prestaciones del seguro de cesantía fue del 39,5%, tasa que descendió un -28,7% a nivel mensual y creció un 116,0% en los últimos 12 meses. En términos de cobertura, las modificaciones transitorias de la Ley N° 21.263 han beneficiado mayormente a mujeres.

Cuadro N° 6: Cobertura de cesantes por prestaciones del seguro de cesantía según sexo (noviembre de 2020)

Variable	Mes actual			Var. Mensual			Var. 12 Meses		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Beneficiarios SC (N°)	226.082	141.467	367.549	-22,7%	-30,6%	-26,0%	132,5%	193,0%	152,6%
Cesantes (N°)	479.296	357.764	837.060	-6,3%	-2,7%	-4,8%	45,0%	35,6%	40,8%
Cobertura SC (%)	47,2	39,5	43,9	-17,5%	-28,7%	-22,2%	60,4%	116,0%	79,4%

Fuente: Superintendencia de Pensiones. INE.
Elaboración CIEDESS.