

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Nº 6

Panorama de la Seguridad Social es una publicación de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, una Corporación de Derecho Privado, sin fines de lucro, que surge como una expresión más de la vocación social que desde sus orígenes ha animado a la Cámara Chilena de la Construcción y su red social.

ISSN: 0718 4697

EN ESTA EDICIÓN:

POLÍTICAS ACTIVAS PARA LOS TRABAJADORES CESANTES A TRAVÉS DE LA PREVISIÓN

Presentación

El día 27 de enero de 2009 se promulgó la Ley N° 20.328, una importante reforma al Seguro de Cesantía, que modificó su funcionamiento e introdujo diversos cambios que han mejorado el beneficio desde el punto de vista económico, perfeccionando a su vez la información que se produce entre los agentes del Estado, los beneficiarios del sistema y los empleadores respectivos.

Esta primera reforma al Seguro de Cesantía, que se promulga habiendo pasado un poco más de 6 años desde que se puso en marcha el sistema, refleja el dinamismo que es propio del mercado del trabajo, espacio donde se generan las necesidades sociales que intenta cubrir esta prestación. Esta capacidad de reacción contrasta con la observada en el sistema de pensiones, cuya primera gran reforma ocurrió recién 27 años después de su entrada en vigencia.

Con sólo 7 años de vida, el Seguro de Cesantía ya fue actualizado, lo que demuestra la agilidad con que se ha ido adaptando. Esto no significa que más adelante no se siga mejorando el sistema, pues hay que integrar los cambios y el rol de los distintos actores a las circunstancias del momento.

Con todo, las reformas se han centrado en el ámbito de los beneficios económicos del sistema del Seguro de Cesantía, área de la protección social vinculada al ámbito de las políticas pasivas del sistema, más que en aquellos instrumentos que permitirían activar otras iniciativas que permitan volver a conectar a un trabajador desempleado con el mundo productivo. A juicio de CIEDESS, se deben analizar otros mecanismos institucionales que permitan aplicar soluciones para revincular al trabajador con el mundo laboral.

Para lograr esto, los generadores de empleo, los gremios y las organizaciones deben unirse para llegar a acciones concretas que se traduzcan en un perfeccionamiento del Seguro de Cesantía. Esta fue la motivación de la primera mesa de trabajo del 2009.

En la mesa expusieron Pamela Gana, Jefa del Departamento Análisis y Desarrollo del Seguro de Cesantía, y Andrea Repetto, Presidenta de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

I. PAMELA GANA, JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL SEGURO DE CESANTÍA¹

El presente documento se centrará en entregar una descripción y explicar los cambios y mejoras que se le hicieron al Seguro de Cesantía cuya reforma, que fue aprobada en enero de este año, entró en vigencia el 1° de mayo pasado.

1. Las Principales Reformas al Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía chileno se puso en marcha el 1° de octubre del año 2002, mediante la ley N° 19.728. En esa época el país se encontraba saliendo de un período sumamente crítico, la crisis asiática, contexto económico que se desató el año 1998 y que le significó al país una importante cifra de cesantía. A Chile le costó recuperarse, porque por una parte el desempleo comenzaba a ceder, pero por la otra volvía a aumentar. Tal fue el escenario que permitió incubar el proyecto de Ley del Seguro, que vio la luz rápidamente el año 2001. El proceso de incorporación fue paulatino, pues los trabajadores se afiliaban a medida que se incorporaban a las empresas o renovaban sus contratos, mientras que los que tenían contratos vigentes a la fecha lo hacían voluntariamente.

A marzo de 2009, de los seis millones cuarenta y cinco mil afiliados que tiene el sistema en la actualidad, sólo el 3% corresponde a afiliados voluntarios. No se ha producido una afiliación masiva, quizás porque la promoción no ha sido buena dentro de este grupo. (Nota del editor: o porque el resto de los trabajadores no percibe los beneficios en relación al costo).

Cuando se instauró el seguro, había un total desconocimiento de las historias laborales de los beneficiarios. Recién el año 2002-2003, y gracias a este nuevo sistema, se comienza a establecer la historia laboral de estos trabajadores, sentando las bases de un estudio de panel que investigara estos tópicos.

Los resultados han mostrado la curva de la historia laboral de los beneficiarios, revelando que los supuestos en los que se basó el Seguro en un comienzo habían sido bastante conservadores respecto a los beneficios que iba a entregar.

El Seguro de Cesantía brinda cobertura a todos los trabajadores que están regidos por el Código del Trabajo, quedando excluidos los trabajadores del Estado y los trabajadores independientes. Respecto a los independientes también quedan excluidos del Seguro las trabajadoras de casa particular (porque tienen su propio sistema de indemnizaciones); las personas sujetas a contratos de aprendizaje; y los menores de 18 años.

El Seguro de Cesantía chileno es una figura innovadora: por una parte está compuesto por cuentas de ahorro individual, y por la otra contiene un seguro que está dado por un Fondo de Cesantía Solidario, cuyo financiamiento proviene de aportes del empleador y del Estado.

Se recurre al Fondo Solidario cuando el beneficiario no posee recursos suficientes en su cuenta individual y el trabajador cumple con ciertos requisitos definidos.

En la actualidad, el seguro de cesantía tiene 6.045.000 afiliados, y sólo un 3% corresponde a afiliados voluntarios.

¹ Pamela Gana: Economista, Master en Economía ILADES/Georgetown University, Master en Políticas Públicas, University of Minnesota, USA.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Hasta antes del 1° de mayo del 2009, existían diferencias entre los trabajadores que tenían contrato a plazo indefinido y los que tenían contratos a plazo fijo o por faena:

- Los trabajadores con contrato a plazo fijo o por faena estaban impedidos de acceder al Fondo de Cesantía Solidario. Con el cambio de la ley, este segmento puede acceder a este componente que, dependiendo de la situación, es el instrumento que mayores protecciones entrega al trabajador cesante.
- Los requisitos para postular a este beneficio eran que el trabajador de plazo fijo tuviera seis cotizaciones continuas o discontinuas y que el trabajador de plazo indefinido tuviera 12 cotizaciones continuas.
- Al primero se le entregaba el dinero en una sola cuota y a los segundos en varias cuotas.

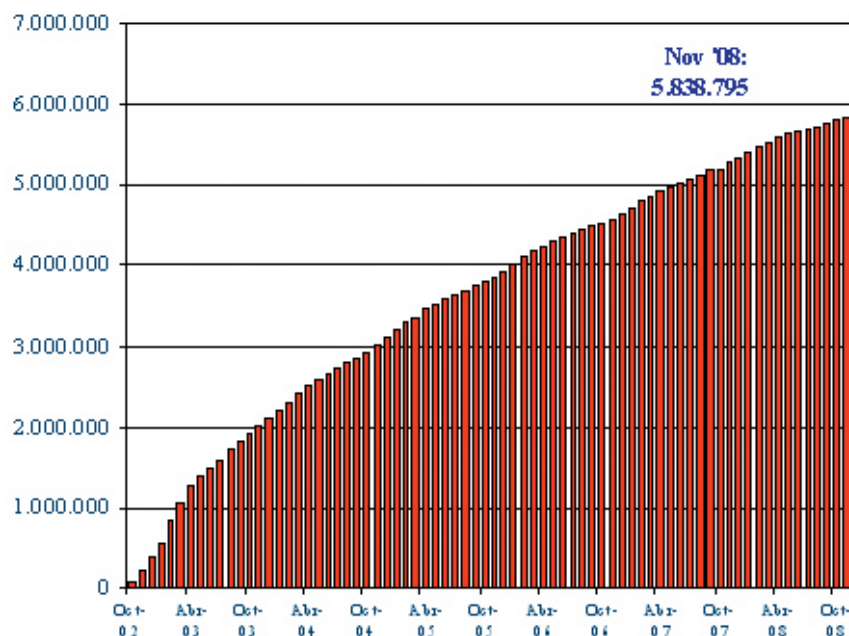
2. Evolución del Seguro de Cesantía

- Respecto a las Afiliaciones

Como se puede observar en el gráfico N° 1, a noviembre de 2008 el Seguro de Cesantía tiene casi 6 millones de afiliados, número mucho mayor al que se esperaba de acuerdo de las proyecciones iniciales, pues los trabajadores han ido afiliándose a medida que se cambian de trabajo.

Gráfico N° 1

**Afiliados al Seguro de Cesantía:
Octubre 2002 - Noviembre 2008**



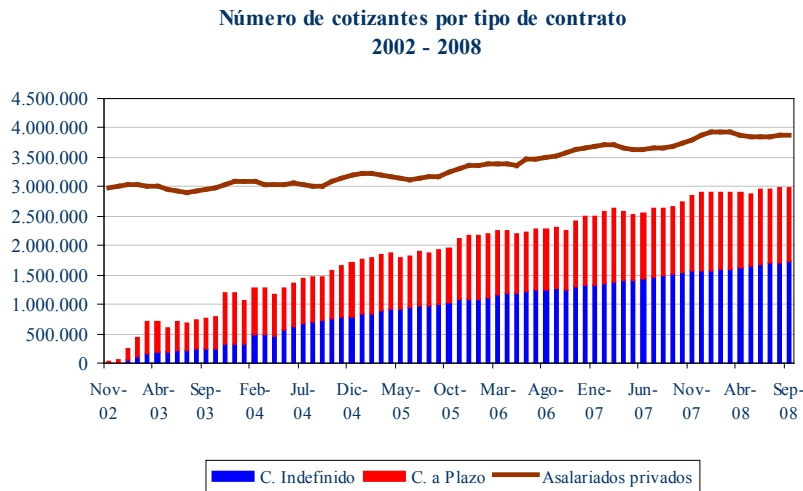
El seguro de cesantía cubre a todos los trabajadores, con la excepción de los trabajadores del Estado, independientes, las trabajadoras de casa particular (porque éstas tienen su propio sistema de indemnización), aquellos con contratos de aprendizaje, y los menores de 18 años.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

- Respecto a los Cotizantes

Con respecto a los cotizantes, como se muestra en el gráfico N° 2, a septiembre del 2008 el sistema cuenta con 3 millones de cotizantes. Esto porque los contratos a plazo indefinido han ido creciendo, este incremento era esperado.

Gráfico N °2



- Desarrollo financiero

Con respecto a la sustentabilidad, en el cuadro N°1 se muestra su fortaleza. Mensualmente ingresan, en promedio al fondo, 11,1 millones de dólares, producto de las cotizaciones y del aporte estatal, mientras que egresan o se entregan 1,1 millones de dólares en beneficios. Esto ha permitido que, a noviembre de 2008, el fondo acumule 1.773 millones de dólares (cuadro N° 2).

Cuadro N ° 1

Flujo FCS Nov 08:	
Aporte estatal:	MM US\$ 1,1
Cotizaciones :	MM US\$ 10,0
Egresos :	MM US\$ 1,1

Cuadro N ° 2

Saldo Nov 08: MM US\$ 1.773	
CIC :	MM US\$ 1.315 (74,2%)
FCS :	MM US\$ 419 (23,6%)
Rezagos:	MM US\$ 39 (2,2%)

- Rentabilidad

En general, la renta fija ha tenido una rentabilidad razonable. Aun cuando históricamente ha estado un poco más baja que el Fondo E de Pensiones, que es su punto de comparación, tal como se observa en el cuadro N° 3. Esta menor rentabilidad se explica porque la cartera del seguro es más pequeña que la del Fondo E de pensiones.

Cada mes ingresan al fondo, en promedio, MM US\$ 11,1, mientras que egresan o se entregan MM US\$ 1,1 en beneficios.

Una muestra de su fortaleza es que, a noviembre de 2008, el fondo acumula MM US\$ 1.773.

Cuadro N° 3

	Rentabilidad real (%)		
	Dic 08	Últ. 12 meses	Prom. Anual Acum.
Fondos de cesantía	-0,12	-2,50	1,61
Fondos de tipo E	0,38	-0,93	2,74

3. Principales Modificaciones al Seguro de Cesantía

Las 4 áreas en donde se harán cambios al Seguro de Cesantía son: cobertura, calidad, inversión y servicios complementarios.

Los cambios más importantes que se le hicieron al Seguro de Cesantía están basados en las medidas que anunció la Presidenta Michelle Bachelet en su discurso del 21 de mayo de 2008. Entre los objetivos estaba el ampliar el seguro, aumentando sus beneficios y extendiendo su cobertura a la mayor cantidad de personas posibles. ¿Cómo se logró esto? Se le dio acceso a los trabajadores con contrato a plazo fijo al Fondo de Cesantía Solidario, por supuesto, tomando las precauciones necesarias, ya que no se sabe cómo se comportará el trabajador, pues podría hacer un mal uso de este beneficio, teniendo un comportamiento oportunista y pensando que tienen derecho a un seguro sólo por trabajar algunos meses, lo que eventualmente desincentivaría la búsqueda de un nuevo empleo; sin embargo “No hay mejor protección que tener un trabajo”.

También se buscó equilibrar los incentivos a la búsqueda de empleo y la protección, lo que llevó a aumentar los pagos de los trabajadores con contratos a plazo fijo de un pago a 2 pagos, con tasas de reemplazo de 35% y 30%. Para los trabajadores que cuentan con contratos indefinidos la tasa de reemplazo se estipuló en un 50%, 45%, 40%, 35% y 30% (5 cuotas). Para poder mantener intacto el funcionamiento del Fondo de Cesantía, a la tasa del 3% de cotización por parte del empleador, se comenzó a destinar el 0,2% a FCS. Según proyecciones de la Superintendencia de Pensiones la tasa indicada seguiría sosteniendo al Fondo del Seguro.

El segundo cambio importante fue flexibilizar el acceso al Fondo Solidario para los trabajadores que tuvieran contrato indefinido. Se mantiene el requisito de las 12 cotizaciones en los últimos 24 meses, pero ya no tienen que ser continuas. La única salvaguarda que se agregó fue que las últimas 3 cotizaciones tenían que ser con el mismo empleador.

Estas decisiones significarán un cambio importante en el acceso a los beneficios. Hoy en día 10 mil personas reciben beneficios, pero se espera que en algún momento se llegue a 50 mil.

a) Modificaciones Relativas a la Cobertura

Dentro del universo de trabajadores que han accedido al Seguro de Cesantía, 3.660.000, un 24,5% corresponde a personas con contrato indefinido y el resto tiene contrato a plazo fijo. Esta es una realidad de la economía, porque las lagunas de cotización de las personas con contrato a plazo fijo son períodos parecidos al de las personas que tienen contratos indefinidos. El período de trabajo es más corto, por lo que se hacía necesario

Al seguro de cesantía se le introdujeron cambios en cobertura, calidad, inversión y servicios complementarios.

Para ingresar al Fondo Solidario, un trabajador con contrato indefinido debe tener 12 cotizaciones en los últimos 24 meses, aunque ya no tienen que ser continuas.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

tenían derecho al fondo optaban por hacer uso de él.

Este descubrimiento significó un enigma difícil de comprender, ¿Por qué un cesante no haría uso del Fondo Solidario? Claramente estaban perdiendo un importante beneficio; sin embargo, se entiende a la luz de un comportamiento sumamente racional: los trabajadores tienen altas expectativas de encontrar empleo rápidamente. Además el seguro sólo se paga en un máximo de 5 cuotas y se corta si se encuentra trabajo, por lo que preferían esperar y seguir manteniendo el beneficio para otra oportunidad.

Por su parte, los trabajadores a plazo fijo tenían que tener sus últimas 6 cotizaciones con el mismo empleador, y no tenían acceso al Fondo Solidario de Cesantía; además, los que podían usar el seguro accedían a montos muy bajos de pago, sacando todos los recursos del sistema.

Esto obligó a adecuar el Seguro de Cesantía a la realidad laboral que se vivía en el país. Muchos de los cambios que se introdujeron fueron ideas que se gestaron dentro de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, que hicieron propuestas en consenso, donde uno de los puntos más destacados de este aporte fue hacer notar que el sistema no se hacía cargo de entregar una mayor protección (un mayor número de meses de beneficio) cuando era más difícil encontrar empleo; es decir cuando la tasa de desempleo nacional subía.

b) Modificaciones a las Políticas de Inversiones

Respecto a la inversión de los fondos del seguro, no quedaba claro que el Fondo E de pensiones fuera el fondo más idóneo, como benchmark, para invertir los dineros, por un tema de plazos de la cartera, ya que el Fondo E corresponde a trabajadores que cotizan entre sus 55 a 65 años. Esto quiere decir que la duración máxima de la cartera es de 10 años, duración muy distinta a lo que requeriría un Fondo de Cesantía Solidario. Tampoco quedaba claro que el sistema premio-castigo fuera el más indicado.

Asimismo, en relación a la institucionalidad vinculada con las inversiones del fondo, se creó una figura similar a la Reforma del Sistema de Pensiones: un Consejo Técnico de Inversiones velará por los fondos (para efectos prácticos será el mismo consejo del sistema de pensiones). También se cambia el sistema de premio castigo para generar un mejor método de incentivo para que la administradora logre mejores rentabilidades.

c) Mecanismos de Reinserción Laboral

Respecto a los beneficios complementarios, el diagnóstico que se hizo mostró que existían muchos programas desarticulados que trataban de apoyar la empleabilidad, de mejorar los índices de empleo, pero que estaban desarticulados, además de poner de manifiesto que la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) era deficiente.

La Bolsa Nacional de Empleo surge de una oferta adicional que se hace durante la licitación de la Administradora de Fondos de Cesantía, AFC. Ésta propone la creación de la bolsa de trabajo, pero sin hacerse cargo de su funcionamiento, ya que las municipalidades deberán velar por su mantención. Pero este no es el sistema más eficiente que necesitan los trabajadores y los empleadores para hacer un matching entre oferta y demanda de trabajo.

**En la actualidad,
los cesantes no
están haciendo
uso del
Fondo Solidario,
porque
los trabajadores
tienen altas
expectativas de
encontrar empleo
rápidamente.**

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Es este el momento entonces, para focalizar los esfuerzos en mejorar el programa de empleo y entregar un apoyo más integral a los trabajadores cesantes.

La reinserción laboral se mejora en dos aspectos: la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) pasará a ser un sistema con funcionamiento propio, de manera independiente, que entregará los beneficios directamente a los cesantes y que será usada por los distintos agentes que intentan entregar beneficios, dar apoyo a la gente y aumentar su empleabilidad.

Concretamente la BNE no seguirá bajo la administración de la AFC, sino que será licitada públicamente y se gestionará de manera privada. También cambiará el sistema de las capacitaciones, cuyo cumplimiento del contrato será fiscalizado con el SENCE.

Se espera que los empleadores y los trabajadores no tengan que pasar por las Municipalidades para ofrecer y acceder a una vacante de empleo. Internet será el medio usado para manejar el sistema de oferta y demanda de empleos. Es destacable también que la Bolsa no sólo será utilizada por cesantes, también por trabajadores activos en búsqueda de trabajo y personas que por primera vez se integran al mercado laboral. El objetivo es llegar a un grupo más amplio de beneficiarios. También se guiará a los usuarios en la búsqueda de empleo, dándoles apresto laboral y entregando datos del mercado como número de empleos disponibles, rubro, sueldos de mercado, tipos de empleo, etc.

La BNE será más eficiente, mejorando el mercado del trabajo, el empleo y la capacitación y entregará más beneficios monetarios en los momentos en que se hace más difícil encontrar empleo.

d) Modificaciones al Nivel de los Beneficios Dependiendo de la Tasa de Desempleo

Respecto a la calidad, se establecieron dos pagos adicionales cada vez que la tasa de desempleo aumente por sobre un punto porcentual del promedio de los últimos 4 años (8,7%). De esta manera, cuando haya un cambio de tendencia, se aumentarán los beneficios en 2 pagos adicionales, con tasas de reemplazo de 25% tanto a trabajadores fijos como indefinidos. Por lo tanto los trabajadores a plazo indefinido podrán acceder en total a 7 meses de beneficios y los fijos a 4 meses.

También se decidió realizar un reajuste extraordinario a los límites máximos y mínimos de pagos del seguro, como se muestra en el cuadro N° 4. Esto es muy importante porque cuando comenzó a funcionar el seguro, el año 2002, se establecieron valores que sólo se reajustaban por IPC, lo que produjo una pérdida de los valores reales. Se cambiaron las tasas de reemplazo originales, a las que se le hicieron importantes modificaciones dejándolas en una oscilación de entre un 14% y un 35%. Esto significa, por ejemplo, que un trabajador que en la actualidad gana \$300.000 (gran mayoría de los trabajadores), va a tener asegurada la tasa de reemplazo del primer pago en un 50%. Aproximadamente va a recibir por seguro \$190.000 que es el 50% de su salario.

Se creó un Consejo Técnico de Inversiones que velará por los fondos (para efectos prácticos será el mismo consejo del sistema de pensiones).

Cuadro N° 4: Pagos Seguro Cesantía

Meses	Promedio Remuneración Últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$ 190.000	\$ 88.000
Segundo	45%	\$ 171.000	\$ 73.000
Tercero	40%	\$ 152.000	\$ 64.000
Cuarto	35%	\$ 133.000	\$ 56.000
Quinto	30%	\$ 114.000	\$ 48.000

II. ANDREA REPETTO, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA ²

La Superintendencia de Pensiones (ex AFP) ha cumplido un rol importante en los cambios que se han experimentado en el último tiempo en el Seguro de Cesantía.

Gran parte del sistema de protección social del país está basado en cuentas de ahorro individuales. Chile fue primero en el mundo en tener un sistema de pensiones con cuenta individual, sistema que ha sido exportado a otros lugares del mundo, como son los casos de América Latina y Europa del Este, que lo han adoptado a sus realidades manteniendo la esencia del sistema.

Posteriormente, el año 2002 se crea un Seguro de Cesantía basado en cuentas de ahorro individual. Al igual que en el sistema de pensiones, este seguro emplea un fondo solidario que, en conjunto con las cuentas de ahorro individual, garantiza un nivel de beneficios mínimo.

Chile es el primer país en el mundo en aplicar la teoría de las cuentas individuales, idea que hace al menos 60 años ya se encontraba en la literatura, cuando se comparaba el sistema de reparto con las cuentas individuales porque se ganaba en crecimiento, mejoraba la economía y ayudaba a los trabajadores.

El sistema de cuentas individuales tiene características positivas:

1. El financiamiento está asegurado: Cada individuo ahorra en su cuenta. De esta manera no se promete lo que no se puede cumplir, no se entregan más pensiones, más fondos de cesantía de los que efectivamente hay. En consecuencia, se evita el problema que se produce al incrementarse la tasa de dependencia que, demográficamente hablando, se genera cuando la población económicamente activa en términos relativos, crece a una menor tasa que lo que crece la población pasiva; lo que en un sistema de reparto provoca el colapso financiero de éste.

2. Riesgo moral: Este concepto está asociado a la idea de tomar fondos generales comunes para su beneficio personal. Como cada cuenta es individual, no se corre este riesgo. Cada cuenta tiene asignado un RUT y, por ende, un dueño (nadie puede tocar la cuenta). Una de las discusiones que se han dado en torno a este punto es cómo se comportarán los cesantes que hagan uso del Fondo Solidario, ya que se podría pensar que estas personas se esforzarán menos en su búsqueda de empleo debido a que

Es destacable también que la Bolsa no sólo será utilizada por cesantes; también por trabajadores activos en búsqueda de trabajo y personas que por primera vez se integran al mercado laboral. El objetivo es llegar a un grupo más amplio de beneficiarios.

² Andrea Repetto: Ph.D en Economía, Massachusetts Institute of Technology, USA, Magister en Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile, Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

tendrán asegurado un buen porcentaje de su sueldo por algunos meses.

3. Aislamiento político: Los gobiernos de turno no tienen acceso a las cuentas individuales, ni al Fondo Solidario. Aunque igual se podría dar un caso como el de Argentina, es más difícil dadas las sólidas instituciones chilenas.

4. Responsabilidad de los usuarios: Los cotizantes se hacen cargo de su cuenta, se preocupan de estar en el fondo de inversiones correcto, que más se ajuste a su perfil.

Sin embargo, en el caso del Seguro de Cesantía, las personas están sujetas al riesgo de las transiciones laborales y un importante número de cotizantes no alcanza a cubrir las 12 cotizaciones continuas, por lo que no tienen derecho al Fondo Solidario. El hecho que las personas deban asumir riesgos financieros es parte de la esencia del sistema, los riesgos del retorno, por ejemplo. No se sabe si se tomó la decisión correcta entrando a cierto Fondo. En conjunto los cotizantes se protegen mutuamente.

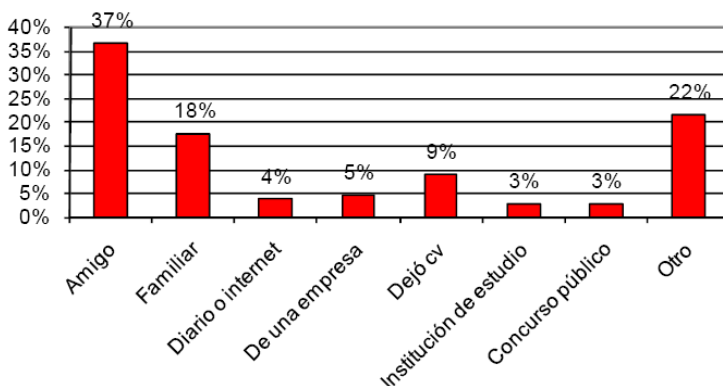
La evidencia no refleja las hipótesis iniciales en las que se pensaba que las personas se harían cargo de las fluctuaciones del empleo y, por ende, de sus cotizaciones, pues la responsabilidad individual es muy importante. La ENCLA (Encuesta Laboral) muestra que gran parte de los afiliados no sabe cómo funciona el sistema de pensiones obligatorio, ni cuánto le descuentan mensualmente.

La reforma previsional reciente se hizo cargo del sistema haciéndolo más eficiente y permitiendo cubrir el ingreso de las personas en situaciones riesgosas como son cesantías largas, vejez, invalidez.

El Seguro de Cesantía debe ser un puente entre trabajos, los afiliados deben seguir buscando trabajo mientras hacen uso del seguro. De esta manera, los dineros que paga el seguro permiten que los cotizantes paguen sus compromisos y puedan buscar su próximo trabajo.

Una encuesta que se realizó a 4.000 personas muestra cómo los chilenos acceden a sus empleos. Los resultados se presentan en el gráfico N° 3, e indican que el 37% de los encuestados obtuvo su trabajo a través de un "pituto", un 18% a través de un amigo, un 9% a través de un familiar cercano a una red de empleo, un 10% usó las OMIL, un 7,2% usó al menos una empresa de Internet privada, el 3% dejó su curriculum y un menor porcentaje accedió a través de concursos públicos.

Gráfico N° 3: ¿Cómo Accedió a su Empleo?



La ENCLA (Encuesta Laboral) muestra que gran parte de los afiliados no sabe cómo funciona el sistema de pensiones obligatorio, ni cuánto le descuentan mensualmente.

Según la expositora, el seguro de cesantía debe ser un puente entre trabajos: los afiliados deben seguir buscando trabajo mientras hacen uso del seguro.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

En Chile encontrar trabajo en su gran mayoría funciona a través de la confianza; si necesitas que alguien haga un trabajo, le solicitas a personas de confianza que recomienden a alguien. Esto hace que la gente sin redes sociales se quede fuera del mercado del empleo.

Estas cifras hacen necesario la creación de un sistema informático, para trabajadores y empleadores. Por otra parte, también hay que fomentar el tema de la capacitación, porque el sistema de franquicia tributaria tiene problemas de diseño y está hecho para trabajadores que ya tienen empleo, por lo que necesitamos ayuda para los cesantes con dificultades para encontrar trabajo. La AFC comprometió horas de capacitación, que se dictaron, pero en la práctica los afiliados encuentran trabajos con menores salarios o simplemente les cuesta encontrar empleo. Hay que orientar la capacitación de manera que le sea útil al trabajador.

III. Espacio de Reflexión

· Eusebio Pérez, Gerente General de la Caja Los Andes

Una reflexión importante: En el origen del seguro de desempleo también se quería destacar al buen trabajador, ese que nunca tiene que buscar trabajo, ni que se ve expuesto a variados períodos de cesantía. Como se dijo anteriormente, la mejor protección es el empleo, y falta publicitar que los fondos de las cuentas del seguro de cesantía servirán para mejorar las pensiones.

También me gustaría comentar que es dramático que un 55% de los trabajadores de Chile encuentren empleo a través de pitutos y conocidos; en otros países esta búsqueda se realiza a través de instituciones creíbles. La deuda pendiente del sistema es crear una institucionalidad que ayude a las personas a encontrar empleo.

El sistema de Seguro de Cesantía financiado a través de una cuenta individual y un aporte del Fondo Solidario ayuda al trabajador más desfavorecido y mejora el posterior financiamiento de las pensiones.

· Augusto Bruna, Fiscal C.Ch.C. e integrante de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía

Respecto al tema de la Bolsa de Trabajo, se ha debatido en los últimos 20 meses, y me ha tocado plantear recurrentemente en la Comisión de Usuarios, el punto de vista acerca de la participación de las Cajas de Compensación en este sistema de búsqueda de empleo.

El SENCE administra la franquicia de los empleadores que ponen el 1% para capacitar a sus empleados. Este tema también pasa por las Cajas de Compensación, que serían buenas administradoras porque generan adhesión de forma corporativa. Cuando los trabajadores pierden el empleo, pierden la relación con la Caja, y es justo en estos momentos cuando más requieren de ayuda, lo cual sucede por una condición de origen que no ha resuelto o corregido la ley. Las cajas quedan atadas de manos, ya que si intervienen recibirían una observación de la Contraloría por ayudar a cesantes. Esto atenta contra la formulación de programas para la atención coordinada de los trabajadores cesantes.

(En Chile) si necesitas que alguien haga un trabajo, le solicitas a personas de confianza que recomienden a alguien. Esto hace que la gente sin redes sociales se quede fuera del mercado del empleo.

La deuda pendiente del sistema es crear una institucionalidad que ayude a las personas a encontrar empleo.

AGENDA LEGISLATIVA

Tema: Trabajo

Fuente: Ley N° 20.328.
Fecha: 30 de enero de 2009.

La ley que modifica la Ley N° 19.728, de 14 de mayo de 2001, sobre seguro obligatorio de cesantía. Dentro de sus innovaciones más relevantes, encontramos una nueva flexibilidad en los requisitos para optar al cobro del seguro, así como una reforma a la Bolsa Nacional de Empleo, que no sólo afectará su efectividad, sino la afluencia de uso de la misma, al constituirse la inscripción en ésta en un requisito para ser susceptible respecto del Fondo Solidario de Cesantía.

Tema: Educación

Fuente: Boletín 4970-04.
Fecha: 19 de mayo de 2009.

Proyecto de ley que establece Ley General de Educación: Este proyecto de ley, que se encuentra a la espera de su promulgación, y que ha causado respecto de su contenido una serie de controversias por parte de las agrupaciones de estudiantes y profesores, que consideran que las metas de equidad y probidad en la administración de los recursos municipales destinados a la educación no se han alcanzado, ha llegado a su etapa final el día 19 de mayo de 2009, fecha en que mediante oficio a la Cámara de Diputados, se remitió la sentencia del Tribunal Constitucional, que establece el cumplimiento del examen de constitucionalidad a la que la ley debía someterse previa promulgación.

La Ley General de Educación vendrá en derogar la antigua LOCE de 1990 (Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza) que, durante el año 2006, provocó la movilización masiva de las agrupaciones estudiantiles escolares, quienes aspiraban, entre otras cosas, a terminar con la educación pública municipalizada, por las irregularidades y abismantes diferencias cualitativas que la misma devengaba.

Tema: Asignaciones Familiares

Fuente: Ley N° 20.326.
Fecha: 29 de enero de 2009.

La Ley N° 20.326, de 29 de enero de 2009, establece incentivos tributarios transitorios, concede un bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo a la inversión y al empleo, es parte del paquete de medidas del Gobierno para enfrentar un año de crisis económica, en el que se busca preservar el empleo y atender a las necesidades de las familias más vulnerables a la adversidad económica que se enfrenta.

El bono extraordinario de \$40.000.- está destinado a los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la ley N° 18.020 y a los beneficiarios de asignación familiar señalados en el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de la asignación maternal a que se refiere el artículo 4° del referido decreto con fuerza de ley, que perciban las referidas asignaciones por tener

El pasado 19 de mayo se remitió la sentencia del Tribunal Constitucional, que establece el cumplimiento del examen de constitucionalidad a la que la ley General de Educación debía someterse previa promulgación.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido en el artículo 1° de la ley N° 18.987. El bono será pagadero en marzo de 2009.

Tema: Trabajo

Fuente: Ley N° 20.348.

Fecha: 02 de junio de 2009.

La Ley N° 20.348, promulgada el 02 de junio de 2009, dispone reformas normativas en materia de equidad salarial, las cuales obligan a las empresas a atender con una diligencia interna las denuncias por diferencias salariales arbitrarias y objetivas. Al instaurarse un nuevo procedimiento administrativo-judicial de dos instancias (una frente al mismo empleador, y otra, en caso de no conformidad con la resolución, dentro de un plazo de 30 días desde presentado el reclamo correspondiente, frente a los nuevos Tribunales Laborales, que en el caso de Santiago, entran en funcionamiento el día 30 de agosto de 2009), se busca reforzar el rol del empleador conciliador, evitándose así la judicialización innecesaria de tantas causas laborales que, en definitiva, terminan en avenimiento, abandono o desistimiento.

Por otra parte, se introduce un beneficio a aquellas empresas que no presenten diferencias arbitrarias, que se traducirá en un 10% de rebaja en las eventuales multas que puedan tener, salvo en caso de prácticas antisindicales. El beneficio del reclamo será tanto para mujeres como para hombres, aunque la estadística salarial indica que las diferencias negativas suelen darse respecto de las primeras.

Tema: Trabajo (internacional)

La tendencia internacional a regularizar la equidad salarial es clara, y así lo demuestra no sólo Chile, con la promulgación de la ley N° 20.348. Ya en Estados Unidos, el 29 de enero de 2009 se promulgó la “Ley de Equidad Salarial Lilly Ledbetter”, en honor a la mujer, ex trabajadora de Goodyear Alabama, que por 11 años batalló en tribunales por la diferencia salarial negativa de la que fue víctima, recibiendo por su trabajo hasta US \$1.500.- mensuales menos que los hombres de su misma empresa.

En el Reino Unido, el camino que se ha seguido ha sido más bien pragmático, por cuanto, si bien existe el principio de paridad salarial establecido por norma desde 1975, éste no ha sido implementado exitosamente. Es por esto que, desde 2004, los sindicatos de las distintas regiones de Gran Bretaña han trabajado para presentar un estudio ante las autoridades (cuya fecha límite en principio era el 01 de abril de 2009), a fin de no sólo determinar las diferencias salariales arbitrarias entre los trabajadores de sus propios sindicatos, sino también determinar cómo zanjar la diferencia sin generar mayores perjuicios, ya que, por las sumas iniciales que se barajaban, se indagó incluso en la posibilidad de reducir aquéllos salarios mayores arbitrariamente, a fin de financiar las diferencias existentes con la otra parte.

El 29 de enero de este año se promulgó, en Estados Unidos, la “Ley de Equidad Salarial Lilly Ledbetter”, llamada así en honor a la ex trabajadora que por 11 años batalló en tribunales por la diferencia salarial negativa de la que fue víctima; por su trabajo, recibía hasta US \$1.500.- mensuales menos que los hombres de su misma empresa.

NOTICIAS

Bono por Hijo Nacido Vivo

La dictación de normas de equidad y género han sido un aspecto recurrente en el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Ejemplo de esto es lo definido en el Título III, párrafo primero de la Ley 20.255, que reforma el sistema privado de pensiones, y que dice relación con la creación de un Bono por Hijo Nacido Vivo, el cual se ha constituido en un esperado producto por todas las madres en Chile. El principal beneficio es el incremento del monto de las pensiones que las mujeres comenzarán a percibir a contar del 1° de julio del año 2009 como consecuencia de la obtención de este beneficio.

El bono es de carácter universal, y se otorgará a todas las mujeres que cumplan con los requisitos legales definidos por la ley y que se pensionen a contar del 1° de julio de 2009.

La bonificación consiste en un aporte de carácter estatal correspondiente al 10% de dieciocho ingresos mínimos, correspondientes a aquel fijado para los trabajadores mayores de 18 años de edad y menores de 65 años, y que se encuentre vigente al momento del nacimiento de cada hijo. En términos simples, la fórmula corresponde al sueldo mínimo vigente multiplicado por 1,8. De esta forma, el sistema comenzará tomando como base el sueldo mínimo que entrará en vigencia el 1° de julio de 2009, y que será de \$ 165.000, por lo que el bono inicial alcanzará el monto de \$ 297.000.

Al monto total de cada una de las bonificaciones resultantes, se le aplicará una tasa de rentabilidad por cada mes completo, el cual será contado desde el mes del nacimiento del respectivo hijo y hasta el mes en que la mujer cumpla los 65 años de edad. Esta tasa de rentabilidad será el equivalente a la rentabilidad nominal anual promedio de todos los Fondos Tipo C (del sistema de pensiones, cuyo portafolio contempla una inversión máxima de un 40% en renta variable, y como mínimo un 15%, lo cual lo constituye en un fondo intermedio desde el punto de vista del riesgo), descontado el porcentaje correspondiente a las comisiones.

a) Beneficiarias:

Accederán a este beneficio todas las mujeres que cumplan con los requisitos que más adelante se señalan, incluyendo a las madres adoptivas. En este último caso, el beneficio se duplica, ya que accederán a él tanto la madre biológica como aquella que adoptó. Cuando la solicitud es presentada por la madre biológica, el Instituto de Previsión Social requerirá reservadamente los antecedentes que obren en poder de la Dirección Nacional del Registro Civil, para lo cual bastará establecer el número de hijos nacidos vivos de la madre requirente y las fechas de su nacimiento. De todas formas, un reglamento específico, emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y suscrito por el Ministerio de Hacienda, deberá regular de manera efectiva este procedimiento. No obstante lo anterior, existen dos exclusiones fundamentales: este beneficio no aplica a las mujeres pensionadas titulares de los regímenes administrados por el IPS, y los sistemas de CAPREDENA y DIPRECA, como asimismo a aquellas que se pensionaron con anterioridad al 1° de julio de 2009.

Las mujeres beneficiarias del sistema son:
- Mujeres afiliadas al DL 3.500 de 1980

El bono, que consiste en el sueldo mínimo vigente multiplicado por 1.8, incrementará el monto de las pensiones de todas las mujeres que cumplan con los requisitos legales definidos por la ley, y que se pensionen a contar del 1° de julio de 2009.

- Mujeres beneficiarias de la pensión básica solidaria
- Mujeres beneficiarias de la pensión de sobrevivencia originadas por maridos que eran afiliados al sistema de AFP o al sistema antiguo de Cajas de Previsión

b) Requisitos:

Junto a los requisitos de tipo previsional que exige el sistema, también deben cumplirse requisitos de índole personal, los cuales son similares a los definidos para el sistema solidario de pensiones y son los siguientes:

- Residencia de 20 años en el territorio nacional, sin importar si son continuos o discontinuos
- 5 años de residencia en el territorio nacional en los últimos 4 anteriores a la presentación de la solicitud
- 65 años cumplidos

Dada la universalidad de este beneficio, no aplicará la segmentación de pobreza del indicador de la Ficha de Protección Social, que aplica para el otorgamiento de las Pensiones y Aportes Básicos Solidarios.

c) Otorgamiento del Beneficio:

Una vez devengado el Bono por Hijo Nacido Vivo, experimentará los siguientes mecanismos de reajustabilidad:

- Hijos nacidos antes del 1° de julio de 2009: todos estos hijos se considerarán nacidos en este día y devengarán un bono que se reajustará hasta el cumplimiento de los 65 años por parte de la madre
- Hijos nacidos a contar del 1° de julio de 2009: todos estos hijos devengarán el bono a contar de su fecha de nacimiento, el cual se reajustará hasta el cumplimiento de los 65 años por parte de la madre.

Para hacer efectiva la bonificación, las beneficiarias deberán solicitarla al Instituto de Previsión Social, entidad que determinará su monto, ya sea para integrarla en la cuenta de capitalización individual o para efectuar los cálculos que corresponda, incrementando así los montos de las pensiones.

El otorgamiento efectivo del beneficio operará del siguiente modo:

- Mujeres afiliadas al Decreto Ley 3.500: se le enterará la bonificación en la cuenta de capitalización individual en el mes siguiente a aquel en que cumpla los 65 años de edad.
- Mujer beneficiaria del Sistema Solidario: respecto de la mujer que sea beneficiaria de pensión básica solidaria de vejez, el Instituto de Previsión Social le calculará una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo le correspondan. El resultado de este cálculo incrementará su pensión básica solidaria.
- Mujeres con pensión de sobrevivencia: en el caso de una mujer que perciba una pensión de sobrevivencia, que se origine del sistema del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o que sea otorgada por el Instituto de Normalización Previsional, sin ser adicionalmente afiliada a cualquier régimen previsional, se procederá a incorporar la o las bonificaciones, en la misma forma indicada en el inciso precedente. En este caso, el monto resultante se sumará al aporte previsional solidario que le corresponda.

El beneficio del bono por hijo nacido vivo es universal, y en su otorgamiento no se aplicará la segmentación de pobreza del indicador de la Ficha de Protección Social, como se hace en los casos de las Pensiones y Aportes Básicos