

NOTA TÉCNICA Nº 4/2020
25-MAYO-2020

Situación del Empleo

Ley de Protección del Empleo y Términos de Relaciones Laborales

ÚRSULA SCHWARZHAUPT

HANS SCHLECHTER

Unidad de Estudios, SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



RESUMEN EJECUTIVO

Dada la evolución de la pandemia, y sus rápidas consecuencias sobre la actividad económica y los empleos, no es posible monitorear la evolución del empleo en tiempo real debido al rezago de las encuestas tradicionales de empleo. El presente documento analiza la situación del empleo a casi dos meses de descubrirse el primer caso de Coronavirus en nuestro país, y a un mes de la promulgación de la Ley de Protección al Empleo, basada en datos administrativos de la Dirección del Trabajo, que reporta el número y evolución de cartas de término de contrato y datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) sobre el número de empresas y trabajadores acogidos a la nueva Ley.

Las cifras de cartas de término de relación laboral de abril de 2020 muestran un total de 238.115 cartas. Esto representa un crecimiento de 24.445 cartas respecto a abril de 2019, lo que equivale a un aumento interanual de 11,4%. Por otro lado, en cuanto a los trabajadores acogidos a la Ley de Protección de Empleo (Ley Nº 21.227), al 22 de mayo de 2020 se observa que las solicitudes de suspensión ingresadas consideran un total de 662.286 trabajadores, para los que se han aprobado solicitudes para 555.002 trabajadores, equivalente al 83,8% de los trabajadores, mientras que existen 98.215 trabajadores para los cuales han sido rechazadas, principalmente por motivos administrativos.

Al estudiar los giros proyectados para los trabajadores acogidos a suspensión de contrato, cabe destacar que el componente solidario del pago de prestaciones va tomando mayor relevancia a medida que se utilizan los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía, pasando de representar el 21% del monto promedio del primer giro al 86% del monto promedio del quinto giro. Se observa que las mujeres y las personas en quintiles de remuneraciones más bajas tienden a alcanzar una mayor razón de uso del Fondo de Cesantía relativo al uso de sus ahorros de cesantía.

El estudio busca levantar los primeros indicios del efecto de la Ley de Protección al Empleo en aminorar los efectos de la pandemia de COVID-19 en la destrucción de empleo, medida a través de las cartas de aviso de término de relación laboral, así como en el apoyo que esta entrega a los trabajadores acogidos. Esto observando la correlación que existe entre el número de trabajadores con contratos suspendidos, y el cambio en la variación interanual del nivel de términos de contrato de abril respecto de marzo, en cada sector de actividad económica.

A través de un ejercicio exploratorio, se analiza el riesgo de término de contrato que presentan los trabajadores que se encuentran actualmente acogidos a suspensión laboral, y se estima que el total de cartas de término de contrato a abril de 2020 podría haber variado entre las 380 mil y las 393 mil cartas, de no haberse encontrado disponible la Ley de Protección al Empleo. Esto último implicaría que la variación porcentual interanual para abril 2020 en el total de cartas de aviso de término de relación laboral podría haber sido entre 77,8% y 84,2% para los escenarios analizados, lo que hubiese significado una aceleración en las cartas de término de contrato para abril 2020 respecto a marzo de entre 40,1 y 46,5 puntos porcentuales.

Índice

Introducción	1
1. Evolución reciente de las Cartas de Término de Relaciones Laborales y de la Ley de Protección al Empleo	2
1.1. Cartas de Aviso de Término de Relación Laboral	2
Estadísticas descriptivas al 30 de abril de 2020.....	2
Análisis de Tendencia de Corto Plazo	6
1.2. Uso de la Ley de Protección del Empleo: Solicitudes de Suspensión de Contrato	13
La Ley de Protección al Empleo en su primer mes de funcionamiento	13
Características de los beneficios para los trabajadores acogidos.....	18
2. Una primera mirada los efectos de la Ley de Protección al Empleo	22
2.1. Entrada en vigencia de la Ley N°21.227 y términos de relación laboral	22
2.2. Estimación de potenciales términos de relación laboral¡Error! Marcador no definido.	
Análisis de costo-beneficio de suspensión de contrato.....¡Error! Marcador no definido.	
Estimación exploratoria de potenciales términos de relación laboral	27

Situación del Empleo

Ley de Protección del Empleo y Términos de Relaciones Laborales¹

Introducción

La reducción de la actividad económica y la dificultad de movilización de las personas causadas por la crisis sanitaria, generada por el Covid-19, ha afectado los pronósticos de miles de empresas, poniendo en jaque la estabilidad de millones de empleos. Esta crisis global se suma a la ya deteriorada situación interna, producto del estallido social de octubre de 2019, que había afectado fuertemente la actividad, especialmente en ciertos sectores como el de comercio, la construcción y el alojamiento y servicios de comidas.

Para hacer frente a esta emergencia, el gobierno presentó una serie de medidas para apoyar a las personas más vulnerables, promover la continuidad de los empleos y proveer liquidez a las empresas. En el caso del empleo, el 6 de abril de 2020 se despachó la Ley N° 21.227, o Ley de Protección al Empleo, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales. La Ley establece que en el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo tendrán derecho a prestaciones de ese Seguro que cubran en parte su remuneración. La Ley también señala que los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con sus trabajadores, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Alternativamente la Ley faculta a empleadores y trabajadores a pactar una reducción de su jornada laboral de hasta un 50%, con una disminución proporcional de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales; recibiendo el trabajador prestaciones parciales de cargo del seguro de desempleo.

Dada la evolución de la pandemia, y sus rápidas consecuencias sobre la actividad económica y los empleos, el rezago de las encuestas tradicionales de empleo no permite monitorear la evolución del empleo en tiempo real. El presente documento analiza la situación del empleo a casi dos meses de descubrirse el primer caso de Coronavirus en nuestro país, y a un mes de la promulgación de la Ley de Protección al Empleo, basada en datos administrativos de la Dirección del Trabajo, que reporta el número y evolución de cartas de término de contrato y datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) sobre el número de empresas y trabajadores acogidos a la nueva Ley. Si bien las cartas de aviso de término de relación laboral no necesariamente devienen en el término del contrato, o que el trabajador caiga en una situación de desempleo al no considerar la creación de empleo, es esperable que en momentos de dificultad económica y de disminución de

¹ Los autores agradecen comentarios y sugerencias de Verónica Alaimo, especialista sénior de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo en Chile

la creación de empleo, que exista una correlación positiva entre el aumento de las cartas de término de contrato con el aumento en la desocupación.

La primera sección presenta las estadísticas descriptivas sobre las cartas de término de contrato y las cifras del primer mes de vigencia de la Ley de Protección al Empleo, teniendo en cuenta dimensiones como tamaño de las empresas, género de los trabajadores acogidos a una u otra modalidad, incidencia por región geográfica y por sector de actividad. La segunda sección presenta un análisis de la interacción entre las cartas de término de contrato y el uso de la Ley de Protección al Empleo, así como un análisis de esta Ley en cuanto a su efecto redistributivo, observando la evolución del componente individual y solidario en las prestaciones proyectadas, según género y quintil de remuneración. Finalmente, se concluye con un análisis del riesgo de término de contrato que presentan los trabajadores que se encuentran actualmente acogidos a suspensión laboral, estimando el potencial incremento que se pudiera haber observado en cartas de término de contrato en ausencia de Ley de Protección al Empleo.

1. Evolución reciente de las Cartas de Término de Relaciones Laborales y de la Ley de Protección al Empleo

1.1. Cartas de Aviso de Término de Relación Laboral

Estadísticas descriptivas al 30 de abril de 2020

La presente sección se basa en los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (DT) relativos a las estadísticas de cartas de término de relación laboral. La unidad de análisis corresponde a la relación laboral, considerada como el par único empleador-trabajador².

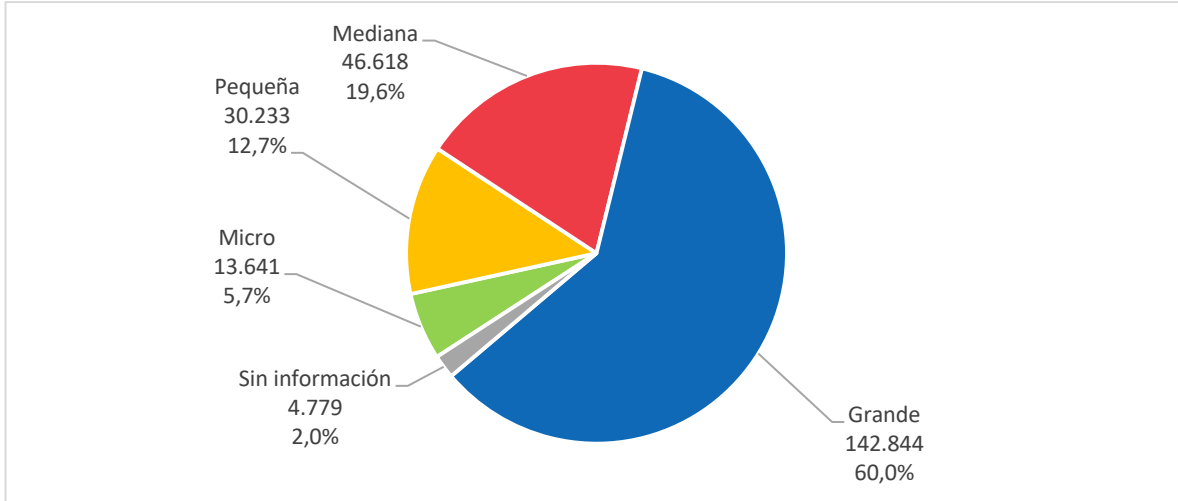
Las cifras de cartas de término de relación laboral de abril de 2020 muestran un total de 238.115 cartas. Esto representa un crecimiento de 24.445 cartas respecto a abril de 2019, lo que equivale a un aumento de 11,4%.

Respecto a las cartas de término de contrato por tamaño de empresa³, la Figura 1.1 muestra que 142.844 de las cartas corresponden a grandes empresas, equivalente a 60,0%, seguido por mediana empresa con 46.618 cartas, equivalente a 19,6%, pequeña empresa con 30.233 cartas, representando el 12,7% del total y las microempresas con 13.641 cartas, correspondiente al 5,7% de las cartas de término.

² Para adaptar el registro administrativo a un dato estadístico, se eliminan los duplicados “empleador-trabajador”, dejando la última carta de notificación de término de contrato presentada a la DT. Esta serie corresponde a “cantidad de trabajadores involucrados con un único empleador, en cartas de aviso de término de contrato recibidas cada mes ante la Dirección del Trabajo.”

³ De acuerdo al Art. 505 bis del Código del trabajo, se consideran como microempresa a aquellas empresas de entre 1-10 trabajadores, pequeña empresa entre 11 y 49 trabajadores, mediana empresa entre 50 y 199 trabajadores, y gran empresa a las de más de 200 trabajadores.

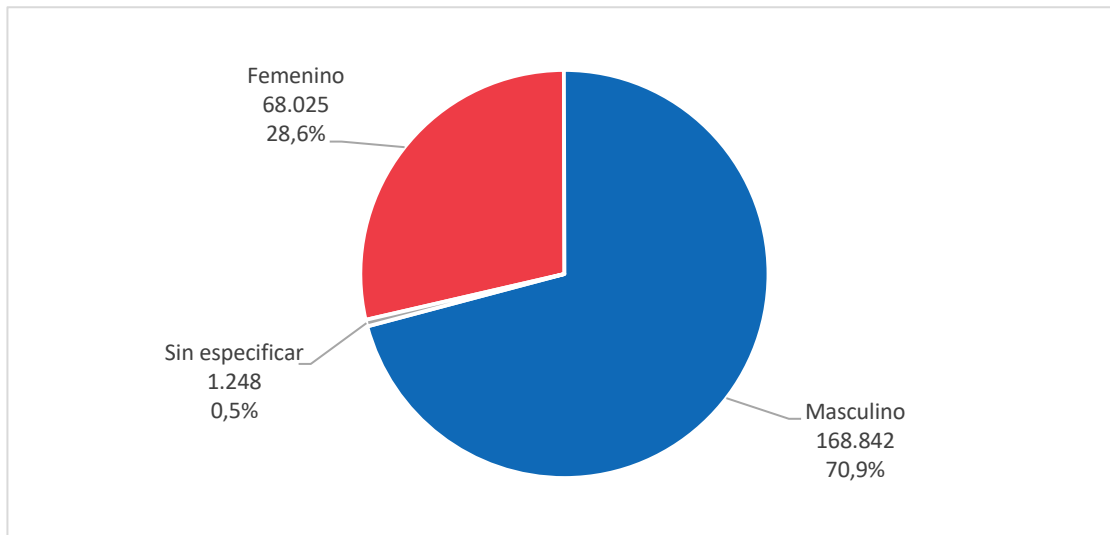
Figura 1.1 – Distribución de cartas de término de contrato por tamaño de empresa, abril 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

Como es usual, la mayor cantidad de cartas de término de contrato corresponde a hombres, por un total de 168.842, representando el 70,9% de los contratos terminados, mientras que las cartas de término de contratos de mujeres contabilizan un total de 68.025 cartas, correspondiente al 28,6% del total.

Figura 1.2 – Distribución de cartas de término de contrato por sexo, abril 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

Según causal de término, la más frecuente en las cartas es “Vencimiento de plazo fijo de contrato” (Art. 159 Nº 4) con 83.265 cartas, equivalente al 35,0% del total de abril 2020, seguido por “Necesidades de la Empresa” (Art. 161 inciso 1) con 66.024 cartas, con el 27,7% y “Conclusión de trabajo o servicio” (Art. 159 Nº 5) con 56.065 cartas, representando el 23,5% del total.

Tabla 1.1 – Distribución de cartas de término de contrato por causal

Causal	Glosa	abr-20	% del total
Art. 159 N° 1	Mutuo acuerdo de las partes	3.877	1,6
Art. 159 N° 2	Renuncia del trabajador	5.403	2,3
Art. 159 N° 3	Muerte del trabajador	192	0,1
Art. 159 N° 4	Vencimiento plazo convenido en contrato	83.265	35,0
Art. 159 N° 5	Conclusión de trabajo o servicio	56.065	23,5
Art. 159 N° 6	Caso fortuito o fuerza mayor	1.812	0,8
Art. 160 N° 1	Conducta indebida de carácter grave	503	0,2
Art. 160 N° 2	Negociaciones prohibidas	26	0,0
Art. 160 N° 3	No concurrencia a sus labores	17.821	7,5
Art. 160 N° 4	Abandono del trabajo por parte del trabajador	998	0,4
Art. 160 N° 5	Actos, omisiones o imprudencias temerarias	103	0,0
Art. 160 N° 6	Perjuicio material intencional	22	0,0
Art. 160 N° 7	Incumplimiento grave de obligaciones	926	0,4
Art. 161, inciso 1	Necesidades de la empresa	66.024	27,7
Art. 161, inciso 2	Desahucio escrito del empleador	703	0,3
Art. 163 bis	Procedimiento concursal de liquidación	375	0,2
Total		238.115	100,0

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

Las regiones con mayor número de cartas de término son la Región Metropolitana con 99.646 cartas, equivalente al 41,8% del total, el Biobío con 24.244 cartas, equivalente al 10,2% y Valparaíso con 19.306 cartas, representando el 8,1% del total. La predominancia de estas regiones es usual, ya que son regiones en las cuales se ubican los mayores centros urbanos y poseen una alta actividad económica, lo que también estimula movimientos de personas entre empleos.

Tabla 1.2 – Distribución de términos de contrato por región

Región	abr-20	%
Arica y Parinacota	1.958	0,8
Tarapacá	5.324	2,2
Antofagasta	15.340	6,4
Atacama	4.672	2,0
Coquimbo	7.319	3,1
Valparaíso	19.306	8,1
Metropolitana	99.646	41,8
O'Higgins	15.825	6,6
Maule	16.076	6,8
Ñuble	1.838	0,8
Biobío	24.244	10,2
Araucanía	8.637	3,6
Los Ríos	2.920	1,2

Región	abr-20	%
Los Lagos	10.990	4,6
Aysén	1.239	0,5
Magallanes	2.781	1,2
Total	238.115	100,0

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

Las actividades económicas que muestran un mayor número de cartas de término de relación laboral son Construcción con 58.548 cartas equivalente al 24,6% del total, Actividades de servicios administrativos con 32.849, equivalente al 13,8%, y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con 23.853, representando el 10,0% de las cartas de término. De igual forma, se observa que el sector “Actividades no especificadas y otras” presenta 40.750, con el 17,1% de las cartas.

Tabla 1.3 – Distribución de cartas término de contrato por rama de actividad económica

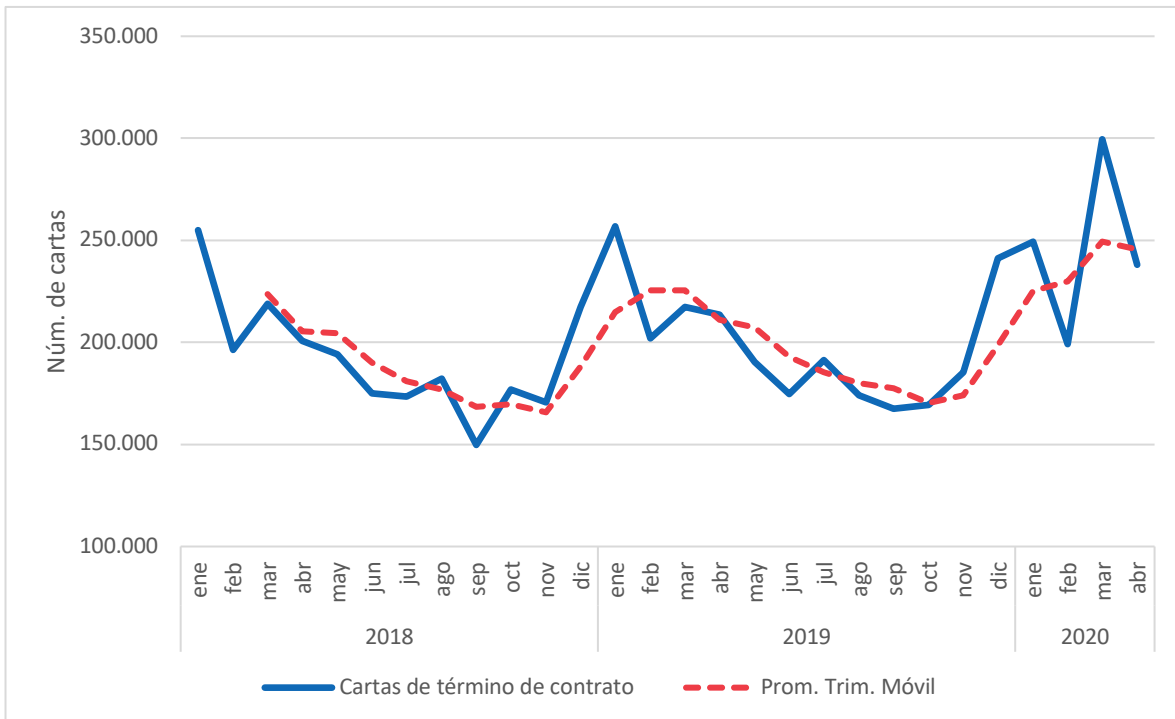
Rama de Act. Económica	abr-20	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23.853	10,0
Explotación de minas y canteras	1.834	0,8
Industria manufacturera	16.495	6,9
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	379	0,2
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	561	0,2
Construcción	58.548	24,6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	17.957	7,5
Transporte y almacenamiento	9.965	4,2
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7.653	3,2
Información y comunicaciones	3.116	1,3
Actividades financieras y de seguros	2.270	1,0
Actividades inmobiliarias	1.277	0,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8.184	3,4
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	32.849	13,8
Adm. pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	135	0,1
Enseñanza	2.332	1,0
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2.369	1,0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1.007	0,4
Otras actividades de servicios	5.886	2,5
Actividades de los hogares como empleadores	685	0,3
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	10	0,0
Actividades no especificadas y otras	40.750	17,1
Total	238.115	100,0

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

Análisis de Tendencia de Corto Plazo

La evolución de las cartas de término de contrato de trabajo se presenta en la Figura 1.3, alcanzando las 238.115 cartas en abril 2020. Como puede observarse en la Figura 1.3, la serie presenta una importante estacionalidad, observándose por lo general aumentos significativos de cartas de término en los meses de diciembre y marzo.

Figura 1.3 – Evolución del número de cartas de terminación de contratos de trabajo



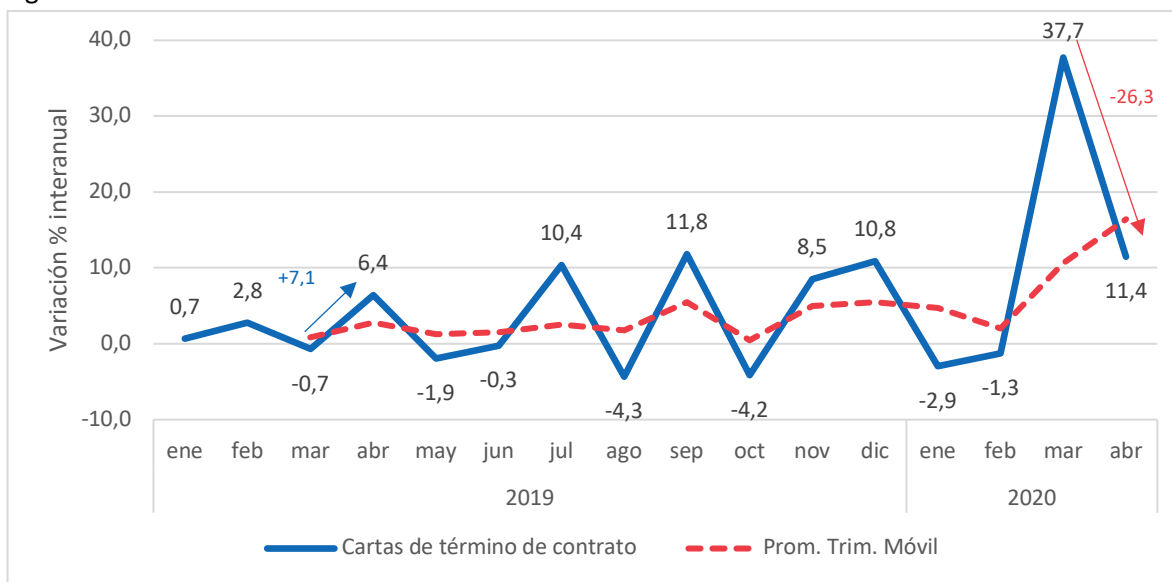
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

La Figura 1.4, presenta la evolución de la variación interanual, la que permite apreciar un importante incremento (37,7%) en las cartas de término de contrato que se observaron en marzo 2020, respecto a igual periodo del año anterior. Este aumento coincide con el primer caso de COVID-19 en Chile (3 de marzo) y la declaración de la Organización Mundial de la salud (OMS) del COVID-19 como pandemia (11 de marzo), la cual ha comenzado a afectar las actividades intensivas en interacción personal, como el comercio, la educación, los restaurantes y los hoteles, construcción entre otros. Aunque algunas de estas actividades pueden realizarse parcialmente de forma remota—como la educación—, en otros casos eso no es posible. Ello, sumado a la incertidumbre sobre la duración de la detención de actividades, pone en riesgo el empleo de un número importante de personas.

Aún en el escenario anterior, el aumento de las cartas de término de contrato en abril 2020 fue de 11,4%, mostrando una desaceleración respecto a la tendencia que hubiese sido esperada en un escenario económico desfavorable. Estas alzas y bajas mensuales en el número de cartas pueden

también estar asociado a una mayor incertidumbre en las empresas respecto a las condiciones futuras, llevándolas a realizar ajustes periódicos en sus dotaciones de personal.

Figura 1.4 – Evolución de la variación interanual de las cartas de aviso de término de contrato



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

En cuanto a la diferencia en las cartas de término de abril 2020, respecto a igual mes del año anterior, por tamaño de empresa, se observa que el mayor incremento porcentual se da en la mediana empresa, seguida por la pequeña empresa. En el caso de la gran empresa, se observa la mayor variación en nivel, con un incremento de 11.586 cartas de término, pero representando un aumento porcentual menor a las otras categorías, de 8,8%.

Tabla 1.4 – Variación interanual de términos de contrato según tamaño de empresa, niveles y porcentaje, abril 2020

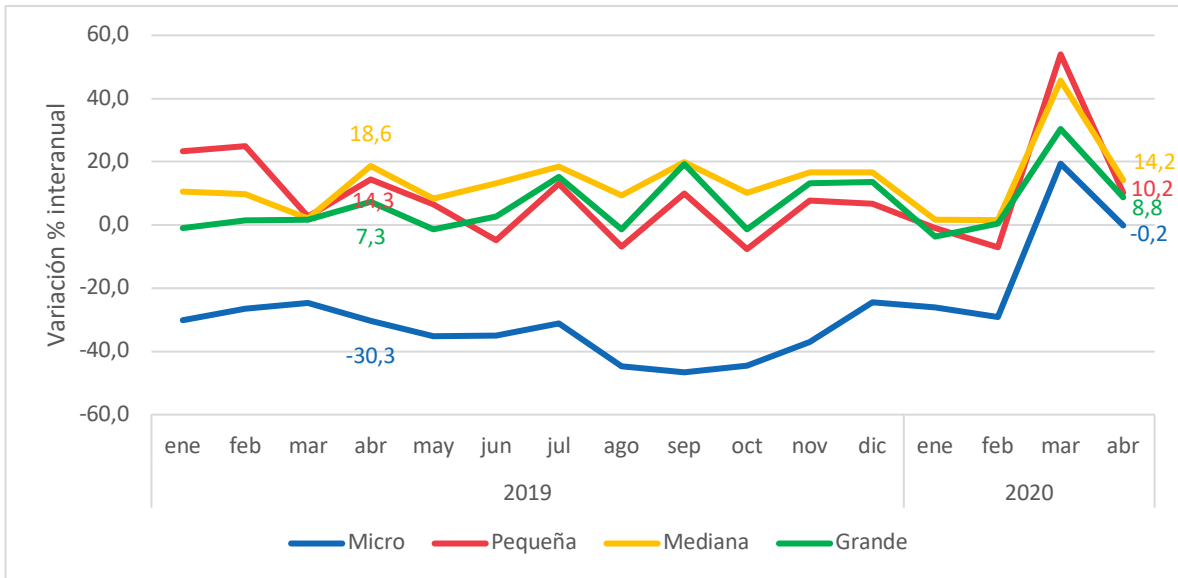
Tamaño	Variación en nivel	Variación en %
Micro	-27	-0,2
Pequeña	2.790	10,2
Mediana	5.811	14,2
Grande	11.586	8,8
Sin información	4.285	867,4
Total	24.445	11,4

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

La Figura 1.5 muestra que a nivel de tamaño de empresas se han desacelerado los términos de contrato para todos los tamaños, siendo la mayor desaceleración la observada en pequeñas empresas, con 43,8 puntos porcentuales menos en abril respecto a la variación porcentual anual de marzo. Luego, le siguen las medianas empresas con 31,4 puntos porcentuales menos, la gran

empresa con 21,5 puntos porcentuales y finalmente, la microempresa con 19,6 puntos porcentuales de diferencia respecto de marzo 2020.

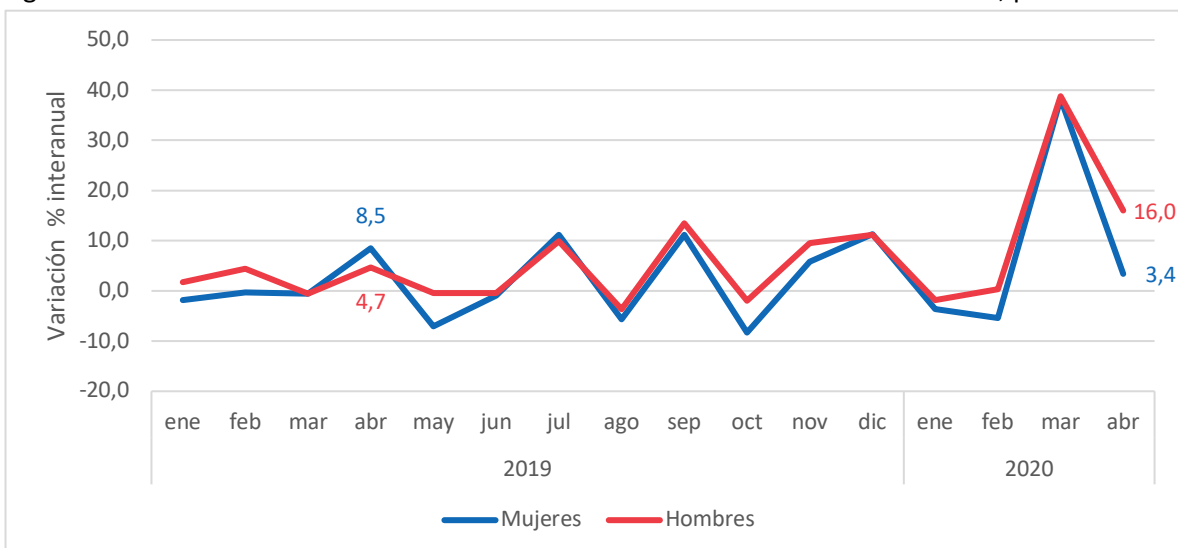
Figura 1.5 – Evolución de la variación % interanual de cartas de aviso de término de contrato, por tamaño de empresa



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

En relación a la evolución en las cartas de término de contrato laboral por sexo, en el caso de las mujeres en abril 2020 se observa un incremento de 3,4% respecto a igual periodo del año anterior. En el caso de los hombres, el crecimiento interanual fue de un 16,0%.

Figura 1.6 – Evolución de la variación % interanual de cartas de término de contrato, por sexo



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

En la Tabla 1.5, se observan las diferencias interanuales, tanto en nivel como en porcentaje, para las distintas causales con incidencia mayor a 2,0% en el total de cartas. Entre las causales con alta incidencia en el total, aquellas que presentan mayor aumento porcentual respecto al período anterior son “Necesidades de la Empresa” (Art. 161 inciso 1) con 72,9% de aumento, y “Vencimiento de plazo fijo de contrato” (Art. 159 N° 4) con 30,9% de aumento. En contraste, entre las causales con mayor incidencia, aquellas que más se redujeron proporcionalmente son “No concurrencia a sus labores”, que cae 56,5% respecto igual periodo del año anterior, y “Renuncia del trabajador”, que cae 48,7%.

A pesar de su baja incidencia en el total de cartas, es relevante destacar un aumento en la causal “Procedimiento concursal de liquidación” (Art. 163 bis), lo que indicaría que hay un aumento de empresas que están cayendo en situación de quiebra, antes de poder acogerse a otros mecanismos o poder terminar las relaciones laborales. Esta causal está ligada al decaimiento de la situación económica chilena tras octubre de 2019, a lo que se suma la caída en la demanda y las dificultades económicas ligadas a las medidas sanitarias por COVID-19, en que una menor actividad económica lleva a las empresas a reducir sus planillas de trabajadores como medida de sostenibilidad, o a declararse en quiebra.

Tabla 1.5 – Variación interanual de cartas de término de contrato según causal de término, niveles y porcentaje, abril 2020

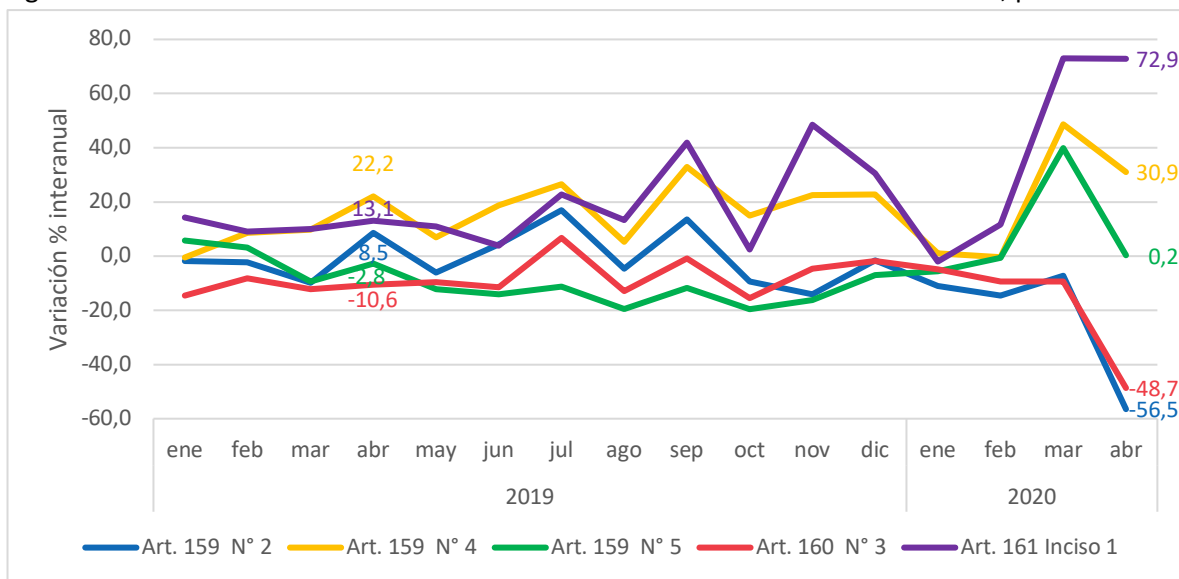
Causal	Glosa	Variación en nivel	Variación en %
Art. 161 Inciso 1	Necesidades de la empresa	27.842	72,9
Art. 159 N° 4	Vencimiento plazo convenido en contrato	19.672	30,9
Art. 159 N° 5	Renuncia del trabajador	122	0,2
Art. 159 N° 2	No concurrencia a sus labores	-7.012	-56,5
Art. 160 N° 3	Conclusión de trabajo o servicio	-16.899	-48,7
Total (*)		24.445	11,4

Nota: El total incluye a las causales de término de contrato que no fueron considerados por tener una incidencia en el total de cartas menor al 2,0%.

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

Con respecto al contraste de la variación interanual observada en abril, respecto a marzo, la causal que presenta una mayor desaceleración en el número de cartas de término es “No concurrencia a sus labores” (Art.159 N° 2), en que la diferencia interanual de abril se redujo en 49,3 puntos porcentuales. La única causal que no mostró desaceleración fue “Necesidades de la empresa” (Art. 161 Inciso1), que mostró una variación interanual de 72,9%, similar al de 73,0% de crecimiento interanual experimentado en marzo.

Figura 1.7 – Evolución de la variación % interanual de cartas de término de contrato, por causal



Nota: Sólo se incluye a las causales con una incidencia en el total de cartas de aviso superior al 2,0%.

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

Las regiones que presentan mayor aumento porcentual en las cartas de término de contrato son Tarapacá con un 66,3%, Antofagasta con 52,3% y Biobío con 41,8%.

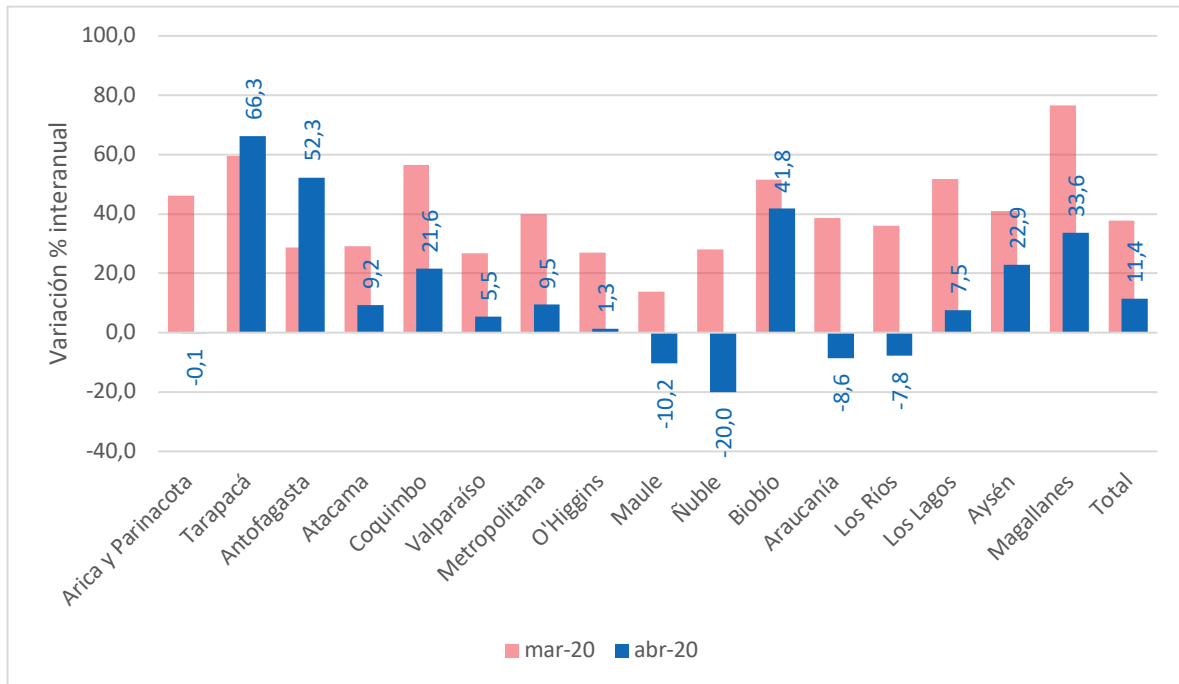
Tabla 1.6 – Variación interanual de cartas de término de contrato según región, niveles y porcentaje, abril 2020

Región	Variación en nivel	Variación en %
Arica y Parinacota	-1	-0,1
Tarapacá	2.122	66,3
Antofagasta	5.267	52,3
Atacama	394	9,2
Coquimbo	1.302	21,6
Valparaíso	999	5,5
Metropolitana	8.669	9,5
O'Higgins	205	1,3
Maule	-1.832	-10,2
Ñuble	-460	-20,0
Biobío	7.145	41,8
Araucanía	-814	-8,6
Los Ríos	-248	-7,8
Los Lagos	767	7,5
Aysén	231	22,9
Magallanes	699	33,6
Total	24.445	11,4

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

En la Figura 1.8 se puede observar que, al igual que en el caso de las causales, en casi todas las regiones se observa una disminución en la tasa de crecimiento de los términos de contrato, presentándose las mayores caídas en las regiones del sur del país, indicando una desaceleración en el corto plazo de los términos de relación laboral. Se observa, sin embargo, un aumento en la tasa de crecimiento para las regiones de Tarapacá y de Antofagasta, lo que podría deberse a una desaceleración de las actividades de construcción, asociadas a proyectos de infraestructura en minería.

Figura 1.8 – Evolución de la variación % interanual de cartas de término de contrato, por región



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

En la Tabla 1.7 se presentan las variaciones interanuales en las cartas de término de contrato de acuerdo a las ramas de actividad económica, para los sectores que tienen una incidencia mayor o igual al 2,0% en el total de las cartas. La Tabla 1.7 muestra que las actividades económicas que muestran un mayor aumento porcentual en las cartas de término de relación laboral respecto a igual mes del año previo son Transportes y almacenamiento, y Construcción. Los sectores con mayor aumento en las cartas de término de relación laboral en relación con igual mes del año anterior son sectores que han sido principalmente afectados por las medidas sanitarias, que han restringido el libre desplazamiento de las personas para evitar el aumento de casos de COVID-19.

Por otro lado, se observa una reducción significativa en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en el que cae un 10,7% las cartas de término de contrato, y una disminución leve de 1,1% en el Comercio al por mayor y al por menor.

Tabla 1.7 – Variación interanual de términos de contrato según rama de actividad económica, niveles y porcentaje, abril 2020

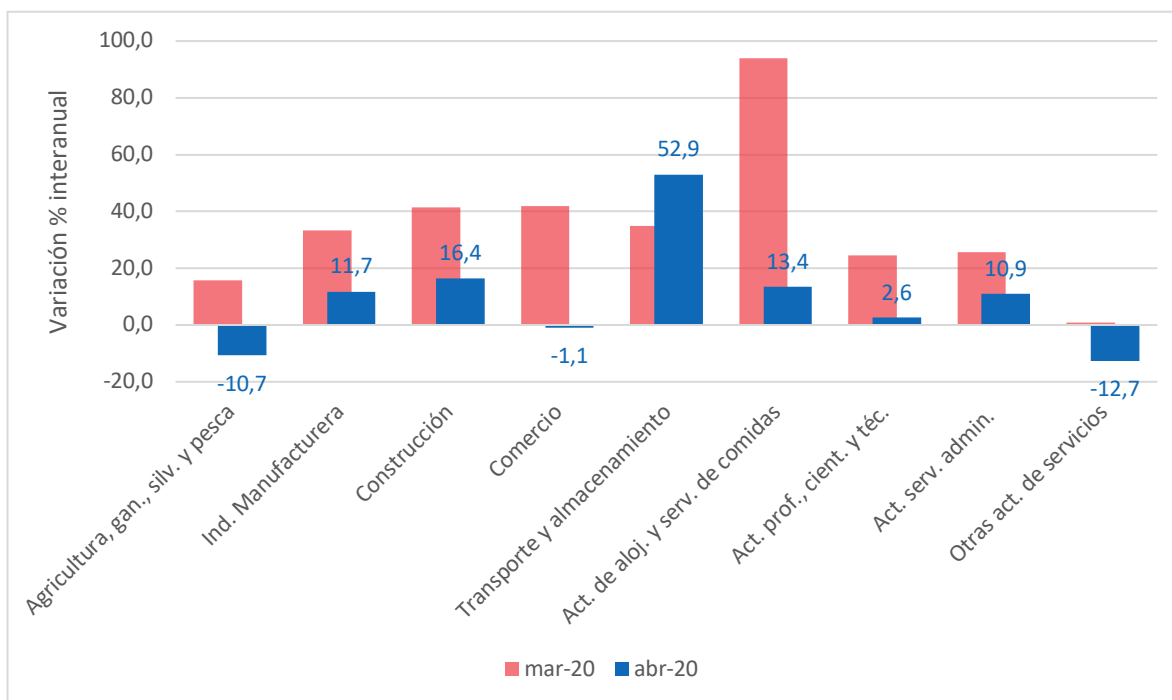
Sector económico	Variación en nivel	Variación en %
Construcción	8.261	16,4
Transporte y almacenamiento	3.448	52,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.233	10,9
Industria manufacturera	1.731	11,7
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	903	13,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	207	2,6
Comercio al por mayor y al por menor	-192	-1,1
Otras actividades de servicios	-854	-12,7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-2.857	-10,7
Actividades no especificadas y otras	8.327	25,7
Total	24.445	11,4

Nota: El total incluye a las ramas de actividad económica que no fueron considerados por tener una incidencia en el total de cartas menor al 2,0%.

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos.

A su vez, la Figura 1.9 muestra que en la mayoría de estos sectores, si bien creció el número de cartas de término de contrato respecto al año anterior, se ha desacelerado en abril respecto a marzo 2020. La mayor desaceleración se observa en el sector de “Actividades de alojamiento y de servicio de comidas”, con una caída de 80,5 puntos porcentuales, seguido por el “Comercio al por mayor y al por menor” con una caída de 42,9 puntos porcentuales.

Figura 1.9 - Evolución de la variación % interanual de cartas de término de contrato, por rama de actividad económica



Nota: Sólo se incluye a las causales con una incidencia en el total de cartas de aviso superior al 2,0%.

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de término de contratos al 30 de abril de 2020.

1.2. Uso de la Ley de Protección del Empleo: Solicitudes de Suspensión de Contrato

La Ley de Protección al Empleo en su primer mes de funcionamiento

Los datos de esta minuta son aquellos contenidos en la “Ficha Estadística Semanal de la Ley de Protección al Empleo y Ley del Seguro de Cesantía”⁴, publicada por la Superintendencia de Pensiones al 22 de mayo de 2020.

En un primer análisis, se registran un total de 92.204 empresas que han ingresado solicitudes de suspensión de contrato al 22 de mayo, de las cuales 30.145 han ingresado una solicitud por “Acto de Autoridad” y 66.080 lo han hecho por “Pacto de Suspensión”. De estas empresas, 88.183 han hecho una solicitud por único tipo de beneficio, mientras que existen 4.021 empresas que han ingresado solicitudes por los dos tipos de beneficios. Lo anterior, considerando que un empleador puede suscribir la suspensión por acto de autoridad con unos trabajadores y pactos de suspensión con otros.

⁴ La unidad de análisis de la ficha estadística es la solicitud ingresada, independiente de su estado, sin embargo, se excluyen las solicitudes de suspensión de contrato que se encuentren duplicadas. El análisis principal incluye el análisis a nivel de empleadores solicitantes y de número de trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley.

En este caso, y considerando todas las solicitudes ingresadas, el 74,2% de las empresas solicitantes de los beneficios fueron realizadas por microempresas, el 18,2% pequeñas empresas, el 3,4% por empresas medianas y el 1,3% por empresas grandes.

Tabla 1.8 – Número de solicitudes de suspensión de contrato, por causal y tamaño de empresa, al 22 de mayo de 2020

Tamaño de Empresa ¹	Causal		Total de empresas ²	%
	Suspensión por acto de autoridad	Pacto de acuerdo de suspensión		
Micro	19.967	50.148	68.379	74,2
Pequeña	7.142	10.987	16.760	18,2
Mediana	1.570	2.115	3.164	3,4
Grande	624	852	1.155	1,3
Sin información	842	1.978	2.746	2,9
Total	30.145	66.080	92.204	100,0

Nota: Se considera microempresa como aquellas entre 1-9 trabajadores, pequeña empresa entre 10 y 49, mediana empresa entre 50 y 199, y gran empresa a las de más de 200 trabajadores.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a los trabajadores acogidos a la Ley, se observa que las solicitudes ingresadas consideran un total de 662.286 trabajadores, habiéndose presentado solicitudes por 311.716 trabajadores bajo la modalidad de Acto de Autoridad y 352.778 bajo Pacto de Suspensión. El total de trabajadores con solicitudes aprobadas corresponde a 555.002 trabajadores⁵, equivalente al 83,8% de los trabajadores asociados a solicitudes, mientras que existen 98.215 trabajadores para los cuales las solicitudes han sido rechazadas, principalmente por motivos administrativos.

De los trabajadores con solicitudes aprobadas, el 58,6% son hombres mientras que 41,2% son mujeres. Las estadísticas de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020 muestran una composición de 60,9% hombres y 39,1% mujeres. Así, se observa que las mujeres están levemente sobrerrepresentadas en el total de trabajadores acogidos a la Ley de Protección al Empleo, situación opuesta a la observada en las cartas de término de contrato, en las que los hombres muestran una clara predominancia con 70,9% de las cartas.

Tabla 1.9 – Número de trabajadores acogidos a una suspensión de contrato, por causal y sexo, al 22 de mayo de 2020

Sexo	N° Trabajadores, por causal		Total	%
	Acto de Autoridad	Pacto de Suspensión		
Hombres	157.354	167.901	325.108	58,6
Mujeres	94.660	134.099	228.634	41,2
Sin información	602	658	81.260	0,2
Total	252.616	302.658	555.002	100

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

⁵ Este total considera las relaciones laborales únicas que tienen al menos una solicitud ingresada en estado aceptado, ya que los trabajadores podrían contar con ambos beneficios para la relación laboral.

Respecto al sector económico en el cual trabajan, el 23,8% se concentra en el Comercio al por mayor y al por menor, el 19,5% en Actividades de alojamiento y de servicio de comidas y el 17,3% en la Construcción.

Tabla 1.10 – Número de trabajadores acogidos a una suspensión de contrato, por sexo, al 22 de mayo de 2020

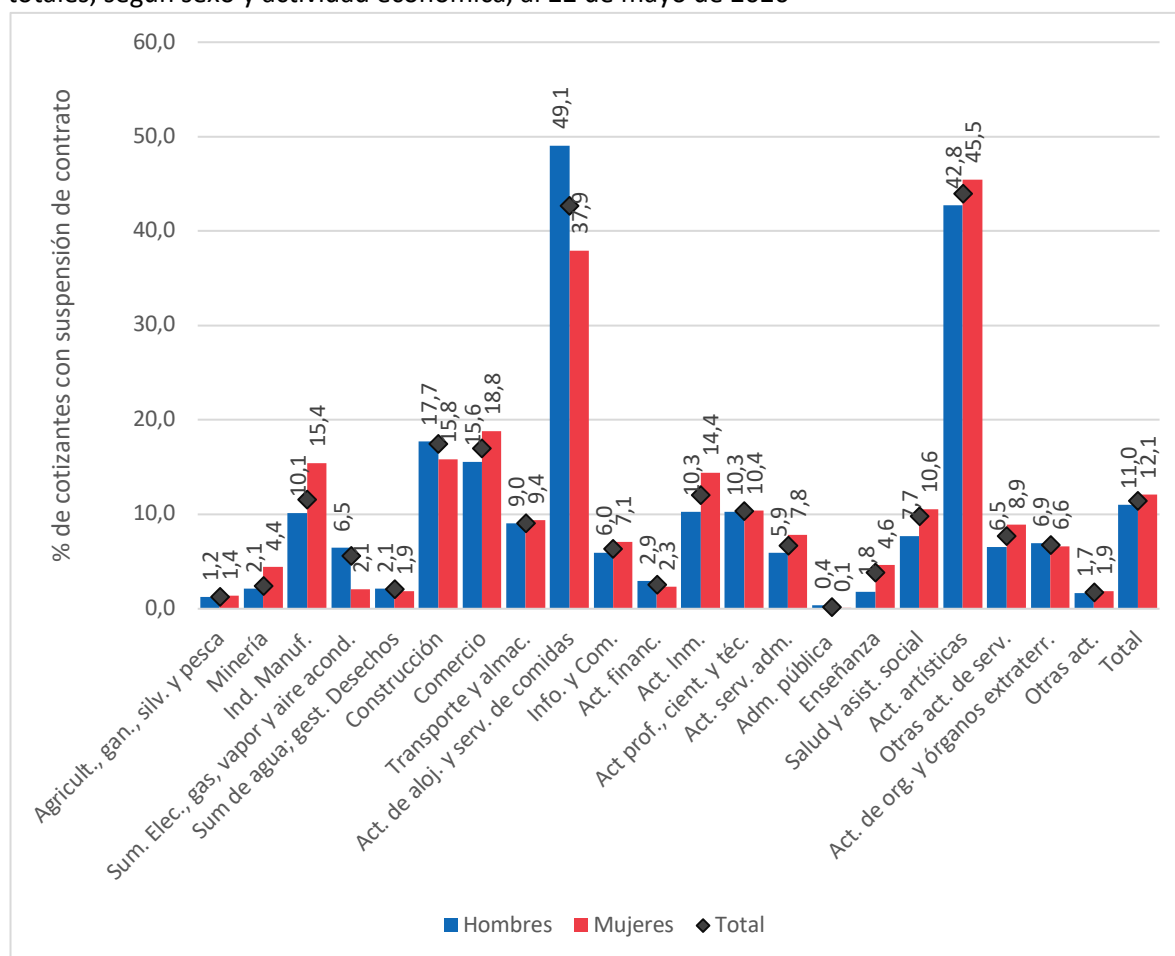
Rama de Actividad Económica	N° Trabajadores, por causal		Total	%
	Acto de Autoridad	Pacto de Suspensión		
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	1.404	3.730	5.134	0,9
Explotación de Minas y Canteras	672	986	1.658	0,3
Industria Manufacturera	18.134	32.033	50.161	9,0
Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	64	892	956	0,2
Sum. de agua; Ev. de aguas resid., Gestión de desechos y descont.	101	660	761	0,1
Construcción	59.892	36.189	96.007	17,3
Comercio al por Mayor y al por Menor	48.658	83.396	132.036	23,8
Transporte y Almacenamiento	4.971	24.662	29.626	5,3
Actividades de Alojamiento y de Servicio de Comidas	67.231	41.044	108.186	19,5
Información y Comunicaciones	3.176	4.332	7.508	1,4
Act. Financieras y de Seguros	1.755	3.182	4.937	0,9
Act. Inmobiliarias	1.536	3.248	4.775	0,9
Act. Prof., Científicas y Técnicas	7.173	14.316	21.480	3,9
Act. de los Servicios Administrativos y de Apoyo	11.870	20.490	32.305	5,8
Adm. Pública y Defensa	30	139	169	0,0
Enseñanza	6.147	6.004	12.151	2,2
Ac.t. de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social	2.835	10.531	13.365	2,4
Act. Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas	8.501	4.123	12.624	2,3
Otras Actividades de Servicios	7.432	11.058	18.487	3,3
Act. de Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	95	28	123	0,0
Otras actividades no especificadas	939	1.615	2.553	0,5
Total	252.616	302.658	555.002	100,0

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

La Figura 1.9 muestra el porcentaje de cotizantes acogidos a suspensión de contrato, por sexo y actividad económica. Puede verse que del total de cotizantes al Seguro de Cesantía, actualmente se encuentra acogido a la suspensión de contrato un 11,5%, con un porcentaje de cotizantes mujeres

(12,1%) ligeramente superior a los cotizantes hombres (11,0%). Además destaca que las actividades con mayor intensidad en el uso de la suspensión son “Actividades de alojamiento y servicios de comida,” y “Actividades artísticas,” ambas actividades altamente afectadas por la restricciones de movilidad y reunión generadas por la emergencia sanitaria. Debe notarse sin embargo, que la información del grupo de trabajadores suspendidos se compara con el universo de cotizantes a abril que es la última información disponible, lo que podría distorcionar ligeramente este análisis por la estacionalidad que se observa en la serie.

Figura 1.9 – Porcentaje de trabajadores acogidos a Suspensiones de Contrato respecto de cotizantes totales, según sexo y actividad económica, al 22 de mayo de 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 22 de mayo de 2020 y base del Seguro de Cesantía a febrero de 2020.

Al considerar los tipos de contrato, el 86,3% de los trabajadores con solicitudes aprobadas presentan contrato indefinido, mientras que el 13,7% restante presenta contratos a plazo fijo, obra o faena. Considerando que las estadísticas de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020 muestran una composición de 73,2% de cotizantes con contrato indefinido y 26,8% a contratos de plazo fijo, obra o faena. Esto indicaría un mayor uso de las suspensiones para trabajadores con

contrato indefinido, lo que se puede deber a que este grupo tiende a tener mayor costo de despido, lo que haría a los empleadores más proclives a suspender que despedir. También puede relacionarse con que los trabajadores con contrato a plazo, por tener menos cotizaciones asociadas, tienen menos probabilidades de poder recibir los beneficios del seguro, por no cumplir el requisito de cotizaciones.

Tabla 1.11 – Número de trabajadores acogidos a una suspensión de contrato, por causal y tipo de contrato, al 22 de mayo de 2020

Tipo de contrato	N° Trabajadores, por causal		Total	%
	Acto de Autoridad	Pacto de Suspensión		
Indefinido	201.760	277.563	479.079	86,3
Plazo fijo, obra o faena	50.856	25.095	75.923	13,7
Total	252.616	302.658	555.002	100

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

En cuanto a las suspensiones de contrato aprobadas por tamaño de empresa, el 68,6% de los trabajadores suspendidos trabaja en micro, pequeña o medianas empresas, mientras que el 30,7% de ellos lo hace en empresas grandes. Al compararlo con el total de cotizantes, se observa que el 52,3% de éstos trabaja en Mipymes y el 47,7% en empresas grandes, por lo que es posible observar un mayor uso entre los trabajadores de las pequeñas y mediana empresas. Esto, puede deberse a las mayores restricciones de liquidez que tengan que enfrentar las empresas más pequeñas producto de la pandemia, junto con el mayor costo que representan las remuneraciones dentro del total de costos para este tipo de empresas, lo que resulta en una mayor necesidad de acoger sus trabajadores a la Ley.

Tabla 1.12 – Número de trabajadores acogidos a una suspensión de contrato, por causal y tamaño de empresa, al 22 de mayo de 2020

Tamaño de Empresa	N° Trabajadores, por causal		Total	%
	Acto de Autoridad	Pacto de Suspensión		
Micro	47.753	98.663	146.391	26,4
Pequeña	71.062	75.211	146.237	26,3
Mediana	50.208	38.191	88.294	15,9
Grande	82.237	88.488	170.619	30,7
Sin información	1.356	2.105	3.461	0,6
Total	252.616	302.658	555.002	100

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

Características de los beneficios para los trabajadores acogidos

Los trabajadores acogidos a la Ley tienen derecho a las prestaciones del Seguro de Cesantía, el cual corresponde a la suma de los aportes del afiliado, del empleador y del Estado, mediante el Fondo de Cesantía Solidario. Esto le permite continuar percibiendo ingresos, manteniendo sus cotizaciones previsionales, y asegurando la continuidad de la relación laboral una vez terminada la suspensión de contrato. Esta sección analiza los pagos proyectados para los trabajadores que actualmente se encuentran acogidos a los beneficios de la Ley, observando la evolución de los pagos totales y los componentes individuales y solidarios⁶.

En relación con la utilización de los Fondos de Cesantía para el pago de las prestaciones a los trabajadores con contrato indefinido acogidos a la Ley de Protección al Empleo, en promedio se pagarían \$450.347 en el primer giro, \$351.886 en el segundo giro, \$298.167 en el tercero, \$260.873 en el cuarto y \$225.640 en el quinto. Por otro lado, para trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena, en promedio se pagarían \$319.092 en el primer giro, \$256.940 en el segundo y \$222.614 en el tercero.

Cabe destacar el componente solidario del pago de prestaciones, que se puede observar en la Tabla 1.13, va tomando mayor relevancia a medida que se utilizan los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía, pasando de representar el 17,8% del monto promedio del primer giro al 84,3% del monto promedio del quinto giro, para trabajadores con contrato indefinido, y de 40,0% en el primer giro al 91,7% en el tercer giro, para trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena. La evolución de la emergencia sanitaria determinará si efectivamente los trabajadores se mantengan suspendidos durante los cinco meses asociados a estos cinco giros, o bien, se reestablezcan en sus labores antes, suspendiéndose los últimos giros en la medida que los empleadores vuelvan a financiar sus remuneraciones.

Tabla 1.13 – Montos promedio de los pagos por prestaciones de la Ley de Protección del Empleo, según fuente de financiamiento y tipo de contrato, en pesos

Tipo de Contrato	Fuente de financiamiento	Giro 1	Giro 2	Giro 3	Giro 4	Giro 5
Indefinido	CIC	370.302	172.178	95.185	58.567	35.404
	FCS	80.044	179.709	202.982	202.306	190.236
	Total	450.347	351.886	298.167	260.873	225.640
Plazo fijo, obra o faena	CIC	188.394	49.210	18.385	-	-
	FCS	130.698	207.730	204.229	-	-
	Total	319.092	256.940	222.614	-	-

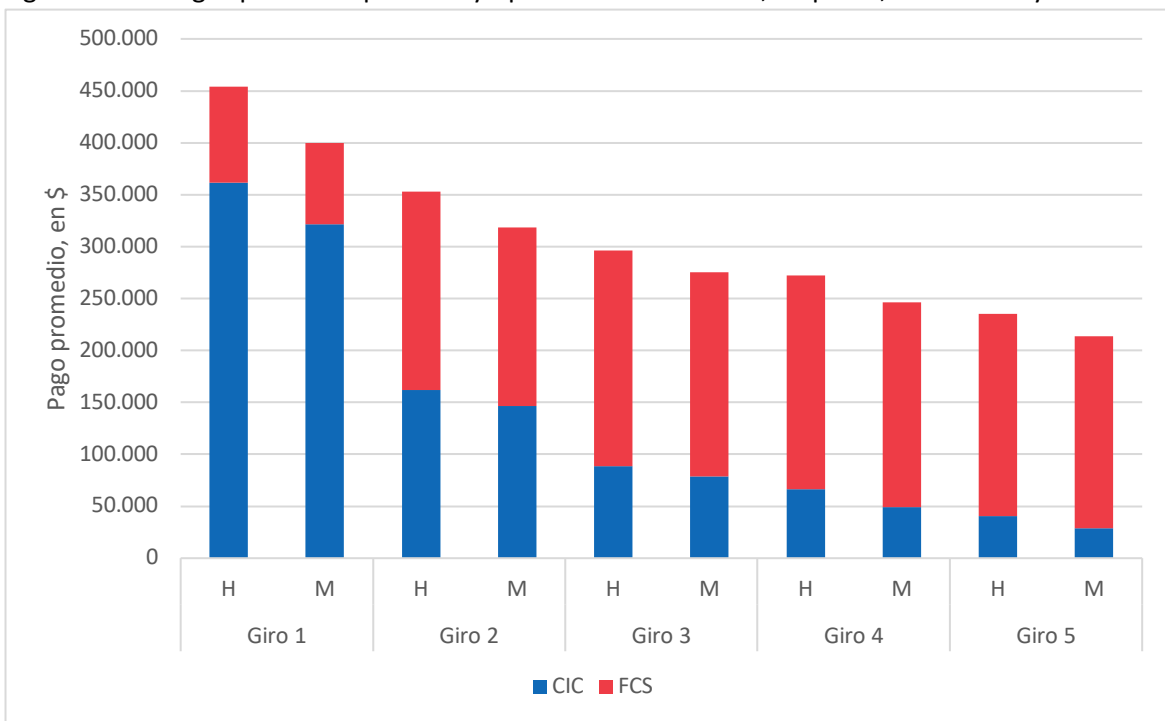
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo de 2020.

A continuación se analizan la estructura de pagos por género, y quintiles de remuneración, incorporando tanto contrato indefinido como plazo fijo. En relación a la perspectiva de género, se

⁶ Estos pagos se encuentran proyectados en la base AFC, no son pagos efectivos, por lo que podrían sufrir modificaciones. Se descartan observaciones que indicarían beneficio parcial.

observa que en promedio los hombres tienden a recibir pagos promedio más altos que las mujeres acogidas a la Ley, lo que puede deberse a que los trabajadores hombres acogidos presentan remuneraciones promedio más altas que las mujeres. Sin embargo, se destaca que a partir del cuarto giro, los montos de pago tienden a igualarse entre ambos sexos, en la medida que el componente solidario toma mayor relevancia y que se alcanzan los tope inferior establecidos en la Ley.

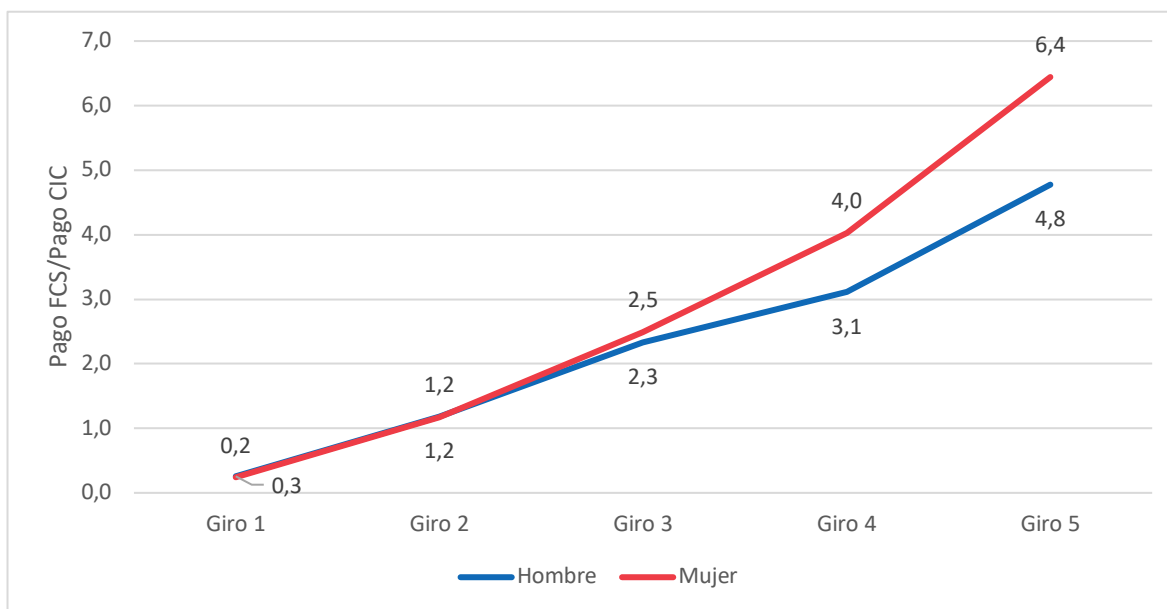
Figura 1.10 – Pagos promedio por sexo y tipo de financiamiento, en pesos, al 22 de mayo de 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos.

Al observar la razón entre el monto financiado por el Fondo de Cesantía Solidario y el monto financiado por la Cuenta Individual, se observa que las mujeres tienden a alcanzar una mayor razón de uso del Fondo de Cesantía relativo al uso de sus ahorros de cesantía, lo que apunta a que el componente solidario tendría un mayor uso por parte de las mujeres, respecto del monto que recibirían por su cuenta de ahorro individual.

Figura 1.11 – Razón de utilización entre el monto financiado por FCS y CIC, por sexo, al 22 de mayo de 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020.

En relación a los quintiles de remuneración promedio, la Tabla 1.14 muestra los pagos por quintil, según fuente de financiamiento. Se observa, como es esperable, que los quintiles de remuneraciones mayores presenten giros más altos, debido a que las prestaciones son proporcionales a la remuneración, y además, mantienen saldos más altos en sus cuentas individuales.

Tabla 1.14 – Pagos promedio por quintil de remuneración promedio y tipo de financiamiento, en pesos, al 22 de mayo de 2020

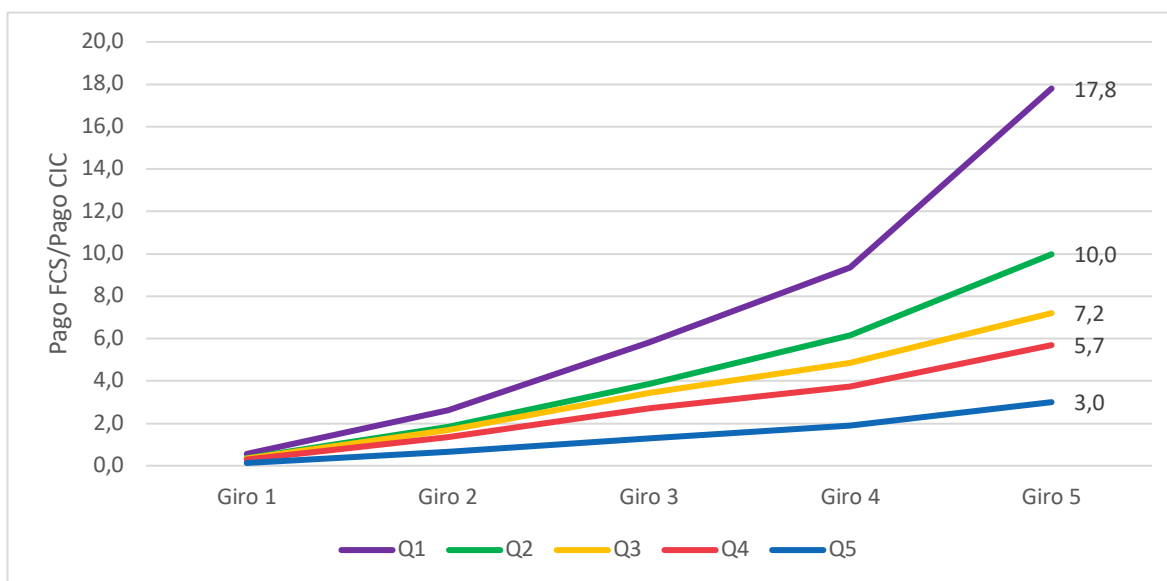
Quintil de Remuneración promedio		Giro promedio por mes de pago				
		Giro 1	Giro 2	Giro 3	Giro 4	Giro 5
Q1	CIC	146.835	61.159	31.707	19.327	9.307
	FCS	81.986	159.531	184.669	180.673	165.693
	Total	228.821	220.690	216.376	200.000	175.000
Q2	CIC	197.334	78.476	45.425	27.963	15.942
	FCS	71.209	144.753	174.678	172.037	159.058
	Total	268.543	223.230	220.104	200.000	175.000
Q3	CIC	246.016	96.780	50.680	34.947	21.868
	FCS	84.098	164.136	173.330	170.018	157.474
	Total	330.114	260.916	224.010	204.964	179.342

Q4	CIC	347.308	150.363	78.820	56.942	35.248
	FCS	101.705	203.816	213.741	212.649	200.629
	Total	449.013	354.179	292.560	269.591	235.877
Q5	CIC	732.702	364.853	202.227	142.574	87.353
	FCS	95.142	238.745	263.999	270.722	262.101
	Total	827.844	603.598	466.225	413.296	349.454

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos.

La Figura 1.12 muestra que en términos relativos, el componente solidario tiende a beneficiar en mayor medida a los quintiles de remuneraciones más bajas. En el caso del primer quintil de remuneraciones, el aporte del Fondo de Cesantía Solidario corresponde a 17,8 veces el monto promedio que recibiría considerando el monto promedio en su cuenta individual. Lo anterior, muestra que para aquellos trabajadores que han acumulado menores recursos en su Cuenta Individual de Cesantía, debido a menores remuneraciones y relaciones laborales más breves, son los que reciben un mayor aporte relativo a sus ahorros del Fondo de Cesantía Solidario que en el caso de trabajadores de quintiles más altos de remuneraciones.

Figura 1.12– Razón de utilización entre el monto financiado por FCS y CIC, según quintil de remuneración promedio, al 22 de mayo de 2020



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos.

2. Una primera mirada los efectos de la Ley de Protección al Empleo

2.1. Entrada en vigencia de la Ley N°21.227 y términos de relación laboral

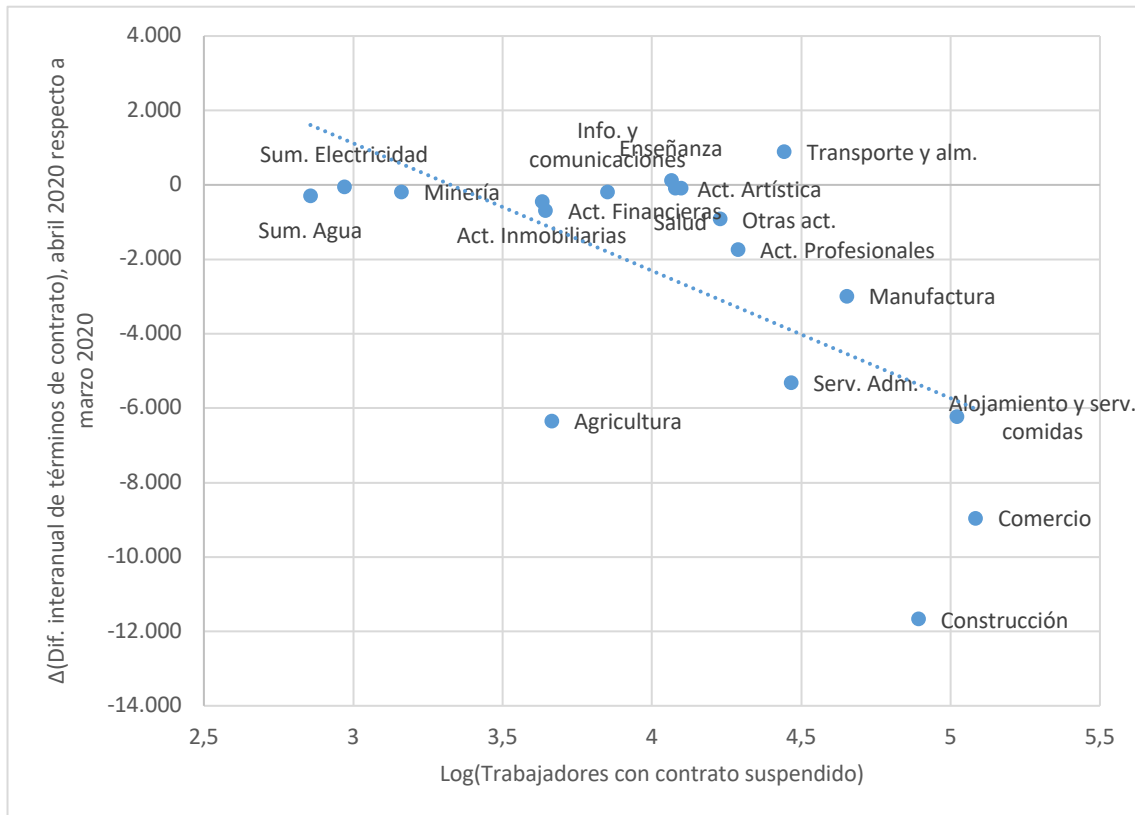
La presente sección analiza la entrada en vigor de la Ley de Protección al Empleo y su rol en aminorar los efectos de la pandemia de COVID-19 en la destrucción de empleo, medido a través de las cartas de aviso de término de relación laboral, así como en el apoyo que esta entrega a los trabajadores acogidos. Sin embargo, es necesario considerar que las cartas de aviso de término de relación laboral no corresponde a una equivalencia con el aumento del desempleo ya que no consideran la creación de empleo del período y, a su vez, no todas las cartas de aviso de término de relación laboral termina efectivamente con la desvinculación del trabajador, por ejemplo, en caso de que decidan proseguir con la relación laboral después de enviada la carta. Aun así, dentro del contexto actual de menor crecimiento económico económica y su efecto negativo de la creación de empleo, es esperable que exista una correlación positiva entre el aumento de las cartas de término de contrato con el aumento en la desocupación.

La Figura 2.1 muestra la relación que existe entre el número de trabajadores con contratos suspendidos, en logaritmo, y el cambio en la variación interanual del nivel de términos de contrato de abril respecto de marzo, en cada sector de actividad económica. El cambio en la variación anual del nivel de términos de contrato puede interpretarse como una medida de aceleración a la que se envían las cartas de aviso de término de contrato, por lo que un cambio positivo indicaría que las cartas respecto al año anterior estarían incrementándose de un mes al siguiente, mientras que si el cambio es negativo se desacelerarían.

Como puede observarse en la Figura 2.1, existe una correlación negativa entre las suspensiones de contratos y la aceleración en las cartas de términos de contrato, por lo que sectores con mayor número de trabajadores suspendidos son también aquellos con una mayor desaceleración en el número de cartas, como lo son el Comercio, la Construcción y las Actividades de alojamiento y servicio de comidas.

El mecanismo de suspensión de contratos muestra resultados positivos en algunos sectores, ya que aunque se observa un aumento en las cartas de término de relación laboral, se puede ver una desaceleración de la tasa a la que crecían respecto a marzo. Si bien es necesario seguir evaluando la evolución de la pandemia, se observan señales de que la ley estaría protegiendo a los trabajadores de una situación de cesantía.

Figura 2.1 – Relación entre trabajadores con suspensión de contrato y cambio en la variación de términos de contrato en nivel, de abril 2020 respecto a marzo 2020, por rama de actividad económica



Nota: Se excluyen los sectores de “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”, “Administración pública y defensa”, y “Actividades de los hogares como empleadores”, dado que se consideran *outliers* por ser sectores con regulaciones especiales.

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo de 2020 y de término de relaciones laborales a abril 2020.

2.2. Estimación de potenciales términos de relación laboral

Análisis de costo-beneficio de suspensión de contrato

Para un análisis preliminar, se estimarán cuántos de los trabajadores acogidos a los beneficios de suspensión de contrato presentarían un alto riesgo de haber presentado una carta de término de contrato en el caso de que no hubiese existido este mecanismo. Es importante recordar que durante esta crisis existen cuatro posibles estados para un trabajador: (1) mantención; en este caso el trabajador continúa percibiendo sus remuneraciones totales, y eventualmente prestando servicios de manera presencial o a distancia si ello es posible; (2) suspensión; en este caso el empleador debe financiar un 50% de las cotizaciones del trabajador, y el trabajador no debe prestar servicios; (3)

reducción de jornada; el empleador financia una proporción de la remuneración del trabajador, el trabajador debe prestar servicios parciales; (4) desvinculación; el empleador debe pagar los costos asociados al despido, indemnización por despido y eventualmente costos de recontractación y capacitación de estos trabajadores si planea recontractar a los trabajadores una vez terminada la crisis.

A continuación se analizará, para los trabajadores que fueron suspendidos, los costos económicos asociados a mantención, suspensión, y despido. De esta forma se observará el costo que está absorbiendo el empleador al suspender versus otros estados posibles. En términos generales, podemos presumir que aquellos trabajadores cuyos costos asociados al despido son nulos o bajos, están en mayor riesgo de ser desvinculados de no existir el mecanismo de suspensión. Es importante destacar, sin embargo, que este cálculo corresponde a un análisis simplificado de los verdaderos costos y beneficios asociados a cada estado, los que debieran incorporar una infinidad de otros elementos tales como el costo reputacional, efecto sobre clima laboral, costos de recontractación, recapacitación entre muchos otros. Por simplicidad, no se considerará el estado de reducción de jornada.

Se considerarán las suspensiones de contrato que tuviesen fecha de inicio de pacto en el mes de abril 2020, suponiendo que la fecha de inicio del pacto es el momento en que el empleador hubiese tomado la decisión de suspender la relación laboral, ya sea a través de los pactos de suspensión de contrato o a través del término de la relación laboral. Del total de 459.155 trabajadores acogidos a la Ley de Protección al Empleo con solicitudes aprobadas, 323.877 de ellos presentan una solicitud con fecha de inicio del beneficio durante abril de 2020, equivalente al 70,5% de los trabajadores con solicitudes aprobadas.

Un total de 181.813 cotizantes son hombres, representando el 56,14% y 141.906 son mujeres, equivalente al 43,81%. Un 38,5% de ellos se desempeña en la gran empresa, un 24,3% en la microempresa, 21,0% en la pequeña empresa, y 15,7% en la mediana empresa. A su vez, participan principalmente en los sectores de Comercio con 25,6%, Alojamiento y servicio de comidas con un 17,4% y la Construcción con 15,4%.

En cuanto a las características de las relaciones laborales de estos trabajadores, se observa que el promedio es de 32,5 cotizaciones continuas para estos trabajadores y que la mediana es de 18 cotizaciones, es decir, que el 50% de los trabajadores presenta menos de 18 cotizaciones continuas. Del total de trabajadores, un 37,8% no presenta más de 12 cotizaciones continuas con el mismo empleador, por lo que tomando esta medida como duración del contrato laboral, no tendrían derecho a indemnización por años de servicio y se considerarían como trabajadores con alto riesgo de haber sido despedidos. Esto es el resultado de la alta rotación que se observa en nuestro mercado laboral.

En la Tabla 2.1 se observa que la mediana de cotizaciones continuas se incrementa con el tramo etario y el quintil de remuneraciones. Las personas de mayor edad y de mayores remuneraciones son quienes tienen la mayor cantidad de cotizaciones continuas, mientras que los más jóvenes y en quintiles de ingreso más bajos presentan un menor nivel de continuidad en sus relaciones laborales.

Tabla 2.1 – Mediana de cotizaciones seguidas de la relación laboral, según tramo etario y quintil de remuneración promedio

Tramo etario	Quintil de remuneración promedio					Total
	1	2	3	4	5	
18-29	10	12	14	17	16	12
30-39	13	17	18	22	22	19
40-49	17	22	24	28	27	24
50-59	22	30	33	35	33	31
60-69	27	35	35	36	40	35
70+	27	33,5	38	30	50	34
Total	12	17	19	23	24	18

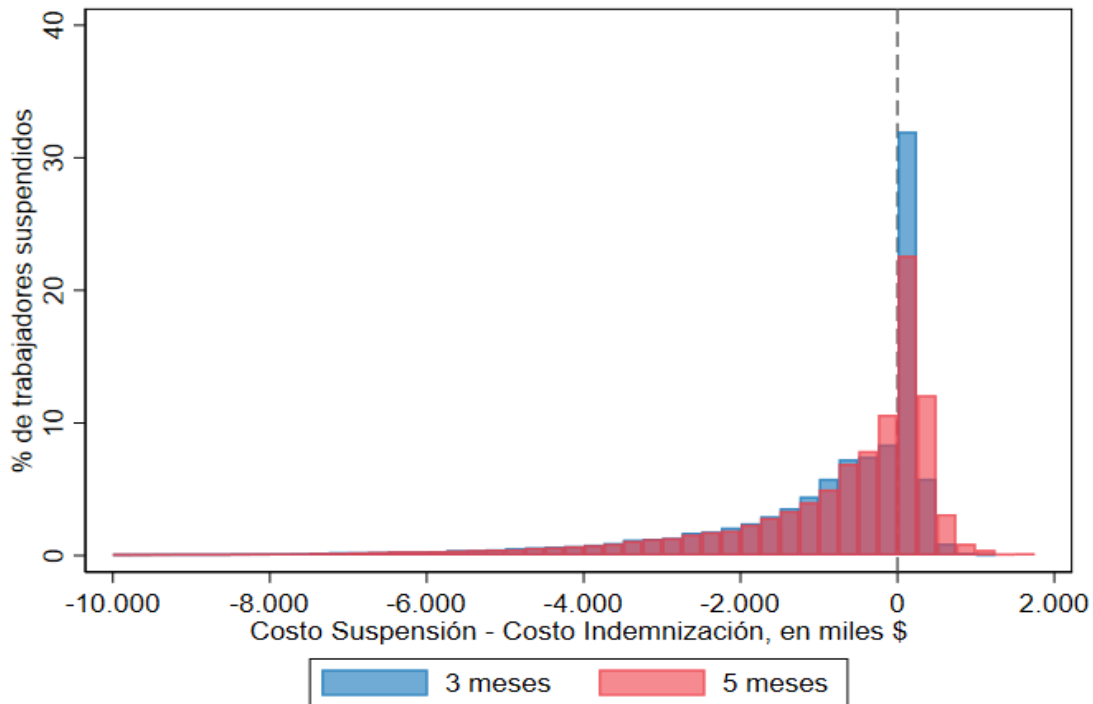
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

En consideración del Artículo 13 de la Ley 19.728, que establece que se imputará a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración, se calculó el costo de despedir al trabajador como el costo de la indemnización por años de servicio, menos el saldo de la CIC constituida por el empleador. El costo de suspensión asociado se estimó como el pago del 19,77%⁷ sobre el 50% de las remuneraciones brutas del trabajador por cada mes de suspensión. Finalmente, el costo de mantención se estimó como el pago de la remuneración completa durante el lapso de la emergencia.

La Figura 2.2 muestra la distribución de trabajadores de acuerdo a la diferencia entre su costo de suspensión y su costo de despido, según meses de duración de la suspensión. Si la diferencia es negativa, significa que el costo de suspensión es menor al costo de despido y, por lo tanto, el empleador asumiría un mayor costo despidiendo al trabajador que pagando sus cotizaciones previsionales. En el caso que la diferencia sea positiva, ocurre lo contrario, en que al empleador le es menos costoso despedir al trabajador que suspender su contrato y pagar cotizaciones previsionales. Lo último puede darse, por ejemplo, en el caso de trabajadores con menos de un año de contrato, que no tienen derecho a indemnización.

⁷ Correspondiente a las cotizaciones previsionales por el 10% más 1,24% de comisión, calculada sobre el promedio de comisiones ponderado por el número de cotizantes de cada AFP; el 7% destinado a salud y el 1,53%, por concepto del costo del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), que cubre a los trabajadores y trabajadoras en caso de invalidez o fallecimiento.

Figura 2.2 – Distribución de trabajadores según diferencia entre costo de suspensión y costo de despido, según meses de duración de la suspensión. En miles de pesos chilenos.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

De acuerdo a lo que se observa en la Figura 2.2, hay una baja sensibilidad de la decisión del empleador respecto del número de meses que se espera dure la suspensión de contrato, observándose que las distribuciones no varían significativamente al pasar de 3 a 5 meses, en que la distribución tiende a desplazarse hacia la derecha. En promedio, si la duración de la suspensión es de 3 meses, al empleador le cuesta \$1.271.856 más despedir al trabajador que mantenerlo suspendido por ese período, y si la suspensión dura 5 meses, su costo de despido es \$1.142.045 más alto que el de suspenderlo.

A los trabajadores cuyo costo de despido sea menor que el costo de suspender el contrato, se los considerará como un grupo de alto riesgo de despido, mientras que para aquellos en que el costo asociado a suspender sea menor al de despedir, se diferenciará en dos casos. En el primero caso, el costo de despido puede ser menor que el costo de suspensión, pero mayor al de pagar la remuneración mensual durante el período. En caso de no haber existido la Ley, el empleador podría haber preferido desvincular a dicho trabajador, puesto que su indemnización es menor al costo de mantener sus remuneraciones durante el periodo. A estos trabajadores se les considerará como de mediano riesgo de despido. Mientras que, en el segundo caso, el costo de despido podría ser incluso más alto que pagar las remuneraciones totales por el período de suspensión, como sería el caso de trabajadores con una larga trayectoria en una empresa, caso en el que resulta menos costoso pagar

la remuneración mientras dure la emergencia, que el costo de la indemnización. A este grupo de trabajadores se les considerará como de bajo riesgo de despido.

Con base en lo anterior y para distintos períodos de suspensión de contrato, la Tabla 2.2 presenta el número de trabajadores según grupo de riesgo de despido, en que puede observarse que para una duración de suspensión de 3 meses, tenemos a un 38,3% de los trabajadores en alto riesgo de despido, 36,1% en mediano riesgo, y 25,6% en bajo riesgo. De incrementarse a 5 meses la duración esperada de la emergencia, los trabajadores en alto riesgo de despido aumentarían 0,6 pp, 12,8 pp el porcentaje de trabajadores de mediano riesgo, y una caída de 13,3pp en el porcentaje de los de bajo.

Tabla 2.2 –Trabajadores con suspensión de contrato en abril 2020 por riesgo de despido, número y distribución, para distintos escenarios de duración de suspensión de contrato.

Escenario de duración	N° Trabajadores, por riesgo de despido			Total
	Alto	Mediano	Bajo	
3 meses	124.009	116.998	82.870	323.877
	38,3%	36,1%	25,6%	100%
5 meses	125.808	158.352	39.717	323.877
	38,8%	48,9%	12,3%	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

Estimación exploratoria de potenciales términos de relación laboral

A modo de ejercicio exploratorio, se hace el supuesto de que la probabilidad de despido de un trabajador de bajo riesgo es de 10%, la de un trabajador de mediano riesgo del 40%, y la de alto riesgo de 70%, ya que hay trabajadores que, aunque lleven poco tiempo en la empresa y tengan un bajo costo de despido, pueden ser difíciles de reemplazar por su nivel de cualificaciones. De esta forma, se puede estimar el número esperado de trabajadores que podrían haber presentado una carta de término de contrato, de no haber existido la Ley de Protección al Empleo. El total estimado de trabajadores con carta de término de relación laboral se muestra en la Tabla 2.3, de acuerdo al escenario de duración de la suspensión de contrato.

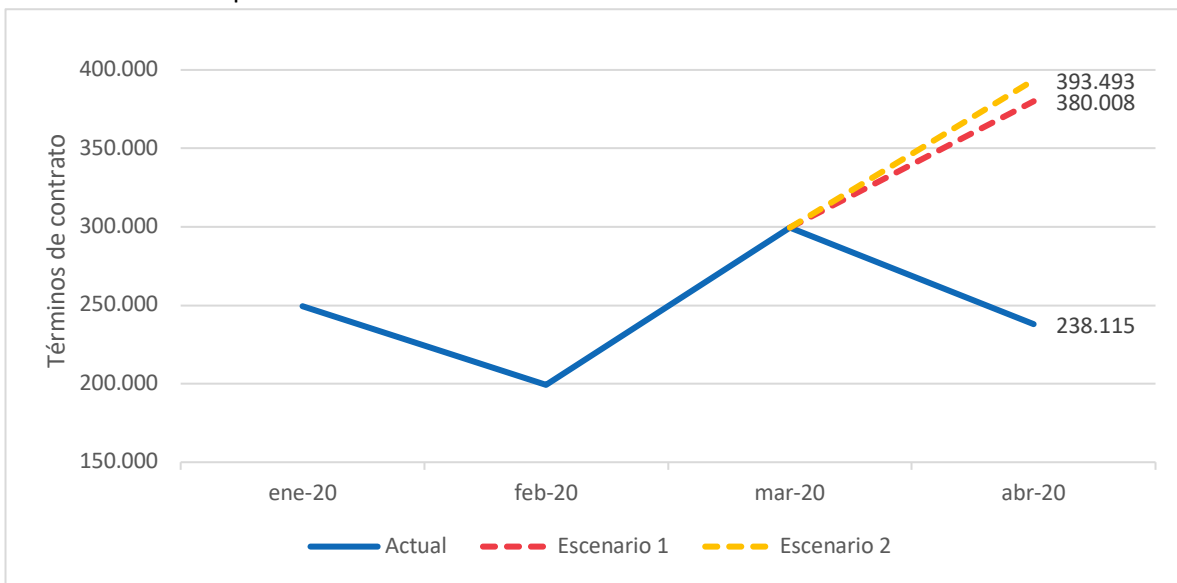
Tabla 2.3 –Trabajadores con suspensión de contrato en abril 2020 por grupo de riesgo, número y distribución, para distintos escenarios de duración de suspensión de contrato.

Escenario de duración	N° estimado de trabajadores con carta de término de contrato, por grupo de riesgo			Total
	Alto	Mediano	Bajo	
3 meses	86.806	46.799	8.287	141.893
5 meses	88.066	63.341	3.972	155.378

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

Dado el bajo costo asociado al despido de una proporción considerable de los trabajadores actualmente suspendidos, es posible suponer que en ausencia de la Ley de Protección al Empleo un importante porcentaje de estas relaciones laborales podrían haber terminado. Ello podría haber redundado en que las cartas de término de relación laboral de abril hubieran sido entre 141.893 y 155.378 más de lo observado. De acuerdo a la Figura 2.3 y dependiendo del escenario analizado, el total de cartas de término de contrato a abril de 2020 podría haber variado entre las 380 mil y las 393 mil cartas, de no haberse encontrado disponible la Ley de Protección al Empleo.

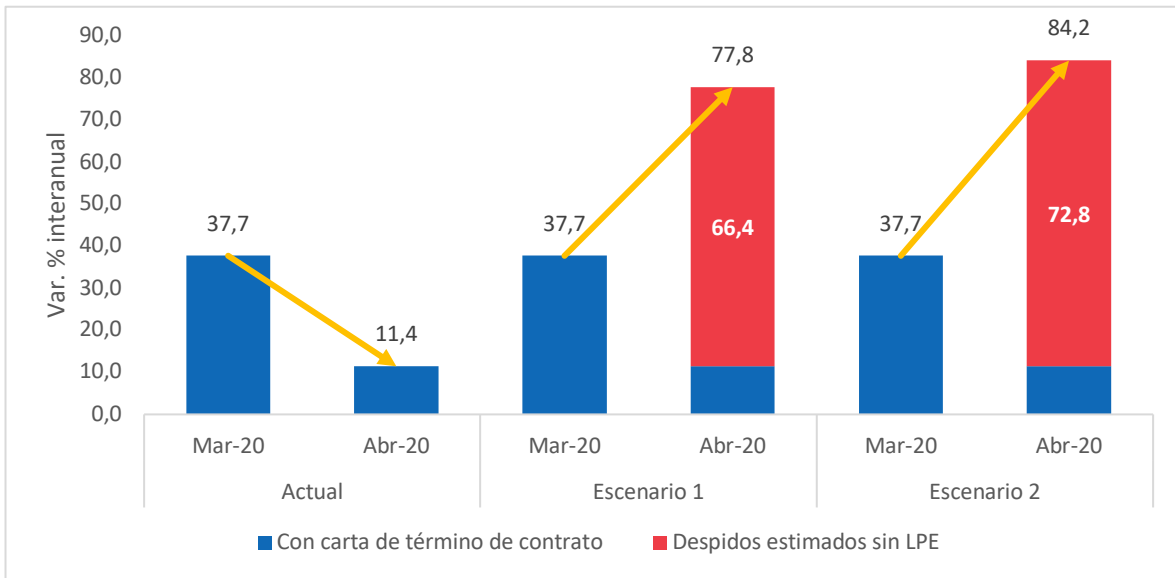
Figura 2.3 – Estimación de términos de contrato a abril 2020, según escenarios de despidos sin mecanismos de suspensión de contrato



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

La Figura 2.4 muestra la evolución de la tasa de crecimiento interanual estimada para los distintos escenarios en ausencia de la Ley de Protección de Empleo. Se estima que la variación porcentual interanual para abril 2020 en el total de cartas de aviso de término de relación laboral hubiese sido 77,8% en caso de una duración de 3 meses en la suspensión de contrato y de 84,2% en caso de una duración de 5 meses, equivalentes a una variación interanual de entre 168.338 y 179.823 cartas. Lo anterior, hubiese significado una aceleración en los despidos para abril 2020 respecto a marzo de 40,1 puntos porcentuales en el caso de 3 meses de duración y de 46,5 puntos porcentuales en caso de 5 meses. Esto nos permite observar la magnitud del efecto nocivo de la crisis sanitaria sobre el empleo, y el efecto mitigador que pareciera estar teniendo la Ley de Protección del Empleo.

Figura 2.4 – Estimación de variación % interanual de cartas de aviso de término de contrato, según escenarios de despidos sin mecanismos de suspensión de contrato



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, con base en datos de suspensión de contratos al 22 de mayo 2020 y de la Base del Seguro de Cesantía a febrero 2020.

Es importante notar que la evolución del empleo dependerá de la evolución de la pandemia y los otros factores que inciden en el uso de la Ley de Protección al Empleo. De aumentar los costos asociados a mantener suspendidos a los trabajadores (por la prolongación de la emergencia sanitaria que aumenta el costo asociado al pago de cotizaciones previsionales durante la suspensión, el aumento en el costo social asociado al uso de la LPE, u otro), o la reducción de las perspectivas económicas de las empresas, es posible que veamos nuevamente una aceleración en las cartas de término de contrato en los próximos períodos.