

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Auditoría

**EVALUACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA
REINSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS INSCRITOS
EN LA OFICINA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN LABORAL (OMIL)
DE LA CIUDAD DE VALPARAÍSO. PERÍODO NOVIEMBRE 2003 –
SEPTIEMBRE 2004.**

Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de
Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de
Gestión

Alumna: Leidy Helen Tello Jélvez

Profesora Guía: Marlene Piña Galdames

Valparaíso, 2005

ÍNDICE

	Página
RESUMEN.....	1
MARCO TEÓRICO.....	2
1. ANTECEDENTES GENERALES.....	2
2. INTRODUCCIÓN AL DESEMPLEO EN CHILE.....	3
2.1. DESEMPLEO.....	3
2.1.1. Concepto de Desempleo.....	3
2.1.2. Causas del Desempleo.....	4
2.1.3. Tipos de Desempleo.....	6
2.2. DESEMPLEO EN CHILE.....	7
2.2.1. Desempleo en la V Región.....	7
3. LA PROTECCIÓN A LA CESANTÍA DENTRO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	9
3.1. ALTERNATIVAS DE PROTECCIÓN SOCIAL CONTRA EL DESEMPLEO EN CHILE	
3.1.1. Evolución Histórica.....	9
3.1.2. Análisis.....	11
4. HISTORIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO.....	12
4.1. PROYECTO DE LEY.....	12
4.2. ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY.....	13
5. DESCRIPCIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO (LEY Nº 19.728).....	14
5.1. PERSONAS PROTEGIDAS.....	14
5.1.1. Beneficiarios.....	14
5.1.2. Personas excluidas del Nuevo Régimen.....	15
6.- FINANCIAMIENTO DEL SEGURO.....	16

6.1. FINANCIAMIENTO.....	16
6.2. CASOS PARTICULARES.....	18
6.2.1. Trabajador que tiene dos o más empleos.....	18
6.2.2. Trabajador en estado de incapacidad laboral transitoria.....	18
7. PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO.....	19
7.1. DISPOSICIONES COMUNES A AMBOS FONDOS.....	19
7.2. PRESTACIONES DE CESANTÍA CON CARGO A LA CUENTA INDIVIDUAL.....	20
7.3. PRESTACIONES DE CESANTÍA CON CARGO AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO.....	21
8. BENEFICIOS DEL SISTEMA.....	21
8.1. TIPOS DE BENEFICIOS.....	22
8.2. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS.....	23
8.3. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA SOLICITAR EL PAGO DEL SEGURO DE CESANTÍA.....	26
8.4. CASOS ESPECIALES.....	28
9. ADMINISTRACIÓN.....	28
9.1. COMISIONES.....	30
10. FISCALIZACIÓN.....	31
10.1. SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES..	31
PROBLEMA.....	34
OBJETIVOS (General y Específicos).....	35
METODOLOGÍA.....	36
ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS.....	40
CONCLUSIONES.....	62

BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS.....	74
Anexo N° 1: Cuestionario.....	75
Anexo N° 2: Cuadros N° 12, 13 y 14 (I.N.E).....	80
Anexo N° 3: Historia de la Ley N° 19.728.....	82
Anexo N° 4: Extracto Mensaje de S.E el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de ley que establece un Seguro de Cesantía, Mensaje N° 396 – 341.....	83
Anexo N° 5: Cuadro comparativo de las ventajas del Seguro de Desempleo.....	85
Anexo N° 6: Solicitud de Prestación por Seguro de Desempleo.....	86
Anexo N° 7: Prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía.....	87
Anexo N° 8: Prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía.....	89
Anexo N° 9: Ficha de Inscripción O.M.I.L.....	92
Anexo N° 10: Incentivos para gestión de inversiones.....	94
Anexo N° 11: Información de los beneficiarios del Seguro de Desempleo.....	95
Anexo N° 12: Determinación del Tamaño de la Muestra.....	96

RESUMEN

El 14 de mayo de 2001 se promulgó la ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo, con la finalidad de proteger a los trabajadores cuando estos quedan cesantes. Este seguro busca obtener la estabilidad tan anhelada en lo que a ingresos se refiere, sobretodo para aquellos trabajadores que no poseen más ingresos que los que provengan producto de su trabajo. El escenario económico internacional y nacional, que se caracteriza por una amplia apertura comercial y acentuados cambios tecnológicos, abre paso a una creciente competencia, que exige contar con herramientas adecuadas que permitan enfrentar los consiguientes desafíos de competitividad y adaptabilidad, planteando así nuevos desafíos al Seguro de Desempleo.

Se realizó un estudio exploratorio - descriptivo para evaluar la contribución del Seguro de Desempleo en la reinserción laboral de los beneficiarios. Se aplica una encuesta a los beneficiarios inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso, durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004.

Comentario [U1]: Oficina Municipal de Intermediación Laboral

A partir de las observaciones realizadas durante la ejecución del estudio, el procesamiento y análisis de la información recabada se obtuvieron antecedentes fundamentales desde la propia perspectiva de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, respecto al escaso conocimiento y falta de información individual existente. También se obtuvo información en relación al buen nivel de satisfacción personal con el seguro y de las variables que influyen en la reinserción laboral de los beneficiarios.

MARCO TEÓRICO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

El desempleo es uno de los problemas que siempre estará latente en la sociedad chilena, independientemente del estado en que se encuentre la economía, siempre existirá desempleo. Así, la aspiración máxima de todo país, es crear un clima adecuado que mantenga bajo los índices del desempleo. Si bien se sabe que el desempleo nunca va a dejar de existir, lo importante es tratar de que sea el menor número posible de personas el que lo sufra y por un corto tiempo ya que constituye un riesgo que debe ser incluido entre las áreas de mayor relevancia dentro de la protección social.

Surgen así, las compensaciones por desempleo, ocupando un lugar clave el Seguro de Desempleo, ya que en general, se considera que éste *“es un buen mecanismo para otorgar soporte económico a los trabajadores cuando quedan cesantes”*. **(11)**

El nuevo Seguro de Cesantía, constituye la innovación más relevante y un paso enorme a la modernización en materia de Seguridad Social de las últimas décadas, éste tiene por objeto proteger al trabajador que pierde el empleo y apoyar sus esfuerzos de búsqueda para poder reinsertarse productivamente, asegurando para ello recursos monetarios y la mantención de beneficios sociales. Su implementación importa ya que cada trabajador dependiente tendrá una cuenta individual, en donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente un porcentaje de su remuneración. Al momento de quedar cesante, el trabajador podrá retirar los recursos acumulados en su Cuenta Individual y en caso que sea necesario, recurrir a un Fondo Solidario, constituido con aportes de empleadores y del Estado.

Este sistema ha sido considerado por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T) **(9)** como un instrumento *“innovador”* en el ámbito de las reformas a la Seguridad Social en América Latina. Ello porque integra diversos elementos como cuentas de capitalización individual y un fondo solidario, contribuciones de financiamiento tripartito, un funcionamiento que incentiva la reinserción laboral y una administración con un único operador privado. Todas estas forman un conjunto de iniciativas que buscan superar las actuales carencias de protección del cesante.

2.- INTRODUCCIÓN AL DESEMPLEO EN CHILE

2.1.- DESEMPLEO

El desempleo ha sido desde siempre uno de los problemas más graves a los que deben enfrentar las economías occidentales como la de Chile, y debido a sus consecuencias sociales y a sus efectos, es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual. Las personas desempleadas (aquellas que no tienen empleo u ocupación), deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos con los cuales sostenerse a sí mismos y a sus familias. Cuando el número de personas desempleadas crece por encima de niveles que se podrían considerar como “normales”, una gran preocupación aparece en toda la sociedad.

2.1.1.- Concepto de Desempleo (5)

Se define como la *"Parte de la población considerada en edad y estando en condiciones adecuadas para trabajar que, sin embargo, permanece inactiva o sin empleo productivo. Incluye a las personas cesantes y a las que buscan trabajo por primera vez"*.

El concepto de desempleo, es tratado bajo diversas connotaciones, según sea la especialidad del autor e, incluso, a veces depende hasta del país en que se define. Según la Real Academia Española (R.A.E) desempleo (de des- y empleo) significa *"Paro forzoso"* (7). Pueden existir distintas definiciones para desempleo pero en términos generales, puede ser descrito como la situación de quien teniendo la intención de trabajar, no puede ejercerla por carecer de un trabajo.

La forma más común de medir el desempleo (aunque la medición puede cambiar dependiendo del país) es a través de la tasa de desempleo (T.D). La tasa de desempleo se puede calcular de diversas maneras, pero lo más usual se expresa como porcentaje de la fuerza de trabajo, también llamada Población Económicamente Activa (P.E.A). Donde la fuerza de trabajo (13) la constituye *"toda la población de 15 años y más que se encuentra en la situación de ocupados, desocupados o inactivos"*.

En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costos humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

En el transcurso del ciclo económico, en el período de auge la demanda aumenta y las empresas producen a su máxima capacidad. Esto genera gran cantidad de empleos, los sueldos se elevan y, en definitiva, es una época de prosperidad para todos. Sin embargo, cuando se está en un período de declinación o bajo crecimiento, ocurre lo contrario, aumentando así el desempleo. Esta es una de las principales causas de desempleo, sino la más importante. Sin embargo, dependiendo de sus causas, el desempleo puede ser de distintos tipos. Algunos de estos tipos de desempleo se explicarán a continuación.

2.1.2.- Causas del desempleo

Según Carlos Massad (1995) **(6)**, la primera causa de desempleo consiste en el desempleo *voluntario*, el cual no es considerado como un problema económico, ya que las personas deciden no trabajar por su propia voluntad. Sin embargo, este caso no ocurre en la generalidad de los desempleados, ya que estamos suponiendo que la persona que toma esta decisión posee un determinado nivel de ahorro o condiciones económicas familiares que le permitirán subsistir, a pesar de no generar ingresos. Se ha observado que cuando un país pasa por un período de bonanza económica, el porcentaje de desempleo voluntario tiende a aumentar; las personas, al ver condiciones económicas favorables, piensan que existe mayor probabilidad de encontrar un trabajo mejor remunerado. Así, mientras mayor sea el desempleo voluntario que se observe en la economía, éste será un indicio de las buenas perspectivas futuras que las personas tienen. Por lo tanto, existe un determinado desempleo que es consecuencia de una economía sana y, por ende, no puede ser considerado como un problema económico.

Por otro lado, los economistas como McConnel y Brue (1997) (4) han descrito las causas involuntarias del desempleo como *friccionales*, *temporales*, *estructurales* y *cíclicas*.

El desempleo *friccional* se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato y mientras están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo friccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es friccional y sólo dura un corto espacio de tiempo.

El desempleo *temporal* o *estacional* se produce cuando las industrias tienen una temporada baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan en la intemperie (viñedos).

El desempleo *estructural* se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajador que requieren los empresarios y el tipo de trabajador que busca trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas. Por ejemplo, los desarrollos tecnológicos necesitan nuevas calificaciones en muchas empresas, y dejan sin empleo a aquellos trabajadores cuya capacitación no está al día, es decir, quedan obsoletos. Una fábrica o industria en declive puede cerrar o desplazarse a otro lugar, despidiendo a aquellos trabajadores que no pueden o no quieren cambiarse. Los trabajadores con una educación inadecuada, o los trabajadores jóvenes y los practicantes con poca o ninguna experiencia, pueden no encontrar trabajo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para que merezca la pena pagarles el salario mínimo. Por otro lado, incluso los trabajadores muy calificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus calificaciones. Si los empresarios discriminan a algún grupo en razón de su sexo, raza, religión, edad o nacionalidad de origen, se puede dar una alta tasa de desempleo entre estas personas aunque haya muchos puestos de trabajo por cubrir. El desempleo estructural es especialmente relevante en algunas ciudades, profesiones o empresas, para aquellas personas con un nivel educativo inferior a la media y para otros grupos de la fuerza laboral.

El desempleo *cíclico* es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Las causas de este problema se encuentran en la llamada insuficiencia de demanda, que sucede cuando un porcentaje importante de todas las empresas instaladas en el país no puede vender los bienes que produce. De este modo, las empresas, al no vender, no reciben los recursos necesarios para poder cancelar la remuneración a sus trabajadores, por lo que se toma la decisión de despedir a las personas; con esto, la política de despido de trabajadores se generaliza a muchas empresas. Este proceso de despidos entra entonces en un círculo vicioso.

2.1.3.- Tipos de desempleo

Las distintas causas de desempleo conllevan a sus respectivos tipos de desempleo, los cuales se dividen en:

✓ **Desempleo Voluntario:** Es aquella situación en la que el individuo no trabaja porque no desea hacerlo en la oportunidad que le está presentando el mercado y prefiere seguir buscando trabajo con mejores condiciones económicas. En casos como éste, los individuos podrían incluso renunciar voluntariamente para buscar un mejor trabajo.

✓ **Desempleo Involuntario:** Es el que se produce cuando un individuo no puede encontrar trabajo, incluso luego de meses de búsqueda. Así, su necesidad económica lo llevaría incluso a considerar la posibilidad de cambiar de oficio, de irse a otra región del país o de emigrar al extranjero. Dentro del desempleo involuntario existen distintas clasificaciones:

Desempleo Friccional: Es el que ocurre debido a que la información acerca de las oportunidades de empleo no llega rápidamente a los trabajadores desempleados. Existe debido a que las personas abandonan su empleo para encontrar otro, buscan un nuevo empleo después de perder el que tenían, entran a la población activa para buscar empleo por primera vez, vuelven a entrar tras un período de ausencia, etc.

Desempleo Temporal o Estacional: Es aquel que afecta principalmente a las personas que laboran en productos para la temporada. Este es el caso de la

agricultura, en este sector, mucha gente se necesita en época de cosecha y siembra pero no así en el resto del año.

✓ **Desempleo Estructural:** Es el que ocurre cuando las cualidades y habilidades que los trabajadores posean sean totalmente distintas a aquellas que las empresas necesitan en sus procesos productivos. En síntesis, las empresas demandan trabajadores y éstos están dispuestos a trabajar, pero no son contratados por no poseer las habilidades requeridas.

✓ **Desempleo Cíclico:** Es aquel que ocurre cuando la economía entra en un período de decaimiento producto de que se está en la parte baja del ciclo económico y así, se necesitan menos trabajadores.

2.2.- DESEMPLEO EN CHILE

El desempleo en Chile ha alcanzado proporciones desastrosas puesto que, más allá de las cifras y porcentajes, involucra a personas específicas que se ven preocupadas por la terminación de sus contratos, la imposibilidad de encontrar nuevos empleos y la desestabilización familiar que todo ello provoca.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E) **(14)** la tasa de desocupación nacional alcanzó en el trimestre Julio - Septiembre de 2004 a 9,4% de la fuerza de trabajo **(ANEXO Nº 2, CUADRO Nº 12)**. Esto significa que más de medio millón de chilenos se encuentra sin empleo.

Las proyecciones llevadas a cabo por diversas instituciones hacen pensar que la tasa de desempleo puede llegar antes de fin de año al 11 o 12% de la fuerza laboral.

2.2.1.- Desempleo en la V Región

La V Región **(ANEXO Nº 2, CUADRO Nº 13 Y Nº 14)** exhibe preocupantes cifras con relación a la desocupación, ya que se halla por sobre el promedio nacional, situándose en el trimestre Julio – Septiembre del año 2004, contaba con 1.210.060 personas en edad de trabajar, es decir, mayores de 15 años. De estos, 587.590 formaban

parte de la Fuerza de Trabajo, que constituye la sumatoria de los Ocupados y Desocupados.

Mientras tanto 622.470 personas del total de la población mayor de 15 años se encontraban fuera de la Fuerza de Trabajo, por el hecho de ser estudiantes, jubilados, discapacitados, dueñas de casa, etc. Dentro de la Fuerza de Trabajo, había 515.360 ocupados, es decir, que tenían empleo, y 72.230 desocupados, es decir, cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

La región de Valparaíso presenta tasas de desempleo superiores al promedio nacional desde hace décadas y éstas aumentaron fuertemente luego de la crisis de 1999. Tal cómo se observa en el cuadro N° 1, las tasas de desocupación de la V región han estado para todos los años en cuestión por sobre las tasas de desocupación nacionales. Esta mayor desocupación tiende a agravarse a partir del año 2000.

De esta manera en el año 2003 la V Región ostentó una tasa de 11,5%, 3 puntos por sobre la tasa nacional, lo cual da cuenta de una situación social bastante complicada.

CUADRO N° 1

TASAS DE DESOCUPACIÓN V REGIÓN Y PAÍS, 1996 –2003

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
V Región	6,0	7,0	9,6	10,5	10,3	10,6	12,1	11,5
País	5,4	5,3	7,2	8,9	8,3	7,9	7,8	8,5

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo, ENE. Año 1996 a 2003.

Nota: Las cifras corresponden al trimestre Octubre – Diciembre.

En síntesis, la crisis regional afecta prácticamente a todos los sectores sociales, incidiendo en los índices de delincuencia juvenil, en la salud mental y física de los porteños, así como en el progresivo deterioro de la ciudad, la región y su entorno ambiental.

3.- LA PROTECCIÓN A LA CESANTÍA DENTRO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El fundamento de la Seguridad Social es la necesidad de proteger las contingencias sociales, tales como enfermedad, muerte, invalidez, y entre otras, la cesantía.

La cesantía como contingencia social puede ser definida como aquel evento futuro incierto cuya realización no depende exclusivamente de la voluntad del asegurado. Esta contingencia constituye un hecho causante del cual surge el derecho a prestaciones del sistema de seguridad social, ya que origina lo que en definitiva ha sido denominado "Estado de Necesidad".

La forma que adopte el sistema de seguridad social, para aminorar los efectos sociales del desempleo, considera entre otros elementos lo siguiente:

- ✓ La protección a la cesantía debe estructurarse sobre la base de que esta es una situación transitoria y que su pretensión es proveer ingresos a un trabajador que perdió un empleo.
- ✓ La conformación de sistemas de seguros de desempleo debe considerar la incorporación, que sea financiada por los trabajadores y empleadores en forma directa.

3.1.- ALTERNATIVAS DE PROTECCIÓN SOCIAL CONTRA EL DESEMPLEO EN CHILE

En Chile han existido diferentes sistemas que han cumplido un rol importante de asistencia financiera a los desocupados. A continuación se detalla la evolución que ha tenido a lo largo de los años.

3.1.1.- Evolución Histórica (1)

La protección para el trabajador cesante ha sido una preocupación constante de nuestro país y del resto del mundo. Ante esta contingencia, en Chile se han ideado

diferentes y variados mecanismos destinados a proporcionar ayuda financiera a los trabajadores cesantes.

La evolución de la legislación chilena respecto a la protección social a la cesantía comienza con las primeras regulaciones sobre el problema de la cesantía que se produjeron en Chile hacia 1924. En dicha oportunidad, la ley N° 4.059, contempló una indemnización con cargo al empleador en beneficio de los trabajadores particulares, equivalente a tantos sueldos mensuales como fueren los años completos de servicio, cuando el empleador por un acto voluntario, pusiere fin al contrato de trabajo. Esta fue la norma pionera, entre un conjunto de leyes que se dictaran posteriormente y que tuvieron por fin dar algún tipo de ayuda al trabajador que se enfrenta a la pérdida de su fuente de ingresos.

Luego en el año 1936 se crea un fondo especial de cesantía el cual constituye el primer antecedente de protección a la cesantía especial; luego la ley N° 7.295 modificó y agregó nuevas normas a ésta en 1942.

Después en virtud del D.L N° 603 del año 1974, se creó un sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores del sector privado y público, el cual fue concebido con carácter transitorio hasta que se regulara un sistema único de protección por cesantía.

Hoy en día la protección vigente contempla tres mecanismos destinados a proporcionar recursos monetarios al trabajador cesante durante un período razonable de búsqueda de un nuevo empleo. Estos mecanismos de protección frente a la cesantía son: Subsidios de Cesantía, Indemnización por despido y el Seguro de Cesantía.

Subsidios de Cesantía: A partir del 25 de marzo de 1982, entró en vigencia el D.L N° 150 de la subsecretaría de previsión social, donde se fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los D.L N° 307 y 603, ambos de 1974.

Así se regula el sistema de subsidio de cesantía, que en líneas generales se caracteriza por ser de carácter asistencial no contributivo, de duración limitada, bajo monto y de carácter decreciente.

Indemnización por Despido: La ley N° 19.010 que entró en vigencia el 12 de diciembre de 1990, estableció las normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo que con posterioridad fueron incorporados al título V del libro I del Código del Trabajo. Este último, dispone un sistema de indemnización por la terminación del contrato, distinguiendo fundamentalmente, las causales de despido: “Actos u omisiones no imputables al trabajador (Art. 159, Código del Trabajo), causales de caducidad (Art. 160), causales por necesidad de la empresa (Art. 161) y desahucio o libre despido también del artículo 161” **(2)**

Seguro de Cesantía: Finalmente y después de muchos intentos y variados esfuerzos legislativos por crear una propuesta coherente y eficaz de apoyo a los cesantes, el gobierno del Presidente Ricardo Lagos presentó el proyecto de ley sobre un seguro de cesantía, el que tras de haber sido discutido por el Consejo de Diálogo Social, compuesto por la Confederación de Producción y Comercio (C.P.C), por el Consejo de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME), la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T), y el Gobierno, representado por Ricardo Solari del Ministerio del Trabajo; fue enviado a la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados; y después de una larga tramitación, ya es una realidad mediante la promulgación y publicación de la Ley N° 19.728 sobre el Seguro de Cesantía, nuevo sistema de protección para el trabajador dependiente, regido por el Código del Trabajo, que queda cesante, constituyendo una gran novedad en nuestra legislación y que será el objeto de estudio.

3.1.2.- Análisis

Sobre la base de la descripción histórica anterior, se puede señalar que los sistemas de protección frente a la cesantía que imperaban antes de los `70 estaban conformados para distintos grupos ocupacionales, por lo tanto no existía uniformidad de protección frente a esta contingencia social.

La gran reforma se inicia en 1974 con un conjunto de transformaciones encaminadas a simplificar y uniformar los programas de prestaciones administrados por las antiguas Cajas de Previsión, a terminar con las diferencias discriminatorias e inequitativas existentes, se pretende uniformar los requisitos exigidos y beneficios otorgados para los trabajadores cesantes, ampliando la cobertura al sector público que hasta ese momento estaba marginado de la protección ante la contingencia del despido. De este modo se pretendió dejar atrás los diversos regímenes existentes para los distintos grupos ocupacionales (Trabajadores del sector privado, obreros, empleados bancarios, etc). Si bien constituyó un avance significativo en la uniformidad de la legislación social chilena en materia de protección frente a la cesantía, se mantuvieron algunas diferencias, entre el sector público y privado, fundamentalmente en los montos de los beneficios, el financiamiento y la administración del subsidio.

Ya en los años 90, existían en la legislación laboral y previsional chilena los subsidios de cesantía y la indemnización por despido pero no eran suficientes ni adecuados para hacer frente a las características y exigencias del entorno económico en el cual se desenvolvía el sector productivo del país, ya que el sistema de indemnización por años de servicio genera varias rigideces y problemas en el mercado del trabajo; es por estos motivos que la promulgación de la ley de Seguro de Cesantía viene a llenar un vacío existente ya que otorga un ingreso a los desempleados durante el período de búsqueda de un nuevo empleo generando dos importantes efectos positivos sobre el bienestar de los asegurados, por una parte, se reduce la variabilidad de los ingresos a través del tiempo y por otra parte, al recibir un ingreso durante el desempleo permite invertir más tiempo y/o recursos en buscar un nuevo empleo, lo que aumenta la probabilidad de encontrar un empleo mejor, ya sea en calidad o remuneración.

4.- HISTORIA DEL SEGURO DE DESEMPLEO (ANEXO Nº 3)

4.1.- PROYECTO DE LEY (12)

En abril de 2000 el gobierno envió un Proyecto de Ley al Congreso, este documento del poder ejecutivo elaborado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con la colaboración del Ministerio de Hacienda fue enviado a la Cámara de Diputados para que ésta lo sometiera a discusión.

El objeto del Proyecto de Ley es el de establecer un régimen de protección al trabajador ante la pérdida de su empleo, éste representa una importante innovación en la institucionalidad social, que podría ser adoptado por otros países con economías en desarrollo, en la medida que hace compatible la protección de los ingresos de los trabajadores que pierden su empleo con un sistema de capitalización individual.

El proyecto de ley sobre seguro de desempleo para el trabajador cesante fue aprobado en la Cámara de Diputados por amplia mayoría, como consecuencia de que el Ejecutivo decidió finalmente ponerle urgencia después de haber permanecido largo tiempo en el Congreso, concretándose el 18 de abril de 2001 (**ANEXO Nº 4**), en el gobierno del Presidente Ricardo Lagos, cumpliendo así, su primer compromiso de la campaña electoral, dotar a Chile de una institucionalidad moderna a través de un seguro de desempleo.

4.2.- ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY (3)

La entrada en vigencia de la ley, fue uno de sus puntos más complicados. De hecho, el artículo 60 señala que el Párrafo 6º del Título I, correspondiente a la Administración, entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el diario oficial. Pues bien, la ley fue publicada el 14 de mayo del año 2001, lo que significa que desde el primero de junio del mismo año dichas normas están operando.

En cuanto a las disposiciones restantes, señala que regirán a partir del primer día del duodécimo mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, esto significa que la ley debiera haber entrado en vigencia el 1º de mayo del año 2002, sin embargo, esto no ocurrió, porque ella misma da otra opción que es a partir del primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Superintendencia de A.F.P que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora, en el caso que esta última fecha fuere posterior.

Finalmente, el Seguro comenzó a operar en plenitud, el 1º de octubre del año 2002. Mediante el Seguro de Cesantía, las personas que quedan cesantes mantendrán algún nivel de ingreso, facilitando además la situación de aquellas personas que renuncian en búsqueda de nuevos puestos de trabajo.

5.- DESCRIPCIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO (LEY Nº 19.728) (10)

En aspectos generales, el Seguro de Desempleo es un instrumento de Seguridad Social que tiene por objetivo proteger al trabajador que se enfrenta a la cesantía y apoyar sus esfuerzos de búsqueda y de reinserción laboral.

Con ese fin garantiza recursos monetarios y la mantención de beneficios sociales compatibles con el grado de desarrollo del país, que antes no existía. **(ANEXO Nº 5)**

A continuación se detallarán algunos tópicos de la ley.

5.1.- PERSONAS PROTEGIDAS

5.1.1.- Beneficiarios

De conformidad con lo establecido por los artículos 1 y 2 de la ley en comento, están protegidos del Seguro de Desempleo todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo que inicien o reinicien actividades con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley.

Es válido preguntarse entonces, ¿quiénes son los trabajadores regidos por el Código del Trabajo?. A este respecto, dicho cuerpo legal en su artículo 1º, inciso 2º, señala que sus normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni tampoco a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por lo tanto, el Código del Trabajo se aplica principalmente al sector privado, ello no implica que ciertas instituciones públicas puedan voluntariamente someterse a sus reglas.

Por lo tanto se distinguen dos grupos:

Personas contratadas antes del 1º de octubre de 2002: Estas personas acogidas al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro. No se

requiere de la autorización del empleador para optar al Seguro, basta sólo la decisión del empleado.

Personas contratadas a partir del 1º de octubre de 2002: Todas aquellas personas que firmen un nuevo contrato de trabajo tendrán derecho al seguro de cesantía en forma automática. En otras palabras, el Seguro de Cesantía es obligatorio para todos los trabajadores que firmen contrato regido por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre del 2002.

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

5.1.2.- Personas excluidas del Nuevo Régimen

La ley, sobre la base de distintos criterios, ha excluido a distintas personas, en primer lugar a los trabajadores independientes, en segundo lugar los dependientes que no se encuentran regidos por el Código del Trabajo, ya que éstos se hallan sometidos a sus propios estatutos y, por último, aquellos que aunque lo están, tienen contrato vigente a la fecha en que entra en aplicación el Seguro.

Otras personas han sido excluidas expresamente por la ley:

- ✓ Los trabajadores de casa particular: Porque ellos se rigen por un régimen especial.
- ✓ Los sujetos a contrato de aprendizaje: Este contrato se encuentra definido en el artículo 78 del Código del Trabajo, y tiene ciertos requisitos. En general, el criterio que se ha usado para excluirlos es que el Seguro de Desempleo no fue creado pensando en ellos, sino en quienes se han incorporado definitivamente a la vida laboral; técnicamente se ha estimado para efectos una edad superior a los dieciocho años.
- ✓ Los menores de dieciocho años de edad hasta que los cumplan, por las mismas razones anteriores.
- ✓ Los pensionados, salvo que, en su caso la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. La razón de excluir a los pensionados es porque ellos ya están fuera de la edad laboral.

6.- FINANCIAMIENTO DEL SEGURO

6.1.- FINANCIAMIENTO

En un país como el nuestro, la existencia de un permanente contingente de desempleados y la preocupación por sus consecuencias económicas y sociales, generó la obligación de encontrar fuentes de financiamiento que eviten los altos costos sociales que puede provocar un sistema de seguro de desempleo mal concebido. Según opinan algunos economistas, un Seguro de Desempleo óptimo no es aquel que está exento de costos, sino un sistema que maximice la relación costo - beneficio.

En la ley que se estudia, el financiamiento está tratado en su párrafo segundo, artículo 5º y siguiente; y también en el artículo 3º transitorio, siendo todos ellos complementarios entre sí.

El artículo 5º, señala que los montos de los aportes serán:

- ✓ Aporte Individual de los trabajadores que corresponde al 0,6 % de sus ingresos imponibles, aporte que se deposita en la Cuenta Individual.
- ✓ Aporte de los empleadores (empresa) asciende al 2,4% del ingreso imponible del trabajador. Este aporte se divide en 2 partes:
 - ✓ El 1,6% del sueldo imponible que va a la Cuenta Individual del trabajador
 - ✓ Y un 0,8% del sueldo imponible que va al Fondo Solidario,
- ✓ Aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 unidades tributarias mensuales que se depositan en el Fondo Solidario.

Las cotizaciones anteriores, se calcularán sobre las remuneraciones, entendiéndose por tales, "las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, hasta el tope máximo equivalente a 90 UF (Para efectos de las indemnizaciones por años de servicios, el Código del Trabajo en su artículo 172 sostiene que, la remuneración mensual que debe

considerarse como base del cálculo tendrá como tope el equivalente a 90 UF por mes, de ahí que el Seguro establece este mismo tope) consideradas al último día del mes anterior al pago" (2), según lo define el artículo 41, inciso 1º del Código del Trabajo.

De estos aportes se pueden distinguir 2 tipos de regímenes, que son el Régimen General y el Régimen Especial.

Régimen General: Este es para los trabajadores contratados bajo un contrato de plazo indefinido, este consiste en un aporte de:

- ✓ Trabajador: equivalente al 0,6% sobre las remuneraciones imponibles, y
- ✓ Empleador: equivalente al 2,4% sobre las remuneraciones imponibles, que se divide en un aporte a:
 - ✓ Cuenta Individual por Cesantía del trabajador de 1,6%
 - ✓ Fondo de Cesantía Solidario de 0,8%

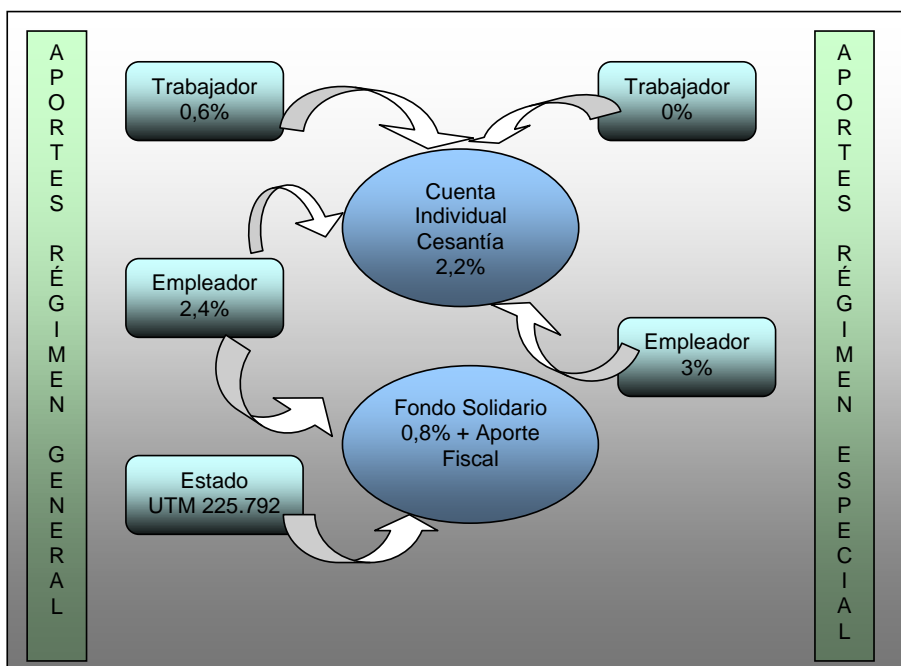
Régimen Especial: Es para los trabajadores bajo un contrato de plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, este consiste en un aporte de:

- ✓ Empleador: equivalente al 3% sobre remuneraciones imponibles del trabajador, que se abona en forma íntegra a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador,
- ✓ Estado: equivalente a una cantidad de 225.792 unidades tributarias mensuales que se entregarán mensualmente a razón de 18.816 unidades tributarias mensuales.

En relación con el aporte que corresponde a los trabajadores y aquel que es de cargo del empleador, este debe pagarlas, en este caso, a la Sociedad Administradora dentro de los 10 primeros días de cada mes, correspondiendo a las remuneraciones del mes inmediatamente anterior.

A continuación el esquema general de financiamiento del Seguro de Cesantía:

Figura N° 1: “Esquema de Financiamiento”



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

6.2.- CASOS PARTICULARES

6.2.1.- Trabajador que tiene dos o más empleos

En este caso, las cotizaciones se efectuarán por cada una de las remuneraciones, y hasta el tope de 90 U.F por cada una. Para estos efectos, la Sociedad Administradora deberá llevar saldos y registros separados en la Cuenta Individual por Cesantía, por cada uno de los empleadores del trabajador.

6.2.2.- Trabajador en estado de incapacidad laboral transitoria

Si por enfermedad, el trabajador queda incapacitado de trabajar temporalmente, la cotización de su cargo debe ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios. Por otra parte, la cotización del empleador

continúa siendo de su cargo, manteniendo la obligación de declarar y pagar. Ambas cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

7.- PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO

7.1.- DISPOSICIONES COMUNES A AMBOS FONDOS

Es necesario tener presente que, si bien el sistema se sustenta en la Capitalización Individual, una de sus grandes innovaciones es que mezcla dos sistemas propios de la Seguridad Social que hasta ahora se usaban por separado, uno es la Capitalización Individual y otro es el sistema de Reparto con Capitalización. En esto radica lo original de la norma, pues además del régimen de Capitalización que rige a las Cuentas Individuales por Cesantía, resulta novedoso el hecho de que el Fondo Solidario, inspirado en un régimen de Reparto, esté también destinado a ser capitalizado por un ente administrador. En efecto, la ley ordena que la A.F.C invierta los recursos de este Fondo en instrumentos de renta fija, igual como lo hace con los recursos de las Cuentas Individuales por Cesantía.

Lo anterior, es el resultado de una permanente búsqueda de la Moderna Seguridad Social, que avanza hacia este tipo de sistemas por un problema de financiamiento. Lo que se persigue, por una parte, es innovar, respetando los principios esenciales de la Seguridad Social y, por otra, encontrar sistemas de financiamiento de real permanencia en el tiempo.

La Cuenta de Capitalización Individual, lleva el nombre del sistema que usa. El Fondo de Cesantía Solidario por su parte, utiliza el sistema de Reparto.

El Seguro opera cuando el trabajador pierde su trabajo ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido).

Si la causa es voluntaria, podrá retirar fondos sólo de la Cuenta Individual por Cesantía. Si por el contrario es involuntaria, es decir, cuando se invoque para hacer efectivo el despido las causales de necesidades de la empresa, desahucio y/o caso fortuito o fuerza mayor, tendrá derecho a retirar fondos de su Cuenta Individual, pero si ésta fuese insuficiente para cubrir la prestación podrá acceder al Fondo de Cesantía Solidario, si cumple con los requisitos que la ley exige para ello.

El trabajador podrá retirar tantos giros como años de cotizaciones y fracción superior a seis meses, que registre desde su afiliación al Seguro o desde el último giro por Cesantía, con un máximo de cinco. Los ingresos que perciba el trabajador serán decrecientes en el tiempo.

Por otra parte, las exigencias vinculadas a tiempo de cotizaciones, saldo en la cuenta, causal de despido para poder obtenerla, se considerarán de forma diferente si la prestación se obtiene mediante giros de la Cuenta Individual por Cesantía o del Fondo de Cesantía Solidario.

7.2.- PRESTACIONES DE CESANTÍA CON CARGO A LA CUENTA INDIVIDUAL

La Cuenta Individual por Cesantía otorga beneficios a todo evento y está conformada por las cotizaciones del trabajador y parte de la del empleador.

Cada trabajador que acceda al Seguro tendrá una Cuenta Individual de Capitalización de su propiedad, en la que el monto de los beneficios dependerá de los recursos acumulados y del tiempo cotizado. En esta cuenta se depositarán mensualmente la cotización de cargo del trabajador equivalente al 0,6% y el 1,6% de las remuneraciones que es de cargo del empleador.

En cuanto al otorgamiento de las prestaciones, hay que distinguir si el trabajador pierde su empleo por causales objetivas o de caducidad (tales como mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, falta de probidad, etc.) (Nº 1, 2 y 6 artículo 159, o por artículos 160, 161 o 171 del Código del Trabajo; o por causales que otorgan derecho a indemnización por años de servicio).

7.3.- PRESTACIONES DE CESANTÍA CON CARGO AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO

Esta prestación es complementaria a la Cuenta Individual, es un fondo respecto del cual se generan prestaciones por cesantía, y que se financia con el 0,8% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador más el aporte estatal al cual ya se ha hecho referencia y que asciende anualmente a una cantidad equivalente a 225.792 unidades tributarias mensuales que se entregan mensualmente, a razón de 18.816 unidades tributarias mensuales. El Fondo Solidario opera como fondo de reparto y su objetivo es financiar las prestaciones mínimas aseguradas por el Estado a las personas de menores ingresos y sólo cuando han sido despedidas “por necesidades de la empresa” o “caso fortuito o fuerza mayor”, es decir, de los artículos 161 y 159 N° 6, respectivamente.

8.- BENEFICIOS DEL SISTEMA

En Mayo de 2003, específicamente el día 23, se comenzaron a pagar los primeros seguros, estos seguros les correspondían a los trabajadores de plazo fijo que hubieran cotizado por al menos 6 meses, pues los trabajadores de contrato indefinido requieren 12 meses de cotización. Como estos trabajadores sólo reciben el aporte del empleador en la Cuenta Individual (3%), pues por ley no tienen la opción del Fondo Solidario, sus subsidios son necesariamente bajos, aunque de todos modos alguna protección les brinda durante su cesantía, protección que nunca antes en Chile hubo existido.

El resto de los beneficios del sistema, que son los provenientes del Fondo Solidario, la intermediación laboral a través de la O.M.I.L y los programas de capacitación se empezaron a pagar a fines del año 2003.

8.1.- TIPOS DE BENEFICIOS

La Ley N° 19.728 estableció en Chile el seguro de desempleo para proteger al trabajador que enfrenta la cesantía por cualquier causa, sea voluntaria o involuntaria.

La pregunta que surge es: ¿Cómo protege esta ley al trabajador cesante? Lo protege a través de:

✓ **Prestación Monetaria:** Este beneficio monetario consiste en el retiro de los dineros acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario, siempre que se cumplan los requisitos que la ley haya impuesto como condicionante para el ejercicio de este derecho, cualquiera sea la causa por la que el trabajador quedó desempleado. El objetivo es proveer de ingresos a los desempleados a fin de que puedan mantener el nivel de vida que tenían con anterioridad a la pérdida de su empleo.

✓ **Asignación Familiar:** Los trabajadores que sean beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario y que, al momento de quedar cesantes, percibían asignaciones familiares en calidad de beneficiarios según el ingreso mensual y valores correspondientes, mantendrán el derecho a percibir asignaciones familiares, por los mismos montos que estaban recibiendo a la fecha del despido, mientras perciban giros mensuales.

✓ **Salud:** Según el artículo 20, inciso 1º, los trabajadores que perciban prestaciones por cesantía del Fondo Solidario, y que pertenezcan al sistema público de salud, mantendrán la calidad de afiliados al régimen de la Ley N° 18.469, esto significa que el trabajador mantendrá su derecho a los beneficios de salud proporcionados por el Fondo Nacional de Salud (FONASA).

✓ **Municipales:** Aquellos trabajadores que reciban prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, serán beneficiados con los servicios de información y orientación laboral a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (O.M.I.L.).

8.2.- REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS

Para cobrar los beneficios y obtener el pago (**ANEXO N° 6**), la Ley exige el cumplimiento de algunos requisitos.

Pago con cargo a la Cuenta Individual (ANEXO N° 7): Para girar desde la Cuenta Individual se deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Que se registre en su cuenta individual por cesantía, a lo menos, 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, si su contrato es a plazo indefinido. Este plazo se cuenta desde que el trabajador se encuentra afiliado al seguro o desde que se devengó el último giro que, con cargo a dicha cuenta, haya realizado. Que el contrato individual de trabajo que le liga con el empleador haya terminado por aplicación de alguna de las causales contempladas por los artículos 159 N° 1, 2 y 6, 160, 161 o 171 del Código del Trabajo, disposición está última que se refiere al despido indirecto que puede invocar el trabajador cuando el empleador incurre en alguna causal de caducidad del contrato, en lo que le fueran aplicables.
- ✓ Los trabajadores que hayan tenido un contrato de plazo o por una obra, faena o servicio determinado sólo requieren tener 6 cotizaciones registradas en su Cuenta Individual por Cesantía, continuas o discontinuas. En este caso, las causales consignadas en el finiquito deben ser la N°4 y N°5 del artículo N°159 de Código del Trabajo (Vencimiento del plazo o término de la obra, trabajo o servicio determinado)

En cuanto al otorgamiento de las prestaciones, hay que distinguir:

- ✓ **Si el trabajador pierde su empleo por causales objetivas o de caducidad (tales como mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, falta de probidad, etc.)(N° 1, 2 y 6 artículo 159, o por artículos 160, 161 o 171 del Código del Trabajo):** En este caso, el trabajador podrá realizar tantos giros mensuales como años de cotización y fracción superior a seis meses registre desde su afiliación al seguro o desde el último giro hecho con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía, con un tope máximo de 5 giros.

A su vez, si un trabajador tiene derecho a más de un giro, por aplicación de las mismas reglas, la cantidad acumulada en su cuenta individual por cesantía se divide por los factores que se señalan a continuación, existiendo una relación decreciente del monto de cada giro, según sea su número, equivalente al 90%, 80% y 70% del giro anterior, según el caso.

CUADRO Nº 2: Beneficios

Número de Giros	Factor
2	1,9
3	2,7
4	3,4
5	4,0

Fuente: Ley Nº 19.728, Año 2001.

El monto del primer giro se obtendrá dividiendo lo acumulado en la cuenta individual por el número de giros (número que dependerá de los años de cotización con que se cuente, con un máximo de 5 giros). El monto de los siguientes giros se determinará dividiendo el saldo de la cuenta individual por el número de giros que resten.

Si un trabajador, tras aplicar las reglas anteriores tiene derecho a un solo giro, su monto será equivalente al total que tenga acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía.

✓ **Si el trabajador pierde su empleo por causales que otorgan derecho a indemnización por años de servicio:** En este caso, el empleador deberá pagar la indemnización por años de servicio, esto es, deberá pagar una prestación equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año trabajado, con un tope de 330 días, deduciendo de ella solamente los aportes de su cargo acumulados en la cuenta individual más su rentabilidad. Con respecto a estos fondos aportados por el empleador a la cuenta individual, el trabajador tendrá derecho a retirarlos en giros mensuales equivalentes a los antes mencionados. En todo caso, cuando el trabajador pierda la condición de cesante, cualquiera haya sido la causal de término de su contrato de trabajo, podrá optar entre:

✓ Retirar en un solo giro el saldo de su cuenta individual por cesantía; o

✓ Mantener dicho saldo en la cuenta. En este caso, el trabajador mantendrá para un próximo período de cesantía el número de giros no utilizados, siempre con el límite máximo de 5 giros.

Pago con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (ANEXO N° 8): Para que un trabajador tenga derecho a percibir los beneficios por cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, debe cumplir con los siguientes requisitos:

✓ Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período inmediatamente anterior al despido, condición que se cumple sólo cuando hay contrato a plazo indefinido;

✓ Haber sido despedido por alguna de las causales del artículo 159 N° 6 (caso fortuito o fuerza mayor) o del artículo 161 (necesidades de la empresa o desahucio escrito), ambos del Código del Trabajo;

✓ Que los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía sean insuficientes para obtener prestaciones por cesantía en los porcentajes y montos siguientes:

CUADRO N° 3: Beneficios

Mes	(% remuneración)	Límite Inferior*	Límite Superior*
1°	50%	\$65.000	\$125.000
2°	45%	\$54.000	\$112.500
3°	40%	\$46.000	\$100.000
4°	35%	\$38.500	\$87.500
5°	30%	\$30.000	\$75.000

Fuente: Ley N° 19.728, Año 2001.

* Estos valores deben reajustarse anualmente el 1° de febrero de cada año conforme la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

✓ Encontrarse cesante al momento de la solicitud del beneficio.

✓ No haber percibido en un lapso de cinco años más de dos veces las prestaciones que por cesantía entrega el fondo.

✓ Completar la Ficha de Inscripción Laboral (**ANEXO N° 9**) con sus antecedentes y llevarla a la oficina laboral de la municipalidad (O.M.I.L) que le indicarán en la AFP. De acuerdo a esos antecedentes le ofrecerán un empleo (con sueldo igual o superior al 50% de su última remuneración) o bien un curso de capacitación gratuito. Si usted rechaza esos ofrecimientos sin causa justificada, o interrumpe su asistencia a la capacitación, pierde el derecho a recibir el beneficio.

8.3.- DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA SOLICITAR EL PAGO DEL SEGURO DE CESANTÍA

Para que un trabajador pueda acceder a los beneficios del seguro, ya sea, con cargo a su Cuenta Individual de Cesantía, o bien con cargo al Fondo Solidario, es menester que acredite su estado de desempleado. Para ello debe presentar ante la Sociedad Administradora los siguientes documentos:

✓ *Cédula de Identidad Vigente.*

✓ *Finiquito* para acreditar el término del contrato de trabajo. El finiquito debe cumplir los siguientes requisitos:

- Estar firmado por el trabajador y empleador.
- Indicar la causal de término del contrato de trabajo (número y artículo del Código del Trabajo).
- Estar firmado por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado de personal (cuando hay convenio colectivo); o bien, estar ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, o ante Notario Público, el Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal correspondiente.
- A la firma del trabajador debe anteponerse la frase: "leyó y ratificó ante mí".

✓ *Carta o Comunicación del Despido*, firmada por el empleado, o certificación del Inspector del Trabajo que certifique el término del contrato. Estos documentos sirven para acreditar el término del contrato de trabajo en caso de no contar con un finiquito.

✓ *Poder Especial*, en caso de que la solicitud del beneficio sea realizada por una tercera persona en representación del afiliado. Este poder especial debe autorizar al tercero para

solicitar la prestación y entregar la información que se le solicite para tal efecto. El poder puede ser otorgado por escritura pública o documento privado, y en este último caso la firma de quien otorga el poder debe estar autorizada ante Notario, o bien, ante el Oficial del Registro Civil en aquellos lugares donde no exista Notaría.

En el caso de terminar el contrato individual de trabajo por muerte del trabajador, para acceder a los beneficios, se deben presentar los siguientes documentos:

✓ *Certificado de defunción del afiliado.*

✓ *Cédula de Identidad vigente del Beneficiario(s) Designado(s) por el afiliado fallecido.*

Si no hay beneficiario(s) designado(s), los fondos se entregarán en el siguiente orden:

- Al cónyuge: Se demuestra con *Certificado de Matrimonio* otorgado con posterioridad a la fecha del fallecimiento.

- A falta de cónyuge, a los hijos, sean de filiación matrimonial y/o extramatrimonial. Se acredita con el *Certificado de Nacimiento* respectivo.

- A falta de los anteriores, a los padres, sean de filiación matrimonial y/o extramatrimonial. Se demuestra con el *Certificado de Nacimiento del afiliado fallecido.*

- A falta de todos los anteriores, a los herederos. Se acredita con el *Auto de Posesión efectiva de la Herencia*, inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces.

Si el retiro de los fondos por fallecimiento lo hace un tercero distinto a los anteriores, se requiere además:

- Una *Carta Poder Notarial*, en caso que el mandato se entregue a uno de tales beneficiarios o herederos; o bien,

- Un *Mandato por Escritura Pública* si el poder se confiere a un tercero ajeno a los herederos.

En ambos casos, quienes confieren el poder pueden otorgar al mandatario la facultad expresa de cobrar y percibir del banco respectivo el monto del cheque representativo del retiro efectuado.

8.4.- CASOS ESPECIALES

✓ **Caso de Jubilación:** En el caso que el trabajador accediere a una pensión, sea cual sea la causa que lo motive, tiene derecho a retirar en un solo giro todo el dinero acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía.

✓ **Caso de fallecimiento del afiliado:** En caso de terminar el contrato individual de trabajo por muerte del trabajador, el monto total del Fondo de la Cuenta Individual de Cesantía debe pagarse a la persona que el trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora.

9.- ADMINISTRACIÓN

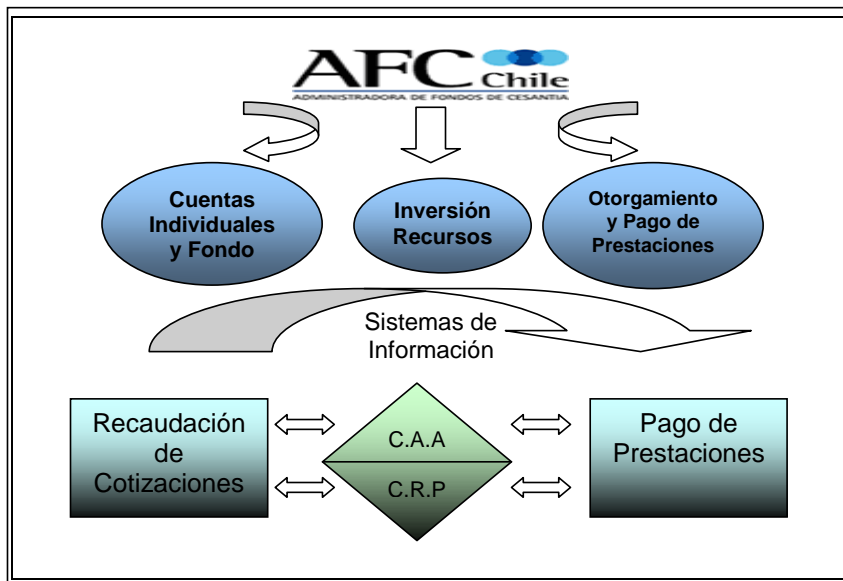
La administración corresponde a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. Para este efecto se procedió a una licitación pública para la adjudicación de la administración de los Fondos de Cesantía, para lo cual podían postular solamente las siguientes instituciones: Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las administradoras de Fondos fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, las Compañías de Seguros, las Administradoras de Fondos de Pensiones y demás personas jurídicas, nacionales o extranjeras, que cumplieran con lo establecido en las bases de licitación. De todas las anteriores presentaron propuestas el “Consortio Providencia”, integrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, la Caja de Compensación de Los Andes y una organización representada por Seguros Interamericana.

Desde un principio las A.F.P se perfilaban como las ganadoras, debido a que el diseño de la propia iniciativa del seguro se ajustaba más a lo que las administradoras de pensiones podían realizar y ofrecer, ya que podían tener menores costos y lograr economías de escala importantes; además “ *el principio básico que desde un comienzo sustentó el proyecto fue la ocupación de la infraestructura instalada en las Administradoras en el ámbito nacional, para aprovechar la sinergia y lograr economías de ámbito* ” (8). También se puede destacar, que las A.F.P tienen varios años de experiencia en la recaudación y administración de fondos de terceros, y tienen una amplia cobertura nacional.

El “Consortio Providencia”, formado por siete A.F.P existentes en el país (Cuprum, Habitat, Magíster, PlanVital, Provida, Santa María y Summa Bansander), fue el ganador de la adjudicación de 10 años de la administración del sistema de Seguro de Cesantía. Luego de la adjudicación, el 18 de marzo de 2002, por escritura pública se constituyó en sociedad anónima bajo la razón social de “Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A.”, cuyo giro único y exclusivo es administrar el Seguro Obligatorio de Cesantía y así, el 23 de septiembre se publicó en el Diario Oficial la Resolución N° 001, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (fiscalizadora de la administración del Seguro de Cesantía), autorizando así el inicio de operaciones de la A.F.C a contar del 1º de Octubre de 2002. La administración del seguro consiste en:

- ✓ Administrar cada Cuenta Individual de los trabajadores y el Fondo Solidario,
- ✓ Invertir los recursos que se acumulan en los Fondos de las Cuentas Individuales y en los Fondos de Cesantía Solidarios, y
- ✓ Administrar eficientemente el otorgamiento y pago de las prestaciones que contempla el sistema.

Figura N° 2: “Administración del Seguro de Cesantía”



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Para llevar a cabo la Administración de las Cuentas Individuales de los Trabajadores, se han formado Centros de Atención de Afiliados (C.A.A) y Centros de Recaudación y Pago (C.R.P), para así a través de éstos poder afiliar los trabajadores al sistema, crear una Cuenta Individual para cada afiliado, recaudar las cotizaciones, tanto del empleador como del trabajador, como también los aportes fiscales para los Fondos Solidarios, acreditar cotizaciones en cada Cuenta Individual y Fondo Solidario, cobrar las cotizaciones impagas y finalmente generar y mantener, con toda esa información una base de datos y sistemas de información y control, que son necesarios y de importante utilidad al momento de estudiar la factibilidad de otorgamiento y pago de prestaciones en la forma y plazos que se han establecido.

9.1.- COMISIONES

La administración del Seguro de Cesantía como se dijo anteriormente está a cargo de Administradora de Fondos de Cesantía, cuyo objeto exclusivo es administrar los fondos de cesantía, y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley. Esta sociedad tiene derecho por Ley a una retribución establecida sobre la base de comisiones a cargo de los aportantes, las que deben ser rebajadas mensualmente de las cuentas individuales por cesantía y del fondo de cesantía solidario. Pero sólo pueden estar sujetos al cobro de comisiones los trabajadores que se encuentren cotizando, es decir, que realicen aportes con al menos un empleador.

El monto de la comisión asciende a un 0,6 % de base anual sobre el saldo de los fondos. La comisión a cobrar por la AFC deberá incrementarse (reducirse) hasta en un 10% cada mes en que la rentabilidad nominal promedio ponderada de los fondos, sea superior (inferior) a la rentabilidad nominal promedio simple de los tres fondos tipo E de las A.F.P de mayor (menor) rentabilidad. **(ANEXO Nº 10)**

10.- FISCALIZACIÓN

Existen dos entidades controladoras de la administración y del sistema en general del seguro de cesantía, primero se tiene la Superintendencia de A.F.P que es el fiscalizador y regulador del sistema representante del Estado y la segunda, es la comisión de usuarios conformada para llevar un contrato interno de todas las funciones de la sociedad administradora.

10.1.- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

La regulación del Seguro de Cesantía ha sido asignada por ley a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (S.A.F.P). El Estado ha estimado que es esta superintendencia cuenta con las capacidades suficientes para fiscalizar, supervigilar y controlar el funcionamiento de este nuevo sistema. Lo anterior, por el hecho de que “el administrador del sistema del Seguro de Cesantía, es un administrador de fondos, y más parecidos a una A.F.P., por lo tanto, desde el punto de vista del ámbito regulador, las economías de escala indicaban que se debía recurrir al ente que sabe administrar y fiscalizar aquellos recursos de terceros, cosa que no se da en otras instituciones, y por lo tanto, este organismo fiscalizaría de mejor manera el nuevo sistema” **(15)**

Es destacable señalar, que la Superintendencia de A.F.P. no solamente fiscaliza y supervisa, sino que también, tiene una función normativa, esto quiere decir, que contribuye a definir el conjunto de “*reglas del juego*” a través de la facultad de emitir circulares e instrucciones de carácter obligatorio, que claramente deben estar subordinadas a la normativa legal, procurando así encontrar mejores formas de aplicación del Seguro de Cesantía y por tanto garantizar el cumplimiento de lo establecido en el sistema de cesantía.

Las circulares de instrucción, la Ley N° 19.728 sobre el Seguro de Cesantía, las normas del contrato de operaciones, de las bases de licitación y del Banco Central, son la base para controlar y fiscalizar la Sociedad Administradora. Además, la Superintendencia es investida de las mismas facultades que el D.L. N° 3.500 y D.F.L. N° 101, del Ministerio

del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980, le otorgan respecto de sus fiscalizados, con algunas excepciones que son funciones únicas hacia el sistema de pensiones.

Para lograr una eficiente fiscalización del sistema, la Sociedad Administradora está obligada a atender requerimientos que los fiscalizadores de esta superintendencia efectúen en cumplimiento de su labor de control. Para tales efectos, la Sociedad Administradora deberá instruir a su personal para que frente a requerimientos de los fiscalizadores de esta Superintendencia, proporcione los antecedentes, documentos, archivos y acceso a los sistemas de información necesarios para desarrollar funciones. En cuanto a las áreas de control de la S.A.F.P. se tienen: **(15)**

- ✓ **Administración de las Cuentas Individuales:** El rol, de la S.A.F.P. es velar por el buen desempeño con relación a la creación de las cuentas, las recaudaciones de las cotizaciones, las cobranzas oportunas, y la entrega de cartolas en forma anual a los afiliados del sistema. Además debe fiscalizar que la A.F.C cumpla con la normativa contable y mantenga el patrimonio en forma separada de los Fondos de Cesantía.

- ✓ **Inversión de Recursos:** Los principales controles en el área de inversiones de los Fondos de Cesantía dicen relación con las siguientes materias:
 1. Instrumentos Financieros: Se controla que los recursos sean invertidos en aquellos instrumentos de renta fija autorizados por ley.
 2. Clasificación de Riesgo: Se fiscaliza que las inversiones se realicen en instrumentos correspondientes al grado de riesgo de los Fondos Tipo E del sistema de pensiones.
 3. Mercados Formales: Se debe velar, con base a la regulación, que las transacciones de instrumentos financieros sean realizados con los recursos de los Fondos de Cesantía, y se efectúen en un mercado secundario formal, con el objetivo que las transacciones sean transparentes y equitativas.

- ✓ **Pago de Beneficios:** Respecto al pago de los beneficios, una de las funciones más importantes del ente fiscalizador radica en velar por el buen funcionamiento del proceso de pagos de beneficios, dada la gran importancia que le significa el pago de las prestaciones a las personas que enfrentan el riesgo social de la cesantía.

✓ **Calidad de Servicio:** La A.F.C se ha comprometido por ley a cumplir plazos predeterminados de respuestas a las solicitudes de beneficios y a ofrecer una amplia cobertura territorial, acción que se está realizando. Con relación a los tiempos de espera, el rol de la S.A.F.P. es fiscalizar el fiel cumplimiento de los plazos asignados, en materia de pago de beneficios debe fiscalizar la recepción de las solicitudes de beneficio y la respuesta a éstas. En cuanto a la cobertura territorial, la superintendencia debe fiscalizar el normal funcionamiento de los Centros de Atención a los Afiliados, de forma tal de entregar una amplia cobertura nacional.

PROBLEMA

La desocupación, por sus consecuencias sociales, ha sido desde siempre motivo de especial preocupación en la seguridad social, surgiendo así, la creación de programas de ayuda especiales en beneficio de los trabajadores afectados por esta contingencia, entre los cuales está el establecimiento de “Seguros de desempleo” que incluyen compensaciones económicas durante el período de búsqueda de una nueva ocupación.

Con fecha 1º de octubre de 2002, comenzó a operar en plenitud la ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo en beneficio de los trabajadores regidos por el código del trabajo. Esta iniciativa se enmarca dentro del profundo proceso de transformaciones que experimenta el trabajo en el mundo, y en nuestro país en particular, con motivo, por una parte, de la globalización y, por otra de los cambios introducidos al sistema productivo de bienes y servicios, ello ha traído consigo modificaciones substanciales en las modalidades de empresa, empleo y trabajo.

En esta nueva realidad, las empresas se enfrentan a una creciente competencia, a ajustes registrados en los distintos sectores productivos, a crecientes necesidades de contar con mano de obra calificada y a una mayor rotación laboral de sus trabajadores; en este contexto de permanente ajuste, los trabajadores quedan más expuestos a la eventualidad del desempleo y por lo tanto a la pérdida de sus ingresos, todo esto genera la preocupación del Estado por los problemas de reinserción laboral que afectan a la población en relación con los distintos cambios registrados durante los últimos años en el mercado de trabajo chileno, configurando un nuevo escenario y planteando a su vez, nuevos desafíos al seguro de desempleo.

Por lo tanto, el presente proyecto tiene por objeto evaluar, a través de un cuestionario, la contribución del Seguro de Desempleo en la reinserción laboral de los beneficiarios inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso, durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la contribución del Seguro de Desempleo en la reinserción laboral de los beneficiarios inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso, durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.- Caracterizar a las personas beneficiarias del Seguro de Desempleo en el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004 que están inscritas en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L), mediante la aplicación de un cuestionario y revisión de estadísticas existentes.

2.- Determinar el grado de conocimiento que tienen los beneficiarios que están inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004 del Seguro de Desempleo y las prestaciones que entrega, a través de la aplicación de un cuestionario.

3.- Conocer las percepciones de los beneficiarios inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) en el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004 sobre la calidad del Seguro de Desempleo, mediante la aplicación de un cuestionario.

4.- Identificar las variables que determinan la reinserción laboral de los beneficiarios del Seguro de Desempleo inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) en el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004.

METODOLOGÍA

Para realizar la presente investigación de carácter exploratorio – descriptivo se realizará la siguiente metodología estructurada en 4 etapas:

1ª Etapa: “Recopilación y Procesamiento de la información”

Acciones:

- Revisión de la historia de la ley N° 19.728 que establece un Seguro de Desempleo para detectar los criterios básicos que orientan y llevan a la construcción de esta iniciativa.
- Revisión bibliográfica (libros, artículos de revistas, memorias, páginas de internet, etc) sobre el desempleo y seguro de desempleo en Chile y en el extranjero, concurriendo a bibliotecas e internet.
- Recopilar e integrar la información disponible que permitirá contar con los antecedentes necesarios para realizar un diagnóstico a través de una descripción y análisis de cada una de las materias sobre las que está estructurado el Seguro de Desempleo, contenido en la Ley N° 19.728, explicando sus aspectos esenciales y realizando un análisis de sus disposiciones.
- Recopilar información de los beneficiarios del Seguro de Desempleo inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004, de manera de caracterizar a la población en estudio. **(ANEXO N° 11)**

2ª Etapa: “Determinación de la muestra”

Acciones:

- Determinar el número de individuos beneficiarios del Seguro de Desempleo durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004 inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso.

Muestra:**Unidad de Análisis:**

Cada uno de los individuos beneficiados por el Seguro de Desempleo inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004 que sean beneficiarios del Seguro de Desempleo con cargo al Fondo Solidario.

Definición de los Beneficiarios

Las características que las personas deben cumplir para ser beneficiarios del Seguro de Desempleo y estar inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) son las siguientes:

- * Ser afiliados al Seguro de Desempleo
- * Estar desempleados
- * Percibir prestaciones del Seguro de Desempleo con cargo al Fondo de Cesantía Solidario

Tamaño de la Muestra:

La muestra se encuentra conformada por 40 sujetos. Los individuos considerados para este estudio corresponden en su totalidad a los beneficiarios del Seguro de Desempleo inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004. **(ANEXO N° 12)**

Tipo de muestreo:

Para el estudio se utilizó un muestreo aleatorio simple, ya que los 40 sujetos se seleccionaron de un universo de 1490 personas. Estos fueron los inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso durante el período Noviembre 2003 – Septiembre 2004, las cuales son todas las personas desempleadas beneficiarias del Seguro de Desempleo con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

3ª Etapa: “Diseño y aplicación del cuestionario”

Acciones:

- Elaboración del instrumento de evaluación, que se basó en el tema del Seguro de Desempleo y sus beneficios (**ANEXO N° 1**).
- Validación del cuestionario con un experto.
- Aplicación del cuestionario.

Instrumento de Medición:

Cuestionario:

Se creó para los fines del estudio, un cuestionario destinado a recabar información relacionada con el Seguro de Desempleo y evaluar la contribución en la reinserción laboral.

El instrumento posee una primera parte que recopila datos generales del entrevistado (edad, sexo, estado civil, nivel educacional y otros datos) y además datos referente a su situación laboral pre y post Seguro de Desempleo. Estos son importantes para categorizar las respuestas, por cuanto permiten afinar el diagnóstico efectuado en cuanto a su reinserción laboral.

Una segunda parte que aborda los aspectos de la información y conocimiento del Seguro de Desempleo por parte de los beneficiarios, mide conocimientos generales y específicos respecto de éste y sus beneficios. Sí ¿Existe conocimiento adecuado por parte de los beneficiarios del Seguro de Desempleo?.

Una tercera parte que mide la percepción de los beneficiarios frente a una dimensión o aspecto del Seguro de Desempleo. Para lo cual Gibson y sus colaboradores (1990) nos proponen que "la percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente.", en otras palabras puede definirse como un proceso en virtud del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de dar significado, pero para este estudio se va a definir desde el punto de lo que piensan y evalúan de ciertos aspectos del Seguro de Desempleo.

Definiciones Operacionales de las Variables

Variables		Definición Operacional
Conocimiento	Seguro de Desempleo	Información, conocimiento y entendimiento del Seguro de Desempleo en general, por parte de los Beneficiarios
	Beneficios del S.D	Información y conocimiento de los beneficios del Seguro de Desempleo por parte de los Beneficiarios
Percepción	Seguro de Desempleo	Calificación otorgada de 1 a 7 por los beneficiarios del Seguro de Desempleo respecto de aspectos generales del Seguro de Desempleo
	Beneficios del S.D	Calificación otorgada de 1 a 7 por los beneficiarios del Seguro de Desempleo respecto de los beneficios del Seguro de Desempleo
Reinserción Laboral		En el caso de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, la reinserción laboral se refiere a la ayuda, conocimientos y nuevo trabajo encontrado a través de los beneficios del Seguro de Desempleo

4ª Etapa: “Procesamiento de la información, análisis de los resultados y redacción del Informe de Tesis”

Acciones:

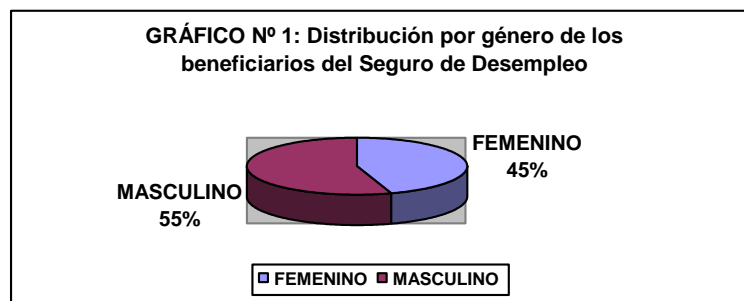
- Procesamiento de la información y datos obtenidos en el cuestionario.
- Interpretación de la información y de los resultados obtenidos.
- Efectuar conclusiones de la información obtenida.
- Elaboración del informe final de tesis de acuerdo a pautas establecidas.

ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

➤ DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS EN LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

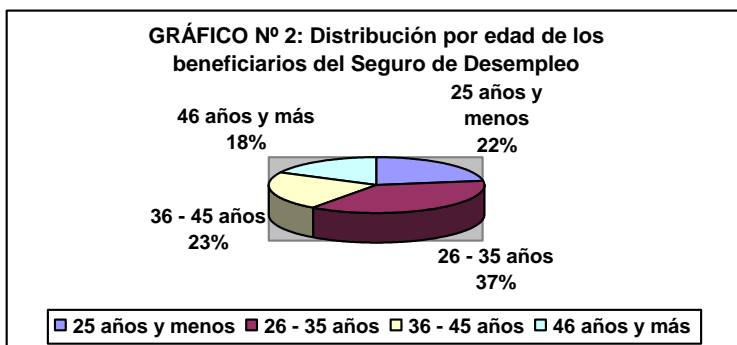
La descripción que aquí se realiza proviene del cuestionario aplicado a los beneficiarios del Seguro de Desempleo. Las personas que han accedido al Seguro de Desempleo presentan las siguientes características:

- ◆ Si se dividen los beneficiarios por género se obtiene que la mayoría eran hombres (55%), como era de esperar, y la minoría eran mujeres (45%), aunque la diferencia es mínima.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

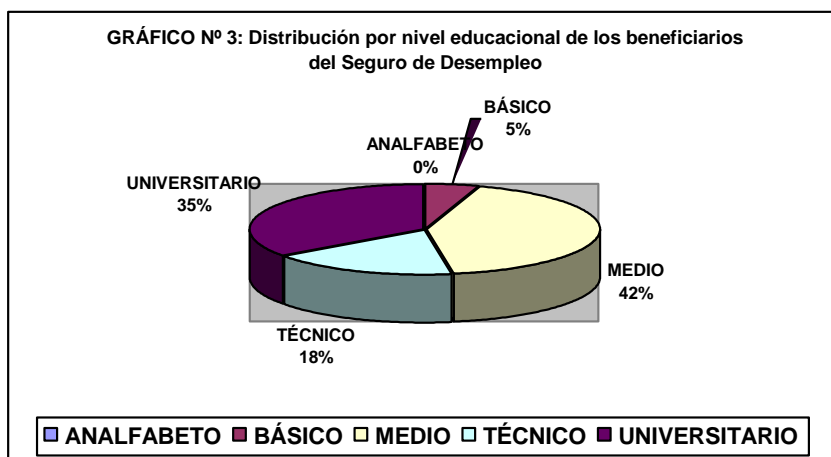
- ◆ Desagregando por edad se obtiene que fueron los trabajadores jóvenes, es decir aquellos de entre 26 y 35 años de edad, los que hicieron mayor uso del Seguro de Desempleo con un 37%. El promedio de edad fue de 26.8 años. La mayor desocupación en los rangos de edad entre 26 y 35 años se debe a factores como la inexperiencia, la falta de información y contactos para acceder a nuevos empleos y al denominado desempleo voluntario que responde a desajustes propios del paso del período estudiantil al mercado de trabajo. Este grupo está iniciando el proceso de incorporación al mercado laboral, después de haber terminado los estudios. Estos factores podrían explicar las mayores tasas de desocupación en este rango y el mayor uso del Seguro de Desempleo.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

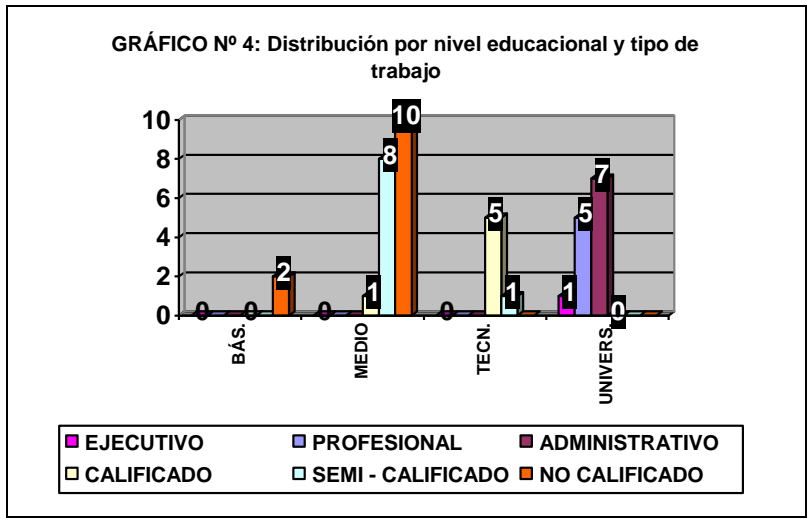
La cifra cae a partir de los 46 años y más, debido a que en ese período los trabajadores comienzan a jubilar y al mismo tiempo en ese tramo de edad existe una mayor dificultad para que sean despedidos de su trabajo por los costos que tendría que asumir el empleador, suponiendo que tienen una alta antigüedad.

- ◆ Por nivel educacional las personas que hicieron mayor uso del Seguro de Desempleo fueron los que tienen estudios de enseñanza media seguidos por los de estudios universitarios. Los bajos niveles de escolaridad se asocian a mayores niveles de desempleo.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Las personas que tienen estudios medios están más propensas a perder su empleo ya que realizan trabajos no calificados o semi – calificados como: vendedores, peones agropecuarios, empleados de oficina, garzones, meseros, entre otros. Al tener bajos niveles de escolaridad poseen pocas habilidades, competencias y formación para el trabajo. Además se debe recordar que cerca del 40% de la fuerza de trabajo del país efectivamente tiene un nivel educacional inferior a enseñanza media completa.

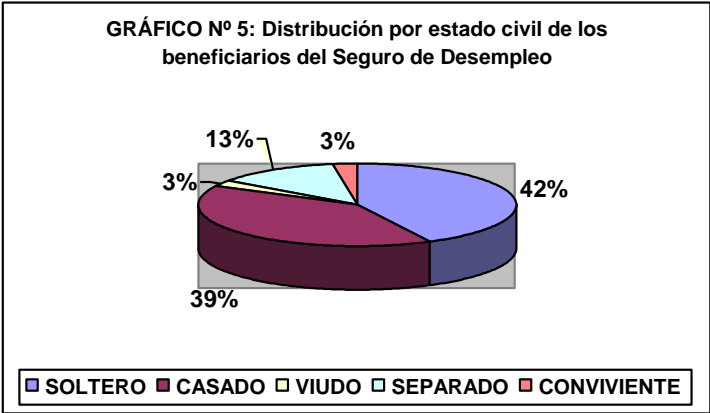


Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

En el gráfico N° 4, se observa que por nivel de escolaridad y tipo de trabajo los beneficiarios con un nivel educacional básico y medio se desempeñan en mayor medida como trabajadores no calificados y semi – calificados, en tanto quienes han completado ese nivel y tienen estudios superiores, trabajan principalmente como trabajadores calificados, ejecutivos, profesionales y administrativos.

Por lo tanto, el abandono escolar significa no sólo sacrificar años de estudio, con un determinado retorno, sino además se sacrifica la posibilidad de acceder a mejores trabajos y tener retornos aún mayores.

- ◆ Respecto del estado civil de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, un 42% declara ser soltero mientras que el resto se clasifica con alguna relación civil (casado, viudo, etc.).



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Resumiendo, los resultados indican que hombres y mujeres jóvenes con educación media (42%) y con educación universitaria (35%) son los que explican la mayor parte del uso del Seguro de Desempleo. En comparación, y quizás paradójicamente, el uso del Seguro de desempleo de los trabajadores menos calificados (enseñanza básica) explica una fracción mucho más pequeña (5%). Este dato es relevante porque descarta algunas teorías sobre las causas del alto desempleo. Esto también se puede deber a la alta movilidad laboral que ha ocurrido en el último tiempo y a la entrada de nuevos trabajadores en la fuerza de trabajo. Lo anterior, sin embargo, no implica que el empleo de los individuos menos calificados y de menor experiencia haya caído menos que el empleo de otros grupos.

Por grupos de edad, son los hombres de 26 a 35 años los que explican la mayor proporción del uso del Seguro de Desempleo, este resultado se explica por el hecho de que este grupo constituye casi la mitad de la fuerza de trabajo.

También se observa que la mayoría son beneficiarios solteros seguidos de los casados (39%), lo que hace pensar que también se ven beneficiados con el Seguro de Desempleo el grupo familiar, entregándoles una estabilidad en sus ingresos hasta que encuentren un nuevo trabajo, sobretodo para aquellos trabajadores que no poseen más ingresos que los que provengan producto de su trabajo.

➤ **CONOCIMIENTO DE ASPECTOS GENERALES DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

Uno de los aspectos no abordados significativamente en el ámbito del Seguro de Desempleo ha sido el de la información y conocimiento del seguro por parte de los beneficiarios. Uno de los aspectos cruciales detrás de lo anterior ha sido la carencia de información rigurosa y representativa sobre la materia.

◆ **Conocimiento de las condiciones para afiliarse al Seguro de Desempleo**

Con formato: Numeración y viñetas

Se puede observar en el Cuadro N° 4, que el 52,5% de los beneficiarios conoce las condiciones para afiliarse al Seguro de Desempleo.

CUADRO N° 4: ¿Sabe las condiciones para afiliarse al Seguro de Desempleo?

Respuestas	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SÍ	11	61,1	10	45,5	21	52,5
NO	7	38,9	12	54,5	19	47,5
TOTAL	18	100	22	100	40	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

En este caso al desagregar por género (sexo), se destaca un mayor conocimiento por parte de las mujeres (61,1%). Al preguntar cuales son las condiciones para afiliarse muchos señalan que al firmar un nuevo contrato es obligatorio afiliarse, pero algunos que ya contaban con trabajo, por voluntad propia se afiliaron dirigiéndose ellos mismos a los locales correspondientes.

◆ **Conocimiento de las cotizaciones para el Seguro de Desempleo**

Con formato: Numeración y viñetas

Es esperable que un individuo que participa como beneficiario en el sistema del Seguro de Desempleo conozca o esté familiarizado con los descuentos mensuales del Seguro de Desempleo, los que, además, son de cargo del trabajador (0,6%), del empleador (2,4%) y un aporte del Estado; según la ley tratado en su párrafo segundo, artículo 5º y siguientes; y también en el artículo 3º transitorio, siendo todos ellos

complementarios entre sí. El cuadro N° 5 muestra que un 77,5% de ellos señaló conocerlo.

CUADRO N° 5: ¿Sabe que % de su ingreso le descontaban mensualmente para el Seguro de Desempleo?

Respuestas	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
SI	12	66,7	19	86,4	31	77,5
NO	6	33,3	3	13,6	9	22,5
TOTAL	18	100	22	100	40	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

El cuadro anterior permite concluir que los beneficiarios del Seguro de Desempleo de sexo masculino tienen un mayor conocimiento de los descuentos que sus pares femeninas. Esta probabilidad de conocimiento es mayor entre los hombres, ya que estos tienen una mayor experiencia laboral, en relación con las mujeres.

Cuando se le pregunta a los beneficiarios que dicen conocer el porcentaje de descuento para el Seguro de Desempleo, ¿cuál es dicho porcentaje?, sólo un 22,5% entrega la cifra correcta de cargo del trabajador que asciende a un 0,6% de la remuneración imponible.

En resumen, sólo 22,5% de los beneficiarios conoce el porcentaje de descuento para el Seguro de Desempleo, mientras que el 77,5% restante o dice no conocerlo (22,5%) o bien menciona porcentajes erróneos (55%).

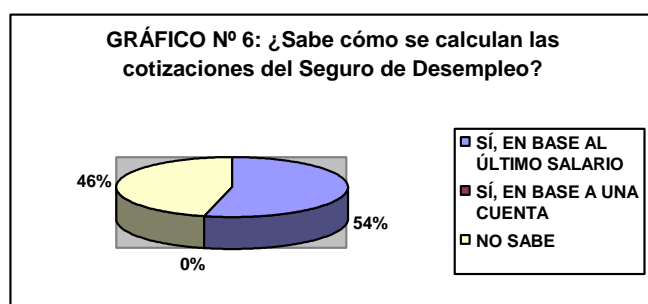
◆◆ **Conocimiento del cálculo y persona que paga las cotizaciones del Seguro de Desempleo**

Con formato: Numeración y viñetas

El Gráfico N° 6 reporta el conocimiento de los beneficiarios sobre el cálculo de las cotizaciones del Seguro de Desempleo. Como se puede apreciar, las respuestas en estas áreas son coherentes ya que un 54% sabe como se calculan las cotizaciones debido a que estas se descuentan directamente de la remuneración imponible del trabajador. Pero

un 46% no sabe como se calculan ya que ni siquiera se dan el tiempo de revisar lo que le descuentan de su liquidación de sueldo.

Las respuestas en estas áreas están relacionadas con las anteriores en cuanto reflejan un amplio desconocimiento y escasa información disponible por parte de los beneficiarios del Seguro de Desempleo.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

Además se puede apreciar en el cuadro Nº 6 los beneficiarios del Seguro de Desempleo tienen claro quien paga las cotizaciones del Seguro de Desempleo ya que un 62,5% menciona al trabajador, el empleador y el Estado como los que aportan para el Seguro de Desempleo.

CUADRO Nº 6: ¿Sabe quien paga las cotizaciones del Seguro de Desempleo?

Respuestas	%
Sí. El trabajador	15
Sí. El empleador	15
Sí. El estado	0
Sí. Todos	62,5
No sabe	7,5
TOTAL	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

◆◆ Conocimiento de cómo se invierten los fondos

Con formato: Numeración y viñetas

Los resultados anteriores permiten especular que si al nivel de indicadores como el porcentaje de cotización, el conocimiento de los beneficiarios es bajo; éste será aún inferior cuando se inquiriere sobre la forma cómo se invierten los fondos del Seguro de Desempleo.

En efecto, y a pesar de que los beneficiarios hicieron o están haciendo uso de los beneficios del Seguro de Desempleo, se refleja un amplio desconocimiento y escasa información disponible por parte de los beneficiarios ya que un 10% tiene juicios equivocados sobre la materia (por ejemplo, señalando que los fondos se invierten principalmente en instrumentos de renta variable) o bien, un 77,5% presenta un total desconocimiento, tal como se muestra en el Cuadro N° 7.

CUADRO N° 7: ¿Sabe cómo se invierten los fondos del Seguro de Desempleo?

Respuestas	Nº	%
Sí. Renta Fija	4	10
Sí. Renta Variable	4	10
Sí. Otro	1	2,5
No sabe	31	77,5
TOTAL	40	100

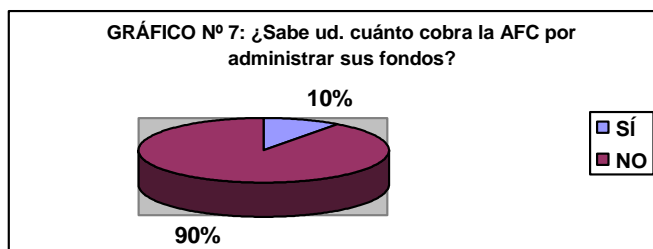
Fuente: Elaboración Propia. Año 2004

◆◆ Conocimiento de comisiones cobradas por la AFC

Con formato: Numeración y viñetas

Sorprendentemente, otra de las áreas de amplio desconocimiento que se detecta es la de las comisiones por administración cobradas por la A.F.C. En el Seguro de Desempleo la Administradora de Fondos de Cesantía (A.F.C) tiene derecho por ley a una retribución establecida sobre la base de comisiones a cargo de los aportantes, las que deben ser rebajadas mensualmente de las cuentas individuales por cesantía y del fondo de cesantía solidario. El monto de la comisión asciende a un 0,6 % de base anual sobre el saldo de los fondos.

Sin embargo, en el Gráfico N° 7 muestra que casi un 90% de los beneficiarios no conocen los cobros que la AFC realiza por administrar sus fondos.

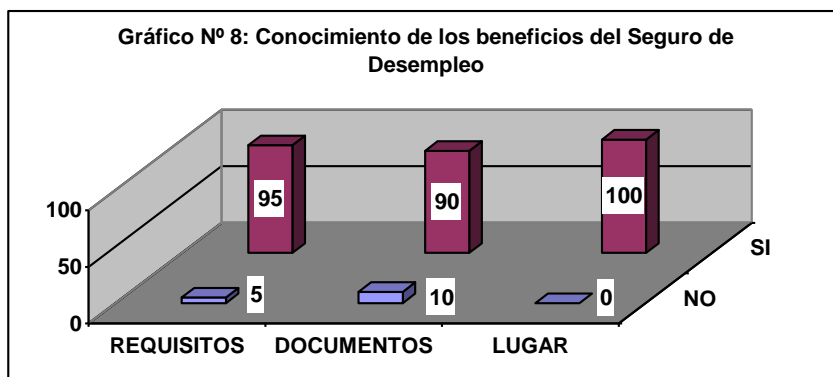


Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

◆◆ **Conocimiento de los requisitos, documentos y lugares para hacer uso de los beneficios**

Con formato: Numeración y viñetas

Respecto de los requisitos que deben cumplir para hacer uso de los beneficios del Seguro de Desempleo un 95% conoce los requisitos para acceder al Seguro, el 90% sabe los documentos que debe presentar para hacer uso del Seguro de Desempleo y un 100% sabe donde puede cobrarlo.



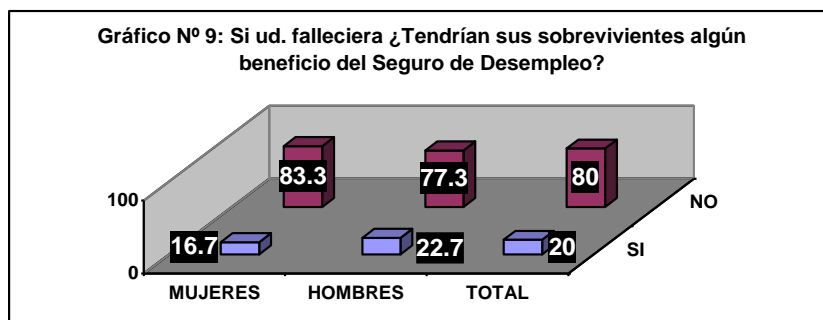
Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Sobre los requisitos que debe cumplir para obtener los beneficios los encuestados nombran como principal requisito el estar afiliado y tener un número mínimo de cotizaciones (13), en el caso de los documentos que deben presentar el finiquito y carnet de identidad son los más nombrados y respecto del lugar donde pueden cobrar, ellos deciden (Servipag, A.F.P, Cuenta Corriente, entre otros).

◆ Conocimiento de beneficios por fallecimiento

Con formato: Numeración y viñetas

En caso de fallecimiento del beneficiario del Seguro de Desempleo este entrega beneficios a los sobrevivientes o a las personas que haya designado. Cuando se indaga por los beneficios para los sobrevivientes, el Gráfico N° 9 muestra que los hombres mencionan el beneficio en caso de fallecimiento en un 22,7%. Ahora, se puede apreciar que cerca de un 16,7% de las mujeres encuestadas piensa que dejará beneficios a los sobrevivientes en caso de fallecimiento lo que indica un total desconocimiento tanto por parte de hombres como mujeres.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

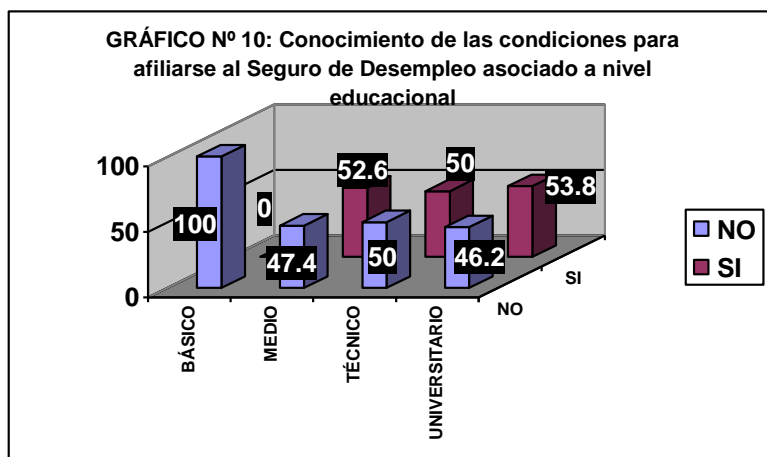
Por otra parte, un 80% de los encuestados declara que no habría beneficios para los sobrevivientes en caso de fallecimiento del beneficiario del Seguro de Desempleo, tal como se muestra en el Gráfico N° 9. Estos resultados denotan un espacio importante para políticas de información en esta materia.

◆ Otro punto importante a destacar es que el conocimiento también está ligado a la educación, como es presumible. De hecho, como se muestra en el Gráfico N° 10 a mayor nivel educacional mayor es la probabilidad de conocer el Seguro de Desempleo y sus beneficios.

Se observa que el 100% de los beneficiarios que han alcanzado el nivel de educación básica tienen nulo conocimiento sobre el seguro. A partir del nivel de educación media, tienen un poco más de conocimiento ya que el 52,6% respondió conocer las condiciones para afiliarse al Seguro de Desempleo.

Asimismo, los beneficiarios con nivel de centro de formación técnica o instituto profesional se revelan parejos. En los jóvenes con enseñanza universitaria se observa el mayor conocimiento e información acerca del Seguro de Desempleo y sus requisitos, alcanzando el 53,8%.

Afirmando, que a mayor nivel educacional es superior el conocimiento que se tiene del Seguro.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

En síntesis las cifras anteriores debieran dar lugar a una profunda reflexión sobre los mecanismos de información disponibles al afiliado del Seguro de Desempleo, ya que existe información mayoritariamente deficiente sobre aspectos básicos del funcionamiento del Seguro de Desempleo. Este bajo nivel de conocimiento de los beneficiarios se puede deber a que las personas no tienen mucha preocupación por su futuro, o también a que los mecanismos de información que existen no estén funcionando bien.

Entre los mecanismos de información que existen en funcionamiento, están:

- ◆ Centros de atención a los afiliados
- ◆ Agencias móviles
- ◆ Sitio de Internet para afiliados, empleadores y público en general (www.afcchile.cl)
- ◆ Centro de atención telefónico gratuito (800 800 232)
- ◆ Cartola enviada por la A.F.C al afiliado

Entonces se debe mejorar los mecanismos de información ya que si bien existen varios, estos no están funcionando. Además, el conocimiento está asociado a la educación, y son muchas las personas con un escaso nivel educacional, y se ven limitadas al uso de Internet o tal vez la cartola que envía la A.F.C no es clara ni comprensible para las personas o no llega al afiliado, y por lo tanto no se puede informar.

Es por este motivo que se deben mejorar las políticas de información para ampliar el conocimiento del Seguro, a través de:

- ◆ *Educación en materias del Seguro de Desempleo*

Necesidad de mejorar políticas destinadas a incrementar la educación de los afiliados y beneficiarios en materias de gran trascendencia para su futuro.

- ◆ *Asegurar recepción de cartolas*

Optimizar las estrategias destinadas a actualizar la dirección de los afiliados por parte de la A.F.C ya que un instrumento de gran valor para informar a los afiliados lo constituye el envío de la cartola.

- ◆ *Mejorar la información de la cartola*

Análisis del uso de la cartola en cuanto a la lectura, que sea clara y comprensible; y que la información sirva para la toma de decisiones para su futuro.

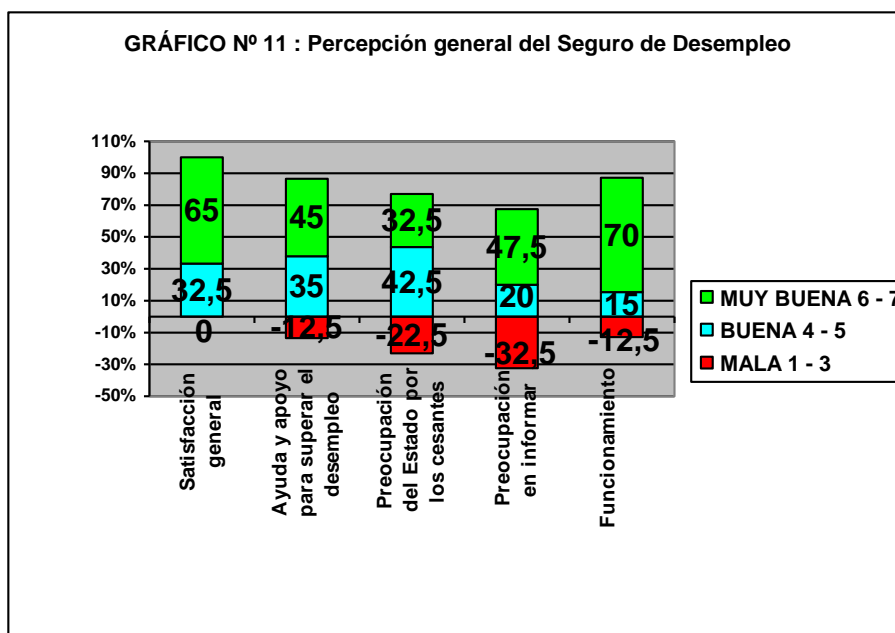
➤ **PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

◆ **Percepción General del Seguro de Desempleo**

Entre los resultados destacan:

- ◆ **◆** Un alto nivel de satisfacción con el Seguro de Desempleo. Con notas 6 y 7 (“Muy bueno”) evalúan al Seguro un 65% de los beneficiarios. Cuando se averigua él por qué de su satisfacción con el Seguro de Desempleo, las respuestas espontáneas y mayoritarias son: “ayuda a gente que lo necesita en el momento del desempleo” y “ayuda a salir de la pobreza y a mejorar la calidad de vida cuando no se tiene trabajo”, lo cual confirma la comprensión de los beneficiarios acerca del objetivo del seguro, encontrando bien el beneficio que reciben, la atención en los respectivos lugares de atención, el apoyo recibido, etc.
- ◆ Un 45% califica de “Muy buena” la ayuda y apoyo del Seguro de Desempleo para superar la situación de desempleo ya que es una opción importante para las personas de escasos recursos.
- ◆ Respecto de la preocupación del Estado por las personas cuando quedan cesantes, el 42,5% de los beneficiarios evalúa como “Buena” la preocupación del Estado, por la instauración del Seguro de Desempleo, aunque un 22,5% opina que es “Mala” ya que piensan que el Estado y las autoridades en general no conocen las necesidades reales de los cesantes.
- ◆ Un 47,5% de los beneficiarios evalúa como “Muy buena” la preocupación de informar sobre el Seguro de Desempleo, seguido de un 32,5% que la evalúa como “Mala” ya que estos se enteraron luego que quedaron cesantes del Seguro de Desempleo y de sus beneficios, y aún más muchos después de meses de estar cesantes supieron que tenían beneficios del Seguro de Desempleo.
- ◆ Respecto al funcionamiento del Seguro de Desempleo un 70% lo califica como “Muy bueno”, ya que en general con la implementación del seguro se amplía la red de protección social de los trabajadores y grupo familiar, otorgando prestaciones, que podrán incrementarse en el tiempo, entregando mejores beneficios.

Con formato: Numeración y viñetas



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

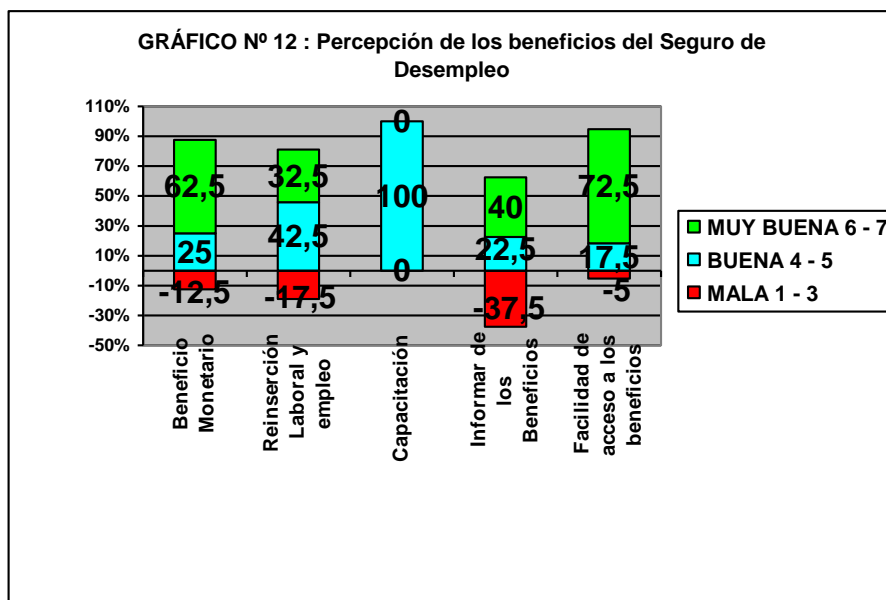
◆ **Percepción de los beneficios del Seguro de Desempleo**

Entre los resultados destacan:

- ◆ Un 62,5% de los beneficiarios califica de “Muy bueno” el beneficio monetario recibido del Seguro de Desempleo, las principales respuestas recibidas de las personas es que a no recibir nada el seguro está bien. Además les sirve para movilizarse y pagar cuentas de servicios básicos. También los beneficiarios destacan el que puedan decidir el número de giros que pueden realizar con su dinero.
- ◆ Respecto de la reinserción laboral y búsqueda de empleo, el 42,5% de los beneficiarios lo evalúan como “Bueno”, ya que este les ayudo a movilizarse, para impresión y preparación de curriculum, movilización para asistir a entrevistas, etc.
- ◆ Respecto a la capacitación laboral recibida, el 100% de los beneficiarios lo evalúa como “Buena” ya que el curso que hicieron correspondía con las aptitudes que

podían desarrollar de acuerdo con su nivel educacional. Asimismo, los beneficiarios reconocen que recibieron un nivel de exigencia elevado pero al mismo tiempo adaptado a sus propias posibilidades.

- ◆ Respecto a la información entregada de los beneficios del Seguro de Desempleo, el 40% lo califica como “Muy bueno”, pero un 37,5% lo califica como “Malo” ya que considera que no se les explica bien y que la información llega a ellos cuando ya están cesantes.
- ◆ Respecto a la facilidad de acceso a los beneficios del Seguro de Desempleo, los beneficiarios lo evalúan como “Muy bueno”, ya que en general la mayoría no ha tenido mayor problema, salvo algunos referidos a errores de no pago de cotizaciones de parte de los empleadores y errores del sistema.



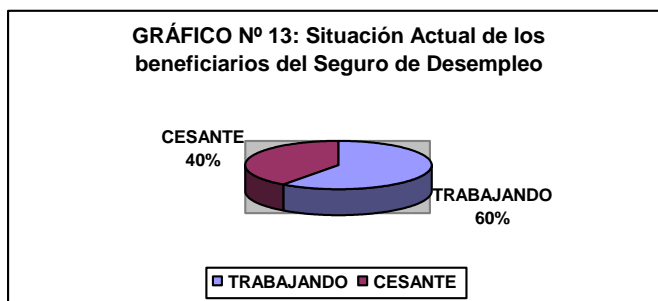
Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

➤ **REINSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

La cifra de personas contratadas, requiere de un análisis detallado a fin de evaluar el real impacto del Seguro de Desempleo en términos de su apoyo a la cesantía. El objetivo de esta sección es analizar la inserción laboral de los beneficiarios considerando diversas variables.

Por un lado, identificar la proporción de personas que fue contratada, la modalidad de contrato en las contrataciones posteriores al Seguro de Desempleo. Es decir, si fueron contratados por tiempo indefinido, por plazo fijo, por obra o faena o si no han firmado contrato.

Como se observa en el gráfico a continuación, el 60% de los beneficiarios del Seguro de Desempleo sometidos al cuestionario se encuentra trabajando y el resto está cesante (40%).



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

De las personas que se encuentran trabajando, la mayoría (45,9%) ha firmado contrato de trabajo indefinido, siendo el contrato de trabajo el mecanismo mediante el cual se formaliza la relación laboral entre un trabajador y un empleador y, por lo tanto, el principal garante de que se cumplan las leyes laborales y así asegurar el futuro de las personas.

CUADRO N° 8: Tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	Nº	%
Contrato Indefinido	11	45,9
Contrato a Plazo Fijo	8	33,3
Contrato por obra o faena	5	20,8
No ha firmado contrato	0	0
TOTAL	24	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Según la información obtenida el perfil de las personas que se encuentran contratadas son más hombres (70,83%) que mujeres y son más bien jóvenes (45,9%), estando cerca de la mitad entre los 25 a 35 años. Muchas veces el prejuicio social de la edad afecta de sobremanera las posibilidades reales de encontrar trabajo a mucha gente, que por el solo hecho de ser muy jóvenes o mayores, no son postulantes válidos para las empresas.

CUADRO N° 9: Distribución por sexo y edad de personas contratadas

	%
25 años y menos	25
26 – 35 años	45,9
36 – 45 años	16,6
46 años y más	12,5

Femenino	29,17
Masculino	70,83

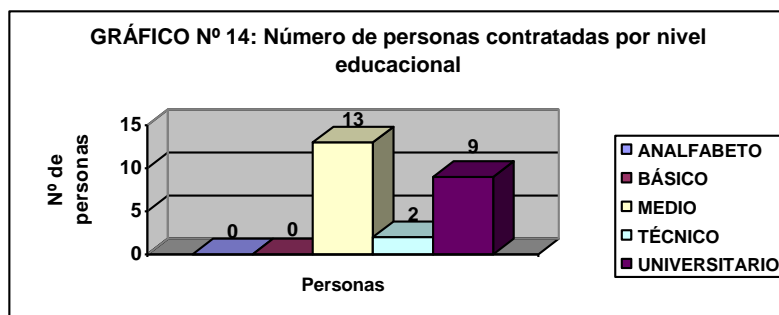
Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Se observan algunas diferencias en los resultados entre los participantes entrevistados que están trabajando y los que están cesantes. Esta información arroja luces sobre algunas variables asociadas al mayor éxito de encontrar trabajo después del uso del Seguro de Desempleo. A continuación se refleja esta caracterización.

Como tendencia, las personas que se encuentran trabajando muestran:

- ◆ Mayor nivel educacional
- ◆ Personas que recibieron capacitación
- ◆ Personas vinculadas a sectores más permanentes que temporarios

◆ **PERFIL RELATIVO AL NIVEL EDUCACIONAL**



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Se puede observar que la mayoría de las personas contratadas tienen un mayor nivel educacional, teniendo 13 personas contratadas de enseñanza media, 2 de nivel técnico y 9 de enseñanza superior destacándose que a mayor nivel educacional mayor es la posibilidad de que sean contratados. Por lo tanto se advierte que las personas con mayor nivel educacional registran una reinserción laboral mucho más favorable que la población que no ha alcanzado un buen nivel de enseñanza. Pero gran parte de los beneficiarios tienen una calificación baja y muy poca educación lo que restringe las posibilidades de tener mejores empleos dado que no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por el mercado.

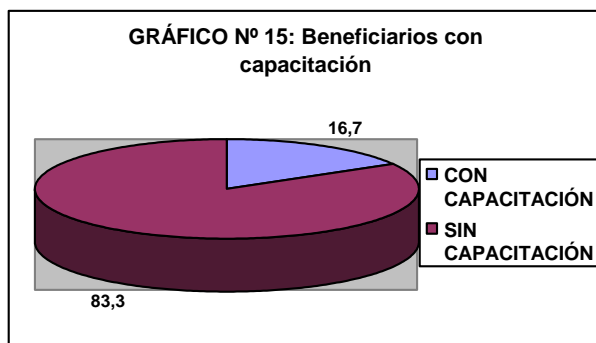
La culminación de la enseñanza media es en la actualidad la condición mínima que permite acceder a mejores oportunidades laborales e ingresos en el futuro, y de este modo, tener la posibilidad de superar la pobreza.

Un trabajador que no ha terminado la enseñanza básica o media, que no maneja correctamente la lecto- escritura, ni ha hecho uso de medios informáticos, enfrentará grandes dificultades para insertarse incluso en los más básicos oficios, obteniendo por ello sueldos bajos y contratos temporales. Precisamente a menores niveles de

escolaridad tienen una reinserción laboral más precaria en relación con variables como ingresos del trabajo y situación contractual.

♦ **ASOCIADO A LA CAPACITACIÓN**

De las personas con trabajo 4 habían recibido capacitación otorgada por la OMIL.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Dos factores son importantes de considerar en estos resultados y que apuntan a los objetivos de la capacitación recibida: la utilidad y pertinencia de la capacitación y apoyo a la empleabilidad del trabajador derivado de la capacitación.

Sobre la utilidad y pertinencia de la capacitación, según la opinión recogida desde el punto de vista de los beneficiarios el 25% de ellos, señala que la capacitación que recibieron es sobre la misma actividad que realizan en la actualidad.

CUADRO N° 10: Utilidad y pertinencia de la Capacitación

Respuestas beneficiarios	%
Trabaja en lo mismo que la capacitación	25
Trabaja en algo distinto	75
TOTAL	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

En la empleabilidad derivada de la capacitación, el 50% de los entrevistados afirmó que la capacitación le había servido para buscar trabajo, señalando como principales motivos que había mejorado su curriculum, nivelaron conocimientos y

ampliaron posibilidades de trabajo. El cuadro a continuación detalla los resultados a esta consulta:

CUADRO N° 11: ¿La capacitación le sirvió para buscar trabajo?

Respuestas beneficiarios	%
SÍ	50
NO	50
TOTAL	100

Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Como se puede observar un 50% de los encuestados que recibieron capacitación, señalan que esta les ayudó a mejorar sus posibilidades de encontrar un trabajo, ya que desarrollaron competencias y habilidades para mejorar su empleabilidad, calidad de vida y oportunidades de crecimiento.

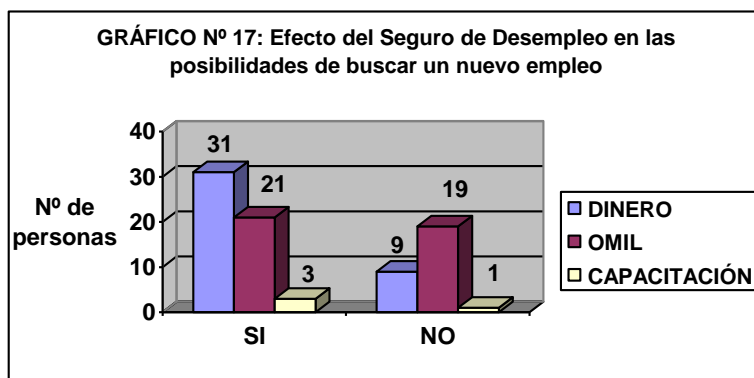
◆ **VINCULADOS A SECTORES MÁS PERMANENTES QUE TEMPORARIOS**



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Se puede observar que la mayoría de los trabajadores que están contratados se encuentran en trabajos calificados (37%). El empleo de tipo permanente es predominante en los trabajadores que han completado un nivel de enseñanza superior, no así los con educación básica y media que se concentran en empleos temporales, a plazo fijo y por tarea o servicio ya que no cuentan con algún tipo de especialización realizando trabajos de temporada como construcción y agricultura.

- ◆ Otro elemento positivo a destacar del Seguro de Desempleo, es que, en opinión de los entrevistados, sus posibilidades laborales mejoraron por haber recibido el beneficio del Seguro de Desempleo ya sea el beneficio monetario, beneficio de inscripción en la O.M.I.L y la capacitación.



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Lo efectivo de la medida de fomentar la capacitación y de crear un portal web (Bolsa de empleo) es que es un sistema de intermediación laboral creado para facilitar las tareas de colocación y orientación de la capacitación de las oficinas municipales de intermediación laboral (O.M.I.L). El objetivo de la Bolsa de Empleo es contribuir a la disminución del desempleo a través de un mercado electrónico, dinámico, flexible y de cobertura nacional.

La implementación de este sistema permite a los intermediadores mejorar la asignación de los recursos humanos, logrando simultáneamente una mejor calidad de empleo para los trabajadores y una mayor competitividad a las empresas usuarias. Adicionalmente, a través del análisis de la demanda insatisfecha, la Bolsa de Empleo aporta información para orientar los procesos de capacitación y desarrollo de competencias.

CONCLUSIONES

Con la creación del Seguro de Desempleo como herramienta de protección social se pretende un abordaje integral e intersectorial al fenómeno de la cesantía. El objetivo es ofrecer un apoyo a las personas mientras están cesantes, que no se limite exclusivamente a proporcionar beneficios monetarios, si no más bien brindar un apoyo que considere las diversas necesidades que enfrenta la persona mientras está desempleada, como por ejemplo Salud, Capacitación, Reinserción Laboral, etc., ámbitos que se verán seriamente afectados durante los períodos de cesantía determinando la calidad de vida de la persona y su “vivencia” de la cesantía.

Las principales conclusiones provenientes de la evaluación del Seguro de Desempleo han sido agrupadas en cuatro bloques. El primero aborda los temas relacionados con las características de los beneficiarios, el segundo bloque incluye las conclusiones que provienen del conocimiento del Seguro, el tercero muestra las principales conclusiones que se derivan de la evaluación de la percepción del Seguro, que fue realizado midiendo las evaluaciones de los propios beneficiarios respecto del Seguro de Desempleo y sus beneficios. El cuarto bloque son las conclusiones derivadas del análisis de la reinserción laboral de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, poniendo especial énfasis en los aspectos del beneficio monetario, de la capacitación y de la Oficina Municipal de Información Laboral.

• CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

A 2 años de su puesta en marcha, el Seguro de Desempleo, con más de dos millones de trabajadores afiliados, se ha transformado en la principal herramienta del gobierno para apoyar a los trabajadores y sus familias durante esta etapa. En términos de cifras, el Seguro de Desempleo ha tenido éxito en lo que se podría denominar “Primera Etapa de Operaciones”, viéndose esto reflejado en la gran cantidad de afiliados, cotizantes y beneficiarios del seguro, superando ampliamente las proyecciones iniciales.

La V región a sido una de las regiones que ha presentado mayor cantidad de trabajadores cesantes que han cobrado beneficios, tanto desde sus Cuentas Individuales por Cesantía como del Fondo de Cesantía Solidario del Seguro de Desempleo. Esto se

debe a su tamaño relativo y/o a su alta tasa de cesantía alcanzada en los últimos meses ya que la región de Valparaíso presenta tasas de desempleo superiores al promedio nacional desde hace varios años, esta mayor desocupación tiende a agravarse a partir del año 2000. De esta manera en el año 2003 la V Región ostentó una tasa de 11,5%, 3 puntos por sobre la tasa nacional, lo cual da cuenta de una situación social bastante complicada.

Con respecto a las características principales de las personas que acceden a los beneficios del Seguro de Desempleo con cargo al Fondo de Cesantía Solidario es que son personas afiliadas al Seguro, que están inscritas en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) y se encuentran desempleadas.

El Seguro de Desempleo es una herramienta masculinizada. En efecto, más de la mitad de los beneficiarios son hombres (55%) y el resto son mujeres (45%), éste porcentaje es similar a la relación entre hombres y mujeres afiliadas, siendo coherente con la estructura del mercado laboral nacional, el cual se caracteriza por poseer una menor participación femenina.

Las cifras reportadas según tramo de edad muestran que las personas menores de 35 años tienen una participación importante, cuyo promedio de edad es 26.8 años, seguidos de las personas de entre 36 y 45 años de edad, luego disminuye significativamente para los mayores de 46 años que están más cerca de la edad legal de pensión.

Por último, la desagregación según nivel educacional muestra el bajo capital humano de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, un 42% de los individuos tiene educación media y de ellos un 5% no finalizó el ciclo básico.

- **CONOCIMIENTO**

Existe un déficit importante de información relevante a nivel individual respecto de aspectos básicos del Seguro de Desempleo, es por este motivo que la información con que cuentan los beneficiarios (afiliados) y el uso que hacen de ella es un factor relevante.

Si bien, el Seguro de Desempleo cuenta con distintos tipos de mecanismos de información, estos se deben mejorar para ampliar el conocimiento del Seguro. Es necesario perfeccionar los actuales mecanismos de afiliación e información por Internet y el Centro de Atención Telefónica (Call Center), agregándose la posibilidad que el trabajador pueda ejercer su opción de incorporarse al Seguro a través del sitio web. También en el caso del uso de la cartola enviada por la A.F.C al afiliado, se debe mejorar ya que esta tiene poca lectura, baja comprensión y nula utilización, siendo uno de los medios más importantes con que la A.F.C se comunica en forma personalizada con sus afiliados. Respecto de las Agencias Móviles de la A.F.C estas comenzaron a funcionar en el mes de octubre, estas consisten en camionetas que transportan computadores y personal de la A.F.C, y son capaces de afiliar trabajadores(as), recibir solicitudes de beneficios, entregar certificados de cesantía, certificados de saldos, información, entre otros. Básicamente, éstas cumplen las mismas funciones que las agencias comunes pero en comunas pobres, alejadas y rurales, lo que resulta muy importante ya que las personas con un nivel educacional bajo son las que necesitan mayor información respecto del Seguro.

El Seguro de Desempleo va a dar sus frutos una vez que se consolide en la conciencia de los trabajadores como un beneficio necesario, donde el riesgo de la cesantía es una realidad cierta. Es evidente que una campaña de difusión más fuerte podría lograr más afiliación, pero el dato objetivo, es que hay un grupo de trabajadores que no quiere deshacerse de un porcentaje de su salario, por muy pequeño que sea.

- **PERCEPCIÓN**

Respecto de la percepción del Seguro de Desempleo y de sus beneficios, en general es buena, calificando con notas 4 y 5, considerándolo como una herramienta eficaz para la solución de sus problemas. Cabe destacar que al observar el comportamiento por sexo de esta variable, los hombres se presentan más negativos en su opinión, siendo las mujeres las más optimistas en su percepción del Seguro de Desempleo.

Los beneficiarios están muy satisfechos y las razones asociadas a estas buenas calificaciones se relacionan con la percepción de ayuda y apoyo para superar la situación

de contingencia de desempleo de los entrevistados, así como de la calidad del proceso por medio del cual este apoyo se entregó. En el ámbito de los juicios de los beneficiarios respecto al Seguro de Desempleo, las categorías mejor evaluadas por los beneficiarios son: el funcionamiento del Seguro, el beneficio monetario y la posibilidad de reinsertarse laborablemente.

En contraposición a lo anterior, y a pesar de las buenas calificaciones existen oportunidades de mejorar la percepción en las siguientes áreas: preocupación por los beneficiarios e informarlos mejor sobre el Seguro de Desempleo y los beneficios que tienen. También mejorar el desempeño con los beneficiarios por la preocupación demostrada hacia estos y la capacidad para resolver necesidades de los usuarios estableciendo un sistema de gestión de problemas y reclamos que potencie el mejoramiento continuo del Seguro de Desempleo, así como del potenciamiento de la satisfacción de sus beneficiarios.

Si bien es cierto la percepción que tengan las personas, está en directa relación con la visión de la situación de cesantía de cada una ya que muchas ven amenazada su subsistencia y satisfacción de las necesidades básicas. También, en términos personales, puede involucrar una crisis que afecte la autoestima y genere temor en relación al futuro, determinando la postergación o redefinición de los proyectos de vida. Frecuentemente desencadena problemas familiares y de relaciones en el entorno inmediato en el que la persona habita. Es así como esta crítica experiencia deriva en un escenario de alta vulnerabilidad individual y social.

Por esto el Gobierno Chileno ha realizado importantes esfuerzos por combatir el desempleo y generar las condiciones adecuadas para una alta generación de empleo. Las acciones emprendidas incorporan el Seguro de Desempleo, entre ellas.

- **REINSERCIÓN LABORAL**

Este punto ha sido tal vez el más controvertido, no son pocos los que argumentan que el Seguro de Desempleo, precisamente desincentiva el empleo, esto porque se dice que desincentiva la búsqueda de trabajo, ya que la experiencia de otros países, demuestra que, en muchos casos las personas, que tienen el Seguro de Desempleo

simplemente no buscan trabajo debido a que saben que durante un tiempo les entregarán dinero mensualmente.

Respecto al hecho de que desincentiva el empleo, es necesario dejar claro que todo sistema de protección se puede prestar para abusos, es por ello que la regulación del Seguro en lo que se refiere al otorgamiento de la prestación, exige una serie de requisitos. No obstante, siempre habrá inescrupulosos que intentarán aprovecharse maliciosamente de los beneficios.

Pero el Seguro de Desempleo contribuye a activar el mercado laboral, ello porque no sólo protege los ingresos del trabajador cesante, sino que también impulsa otros componentes que incentivan la capacitación y reinserción laboral para los beneficiarios del sistema. Ya que las personas que pudieron reinsertarse nuevamente en el mercado laboral, tuvieron mayores posibilidades al recibir los beneficios del Seguro de Desempleo, ya sea el beneficio monetario, la O.M.I.L o capacitación.

i.- Beneficio Monetario

Al recibir el beneficio monetario las personas pueden enfrentar de mejor manera los momentos más difíciles, entregando una estabilidad en sus ingresos hasta que encuentren un nuevo trabajo. Por otra parte, se sabe que las prestaciones que otorga el seguro son por un período limitado y decrecientes en el tiempo, éste contempla cinco meses de protección, que podría ser poco o podría ser mucho, considerando la actual movilidad laboral. Lo anterior, es altamente positivo, ya que se creó un sistema que cubriera lo mejor posible la contingencia social. Por otro lado, el criterio de los beneficios decrecientes no resulta ser muy novedoso en relación a que el Subsidio de Cesantía lo ha estado considerando. Sin embargo, y en conjunto con la política anterior, que limita el período de las prestaciones del seguro (5 meses), son realmente una importante herramienta que contribuirá a dinamizar el mercado laboral, es decir, se estará estimulando la reinserción de los cesantes, por el hecho, de que signifique una cierta presión en la búsqueda activa de un nuevo empleo, lo que permitirá una menor duración de la cesantía. Fue estructurado así, justamente, para evitar el que los beneficiarios deseen permanecer desempleados, puesto que cada mes la prestación es menor.

En relación al beneficio monetario los principales desafíos se refieren a los mecanismos necesarios para evitar los efectos de selección adversa y de *moral hazard*. Respecto de las características de selección adversa debe considerarse una herramienta que evite que ingresen a él sólo aquellos que tienen mayor posibilidad de sufrir la contingencia y por lo tanto gozar las prestaciones con mayor frecuencia. En relación con el concepto de *moral hazard* se deben poner todas las energías en crear mecanismos que tengan como finalidad evitar este tipo de comportamiento por parte de los usuarios aumentando la fiscalización, ya que por las características de este sistema se pueden enfrentar a este problema, debido a que los trabajadores por un lado realizarán las gestiones para recibir el beneficio simulando la contingencia o realizando tetras, con el objetivo de incrementar su ingreso mientras que por otro mantienen el trabajo anterior, pero amparados en la informalidad o ilegalidad (por lo general son los trabajadores de menores remuneraciones los que tienen mayores incentivos a hacer esto).

ii.- Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) y cursos de capacitación

La Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) que además de facilitar una interacción más eficiente entre la oferta y demanda de empleo a través de una bolsa de trabajo electrónica de cobertura nacional, entrega herramientas para el desarrollo de capacidades, ya que ofrece capacitación a las personas cesantes con las cuales podrán enfrentar de mejor manera las exigencias de adaptabilidad a las condiciones de mercado y tecnológicas, variables que son cada vez más importantes al interior de las empresas a la hora de contratar un nuevo trabajador. Lo positivo de la medida de fomentar la capacitación, de crear un portal web, donde se una tanto la demanda con la oferta de trabajo, es que a través de ellas, el Seguro de Desempleo entregará nuevos conocimientos para desarrollar competencia, aptitudes, habilidades de las personas, entregando en efecto, herramientas que facilitan su participación activa en el mercado laboral. Estas herramientas son muy importantes, sobre todo en estos tiempos donde se está transformando profundamente las condiciones laborales tradicionales.

Las Oficinas Municipales de Información Laboral (O.M.I.L) también permiten la certificación de la búsqueda activa de empleo por parte de los beneficiarios del Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. Esta herramienta informática, está operativa en las 140 principales O.M.I.L del país, en las que se halla el 85% de la

población económicamente activa nacional, las que a través de este sistema están interconectadas. Las O.M.I.L en el espacio local, son la puerta de entrada desde el Estado a quienes están sin trabajo. Con la instalación del Sistema de Intermediación Laboral se prevé un importante aumento en el flujo de personas que acuden a las oficinas O.M.I.L, junto al mejoramiento de la infraestructura y el aumento de las capacidades de la misma para cumplir los objetivos de reinserción laboral.

El desafío es que la O.M.I.L sea la ventanilla única a los beneficios del gobierno, es decir, un lugar en el que quien está cesante reciba no sólo orientación laboral, si no que también acogida, información y orientación respecto a los diferentes programas, servicios y beneficios que puede recibir durante el período en que no tiene trabajo. En este contexto, el objetivo es generar un espacio para que se desplieguen los beneficios de la red de apoyo social que ofrece el Estado, de manera rápida, eficiente y efectiva. Además es necesario incrementar los esfuerzos por generar un mecanismo de mayor eficiencia en la colocación de trabajadores, esto se puede realizar por medio de *joint ventures*, con bolsas de trabajos virtuales para facilitar y acelerar el *matching* entre trabajadores y empleadores generando de esta forma una real opción para los trabajadores desempleados.

En el caso de la capacitación, esta no está siendo utilizada en sus reales potencialidades debido a que no se han dado las condiciones en esta área o a la carencia de recursos tendientes a facilitar estas tareas. Si se logra incentivar la utilización de esta herramienta por medio de recursos fiscales, aunque sea un costo en el corto plazo, significa una inversión de largo plazo, como todo lo relacionado a la educación. En este sentido S.E.N.C.E, como institución dedicada a esta área, al parecer se ha visto sobrepasada en sus potencialidades, con respecto a todas las actividades que abarca, ya que no se centra solamente en el Seguro de Desempleo. Es por esto que se debe designar alguna institución que sea capaz de satisfacer las necesidades de capacitación o certificación que no logra S.E.N.C.E. Todo esto a su vez esta asociado con el incremento de las horas de capacitación de los trabajadores cesantes, con una mirada más amplia, sin importar la fuente de financiamiento, ya que se tiene como fin un bien mejor, que en el futuro generará un mayor crecimiento para el país.

Aunque el Seguro de Desempleo es una política del tipo segundo mejor, ya que la mejor política es sin duda la mantención del empleo, no obstante esto hay que establecer todas las herramientas posibles para hacer menos traumática esta situación para los trabajadores, así como también implementar canales que informen sobre los beneficios y alternativas de capacitación a los cuales tienen derecho a acceder.

Finalmente y considerando el contexto globalizado en que nos hallamos insertos, el desempleo seguirá siendo por muchos años un tema crucial de preocupación para las personas, y por lo tanto, para los Gobiernos. Así el Seguro de Desempleo constituye un esfuerzo en la vía de brindar un sólido apoyo a todos los trabajadores chilenos que se enfrentan con el desempleo para avanzar hacia el fortalecimiento de la protección social de los trabajadores y trabajadoras chilenas, generando condiciones de empleabilidad para las personas, de manera que estas siempre encuentren un trabajo u ocupación con facilidad, girando a un concepto más amplio que una política de ayuda con el objetivo de alcanzar niveles de desarrollo mayores, y generando condiciones de seguridad social acorde a estos planes y con foco central en el individuo. Destaca además el hecho de que este Seguro constituye una propuesta absolutamente nueva, es el primero en su tipo en el mundo en que la administración se entrega a un único operador privado y mezcla los sistemas de capitalización y reparto complementándolos entre sí.

El Seguro de Desempleo que consagra la Ley N° 19.728, constituye un gran progreso en la legislación laboral chilena y si bien en más de una ocasión se señalaron ciertas limitaciones o defectos de la norma, ello no desmerece de manera alguna el enorme avance que ha aportado en esta materia.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- (1) CIEDESS. 2002. Modernización de la Seguridad Social en Chile: Resultados y Tendencias año 1980 a 2001. 4ª Edición. Santiago, Editorial Alfabet. 163p.
- (2) COMISIÓN DE CÓDIGOS DE LA EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE. 2003. Código del Trabajo: Texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L N° 1, de 16 de Enero de 2003. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 104p.
- (3) COMPILACIÓN DE TEXTOS OFICIALES DEL DEBATE PARLAMENTARIO. 2001. Historia de la Ley: Ley 19.728 (D. Oficial, 14 Mayo, 2001) Establece Seguro de Desempleo. Volumen 1. Santiago, Biblioteca del Congreso Nacional. 203p.
- (4) McCONNEL, C.R. y BRUE, S. L. 1997. Economía Laboral Contemporánea. 4ª ed. Madrid, Mc Graw – Hill. 725p.
- (5) MARTINO M., F. 2001. Diccionario de conceptos económicos y financieros 1480 conceptos relevantes para la gestión empresarial. Santiago, Andrés Bello. 320p.
- (6) MASSAD, C y LAVADOS, H. 1995. Elementos de Economía: Introducción al análisis económico. 4ª Edición. Santiago, Universitaria. 251p.
- (7) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2001. Diccionario de la lengua española. Vigésima Segunda Edición. Tomo I y II. Planeta.
- (8) SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA DE CHILE S.A. 2002. Memoria Anual 2002.
- (9) CONTE – GRAND, A. H. 2001. Seguros de Desempleo, Formación Profesional y servicios de empleo: sus relaciones y posibilidades en el proceso de reconversión económica. Revista Relaciones de Trabajo. (57): 74 – 84.

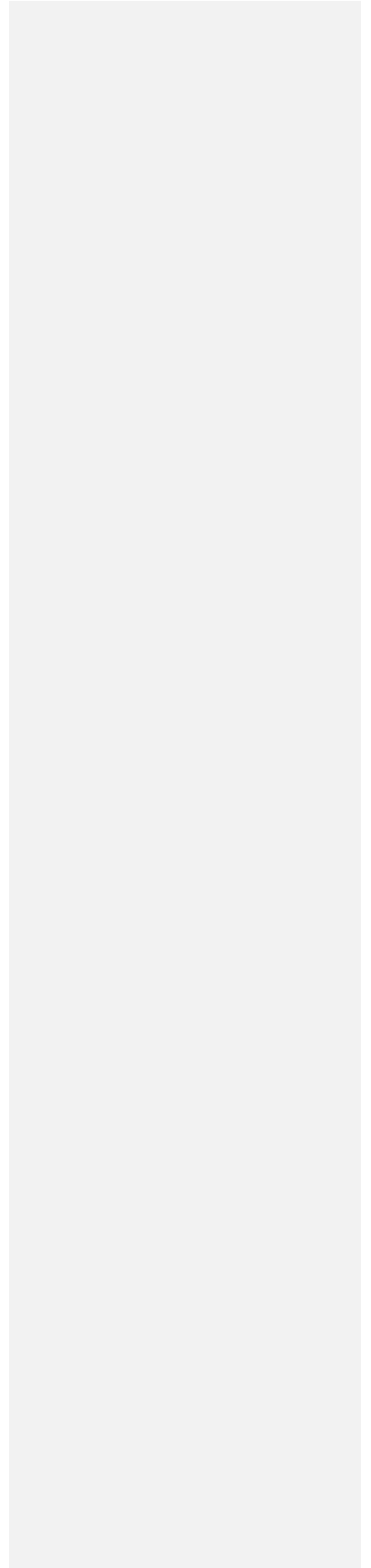
- (10) CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2001. Ley 19.728: Ley de Seguro de Desempleo. 01 mayo 2001.
- (11) ACEVEDO, G. Reducir el monto de las indemnizaciones por despido podría traducirse en mayor empleo. 2004. Estrategia, Economía, Santiago, Chile, 21 julio. 5.
- (12) APROBACIÓN AL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN SEGURO DE DESEMPLEO OFICIO N° 3293 – BOLETÍN N° 2494-13. 2001. (En línea). <http://www.safp.cl/seg_cesantia/index.html> (Consulta: 12 julio 2004)
- (13) GLOSARIO TÉCNICO DE TÉRMINOS DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO ESTUDIOS SENCE. 2003. (En línea). <http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf> (Consulta: 20 octubre 2004)
- (14) INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. (En línea). <<http://www.ine.cl>> (Consulta: 18 octubre 2004)
- (15) SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES <http://www.safp.cl/seg_cesantia/> (Consulta: 20 septiembre 2004)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- (1)** CIEDESS. 2002. El Seguro de Desempleo. 1ª Edición. Santiago, Editorial Alfabet. 186p.
- (2)** ALEGRÍA CH., A. N. 1998. Seguro de Desempleo y su aplicación al mercado laboral chileno. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con Mención en Administración. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 109p.
- (3)** MEJÍAS M., J. O. 2002. Análisis y proyecciones sobre actividad económica y desempleo en la región de Valparaíso. Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial con Mención en Administración. Viña del Mar, Universidad de Valparaíso. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 136p.
- (4)** ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE CHILE. 2001. El Seguro de Desempleo. Revista Técnica del Trabajo y Previsión Social. 6 : 33 – 41.
- (5)** CIFUENTES LILLO, H. 2002. Análisis “Seguro de Desempleo”. Revista Laboral Chilena. (104): 25 – 31.
- (6)** LANATA, G. 2001. El Seguro de Desempleo. Revista de Derecho / Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (208): 41 – 60.
- (7)** VELÁSQUEZ, M. 2003. Seguros de desempleo, objetivos, características y situación en América Latina. En: Serie financiamiento del desarrollo / CEPAL. Santiago, Editorial CEPAL. pp.30 – 67.
- (8)** CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1982. D.F.L N° 150: Texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos Leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974. 25 marzo 1982.

- (9) ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA**
<<http://www.afcchile.cl>> (Consulta: 10 agosto 2004)
- (10) AINZÚA, S. 2004. Engañosa baja del desempleo. (En línea). Gran Valparaíso. Enero 2004.**
<<http://www.granvalparaiso.cl/economia/sebaterram/seba11.htm>>
(Consulta: 07 mayo 2004)
- (11) BOLSA DE EMPLEO**
<<http://www.bolsadeempleo.cl>>
(Consulta: 18 octubre 2004)
- (12) DONOSO, A. 2002. El Nuevo Seguro. (En línea). Que Pasa. 04 de Octubre, 2002.**
<<http://www.quepasa.cl/revista/2002/10/04/t-04.10.QP.NEG.SEGURO.html>>
(Consulta: 30 agosto 2004)
- (13) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**
<<http://www.oitchile.cl>>
(Consulta: 18 octubre 2004)
- (14) LARRAÍN, M. 2000. Tensiones en torno al seguro de desempleo. (En línea). Que Pasa. 03 de Abril, 2000.**
<<http://www.quepasa.cl/revista/2000/04/03/t-03.04.NEG.CANDENTE.html>>
(Consulta: 28 abril 2004)
- (15) SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**
<http://www.sence.cl/seguro_desempleo.htm>
(Consulta: 18 octubre 2004)
- (16) Entrevista a Director Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de Valparaíso, don Carlos Cisternas Díaz.**

ANEXOS



ANEXO Nº 1
“CUESTIONARIO”

La siguiente encuesta forma parte integral de la tesis titulada “Evaluación del Seguro de Desempleo en la reinserción laboral de los beneficiarios inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L) de la ciudad de Valparaíso. Período Noviembre 2003 – Septiembre 2004.” y tiene por objeto “Evaluar la contribución de los beneficios del Seguro de Desempleo en la reinserción laboral en la ciudad de Valparaíso”.

Solicito su cooperación al responder, para lo cual, es necesario que la información que proporcione sea franca y sincera, recuerde que no existen preguntas con respuestas correctas o incorrectas, sólo interesa conocer su opinión sobre el tema. La encuesta es totalmente anónima y confidencial, teniendo un carácter expresamente estudiantil, por lo que no debe escribir su nombre ni firmar el documento.

Al contestar sea claro y conciso al justificar, se pide marcar con una X la respuesta correcta.

Por su cooperación, muchas gracias.

I.- IDENTIFICACIÓN

1.- Sexo

Femenino Masculino

2.- Edad

25 años y menos 36 - 45 años
 26 - 35 años 46 años y más

3.- Estado Civil

Soltero(a) Casado(a) Viudo(a)
 Separado(a) Conviviente

4.- Nivel Educacional

Analfabeto Básico Medio
 Universitario Otro.....

5.- ¿Está inscrito en la O.M.I.L?

Sí No

6.- Fecha de inscripción en la O.M.I.L

.....2002 2003 2004

7.- ¿Ha recibido capacitación en la O.M.I.L?

Sí No

➤ **SITUACION LABORAL ANTERIOR**

8.- Antes de quedar desempleado ¿Cuál era su trabajo anterior?

<input type="checkbox"/> Ejecutivo	<input type="checkbox"/> Trabajador Calificado
<input type="checkbox"/> Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajador Semi-Calificado
<input type="checkbox"/> Administrativo	<input type="checkbox"/> Trabajador No Calificado

9.- ¿Cuál es el motivo por el cual dejó de trabajar en su anterior empleo?

Caso fortuito/ fuerza mayor Necesidades de empresa
 Otra.....

10.- ¿Hace cuánto tiempo se encuentra (ó) sin trabajo?

<input type="checkbox"/> Menos de 1 mes	<input type="checkbox"/> Entre 6 meses y 9 meses
<input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 meses	<input type="checkbox"/> Más de 9 meses y menos de 12 meses
<input type="checkbox"/> Más de 3 y menos de 6 mes	<input type="checkbox"/> 1 año o más

11.- ¿Cuándo empezó a hacer uso del beneficio del Seguro de Desempleo?

.....2003 2004

12.- ¿Cuál fue la causal de término del Pago de los beneficios del Seguro de Desempleo?

Extinción del N° de Giros
 Nuevo Contrato de trabajo
 Obtención beca o curso de capacitación por la O.M.I.L y financiada por el SENCE
 Aún recibe beneficio

➤ **SITUACIÓN LABORAL ACTUAL**

13.- ¿Cuál es su situación actual?

Trabajando Cesante (**Pasar a módulo II**)

14.- En su trabajo actual principal, ¿ha firmado contrato de trabajo?

Sí, Contrato Indefinido Sí, Contrato por Obra o Faena
 Sí, Contrato a Plazo Fijo No ha firmado contrato

15.- ¿Qué tipo de trabajo realiza actualmente?

Ejecutivo Trabajador Calificado
 Profesional Trabajador Semi-Calificado
 Administrativo Trabajador No Calificado

16.- ¿Considera que el dinero recibido del Seguro de Desempleo aumentó sus posibilidades de buscar trabajo?

Sí No

17.- ¿Considera que el estar inscrito en la O.M.I.L aumentó sus posibilidades de encontrar trabajo?

Sí No

18.- ¿Considera que la capacitación recibida por la O.M.I.L aumentó sus posibilidades de buscar trabajo?

Sí No

II.- CONOCIMIENTO

➤ **SEGURO DE DESEMPLEO**

1.- ¿Está ud. informado de las condiciones para afiliarse al Seguro de Desempleo?

Sí No

2.- ¿Sabe usted qué porcentaje de su ingreso le descontaban mensualmente como cotización, en total, para el Seguro de Desempleo?

Sí ¿Cuánto?.....% No

3.- ¿Sabe usted cómo se calculan las cotizaciones del Seguro de Desempleo?

Sí, ___base último salario No
___considerando saldo en la cuenta Individual
___otro

4.- Usted sabe ¿Quién paga las cotizaciones para el Seguro de Desempleo?

Sí, ___Yo No
___El empleador
___Estado
___Los tres
___Otro

5.- ¿Sabe usted cómo se invierten los fondos del Seguro de Desempleo?.

Sí, ___Renta Variable No
___Renta Fija
___Otro

6.- ¿Sabe usted cuánto cobra de comisión la A.F.C Chile por administrar sus fondos?

Sí, ¿Cuánto? %..... No

➤ **BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

7.- ¿Qué requisitos debe cumplir para obtener los beneficios del Seguro de Desempleo?

Sí, ___sólo ser afiliado No
___ser afiliado y un nº mínimo de cotizaciones
___otro

8.- ¿Sabe que documentos debe presentar para hacer uso de los beneficios del Seguro de Desempleo?

Sí, ¿Cuáles? No

9.- ¿Sabe dónde puede cobrar el Seguro de Desempleo?

Sí, ¿Dónde? No

10.- Si usted falleciera. ¿Tendrían sus sobrevivientes algún beneficio del Seguro de Desempleo?

Sí No

III.- PERCEPCIÓN

Con una escala de notas de 1 a 7 califique la dimensión o aspecto del Seguro de Desempleo; donde: **1= DEFICIENCIA** ; **7 = EXCELENCIA**

➤ **SEGURO DE DESEMPLEO**

- Satisfacción general con el Seguro de Desempleo (Dinero, atención, información)
- Ayuda y apoyo para superar la situación de desempleo
- Preocupación del Estado por las personas cuando quedan cesantes
- Preocupación de la A.F.C en informar del Seguro de Desempleo
- Funcionamiento del Seguro de Desempleo (Atención, ayuda)

➤ **BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

- Beneficio Monetario
- Reinserción Laboral y empleo (Utilidad para buscar empleo)
- Nivelación de competencias laborales a través de capacitación
- Preocupación de la A.F.C en informar de los beneficios del Seguro de Desempleo
- Facilidad de acceso a los beneficios del Seguro de Desempleo

ANEXO Nº 2

CUADRO Nº 12

POBLACIÓN TOTAL DE 15 AÑOS Y MÁS, POR SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO Y TASA DE DESOCUPACIÓN, SEGÚN REGIÓN
JULIO – SEPT 2004 (EN MILES)

Región	Población de 15 años y más							
	Total	Total	Total	Fuerza de Trabajo				Fuera de Fuerza de Trabajo
				Ocupados	Desocupados			
				Total	Cesantes	Buscan trabajo por 1ª vez		
País	15.978,20	11.676,87	6.157,30	5.557,77	599,53	515,36	84,17	5.519,57
I	424,04	310,80	170,28	155,53	14,75	12,59	2,16	140,52
II	492,83	360,27	188,88	170,71	18,18	15,42	2,76	171,39
III	291,62	211,12	115,39	105,58	9,81	8,93	0,88	95,73
IV	610,80	438,83	221,04	198,68	22,35	20,14	2,22	217,79
V	1.631,59	1.210,06	587,59	515,36	72,23	61,29	10,94	622,47
VI	829,43	610,85	288,43	258,92	29,52	26,13	3,39	322,42
VII	945,80	689,65	354,55	319,34	35,21	31,08	4,13	335,10
VIII	2.017,27	1.459,81	705,98	639,91	66,07	51,90	14,17	753,83
IX	910,46	653,60	324,33	305,05	19,29	15,95	3,34	329,27
X	1.106,25	803,71	411,25	382,48	28,76	22,27	6,49	392,47
XI	100,53	71,56	45,18	41,10	4,08	3,70	0,38	26,38
XII	162,34	123,66	67,49	61,76	5,72	5,26	0,47	56,17
R.M	6.455,23	4.732,96	2.676,93	2.403,36	273,57	240,72	32,85	2.056,03

FUENTE: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E. Año 2004.

1/ Cifras Preliminares

2/ En algunos casos los totales difieren de la suma de los subtotales, debido a redondeo de cifras, propio del proceso de expansión.

CUADRO Nº 13

TASAS DE DESOCUPACIÓN A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

Período		Nacional	V Región
Mar - May	2003	8,8	11,6
Abr - Jun		9,1	11,9
May - Jul		9,1	11,8
Jun - Ago		9,4	12,5
Jul - Sep		9,4	11,9
Ago - Oct		8,8	11,5
Sep - Nov		8,1	11,0
Oct - Dic		7,4	10,5
Nov - Ene	2004	7,4	10,2
Dic - Feb		7,4	9,5
Ene - Mar		8,1	9,9
Feb - Abr		8,7	11,0
Mar - May		9,4	12,1

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (I.N.E). Año 2003 - 2004

1/ Cifras Preliminares

CUADRO Nº 14

POBLACIÓN TOTAL DE 15 AÑOS Y MÁS, POR SITUACIÓN EN LA FUERZA DE TRABAJO Y TASA DE DESOCUPACIÓN, SEGÚN CIUDAD
MARZO - MAYO 2004
(EN MILES)

Ciudad	Población de 15 años y más					
	Población Total	Total	Fuerza de Trabajo			Tasa de desocupación
			Total	Ocupados	Desocupados	
TOTAL NACIONAL	15.917,80	11.614,35	6.159,25	5.578,37	580,88	9,4
Valparaíso	285,50	212,65	102,58	84,68	17,90	17,4
Viña del Mar	356,77	267,68	130,48	114,68	15,80	12,1
San Antonio	90,08	64,82	32,10	26,84	5,26	16,4

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo (I.N.E). Año 2004.

1/ Cifras Preliminares

ANEXO Nº 3

HISTORIA DE LA LEY Nº 19.728

Identificación de la Norma : Ley Nº 19.728
Fecha de Promulgación : 30-04-2001
Fecha de Publicación : 14-05-2001
Diario Oficial : 36961
Nombre de la Norma : LEY
Título de la Norma : ESTABLECE UN SEGURO DE DESEMPLEO
Materia : SEGURO DE DESEMPLEO

Proyecto de Ley

Boletín Nº : 02494-13 **Organismo** : Trabajo
Fecha : 02 de Mayo de 2000 **Cámara de Origen:** Cámara de Diputados
Iniciativa : Mensaje

Trámite	Cámara	Legislatura	Fechas
1º Trámite Constitucional	Cámara de Diputados	341 Extraordinaria	02-05-2000 a 10-08-2000
2º Trámite Constitucional	Senado	342 Ordinaria	16-08-2000 a 21-03-2001
3º Trámite Constitucional	Cámara de Diputados	343 Extraordinaria	22-03-2001 a 11-04-2001
4º Trámite Constitucional	Senado	343 Extraordinaria	10-04-2001 a 17-04-2001
5º Trámite Constitucional	Cámara de Diputados	343 Extraordinaria	18-04-2001 a 03-05-2001

ANEXO Nº 4

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN SEGURO DE CESANTIA. (EXTRACTO)

SANTIAGO, abril 18 de 2000.

M E N S A J E Nº 396-341/

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, presento a vuestra consideración un proyecto de Ley cuyo objeto es establecer un seguro de cesantía en Chile.

I.- ANTECEDENTES.

1.- Origen.

Para llegar a la construcción de esta iniciativa, el Gobierno ha realizado un intenso proceso de consulta y diálogo social, con el propósito de recoger y aunar al máximo posible los criterios que debieran inspirar el establecimiento de un adecuado sistema de protección para los trabajadores de nuestra Patria que sufran la pérdida de su empleo. Para éste y otros efectos de debate en materia laboral, se ha constituido el Consejo de Diálogo Social, uno de cuyos Grupos de Trabajo estudió y analizó los principales lineamientos de este proyecto de ley.

Si bien es éste un nuevo proyecto, no descarta las ideas, discusiones y sobre todo los aportes que desde el ámbito parlamentario y de la sociedad, particularmente desde el mundo sindical y empresarial, se formularon a anteriores iniciativas con similar propósito, de cuyas principales observaciones hemos procurado hacernos cargo, a fin de entregar a vuestra consideración un nuevo proyecto cuyas bases se explicitarán a continuación.

2.- Contexto.

Todo esto se enmarca dentro del proceso de cambios que experimenta el trabajo en el mundo, y en nuestro Chile en particular, con motivo de la globalización, con sus

procesos de integración y progresión del comercio internacional y con motivo de los cambios introducidos creciente y vertiginosamente al sistema productivo de bienes y servicios y de las innovaciones en el orden tecnológico. Ello ha traído consigo modificaciones en las modalidades de empresa, empleo y trabajo.

Este proceso inacabado de transformación de antiguos paradigmas productivos, hace indispensable redefinir instrumentos acordes a las nuevas realidades del trabajo, particularmente en caso de que el empleo se pierda, por la natural angustia e incertidumbre que la cesantía provoca.

Por lo tanto, buscamos a través de esta iniciativa facilitar que trabajadores y empleadores puedan enfrentar estas nuevas condiciones entregándoles mayor protección, particularmente a aquellos sectores más vulnerables de la fuerza de trabajo.

3.- Políticas de empleo.

Dentro de las políticas activas de empleo, naturalmente cabe destacar, en primer lugar, aquellas que inducen a la contratación, particularmente las que generan un ambiente económico y financiero favorable a la inversión productiva. Son también indispensables y forman parte de la política pública, aquellas que miran al desarrollo educacional y formativo de los trabajadores del país, así como a la generación de mecanismos más idóneos de intermediación e información laboral. Pero uno de los elementos indispensables de respuesta a los problemas del empleo, y por ende del instrumental social para enfrentarlos, es el seguro de cesantía.

ANEXO Nº 5


CUADRO COMPARATIVO DE LAS VENTAJAS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

LEY SEGURO CESANTÍA	SITUACIÓN ANTERIOR
1.- Al término del contrato, cualquiera sea la causal de terminación, el trabajador contará con una prestación que le permitirá afrontar por algún tiempo (hasta 5 meses) la situación de cesantía	1.- El trabajador tenía derecho a la indemnización por años de servicio sólo cuando ha sido despedido por determinadas causales (necesidades de la empresa fundamentalmente). Por lo tanto, cuando se pone término al contrato por renuncia, mutuo acuerdo de las partes u otras no tiene derecho a prestación alguna.
2.- En caso que el trabajador sea despedido, tendrá asegurada su correspondiente indemnización, o al menos una parte de ella, debido a la provisión anticipada de fondos que el empleador realiza al cotizar en la cuenta individual por cesantía del trabajador	2.- En los casos en que el trabajador era despedido por causales que otorgaban derecho a indemnización, podía ocurrir que el empleador no cumpliera con su obligación.
3.- Si el trabajador es despedido injustificadamente, y reclama su indemnización ante la justicia (o el saldo de la misma, deducidos los aportes efectuados por el empleador en la cuenta individual), mientras dura el juicio, al menos en los primeros 5 meses, percibirá el seguro de cesantía que el presente proyecto establece	3.- Si el trabajador era despedido injustificadamente, el trabajador tenía que esperar el término del juicio para obtener su indemnización.
4.- Ante la muerte del trabajador, los familiares podrán disponer de los fondos acumulados en la cuenta individual por cesantía	4.- Al no existir seguro de cesantía, los familiares no tenían derecho a este beneficio.
5.- Si el trabajador se pensiona, podrá disponer de los fondos acumulados en su cuenta individual por cesantía	5.- Al no existir seguro de cesantía, no existía tampoco la cuenta individual.
6.- Al término del contrato por obra, trabajo o servicio, el trabajador podrá disponer de los fondos acumulados en su cuenta individual.	6.- Al término del contrato por obra, el trabajador no percibía beneficio alguno

Nota: Comparación realizada con la indemnización por años de servicio, ya que se mezcló con el Seguro de Cesantía. Fuente: Página web Diputado Alejandro Navarro <www.navarro.cl>. Año 2004.

ANEXO Nº 6

SOLICITUD DE PRESTACIÓN POR SEGURO DE DESEMPLEO

SOLICITUD DE PRESTACION POR SEGURO DE DESEMPLEO																					
		FOLIO <input type="text"/>																			
Tipo Solicitante : 1 = Titular <input type="checkbox"/> 2 = Mandatario <input type="checkbox"/>		FECHA DE RECEPCION <table border="1"> <tr> <th>REGION</th> <th>AFP</th> <th>SUCURSAL</th> <th>DIA</th> <th>MES</th> <th>AÑO</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>								REGION	AFP	SUCURSAL	DIA	MES	AÑO						
REGION	AFP	SUCURSAL	DIA	MES	AÑO																
Documentación Recpcionada: <input type="checkbox"/> Original Poder Notarial <input type="checkbox"/> Fotocopia Poder Legalizado <input type="checkbox"/> Finiquito <input type="checkbox"/> Carta de Despedido <input type="checkbox"/> Liquidación de Sueldo <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Detallar _____																					
SECCION 1: DATOS DEL AFILIADO : (Dejar un espacio en blanco entre los apellidos y nombres)																					
RUT		APELLIDO PATERNO			APELLIDO MATERNO			NOMBRES													
FECHA NACIMIENTO		SEXO		PROFESION U OFICIO			ESTADO CIVIL														
DIA MES AÑO		1.- Masc. <input type="checkbox"/> 2.- Fem. <input type="checkbox"/>					Soltero (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/>														
NIVEL DE EDUCACION		1= Sin Estudios 2= Educ. Básica 3= Educ. Media Científica - Humanista 4=Media Técnica - Profesional 5= Centro de Formación Técnica o Instituto Profesional 6= Universidad Pregrado 7= Universidad Postgrado					N° de Años Aprobados														
DOMICILIO ACTUAL																					
Calle		N°		Depto. N° Block/ Sector/ Población/ Villa		Región		Ciudad		Comuna	Casilla	Correo									
Código Postal		Teléfono		E-Mail																	
SECCION 2: DATOS DEL EMPLEO : (Llenar por la Agencia de acuerdo al finiquito)																					
1.- CODIGO ACTIVIDAD ECONOMICA <input type="text"/> CODIGO <input type="text"/> 2.- NOMBRE O RAZON SOCIAL EMPLEADOR <input type="text"/> RUT EMPLEADOR <input type="text"/>																					
FECHA TERMINACION DE RELACION LABORAL																					
DIA <input type="text"/> MES <input type="text"/> AÑO <input type="text"/>																					
2.1 DOMICILIO																					
CALLE		N°		DEPTO.		POBL. / VILLA		COMUNA		REGION	TELEFONO										
3.- CAUSAL DE TERMINO DE CONTRATO																					
(1) Art. 159 N° 1 : Mutuo acuerdo <input type="checkbox"/> (2) Art. 159 N° 2 Renuncia <input type="checkbox"/> (3) Art. 159 N° 4 : Vencimiento del plazo <input type="checkbox"/> (4) Art. 159 N° 5 : Término del trabajo o servicio <input type="checkbox"/> (5) Art. 159 N° 6 : Caso fortuito o fuerza mayor <input type="checkbox"/> (6) Art. 160 : Causal imputable al trabajador <input type="checkbox"/> (7) Art. 161 : Necesidades de la empresa <input type="checkbox"/> (8) Art. 171, inciso 1 <input type="checkbox"/>																					
SECCION 3: OPCION FONDO DE CESANTIA SOLIDARIO					Sección 3.1: Carga Familiar (Sólo si opta Fondo de Cesantía Solidario)																
Sólo para trabajadores con causal de despido : Art. 159 -N° 6 o Art. 161, ambos del Código de Trabajo. SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>					N° Cargas <input type="text"/> Monto Pagado <input type="text"/> Última Lq. Sueldo \$ <input type="text"/>																
SECCION 4 : OTRAS INFORMACIONES																					
SELECCION MODALIDAD DE PAGO					4.- Depósitos en :																
1.- Efectivo <input type="checkbox"/>					a) Cta. Cle. <input type="checkbox"/>																
2.- Cheque nominativo domicilio <input type="checkbox"/>					b) Cta. Ahorro <input type="checkbox"/>																
3.- Giros postales o radiales <input type="checkbox"/>					c) Cta. Vista <input type="checkbox"/>																
En caso del N° 4a o 4b indicar: Nombre Banco y Suc. : <input type="text"/>					N° Cta. Cle., Vista o Ahorro: <input type="text"/>																
FECHA DEL PRIMER PAGO PRESTACION : <input type="text"/>					LUGAR DE PAGO : <input type="text"/>																
SECCION 4.1 : ACTUALIZACIONES																					
ACTUALIZA BENEFICIARIOS SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>																					
En caso de actualizar beneficiarios adjuntar formulario definido para este efecto.																					
SECCION 5 : MANDATARIO																					
RUT		APELLIDO PATERNO			APELLIDO MATERNO			NOMBRES													
OBSERVACION LA AGENCIA DEBERA RECEPCIONAR ORIGINAL DEL PODER LEGAL O FOTOCOPIA LEGALIZADA ANTE NOTARIO																					
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE TODOS LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE SOLICITUD CORRESPONDEN FIELMENTE A LA VERDAD.					CERTIFICO QUE HE TENIDO ANTE MI VISTA LOS DOCUMENTOS DE IDENTIFICACION DEL SOLICITANTE : FINIQUITO Y AUTORIZACION DE CARGAS FAMILIARES, SI CORRESPONDE Y QUE LOS DATOS ALLI CONSIGNADOS CORRESPONDEN A AQUELLOS CONTENIDOS EN ESTA SOLICITUD.																
FIRMA DEL TRABAJADOR O DEL MANDATARIO					FIRMA - TIMBRE NOMBRE Y RUT FUNCIONARIO AFC																

ANEXO Nº 7

PRESTACIONES CON CARGO A LA CUENTA INDIVIDUAL POR CESANTÍA

Caso Nº 1

Trabajador con sueldo mínimo renuncia después de un año de servicio

Un trabajador presta servicios en una empresa durante 1 año, percibiendo el sueldo mínimo de \$120.000, y está afiliado al Seguro de Cesantía en el mismo período. Durante ese lapso, se le descuentan \$720 por mes (0,6% de cargo del trabajador), mientras el empleador aporta otros \$1.920 mensuales (1,6% de la renta del trabajador). De esta forma, el trabajador acumula en el año un total de \$32.239, en su Cuenta Individual por Cesantía, de los cuales \$23.443 corresponden a los aportes del empleador y \$8.796 del propio trabajador, incluida la correspondiente rentabilidad de 4,5% y descontadas las comisiones de 0,6%.

El trabajador renuncia a su empleo (Art. 159 del Código del Trabajo) por lo cual no puede acceder a indemnización ni a los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, pero sí a efectuar retiros de su Cuenta Individual por Cesantía.

Retiro con cargo a la Cuenta Individual:

Antigüedad en el empleo (meses)	Saldo CIC	Nº de giros	Giro 1	Giro 2 (90%)	Giro 3 (80%)	Giro 4 (70%)	Giro 5 (Saldo)	Total
12	32.239	1	32.239					32.239

De acuerdo a lo acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía (\$32.239) tiene derecho a cobrar 1 cuota de \$32.239.

Giro 1: El monto que le corresponde retirar el primer mes se calcula sobre la base del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía y al número de años de cotizaciones que registre el trabajador. Se divide el saldo acumulado de la Cuenta Individual por un factor que está definido en la Ley.

Requisitos que debe cumplir:

Los requisitos que debe cumplir el trabajador para recibir a todo evento el beneficio desde su Cuenta Individual por Cesantía son tener 12 meses de cotizaciones continuas o discontinuas en su Cuenta Individual por Cesantía y haber renunciado voluntariamente.

El trabajador **NO** tiene derecho a indemnización legal, pues renunció voluntariamente a su empleo, salvo que su contrato de trabajo o convenio colectivo contemple algún tipo de indemnización a todo evento.

Otros ejemplos de contratos por 3 años, 5 y 10 años serían:

Antigüedad en empleo (meses)	Saldo el CIC	Nº de giros	Giro 1	Giro 2 (90%)	Giro 3 (80%)	Giro 4 (70%)	Giro 5 (Saldo)	Total
36	100.378	3	37.177	33.459	29.742			100.378
60	173.399	5	43.350	39.015	34.680	30.345	26.009	173.399
120	377.609	5	94.402	84.961	75.522	66.081	56.643	377.609

Caso N° 2**Trabajador con sueldo mínimo contratado a plazo fijo por seis meses**

Un trabajador presta servicios en una empresa durante 6 meses, percibiendo el sueldo mínimo de \$120.000, y está afiliado al Seguro de Cesantía en el mismo período.

Durante ese lapso, el trabajador acumula en su Cuenta individual por Cesantía un total de \$21.760, incluyendo la rentabilidad del período de 4,5% y el descuento por comisiones de 0,6%. Dicha cifra está dada por la cotización obligatoria del 3% mensual de la renta imponible que debe hacer su empleador, suma que en este caso asciende a \$3.600 por mes.

Cabe recordar que la ley dispone que un tratamiento especial para los contratados a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado, en cuanto a que no cotizan el 0,6% de su remuneración imponible, siendo esta cotización previsional de **cargo únicamente del empleador**.

Una vez que queda cesante, el afiliado puede retirar en **un solo giro el total** de los recursos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía, es decir, retira los \$21.760.

ANEXO Nº 8

PRESTACIONES CON CARGO AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO

Caso Nº 1

Trabajador despedido por “Necesidades de la Empresa”, sueldo mínimo y un año de antigüedad

Un trabajador presta servicios en una empresa durante doce meses, percibiendo el sueldo mínimo de \$120.000, y está afiliado al Seguro de Cesantía en el mismo período. Durante ese lapso, al trabajador se le descuentan \$720 por mes que es de cargo de él (0,6%), monto que se acumula en su Cuenta individual por Cesantía, a lo cual se suma el aporte del empleador que alcanza a los \$1.920 mensuales (1,6% de la renta del trabajador). De esta forma, el trabajador acumula en el año, en su Cuenta Individual por Cesantía, un total de \$32.239, de los cuales \$23.443 corresponden a los abonos del empleador y \$8.796 a su propio aporte. Estas últimas cifras incluyen la rentabilidad del período de 4,5% y el descuento por comisiones de 0,6%.

El trabajador queda cesante al ser despedido “por necesidades de la empresa”, por lo cual tiene derecho a la indemnización legal de un mes de sueldo por año de servicio, que en este caso asciende a \$120.000, y al beneficio que otorga el Seguro de Cesantía.

Saldo Cuenta Individual Cotizaciones de Empleador	\$ 23.443
---	-----------

Saldo Cuenta Individual Cotizaciones de Trabajador	\$ 8.796
--	----------

Saldo Cuenta Individual por Cesantía	\$32.239
--------------------------------------	----------

Indemnización por Años de Servicio (IAS)	\$ 120.000
--	------------

Saldo Cuenta Individual Cotizaciones de Empleador	(\$ 23.443)
---	-------------

Pago Directo del Empleador por Concepto de IAS	\$96.557
--	----------

El trabajador recibirá de su empleador \$96.557, que corresponde a un mes por año de servicio (\$120.000) menos lo que ha aportado el empleador a la Cuenta Individual por Cesantía (\$23.443). La indemnización es pagada al trabajador en el momento de firmar el

finiquito (es posible que el trabajador perciba, además, el desahucio de un mes de aviso más el feriado proporcional, si lo hubiere).

Como este trabajador fue despedido “por necesidades de la empresa”, además tiene 12 cotizaciones continuas al Fondo de Cesantía Solidario y está cesante, tiene derecho a recibir prestaciones de este último Fondo en caso de que los recursos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía no alcancen para financiar el mínimo establecido por la Ley del Seguro de Cesantía.

Siempre y cuando se mantenga cesante, recibirá durante cinco meses, cuotas mensuales equivalentes a porcentajes decrecientes del promedio de sus últimas remuneraciones, acotadas por un valor mínimo y uno máximo que establece la Ley.

Retiro con cargo a la Cuenta Individual y al Fondo Solidario:

LÍMITES				BENEFICIOS EN \$		
Mes	Límite Inferior*	% Rem.	Límite Superior*	Cuenta Individual	Fondo Solidario	Total Beneficio
1º	\$67.555	50%	\$129.914	\$32.239	\$35.352	\$67.591
2º	\$56.123	45%	\$116.922		\$56.123	\$56.123
3º	\$47.808	40%	\$103.931		\$48.000	\$48.000
4º	\$40.013	35%	\$90.939		\$42.000	\$42.000
5º	\$31.179	30%	\$77.948		\$36.000	\$36.000
TOTAL				\$32.239	\$217.475	\$249.714

* Valores Reajustados al 1º de febrero de 2004.

Considerando que el promedio de sus remuneraciones fue de \$120.000, el monto de los pagos a que tendrá derecho son los siguientes:

Mes	% Remuner.	Valor Calculado	Límite Inferior	Límite Superior	Beneficio
1º	50%	\$60.000	\$67.555	\$129.914	\$67.555
2º	45%	\$54.000	\$56.123	\$116.922	\$56.123
3º	40%	\$48.000	\$47.808	\$103.931	\$48.000
4º	35%	\$42.000	\$40.013	\$90.939	\$42.000
5º	30%	\$36.000	\$31.179	\$77.948	\$36.000

Como se puede apreciar en la tabla anterior, la cuota calculada es inferior al valor mínimo en los dos primeros meses, razón por la cual el monto del beneficio corresponde a este valor mínimo. Para el siguiente corresponderá al valor calculado, por ser éste superior al mínimo.

Los fondos para cancelar esos montos serán aportados primero por los recursos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía (\$32.239) y, luego, una vez que éstos se hayan agotado, el Fondo de Cesantía Solidario pagará la diferencia. En consecuencia, el financiamiento del beneficio se realizará de acuerdo a la siguiente tabla:

Mes	Monto del Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1º	\$67.591	\$32.239	\$35.352
2º	\$56.123		\$56.123
3º	\$48.000		\$48.000
4º	\$42.000		\$42.000
5º	\$36.000		\$36.000
Total	\$249.714	\$32.239	\$217.475

En suma, el trabajador recibirá un financiamiento de \$217.475 del Fondo de Cesantía Solidario para completar el beneficio mínimo que establece la Ley para los casos de despido “por necesidades de la empresa”.

El trabajador **NO** puede recibir el financiamiento del Fondo de Cesantía Solidario más de dos veces en un período de cinco años.

Otra alternativa para el pago del seguro sería que el trabajador, dado que tiene **un año** de antigüedad laboral, puede retirar el total acumulado en su **cuenta individual** en un solo pago, pero pierde el derecho de hacer uso del fondo solidario.

**ANEXO Nº 9
FICHA DE INSCRIPCIÓN O.M.I.L**

Tipo de Ficha: Empleo Capacitación



DATOS PERSONALES

RUT: _____

Nombres:..... Apellido Paterno:..... Apellido Materno:.....

Fecha de Nacimiento:

--	--	--

 Día Mes Año Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Estado Civil: Casado Soltero Viudo Otro: Conviviente Separado

Origen Étnico: Aymará Mapuche Rapanui Otro

Nacionalidad _____

Jefe de Hogar Si No Carga Familiar: _____ Carga Adicional: _____

Situación Habitacional: Propia pagada Propia con deuda Arrendada Allegado

Situación Militar: Al día En trámite Remiso Eximido

Situación Penal: Con antecedentes Sin antecedentes

Discapacitado: Física Mental Sensorial Psiquiátrica Grado: Leve Mediano Severo

Dirección

Calle (Número, Block, Depto., Manzana o Sitio)		Código Postal	
Población Unidad Vecinal	Comuna	Ciudad	Región

Datos Contacto

Teléfono Particular: _____ Teléfono Recado: _____ Celular: _____

E-mail: _____

OCUPACIÓN U OFICIO

Código Ocupacional Principal CIOU: _____ Descripción: _____

Código Ocupacional Secundario CIOU: _____ Descripción: _____

Tiempo de Experiencia: Años _____ Meses _____

Situación Laboral Actual: Cesante Cambio de trabajo Busca por primera vez Trabajando

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO QUE BUSCA

Derivación a Orientación: Sí No

Código Ocupacional Principal: _____ Posee herramientas: Si No

Código Ocupacional Secundario: _____

Pretensión Salarial Mensual: Monto: \$ _____ Líquido Bruto

Jornada de trabajo: Diurna Nocturno Turno 1/2 jornada Indiferente

Disposición de traslado laboral: Otra comuna Otra ciudad Otra región

ANTECEDENTES LABORALES

RUT Empresa: _____ Nombre Empresa: _____

Actividad / giro: _____ Clasificación Económica: _____

Ingreso:

--	--	--

 Día Mes Año Término:

--	--	--

 Día Mes Año Motivo de Término: _____

Cargo u ocupación desempeñada: _____ Sueldo: \$ _____

Otros Empleos:

RUT	Empleador	Cargo u Ocupación	Ingreso	Término

ANTECEDENTES EDUCACIONALES

Enseñanza Básica: 1 2 3 4 5 6 7 8

Enseñanza Media: Humanista Técnico Comercial Industrial Agrícola Marítimo
 Distancia 1 2 3 4 5

Nombre del Título: _____

Enseñanza Superior: _____

	Nombre Institución	Carrera	Año Término
Instituto			
CFT			
Universidad			

Otros Cursos:

Nombre del curso	Institución	Duración	Año Término

Idiomas: _____

ORIENTACION LABORAL

Asistió a Orientación Si No

INTERÉS POR CAPACITACIÓN

Nombre del curso: _____

Código de área: _____ Código Especialidad: _____

OFERTAS LABORALES

Rut Empresa: _____ Nombre Empresa: _____

Cargo u oficio: _____ Fecha envío

Día	Mes	Año

Resultado: Enviado Colocado No colocado No concurre

Fecha resultado:

Día	Mes	Año

Observación: _____

OFERTAS DE CAPACITACIÓN

Rut OTEC: _____ Institución: _____

Nombre curso: _____ Código curso: _____

Código área: _____ Código especialidad: _____

Día	Mes	Año

Fecha matrícula: Día Mes Año

Resultado: Matriculado Abandono Terminado No concurre

Observación: _____

DOCUMENTOS PRESENTADOS

Certificado de Domicilio Si No

Licencia Militar Si No

Certificado de Estudios Si No

Licencia de Conducir Si No

Certificado de Antecedentes Si No

Curriculum Si No

Recomendaciones Si No

Último Finiquito Si No

Último Contrato Si No

Previsión Si No

Nombre Inscriptor _____

Fecha Inscripción:

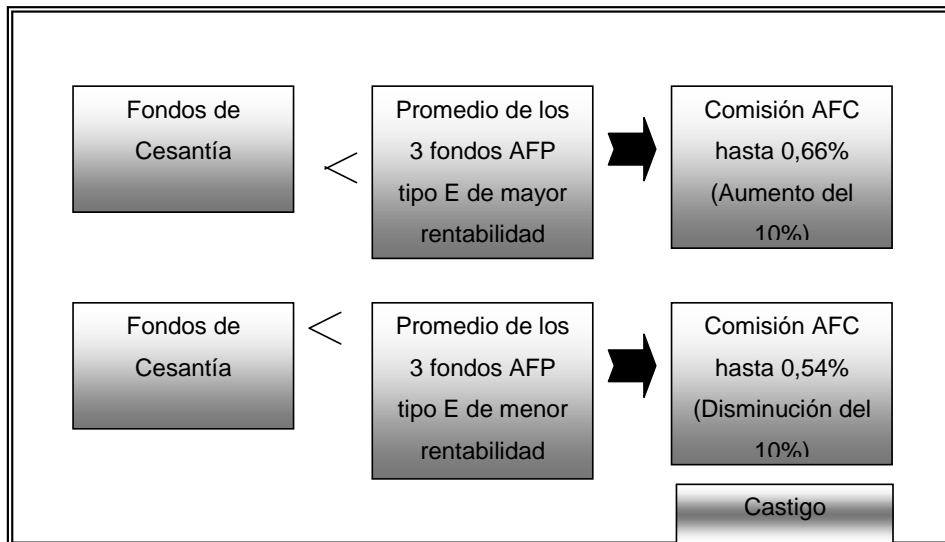
Día	Mes	Año

ANEXO N° 10

INCENTIVOS PARA GESTIÓN DE INVERSIONES

Las comisiones cobradas por la Sociedad Administradora tienen un esquema de incentivo y castigo, el cual podrá ser efectivo sólo a contar del tercer año de funcionamiento del Seguro.

Rentabilidad Nominal Promedio últimos 36 meses



Fuente: Elaboración Propia. Año 2004.

Para efectos del cálculo se utilizó una rentabilidad de inversión de los Fondos de Cesantía de un 4,5% (rentabilidad estandarizada publicada por la sociedad administradora) y con una comisión del 0,6% (Contribución cobrada por la sociedad administradora).

ANEXO N° 11

INFORMACIÓN BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

I. IDENTIFICACIÓN	N° DE PERSONAS		
	F	M	TOTAL
SEXO	N°	N°	N°
Femenino	18	0	18
Masculino	0	22	22
TOTAL	18	22	40

EDAD	N°	N°	N°
25 años y menos	3	6	9
26 - 35 años	6	9	15
36 - 45 años	5	4	9
46 años y más	4	3	7
TOTAL	18	22	40

ESTADO CIVIL	N°	N°	N°
Soltero(a)	7	10	17
Casado(a)	5	11	16
Viudo(a)	1	0	1
Separado(a)	4	1	5
Conviviente	1	0	1
TOTAL	18	22	40

NIVEL EDUCACIONAL	N°	N°	N°
Analfabeto	0	0	0
Básico	0	2	2
Medio	9	10	19
Universitario	4	9	13
Otro (Técnico)	5	1	6
TOTAL	18	22	40

II.- SITUACIÓN LABORAL ANTERIOR	N°	N°	N°
ANTES DE QUEDAR DESEMPLEADO ¿CUÁL ERA SU TRABAJO ANTERIOR?			
Ejecutivo	1	0	1
Profesional	1	4	5
Administrativo	7	0	7
Trabajador Calificado	4	2	6
Trabajador Semi-Calificado	1	8	9
Trabajador No Calificado	4	8	12
TOTAL	18	22	40

ANEXO Nº 12

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra se tomó a partir del listado total de beneficiarios del Seguro de Desempleo con cargo al Fondo Solidario proporcionado por la Oficina Municipal de Información Laboral (O.M.I.L), que ascendió a 1940 personas. Este número total se compuso de 288 individuos beneficiarios del Seguro de Desempleo correspondientes al período Noviembre – Diciembre 2003 y 1202 beneficiarios del período Enero – Septiembre 2004.

Para obtener una muestra representativa de los beneficiarios del Seguro de Desempleo, se consideró como mejor opción la utilización de un muestreo aleatorio simple. Este diseño aseguró que cada afiliado elegible en el universo de individuos beneficiarios tuviera similar probabilidad de ser seleccionado.

Se utiliza un 90% de confianza, un porcentaje de error del 10% y un 50% de variabilidad positiva y 50% de variabilidad negativa, ya que existe un acercamiento con los beneficiarios del Seguro de Desempleo.

Para encontrar el valor Z de tal forma que la confianza sea del 90%, es necesario, buscar un valor de Z tal que $P(-Z < z < Z) = 0,90$. Para obtener esto, se utilizan las tablas estadísticas, obteniendo que $Z = 1,282$.

$$n = \frac{(Z)^2 * p * q * N}{N * (E)^2 + (Z)^2 * p * q}$$

donde:

N es el tamaño de la población

P es la variabilidad positiva

n es el tamaño de la muestra

Q es la variabilidad negativa

Z es el nivel de confianza

E es la precisión o el error.

Por lo tanto:

$$N = 1490 \quad Z = 1,282 \quad q = 0,5 \quad E = 0,10 \quad p = 0,5$$

$$n = \frac{(1,282)^2 * 0,5 * 0,5 * 1490}{1490 * (0,10)^2 + (1,282)^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= 40 beneficiarios del Seguro de Desempleo de la ciudad de Valparaíso (Aplicar Cuestionario)