

Seguro de cesantía y su “Comisión de Usuarios”

**Poder patronal para apropiarse de aporte de cesantía
(ley 19.728, artículo 13)**

**Comisión de Usuarios:
Omisión de deberes sindicales,
dieta mensual y
juicios falsos de dirigentes CUT**

Si cada día se hace más evidente el negociado de las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, no pasa lo mismo con el negocio del Seguro de cesantía, administrado por las mismas AFP agrupadas como consorcio AFC.

Bajo el régimen concertacionista, en 2002 inició su vigencia el denominado Seguro de Cesantía, estrechamente vinculado al régimen de AFP. No sólo es financiado esencialmente por los propios trabajadores, al permitir al patrón descontar su aporte recortándole de la indemnización por años de servicio de los trabajadores al momento de despedirles (artículo 13 de la ley 19.728). Además, se creó una Comisión, llamada “Comisión de Usuarios” de dicho Seguro, integrada por siete miembros. Tres de ellos son designados por la cúpula CUT.

Desde 2002, cada mes, cada uno de sus integrantes recibe 24 unidades de fomento (al valor actual, más de 587.000 pesos mensuales), por el solo hecho de asistir a cada sesión (mensual) de tal Comisión.

Arturo Martínez –y otros- estuvieron durante seis años, 72 meses.

Teniendo esa instancia de crítica, en 12 años los sucesivos integrantes que por allí han pasado (al menos 8 dirigentes CUT), no han manifestado crítica de fondo a la reglamentación de dicho Seguro, respecto de la posición patronal o de gobierno.

*Alfonso Hernández Molina,
Valparaíso, noviembre de 2014.*

TEMARIO

I.

Seguro de cesantía:

Ayuda al libre despido financiado por los propios trabajadores

Modo de financiamiento.

Poder patronal de "recuperación" de su aporte al despedir trabajadores.

Extracción de porcentaje para lucro AFC.

Acentuar control de conducta de trabajadores.

Vicio grave que sindicalistas deben rechazar.

II.

La "Comisión de Usuarios" del sistema de Seguro de Cesantía

¿Qué ha ocurrido con los "representantes" de los trabajadores?

¿Quiénes han aparecido como "representantes laborales"?

Comportamiento concreto, ¿se hace lo que se debe?

"Comisión de Usuarios", ¿critica a poder patronal de descuento?

Solucionan su *déficit* a costa de los trabajadores.

Afirmaciones falsas. Participación real de trabajadores hasta 1973.

a. Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social.

b. Comisión Mixta de Sueldos.

c. Consejo Nacional del Servicio Nacional de Salud.

I.

Seguro de cesantía:

Ayuda al libre despido financiado por los propios trabajadores

El vigente régimen de **Seguro de Cesantía** fue implantado en Chile en 2002, mediante ley 19.728. Opera o rige paralelamente al ya antiguo **Subsidio de Cesantía**, pero sus prestaciones ("*beneficios*") son incompatibles entre sí.

Le administra (controla) un grupo empresarial, denominado Administradora de Fondos de Cesantía, AFC¹, integrado por las mismas Administradoras de fondos de Pensiones, AFP².

Modo de financiamiento.

La Cuenta de cesantía del trabajador se alimenta, **esencialmente**, mediante porcentajes de las remuneraciones imponibles de los trabajadores:

a. De cargo del trabajador dependiente, un 0,6%.

b. De cargo del empleador, un 1,6%, tratándose de trabajadores con contrato de duración indefinida³.

¹ "La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile) es una sociedad anónima cerrada, cuyo giro único y exclusivo es *administrar* dos Fondos, denominados Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley 19.728 sobre Seguro de Cesantía".

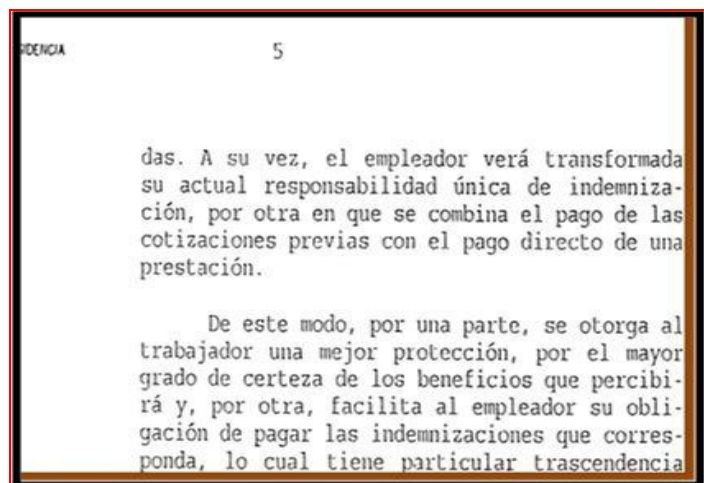
² Para mayor detalle, véase **Manual para operar el seguro de cesantía**. También, **El seguro de cesantía en Chile**.

³ Y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado.

Poder patronal de "recuperación" de su aporte, al momento de despedir trabajadores.

Mediante esta ley, Gobierno y parlamentarios suministraron a los patrones un curioso derecho, para "recuperar" o apropiarse de los aportes (el mencionado 1,6% mensual), descontándole de la indemnización por años de servicio del trabajador una vez que –el mismo patrón- le despide.

Esto fue precisamente lo buscado por el poder político. El "Mensaje" con el cual el Gobierno de la época justificó la iniciativa legal (mes de abril de 2000), confesó que la citada *propuesta* legislativa beneficia sustancialmente al sector empresarial. Vinculada con la indemnización por años de servicio, reconoció que "el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación; así, **facilita** al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda".



Se le denominó "**derecho**" de imputación; es un poder entregado a los patrones para que éstos descuenten dinero de la indemnización por años de servicio de los trabajadores.

En efecto, si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código laboral, es decir, *necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios, calculada sobre la última remuneración mensual, con un límite máximo de 11 años (a menos que se haya logrado pactar, individual o colectivamente, una superior). Anteriormente no existía tope máximo; la dictadura impuso el tope hoy imperante; y, desde 1990, en ya 24 años, no se ha intentado corregir.

Sin embargo, en 2002 se les entregó a los patrones el poder de descontar de esa indemnización los aportes que ellos mismos realizaron (aporte mensual) a la Cuenta de cesantía de los trabajadores. Es decir, el trabajador queda sólo con lo que él mismo aportó.

De allí, **este Seguro no significa gasto esencial para el sector patronal**; por el contrario, impone cargas a los trabajadores.

Así, para los empleadores, su margen mayoritario de cotización, del 1,6% (aquel que se dirige a la Cuenta individual de cada trabajador), es un conveniente método de ahorro mensual, ya que podrán reapropiarse de él, "recuperarlo" (descontándolo), al momento de despedir al trabajador.

Obsérvese, en el cuadro siguiente, un caso concreto, que da luces sobre el porcentaje –no menor- que al trabajador despedido se le **descuenta** de su indemnización por años servidos.



RRHH-SEPSA S.A. . SAN ANTONIO Nº 08/2011
San Antonio, 08 de Abril de 2011

SEÑOR

REF: COMUNICA TERMINO CONTRATO

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, informamos a usted, el término de su Contrato de Trabajo, que tenía vigente desde el 01 de Enero de 2007 hasta el 08 de Mayo de 2011, fecha última de terminación de sus servicios, originada por la causal Necesidades de la empresa, Artículo nº 161, del código del Trabajo, específicamente por Racionalización Económica.

En su finiquito, se le incluirá, feriado proporcional por \$ 74.645.-, **Indemnización por Años de servicios por \$ 1.673.836.** Faltando por **descontar** préstamo especial empresa \$233.310, Préstamo Especial \$366.660, Préstamo CCAF La Araucana \$13.930 y **Aporte Empleador AFC \$386.889.**

Y su finiquito estará a su disposición en SEPSA S.A. SAN ANTONIO, el 08 de Mayo de 2011, a las 11,00 horas. Sus cotizaciones previsionales, están totalmente al día, según consta en certificado que adjuntamos a la presente, lo que se informa para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes Saluda atentamente a usted,


CLAUDIO HURTADO LA TAPIA
GERENTE

Y que corresponde al aporte patronal de su propio seguro de cesantía.
Descuento que la ley 19.728, de 2001, autorizó efectuar a los patrones.

En verdad, el trabajador aporta un 2,2%: su 0,6% más el 1,6% que mes a mes aportó el patrón pero que, luego, éste último descontó de la indemnización, es decir, que lo paga el propio trabajador.

Así, el Sistema es financiado esencialmente por los propios trabajadores⁴.

Extracción de porcentaje para lucro de la AFC.

Más aun, se cobra un porcentaje por concepto de "comisión", destinado a las arcas del grupo empresarial, AFC. En efecto, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía se le entregó el poder de cobrar una comisión de base anual del 0,49% sobre el saldo de los fondos de cesantía. Y en momentos de déficit de la empresa, la Superintendencia de Pensiones autorizó que la Administradora cobre *comisión* no sólo sobre la parte del saldo correspondiente al patrón en la cuenta individual por cesantía, sino sobre el saldo **total**. Con ello, mediante una rápida resolución de la entidad que debe **fiscalizarle**, la AFC *solucionó* su déficit, a costa de los fondos de trabajadores.

Objetivo de acentuar control de conducta de trabajadores.

Objetivo patronal político (dirigido a manejar comportamientos), y económico: mayor dominio sobre de la conducta del trabajador, que acepte el fortalecimiento o agravamiento del paternalismo, que otros controlen dinero y gastos de la clase trabajadora. Decirle u obligarle cuánto puede gastar y cómo debe gastarlo.

Se restringe la indemnización por años de servicio, y se dirige o encauza, parcialmente, a cesantía.

Ahora, el propio dinero de los trabajadores se les da en goteras; lo que antes podía disponer de modo pleno. Y esta es una táctica patronal antigua y extendida⁵, que en Chile fortaleció la *Concertación*.

⁴ La propia Superintendencia de Pensiones (aparato estatal) confiesa que el grueso del Sistema es solventado por cotizaciones, no por dinero estatal.

⁵ Está presente el afán de controlar o dominar la conducta de los trabajadores, anhelo patronal antiguo y expandido. FOUCAULT recuerda: "[...] una técnica muy sutil se elaboró [...] para controlar la economía de los obreros. Para que la economía adquiriese, por una parte, la flexibilidad necesaria, era preciso, en caso de necesidad, poder [despedir] a los individuos; pero, por otra, para que los obreros pudiesen, tras el tiempo de [cesantía] indispensable, volver a trabajar sin que en ese intervalo muriesen de hambre [...]. No deben utilizar sus ahorros cuando ellos quieran, para hacer huelgas o para hacer fiestas. Surge así la necesidad de controlar la economía del obrero". Michel FOUCAULT, "La verdad y las formas jurídicas"

Vicio grave que todo sindicalista debería rechazar.

Es uno de los vicios o trampas del nuevo régimen, que esperaríamos fuese denunciado y combatido por todo dirigente sindical que pudiese hacerlo. Más aun si existe una tribuna para ello, o si existe o se presenta la oportunidad o la instancia para hacerlo⁶.

II.

La "Comisión de usuarios" del sistema de Seguro de Cesantía

La misma ley creó una llamada "Comisión de Usuarios", que puede pedir a la empresa Administradora de Fondos de Cesantía, AFC Chile, entre otros:

- a) Copia de las actas de la Junta de Accionistas y de la memoria anual, e
- b) Informes relativos a los criterios y procedimientos utilizados por dicha Sociedad Administradora para cumplir con sus obligaciones.

Asimismo, tal Comisión está especialmente facultada para conocer y ser informada por la Administradora, por ejemplo, de los:

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

10.2. Funciones

Esta Comisión estará facultada para conocer y ser informada por la Sociedad Administradora, de las siguientes materias:

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

Está integrada por siete miembros: un miembro presidente designado por el Presidente de la República, añadiéndose **tres** representantes de la gran patronal, y **tres** de los trabajadores cotizantes del seguro.

Ellos duran en sus funciones tres años, pudiendo ser reelectos.

Deben ser cotizantes del sistema.

Son *nominados* por las organizaciones -según señala la ley-, "más representativas" de empleadores y trabajadores. Como la Dirección del Trabajo ha considerado que es la CUT la que reúne dicho rasgo en lo que atañe a trabajadores, la cúpula de esta entidad designa los tres cupos que corresponden a la parte trabajadora. Lo ha hecho desde el año 2002.

Conferencias dictadas en Río de Janeiro (Brasil), entre el 21 y el 25 de mayo de 1973 (V conferencia), incluidas en *Estrategias de poder, Obras esenciales, volumen II*, traducción de Fernando Álvarez Uría y Julia Varela, Paidós, Barcelona, 1999, págs. 250 y ss.

⁶ Sobre el poder empresarial para despedir arbitrariamente, véase **PODER PATRONAL DE LIBRE DESPIDO EN CHILE**.

¿Qué ha ocurrido con los “representantes” de los trabajadores?

Arturo Martínez ocupó uno de los tres cargos “laborales” en la Comisión durante dos períodos seguidos, esto es, 72 meses. Esto, a la vez que él mismo era presidente de la CUT; es decir, se autonominaba.

En el último tiempo lo han sido Guillermo Salinas, José Díaz y Noris Quezada.

Según el mandato legal, ellos representarían a **todos** los trabajadores y trabajadoras del país, no sindicalizados y sindicalizados y, si lo estuviesen, no sólo a la CUT sino a cualquier –a toda- entidad sindical. A todos.

Por tanto, los “representantes” de los trabajadores deberían rendir cuenta a todos los trabajadores de su gestión. Esto no ha ocurrido en doce años.

Los miembros reciben dieta o remuneración, cuyo monto es de 24 unidades de fomento por cada sesión a la que asisten (más de 587.000 pesos mensuales al valor de hoy), de cargo de la Sociedad Administradora. Dieta en dinero establecida mediante decreto presidencial de Ricardo Lagos (número 214, del año 2001, de Ministerio del Trabajo).

10.7. Monto Dietas Miembros Comisión

El monto de las dietas de los miembros de la Comisión de Usuarios será de 24 UF por sesión con un tope máximo de 48 UF mensual.

Sesionan al menos una vez al mes, los doce meses del año.

Emiten Informes anuales, y una Memoria que comprende ciclos de cinco años de actividad (artículos 55, 56 y 57)⁷.

¿Quiénes han aparecido como “representantes laborales”?

Han pasado como *representantes* laborales en esa Comisión varios dirigentes nacionales de la CUT, entre ellos Arturo Martínez, quien –como señalamos- se repitió dos períodos, es decir, 72 meses, ya que indican sesionar los doce meses del año (incluido enero y febrero).

Otras personas son Hernán Bravo Aravena, Guillermo Shering Villegas, Miguel Vega Fuentes, Jorge Millán Baeza, Guillermo Salinas Vargas, José Díaz Zavala y Noris Quezada Concha.

Su comportamiento concreto, ¿se hace lo que se debe?

Aunque en la letra de la ley su campo de acción pueda parecer limitado, cualquier dirigente de trabajadores sabe que **debe** ejercer toda instancia, toda oportunidad, toda coyuntura, toda comisión, todo momento, para denunciar y transparentar los vicios legales que lesionan los derechos e intereses de sus asociados. Más incluso si son dirigentes nacionales, de tiempo completo.

Y que, por ningún motivo, debe validar o legitimar, con su silencio o con su firma, vicios graves, tal como lo es, en ese mismo Seguro, la facultad patronal para recuperar su aporte mensual a la cuenta por cesantía que lleva cada trabajador (del 1,6% remuneratorio), una vez que despide al trabajador, extrayéndolo de la indemnización por años de servicio que debe pagarle. Con ello, en verdad, el Seguro se financia sólo con la cotización del propio trabajador; por ello es que implica un ardid legal⁸.

⁷ En el ámbito del Sistema de pensiones, inició su operación otra “Comisión de Usuarios”, con tareas simbólicas.

⁸ Sobre las obligaciones fundamentales de la *Central Unitaria de Trabajadores*, véase **CUT Y OBLIGACIONES BÁSICAS**.

Afirman que es medio de "real participación", pero no intentan modificar el régimen.

Más incluso, ellos mismos expresan textualmente: "*Consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil...*".

Es decir, según ellos mismos, este medio, esta Comisión, sería un modo de participación "real" (es decir, efectiva, eficaz).

Sin embargo, revisando los Informes Anuales y Memorias quinquenales de la citada *Comisión* (los mismos documentos en que expresan que ésta es una instancia de "real participación"), no se ubican o localizan críticas o enjuiciamiento a tal embuste legal; peor aun, representantes de los trabajadores aparecen validando, con sus firmas, iniciativas para instalar nuevas cargas para su propio sector.

En efecto, de sus *Informes*, y *Memoria* del primer ciclo (2002-2006), documentos con la firma de los siete miembros, se evidencia ausencia de verdadero debate sobre el fondo de la regulación, tema que independientemente de estar o no en su marco de funciones *oficiales*, debería ser incorporado por todo representante de trabajadores. Al no ocurrir, se hace notorio que las tareas de dicha *Comisión* son funciones cosméticas, aparentándose "participación" donde realmente no la hay.

Esta situación interesa e implica a todos: los controladores de la CUT usan de estas designaciones, pero lo hacen porque la Dirección del Trabajo entendió que era la central más *representativa* (según sus registros). Están allí, y reciben dieta (más de medio millón de pesos por sólo asistir cada mes), porque se supone legalmente que tales personas representan a **todos** los trabajadores cotizantes del sistema, sindicalizados a cualquier entidad, e incluso no sindicalizados.

¿Vía de aprovechamiento individual, guardando silencio frente a dramas laborales, siendo que es su deber ponerlos sobre la mesa?

Estas personas deben explicaciones sobre su conducta silenciosa mientras ejercieron –y ejercen– como comisionados; y sobre el destino de esos dineros, monto cuantioso.

Suscribir tales Informes y guardar silencio sobre las perniciosas características de la imperante regulación significa consentir y aprobar, permitir y consolidar un régimen nefasto para la parte trabajadora.

En los hechos, tal comportamiento valida, afianza y asegura dicho régimen.

Con su conducta, tanto activa como omisiva, en la práctica han aprobado la gestión de un Seguro de Cesantía construido para el interés empresarial, que, insistimos, permite a los patrones despedir descontando de la indemnización por años servidos, la suma incrementada de su 1,6% mensual de aporte (ley 19.728, artículo 13), suma que puede llegar al 30% de la señalada indemnización.

Reiteramos. afirman que esta vía "*significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil...*". No obstante, en ese rol como "*partícipes*", nada hacen para modificar la regulación.

Debe informarse del sistema que regula al seguro de cesantía; debe esclarecerse la conducta de los representantes laborales en la llamada "*Comisión de Usuarios*", de dicho sistema.

Debe exigirse que se elimine el descuento de aporte patronal al momento de liquidar la indemnización por años servidos, por cuanto el sistema del seguro de cesantía, tal como está, envuelve un engaño legal; hoy día, cada trabajador financia su propio seguro, su propia cesantía.

Parte de un tongo mayor.

Integra una trampa mayor: difundándose o proyectándose la imagen de un régimen laboral que se desarrolla "*adecuadamente*", implícitamente se asume, tanto la *flexibilidad laboral*, como el que sean los propios trabajadores los que financien en parte importante no sólo su cobertura fuera del empleo, sino solucionen los *déficit* de la empresa administradora.

La "Comisión de Usuarios" no examina ni critica el poder o derecho patronal de imputación (descuento de su aporte, rebajando la indemnización por años servidos del trabajador).

Por el contrario, ya en su *Informe* del año 2004, presentado en junio de 2005 (pág. 9, punto 3), incluso postularon **añadir** un ahorro "**voluntario**" por cesantía:

(3) Otra sugerencia importante con el objeto de perfeccionar el sistema, es el establecimiento de un ahorro voluntario por cesantía. Así como existe el sistema de ahorro previsional voluntario, podría existir un ahorro voluntario para cesantía, con el objeto de obtener mejores beneficios en caso de desempleo.

Tal anhelo es repetido en su Sexto Informe anual, correspondiente al año 2007 (pág. 24):

d. Ahorro voluntario
Dados sus ingresos, la acumulación en sus cuentas y las reglas de acceso al Fondo Solidario, la protección que reciben los trabajadores de ingresos medios es menor. Para extender los beneficios a ellos se propone la creación de un sistema de ahorro voluntario con incentivos. Un mecanismo posible es permitir que trabajadores y empleadores puedan pactar condiciones para acceder a mejores beneficios eventuales de cesantía por sobre los descritos en el Código del Trabajo, a través de cotizaciones voluntarias. Asimismo, estas cuentas pueden permitir la incorporación de trabajadores independientes.

Sobre tales *invitaciones* a ahorros "*voluntarios*", cabe preguntarse:

¿Acaso los empleadores aceptan aportar algo que no puedan descontar de la indemnización por años de servicio de sus dependientes?

En la práctica implicará más aportes del propio trabajador.

Solucionan *déficit* a costa de los trabajadores.

Irónicamente, en ese mismo Informe la Comisión de Usuarios reconoce el déficit de la administradora, y tácitamente aprecia la medida de la Superintendencia de Pensiones para superarlo, permitiendo a la administradora cobrar comisión no sólo sobre la parte del saldo correspondiente al empleador en la cuenta individual por cesantía, sino sobre el saldo **total**.

Así, mediante una simple resolución de la entidad a la cual le corresponde **fiscalizarle**, la empresa administradora *solucionó* su déficit, a costa de los fondos de cada trabajador.

Conociendo la inspiración ideológica neoconservadora que tiñe esta regulación, eran previsibles los métodos de financiamiento seleccionados para este sistema: que no tocarían mayormente los bolsillos patronales, aunque sí los del afiliado, ya que a su 0,6% debe añadirse el 1,6% patronal, que se le **descuenta** de la indemnización por años de servicio; con ello, en verdad, los trabajadores aportan el 2,2% de su remuneración.

Para colmo, se exhibe una extraña ignorancia sobre los frutos de otro sindicalismo, ejercido hasta 1973.

Grave también es que desconozcan –o digan desconocer– los avances de la lucha de otro sindicalismo, difundiendo imágenes falsas, tapando el sacrificio y la efectividad de otros caminos de lucha sindical.

En efecto, año a año, en sus conclusiones insertas en la parte final de sus Informes (curiosamente repetitivas letra por letra), señalan que "*es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana*" (*Informe 2004, Memoria Primer Ciclo Comisión de Usuarios, 2002-2006*, págs. 369 y siguientes).

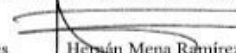
VIII. Evaluación

Pese a algunos rezagos en el ámbito del procesamiento de la información, se puede afirmar que la institucionalidad diseñada para el funcionamiento de Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. El sistema ha sido capaz de: afiliar a 2.200.000 trabajadores; constituir sus cuentas individuales; fiscalizar el pago de cotizaciones; fiscalizar el funcionamiento de la AFC en relación a los procesos de afiliación; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios de salud para los usuarios del sistema; realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

Nuestra apreciación es que el sistema ha enfrentado exitosamente esta primera fase, con el desafío de la alta afiliación, sobre todo en un ambiente donde se podría haber anticipado mayor desconocimiento de las partes. Los reparos que hemos hecho a la parte operativa así como financiera son relativamente menores en comparación con este logro. Por cierto, la bondad del sistema se jugará en las partes más nobles del sistema – la intermediación y capacitación laboral para una rápida reinserción y la adecuación o no de los montos de los beneficios en relación a las necesidades efectivas de los trabajadores. Y queda mucho por hacer en estos dos ámbitos para que el sistema no sólo brinde un ingreso mínimo para cubrir el período de cesantía sino que facilite una rápida y eficaz reinserción laboral de los cesantes.

Finalmente, vale destacar que esta es la primera vez que una política de seguridad social cuenta con una instancia de evaluación, seguimiento y representación ciudadana como lo es la Comisión de Usuarios. Consideramos que la capacidad de representar los intereses de los usuarios significa una real participación de las organizaciones de la sociedad civil en aquellas políticas que les atañen directamente. En este sentido, la Comisión de Usuarios ha sido un elemento innovador clave del Seguro de Cesantía que debe ser analizado, seguido y promocionado en sus positivos aportes en este así como en otros ámbitos del quehacer nacional.


Joseph Rumbos Quiñones
Presidente



Hernán Mena Ramírez
Vicepresidente


Ascaro Martínez Molina
Secretario


Miguel Vega Fuentes


Jorge Millán Baeza


Cristián Boetsch Fernández


José San Francisco Pizarro

Comisión de Usuarios

8.- Evaluación Global

Pese a problemas menores, se puede afirmar que el Seguro de Cesantía se encuentra operando a cabalidad, tanto en la administración como en la regulación y fiscalización. En sus primeros 3 años y 6 meses de operación el sistema ha sido capaz de afiliar y constituir las cuentas individuales de cerca de 4.300.000 de trabajadores; pagar del orden de 1.500.000 giros; fiscalizar el funcionamiento de la AFC; responder consultas de los diversos actores involucrados en el sistema; asegurar los beneficios para los usuarios del sistema; y realizar un seguimiento y sistematización de los datos y cifras del seguro.

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

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

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

Tales afirmaciones son falsas: Participación real de trabajadores hasta 1973.

Sobre instancias de participación social **real** en Chile, la historia reciente nos ofrece varias, aplastadas por la dictadura, hoy ocultadas. Dejaremos aparte, por ahora, las Juntas de Conciliación (laborales), y recordemos instancias colectivas que, en la esfera previsional y de salud pública, implicaban mucho más que "evaluar" y "seguir".

Generados gracias a luchas impulsadas por un sindicalismo muy distinto.

a. El **CONSEJO DIRECTIVO DEL SERVICIO DE SEGURO SOCIAL**, que era su máximo órgano de administración. De sus doce miembros, tres eran representantes obreros designados de ternas elegidas mediante votación unipersonal. Otros seis miembros representaban, directa o indirectamente, al Presidente de la República, por lo cual, en el evento de corresponder a un gobierno popular, la **gestión** de la principal institución previsional del país tornaba un curso especialmente favorable para la parte trabajadora (ley 10.383, de 1952, artículos 11 y ss.).

b. La **COMISIÓN MIXTA DE SUELDOS**, existente en cada provincia, integrada por dos empleadores, dos empleados y el intendente, una de cuyas misiones era, especialmente, **fijar** el monto obligatorio del sueldo vital, esto es, "*el necesario para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado, alimentación, vestuario y habitación, y también las que requieran su integral subsistencia, como asimismo [sic] las erogaciones forzosas para previsión social y seguros obligatorios que afecten legalmente al empleado*" (ley 7.295, de 1942, artículos 4, 12 y 2).

c. El **CONSEJO NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE SALUD**, integrado por quince miembros, entre los cuales figuraban dos representantes obreros. Tengamos en cuenta que a tal Consejo le correspondía **aprobar** el presupuesto del Servicio, sus reglamentos internos, supervigilar el manejo de sus fondos y las operaciones contables, y aprobar y modificar su planta, entre múltiples tareas (ley 10.383, de 1952, artículos 68 y 69).

Vías de participación real que ni siquiera se intenta recuperar. Fruto de un sindicalismo cuyos impulsores y seguidores en no pocos casos pagaron con su vida su compromiso con la clase trabajadora, tema sobre el que puede verse **SINDICALISMO CHILENO Y CONQUISTAS A 1973**.

¿Por qué son los trabajadores los que financian, esencialmente, su propia cesantía, siendo que es activada (despido) por la contraparte empleadora?

Es imposible que tales dirigentes desconozcan el uso de las "*necesidades de la empresa*" (Código del trabajo, artículo 161), como excusa patronal para marginar trabajadores, medio legal creado, precisamente para servir al libre arbitrio empresarial.

Es imposible que desconozcan el no pago de las cotizaciones previsionales, descontadas a los trabajadores por el empresariado, y de su previsible (según la historia anterior de las AFP) no cobro judicial por la Administradora única.

Es imposible que ignoren la imposibilidad del cobro del dinero de cotizaciones, descontados a los trabajadores por años, sobre aquellas empresas que desaparecen como tales.
