



## El Seguro de Cesantía en Chile<sup>1</sup>



La instalación del Seguro de Cesantía corresponde a uno de los avances más importantes en el último tiempo en el ámbito de la protección al ingreso de los trabajadores que pasan por un evento de cesantía. Desde su implementación, en octubre de 2002, se han incorporado al sistema más de 5 millones de trabajadores, cotizando mensualmente más de 3 millones de ellos y otorgando durante este periodo más de 3 millones de beneficios.

Si bien, en términos generales, el diagnóstico de funcionamiento del Seguro de Cesantía es positivo, especialmente considerando que el sistema implementado en Chile es pionero en su género, se concluyó que era perfectible, y es por esto que durante enero recién pasado se aprobó en el

Congreso Nacional el proyecto de ley que perfecciona el Seguro de Cesantía, modificación que entra en vigencia a partir del 1 de mayo de 2009.

El principal objetivo de este cambio legal fue el entregar una mejor protección social a los trabajadores y sus familias que pasan por un episodio de cesantía, a través de aumentar el nivel de cobertura del sistema, mejorar la calidad de los beneficios, y otorgar más herramientas para lograr una rápida reinserción laboral.

A continuación se describe el funcionamiento del Seguro de Cesantía remarcando las modificaciones vigentes a partir de mayo del presente año.

# ➔ 1

## Descripción del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un sistema que conjuga el ahorro individual obligatorio y un seguro social de índole solidario. El componente de ahorro es destinado a una cuenta individual de cesantía, financiada con aportes del trabajador y su empleador, en el caso de los trabajadores a plazo indefinido, y sólo por el empleador en el caso de los trabajadores con contrato por una obra, trabajo o servicio determinado<sup>2</sup>. La parte solidaria, entregado a través del acceso al Fondo de Cesantía Solidario, es financiada por los empleadores y el Estado.

Los aportes destinados a la Cuenta Individual de Cesantía son de propiedad de cada trabajador afiliado al sistema, los cuales, en conjunto con los recursos acumulados en el Fondo de Cesantía Solidario son administrados por una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, actualmente está a cargo la Administradora de Fondos de Cesantía, AFCCChile S.A.

La fiscalización y control de la administración del Seguro de Cesantía es ejercida por la Superintendencia de Pensiones, institución que en estos más de seis años de funcionamiento del Seguro ha impartido normas de carácter general que han permitido regular en forma eficiente el desarrollo del sistema.

### ➔ 1.1

#### Cobertura

El grupo objetivo incorporado en el Seguro de Cesantía son **los trabajadores(as) dependientes mayores de 18 años de edad regidos por el Código del Trabajo**.

Se excluyen del Seguro de Cesantía: los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, los trabajadores menores de 18 años, los trabajadores de casa particular, los pensionados, los trabajadores

<sup>2</sup> Para simplificación del lenguaje, en este documento nos referiremos a trabajadores a plazo fijo como una generalidad de los trabajadores contratados a plazo, para una obra, trabajo o servicio determinado.



independientes o por cuenta propia y los funcionarios del sector público.

Se incorporan obligatoriamente al Seguro de Cesantía todos aquellos trabajadores que **a partir del 02 de octubre de 2002**, han sido contratados o han firmado nuevos contratos. Los trabajadores con contratos iniciados con anterioridad a esta fecha, se han incorporado al sistema de forma gradual, afiliándose voluntariamente.

### ➔ 1.2

#### Financiamiento

El Seguro de Cesantía establece diferencias en la forma de financiamiento de acuerdo al tipo de contrato del trabajador.

**Trabajadores con contrato indefinido:** Los aportes son: del trabajador de un 0,6% de la renta imponible, y del empleador de un 1,6%. Adicionalmente, el empleador debe aportar con 0,8% de la remuneración imponible del trabajador al Fondo de Cesantía Solidario.

**Trabajadores a plazo fijo:** El aporte es totalmente a cargo del empleador y asciende igualmente a 3% del salario imponible del trabajador, destinándose 0,2 puntos porcentuales de este aporte al Fondo de Cesantía Solidario<sup>3</sup>.

**IMPORTANTE:** Independiente del tipo de contrato del trabajador, la remuneración imponible presenta un tope máximo de 90 Unidades de Fomento.

Adicionalmente, el Estado aportará anualmente al Fondo de Cesantía Solidario, a partir del 2009 en adelante, un monto equivalente a 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, lo que es equivalente en pesos a un aporte anual de \$8.324 millones<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Cabe notar que antes del 1 de mayo de 2009, los trabajadores con contrato a plazo fijo no estaban autorizados a acceder al FCS.

<sup>4</sup> Estos montos han sido evaluados al valor de la UTM de marzo de 2009 (\$36.860).

El aporte del empleador a la cuenta individual del trabajador, más su rentabilidad, deducidas las comisiones, puede ser deducido del monto a pagar por concepto de indemnizaciones por años de servicio a las cuales tiene derecho el trabajador en el caso que la relación laboral cese por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En la práctica esto se traduce en que el empleador aprovisiona anualmente en la cuenta individual de

cesantía alrededor del 20% de la indemnización que debiera pagarle al trabajador al momento del término del contrato.

**IMPORTANTE:** La obligación, del trabajador y del empleador, de cotizar a la Cuenta Individual de Cesantía se extingue después de 11 años de relación laboral con el mismo empleador. La obligación del empleador de aportar al Fondo de Cesantía Solidario permanece hasta el término de la relación laboral.

## Financiamiento del Seguro de Cesantía

### FINANCIAMIENTO (según tipo de contrato)

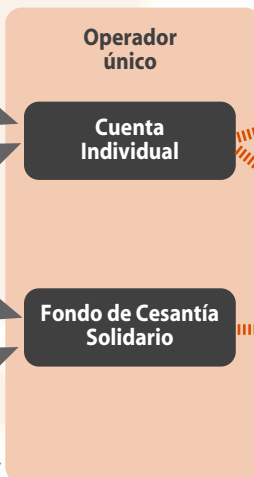
Trabajador  
PI: 0,6%  
PF/OF no aporta

Empleador  
a CIC: PI 1,6% y  
PF/OF 2,8%  
a FCS: PI 0,8% y  
PF/OF 0,2%

Estado

US\$ 14  
millones anuales,  
en régimen

### ADMINISTRACIÓN



### BENEFICIOS

**Todo evento**  
Beneficios dependientes del nivel de ahorro en la cuenta individual y cumplimiento de requisitos de cotizaciones

Término de contrato causales N° 4 (vencimiento del plazo), N° 5 (conclusión del trabajo o servicio) y N° 6 (caso fortuito o fuerza mayor) del artículo 159 o en el artículo 161 (necesidades de la empresa), del Código del Trabajo. (Beneficios se financian con recursos de cuenta individual y Fondo Solidario Complementariamente)

Fuente: Superintendencia de Pensiones

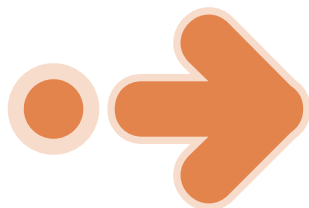


## Beneficios Monetarios

En el esquema de beneficios, al igual que en el financiamiento se establecen diferencias entre los trabajadores dependiendo del tipo de contrato.

### Acceso a la Cuenta Individual

**Trabajadores con contrato a plazo indefinido:** Podrán optar a los beneficios financiados con la Cuenta Individual de Cesantía cuando cumpla con



los siguientes requisitos: que se produzca el término de la relación laboral; y tener acreditadas 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

### **Trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra:**

Podrán optar a los beneficios financiados por la Cuenta Individual de Cesantía cuando cumpla con los siguientes requisitos: que se produzca el término de la relación laboral (esto también incluye término de contrato); y tener acreditadas 6 cotizaciones continuas o discontinuas.

**IMPORTANTE:** Los beneficios con cargo exclusivamente a la Cuenta Individual de Cesantía son independientes de la causal de cese de la relación laboral, por lo que, en ese sentido, constituyen un beneficio a todo evento.



### **¿Cómo se pagan los beneficios de la Cuenta Individual de Cesantía?**

El número de giros/meses de pago se determina según el número de meses que los recursos acumulados en la Cuenta Individual de Cesantía pueda financiar, otorgando beneficios con tasas de reemplazo mensuales decreciente de 50%, 45%, 40%, 35%, 30%, 25% y 20%.

Para entender de mejor forma la fórmula de cálculo de los beneficios se puede realizar el siguiente ejemplo. Un trabajador que presenta una renta imponible de \$300 mil, en 4 años acumulará alrededor de \$316 mil en su Cuenta Individual de Cesantía.

Recibirá:

Primer mes de beneficio \$150.000

Segundo mes de beneficio \$135.000

Tercer mes de beneficio \$ 31.800\*

\*(remanente del saldo en la Cuenta Individual de Cesantía)

Cabe señalar que el sistema contempla un mecanismo para asegurar el ingreso del trabajador en el mes que encuentra trabajo. En caso que el trabajador perdiera la condición de cesante antes de realizar la totalidad de los pagos, éste tendrá el derecho a recibir el pago del beneficio correspondiente al mes en que encontró trabajo.

### **Acceso al Fondo de Cesantía Solidario**

El diseño del Seguro de Cesantía contempló la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que concurriera en el financiamiento del beneficio monetario a aquellos trabajadores que cumpliendo con las condiciones que mas adelante se detallan, no contaran con los recursos suficientes para financiar cierto nivel de beneficios establecidos en la ley.

Los requisitos para acceder a este beneficio son los mismos para **Trabajadores con contrato a plazo indefinido y Trabajadores con contrato a plazo o por obra**, los cuales son: (i) registrar 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en el Fondo de Cesantía Solidario en los últimos 24 meses siendo las 3 últimas continuas y con el mismo empleador<sup>5</sup>; (ii) no haber cesado la relación laboral por las causales previstas en el Código del Trabajo, que dicen relación con la renuncia del trabajador o causales imputables a éste y el mutuo acuerdo de las partes; (iii) acumular en la Cuenta Individual de Cesantía recursos insuficientes para financiar la prestación del Fondo de Cesantía Solidario, en los montos y períodos señalados en la ley; y (iv) encontrarse cesante al momento de la solicitud y mantener dicha condición mientras se esté recibiendo el beneficio.

**IMPORTANTE:** El acceso al Fondo de Cesantía Solidario es una opción del trabajador la cual puede ser rechazada, en cuyo caso financiará el beneficio por la vía exclusiva de su Cuenta Individual de Cesantía (en la forma que se señaló anteriormente). El acceso al Fondo de Cesantía Solidario sólo podrá darse como máximo 2 veces en 5 años.

<sup>5</sup> Es importante mencionar que este requisito fue flexibilizado con la aprobación de la nueva ley del Seguro de Cesantía. Antes del 1 de mayo se requerían 12 cotizaciones continuas al FCS, lo cual, dada la rotación laboral actual, era de muy difícil cumplimiento incluso para trabajadores con contrato a plazo indefinido.

En el caso de optar por el Fondo de Cesantía Solidario el monto de la prestación mensual, es establecida como una tasa de reemplazo en relación a la remuneración promedio de los últimos 12 meses con los topes mínimos y máximos. La tabla N° 1 muestra las tasas de reemplazo y los montos mínimos y máximos a percibir<sup>6</sup>.

Los valores mínimo y máximo serán reajustados anualmente según la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor más aquella del Índice de Remuneraciones Reales durante los últimos 12 meses. Estos valores son ajustados el 1° de febrero de cada año.



A modo de ejemplo, la tabla señalada se aplica de la siguiente forma. Para un trabajador que cumpla con los requisitos, y opta por el Fondo de Cesantía Solidario, que percibe un salario imponible de \$160.000 mensuales, los beneficios serían:

- En el primer mes de beneficio recibiría \$80.000 (tasa de reemplazo establecida de 50%), dado que

este nivel está por debajo del valor mínimo definido en la tabla N° 1, este trabajador tendrá derecho a recibir un beneficio igual a los valores mínimos, es decir recibirá \$88.000.

- En el segundo mes de beneficio recibirá \$73.000, valor que es igual a los mínimos definidos. Presentándose la misma condición para los beneficios siguientes.

De igual forma si un trabajador percibe un salario imponible de \$400.000 mensuales, el beneficio será ajustado a los valores máximos antes descritos.

**IMPORTANTE:** Los beneficios del Seguro de Cesantía se suspenden si el trabajador no acepta una beca de capacitación ofrecida y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). De igual forma el beneficio será suspendido si el trabajador rechaza injustificadamente algún empleo ofrecido por la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), de su comuna, que le hubiese permitido percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última devengada.

Para efecto de certificar que el trabajador no ha rechazado ningún empleo o capacitación ofrecida, deberá asistir mensualmente a la OMIL definida por él, organismo que certificará el cumplimiento de estos requisitos. Por su parte la Sociedad Administradora de los Fondos de Cesantía, al momento de realizar el pago del beneficio certificará que el trabajador continúe cesante.

**Tabla N° 1**

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

Fuente: vigente desde el 1° mayo de 2009 [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl)

<sup>6</sup> Cabe señalar que la reciente modificación introducida a la ley del Seguro estableció un reajuste extraordinario a estos valores que oscila entre el 14% y 35%, lo cual significa un importante aumento de beneficios para grupos de ingresos medios.

**IMPORTANTE:** El acceso a los beneficios de Seguro de Cesantía es incompatible con cualquier actividad remunerada.

El diseño del Seguro de Cesantía contempla el otorgamiento de dos meses adicionales de beneficio en caso de que se haga más difícil encontrar un empleo, medido esto como un aumento de la tasa de desempleo por sobre su tendencia. Es así que cada vez que la tasa de desempleo observada supere en 1 punto porcentual al promedio de los últimos 4 años, se otorgará el derecho a dos meses de pago adicional a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario que se encuentren recibiendo el último pago, estableciendo una tasa de reemplazo de 25% para cada pago, independiente del tipo de contrato del trabajador. El tope mínimo de estos meses de beneficio es \$40.000 y el máximo es de \$95.000. Estos valores se reajustarán de igual forma que lo establecido para los otros topes mínimos y máximos<sup>7</sup>.

## ➔ 1.4

### Otros Beneficios

Todos los trabajadores con acceso al beneficio monetario del Seguro de Cesantía, tienen derecho al beneficio de cobertura de salud para el afiliado y su familia bajo la red de FONASA bajo la modalidad institucional y de libre elección.

Los trabajadores que accedan al Fondo Cesantía Solidario, y hubieren tenido derecho a la prestación de asignación familiar mientras trabajaban, clasificados en los dos primeros tramos de menores ingresos, tendrán derecho a seguir recibiendo esta asignación por todo el período que reciban el beneficio monetario del Seguro.

Adicionalmente, todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía pueden ser sujetos de acciones de capacitación e intermediación laboral.

## ➔ 1.5

### Administración

La administración del sistema es entregada a un administrador único, adjudicado mediante licitación

<sup>7</sup> Este es un nuevo beneficio establecido por la ley 20.328, en vigencia desde el 1 de mayo de 2009.

pública, por un periodo de 10 años. La sociedad administradora recibe una retribución económica por la administración de los fondos de cesantía, la que es calculada sobre el saldo total de las cuentas individuales de aquellos trabajadores que se encuentren cotizando y sobre el Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto a los instrumentos en que los Fondos de Cesantía y Cesantía Solidario pueden ser invertidos, la ley establece límites generales por tipo de instrumento, siendo el Comité Técnico de Inversiones quien propone a la Superintendencia de Pensiones, la cartera de inversión en que los fondos pueden ser invertidos y los límites máximos de éstos.

La comisión por administración de estos fondos de cargo del afiliado, fue establecida en el contrato de administración como una comisión base, calculada sobre el saldo acumulado, de 0,6% anual, equivalente a 0,049863% mensual. Esta comisión está sujeta a un sistema de premio/castigo mensual, es decir, se puede aumentar o disminuir, dependiendo de si su rentabilidad es menor o mayor que una cartera referencial de inversión.



## ➔ 1.6

### Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía

Una característica interesante y novedosa del Seguro de Cesantía es el establecimiento de la Comisión de Usuarios, cuya función principal es conocer los criterios empleados por la Sociedad Administradora para administrar los Fondos de Cesantía. Adicionalmente, la Ley del Seguro de Cesantía autoriza a esta Comisión a solicitar información a AFC Chile S.A, en materias referidas a (i) procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro; y (ii) 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 Cesantía, y 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. Esta comisión debe elaborar un informe anual sobre el funcionamiento del Seguro.

La Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía está compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por la organización de trabajadores de mayor representatividad del país; tres representantes de los empleadores, designados por la organización empresarial de mayor representatividad del país; y es presidida por un académico de una universidad reconocida por el Estado, designado mediante Decreto Supremo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.

Los miembros de esta comisión ocupan sus cargos por un período de tres años, pudiendo ser reelegidos para un nuevo período. Este Comité de Usuarios sesiona una vez al mes, con un tope de dos sesiones en igual período.

## ➔ 1.7

### Apoyo para la Reinserción Laboral

Las prestaciones monetarias que otorga el Seguro de Cesantía, son complementadas con el apoyo en la búsqueda de un nuevo empleo. Las acciones en esta dirección apuntan a acelerar la reinserción laboral, acortando así los períodos de cesantía por los que atraviesan los trabajadores durante su vida laboral. Para ello se ha desarrollado el instrumento Bolsa Nacional de Empleo, herramienta computacional que facilita la tarea de intermediación laboral de los municipios, haciendo más eficiente el proceso de pareo entre oferta y demanda de empleo. Además permite canalizar la oferta de capacitación que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ofrece a través de la Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).

Esta misma herramienta es utilizada para permitir el vínculo entre el Seguro de Cesantía y las Municipalidades/OMIL con objeto de cumplir con la

obligación que les fue asignada de certificar que quienes acceden al Fondo de Cesantía Solidario cumplan con los requisitos exigidos en la ley. Se espera que durante 2009 la administración de la Bolsa Nacional de Empleo sea entregada a un administrador privado y que se mejore su uso y acceso para que facilite a trabajadores y empresarios un mejor y más rápido encuentro de las necesidades laborales de cada grupo.



El apoyo a la reinserción laboral contempla también capacitación para los beneficiarios del Seguro. Dicha capacitación tienen dos vías de financiamiento. La ley estipula que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo debe ofrecer cursos de capacitación a los beneficiarios del seguro, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) y además se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario cursos de apresto laboral para beneficiarios del Fondo. Además, AFC Chile, mediante oferta técnica adicional comprometió el equivalente en dinero a 350.000 horas SENCE en capacitación en los 10 años de duración del contrato, a partir del segundo año de operación.

Adicionalmente, se proyecta que durante 2009 se ponga en funcionamiento el Sistema de Información Laboral que proporcione conocimiento a los trabajadores con contrato respecto a la evolución del mercado laboral, permitiendo así tomar decisiones más informadas respecto a, por ejemplo, en que lugar buscar trabajo, que tipo de trabajo se está creando, a que salarios, etc.

#### SUS CONSULTAS PUEDE REALIZARLAS EN:

AFC Chile. [www.afcchile.cl](http://www.afcchile.cl);  
Call Center 800 800 232

Superintendencia de Pensiones.  
[www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl),  
Call Center 600 831 2012

## OFICINAS MUNICIPALES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL (OMIL).

Se encuentran en las siguientes comunas del país:

REGIÓN	COMUNAS
ARICA PARINACOTA	Camarones. Putre. Arica.
TARAPACÁ	Iquique. Alto Hospicio. Pozo Almonte. Pica. Huara.
ANTOFAGASTA Tocopilla.	Antofagasta. Calama. Sierra Gorda. María Elena. Mejillones. San Pedro de Atacama. Taltal.
ATACAMA Alto del Carmen.	Copiapó. Caldera. Tierra Amarilla. Diego de Almagro. Chañaral. Vallenar. Freirina. Huasco.
COQUIMBO	Andacollo. Canela. Combarbalá. Coquimbo. Illapel. La Higuera. La Serena. Los Vilos. Monte Patria. Ovalle. Paihuano. Punitaqui. Río Hurtado. Salamanca. Vicuña.
VALPARAÍSO	Algarrobo. Cabildo. Calle Larga. Cartagena. Casa Blanca. Catemu. Concon. El Tabo. Hijuelas. La Calera. La Cruz. La Ligua. Limache. Llay-Llay. Los Andes. Nogales. Olmué. Papudo. Petorca. Puchuncaví. Putaendo. Quillota. Quilpué. Quintero. San Antonio. San Esteban. San Felipe. Santo Domingo. Valparaíso. Villa Alemana. Viña del Mar. Zapallar.
O'HIGGINS	Chimbarongo. Codegua. Coltauco. Graneros. Las Cabras. Malloa. Mostazal. Navidad. Peumo. Pichilemu. Quinta de Tilcoco. Rancagua. Rengo. Requinoa. San Fernando. San Vicente. Santa Cruz.
MAULE	Cauquenes. Chanco. Constitución. Colbún. Curicó. Empedrado. Linares. Longaví. Maule. Molina. Parral. Pencahue. Rauco. Río Claro. San Clemente. San Javier. Talca. Teno. Yervas Buenas. Pelarco. Villa Alegre.
BÍO BÍO	Alto Bío-Bío. Antuco. Arauco. Bulnes. Cabrero. Cañete. Cobquecura. Coelemu. Coihueco. Concepción. Contulmo. Coronel. Curanilahue. Chiguayante. Chillán. Chillán Viejo. El Carmen. Florida. Hualqui. Hualpen. Laja. Lebu. Los Alamos. Los Ángeles. Lota. Mulchen. Nacimiento. Negrete. Ninhue. Ñiquen. Pemuco. Penco. Pinto. Portezuelo. Quilaco. Quilleco. Quillón. Quirihue. Ranquil. San Carlos. San Fabián. San Ignacio. San Nicolás. San Pedro de la Paz. San Rosendo. Santa Bárbara. Santa Juana. Talcahuano. Tirua. Tomé. Trehuaco. Tucapel. Yumbel. Yungay.
ARAUCANÍA	Angol. Chol-Chol. Collipulli. Cunco. Curacautín. Curarrehue. Ercilla. Freire. Galvarino. Gorbea. Lautaro. Loncoche. Lonquimay. Los Sauces. Lumaco. Melipeuco. Nueva Imperial. Padre de las Casas. Perquenco. Pitrufoquén. Pucón. Puren. Renaico. Saavedra. Teodoro Schmidt. Temuco. Toltén. Traiguén. Victoria. Vilcún. Villarrica.
LOS LAGOS	Ancud. Castro. Purranque. Calbuco. Chaitén. Chonchi. Curaco de Velez. Fresia. Frutillar. Futaleufú. Maullín. Osorno. Palena. Puerto Montt. Puerto Varas. Quellón. Río Negro. Los Muermos. Quinchao
LOS RÍOS	Futrono. La Unión. Lanco. Los Lagos. Máfil. Paillaco. Panguipulli. Río Bueno. Mariquina. Valdivia.
AYSÉN	Aysén. Coyhaique. Chile Chico. Cochrane. Cisnes. Lago Verde.
MAGALLANES	Punta Arenas. Puerto Natales. Porvenir.
METROPOLITANA	Buin. Calera de Tango. Cerrillos. Cerro Navia. Colina. Conchalí. Curacaví. El Bosque. El Monte. Estación Central. Huechuraba. Independencia. Isla de Maipo. La Cisterna. La Florida. La Granja. La Pintana. La Reina. Lampa. Las Condes. Lo Barnechea. Lo Espejo. Lo Prado. Macul. María Pinto. Maipú. Melipilla. Ñuñoa. Padre Hurtado. Paine. Pedro Aguirre Cerda. Peñalolen. Pirque. Providencia. Pudahuel. Puente Alto. Quilicura. Quinta Normal. Recoleta. Renca. San Bernardo. San Joaquín. San José de Maipo. San Miguel. San Ramón. Santiago. Talagante. Til-Til.