

Mes	Utilización
Enero	127.250
Febrero	340.800
Marzo	135.417
Abril	69.482
Mayo	42.272
Junio	27.822
Julio	23.078
Agosto	14.995
Septiembre	13.001
Octubre	11.606
Noviembre	27.474
Diciembre	12.153

Informe sobre utilización, impacto y cobertura de las leyes N°s 21.227, 21.245, 21.263 y 21.269.

INFORMACIÓN ACTUALIZADA AL 30 DE ABRIL DE 2021.

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

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe trata el impacto, cobertura y uso de la ley N° 21.227 (en adelante, “Ley de Protección del Empleo”), que faculta el acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, perfeccionada por las leyes N° 21.232, que introduce diferentes mejoras a dicha ley, y la ley N° 21.263, que flexibiliza y mejora transitoriamente los requisitos de acceso al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y mejora los beneficios de la ley N° 21.227 sobre protección al empleo. Asimismo, se abordan también alcances e impactos de las leyes N° 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, (en adelante, “Ley de Crianza Protegida”), y N° 21.269 que, incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728. En todos los casos, la información presentada se encuentra actualizada al 30 de abril del 2021.

Al 30 de abril de 2021, se observa que hay 205.182 relaciones laborales con solicitudes aprobadas y vigentes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, de un total de 820.678 empleos que habían iniciado una suspensión de contrato de la Ley de Protección del Empleo a esa fecha. De las 205.182 solicitudes vigentes, existen 170.283 relaciones laborales que se encuentran acogidas a suspensión por acto de autoridad, 21.392 a suspensión de mutuo acuerdo y 13.507 a suspensión por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida.

En cuanto a las suspensiones de contrato de los trabajadores de casa particular, al 30 de abril de 2021, se contabilizan un total de 3.104 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas.

Por su parte, hay 5.682 trabajadores que tienen vigente un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, de un total de 56.214 relaciones laborales que iniciaron pacto de reducción al 30 de abril de 2021. Esto pareciera indicar el retorno a sus labores de la mayoría de los trabajadores que estuvieron acogidos a la Ley de Protección del Empleo bajo esta modalidad, lo que es consistente con las acciones de desconfinamiento progresivo que se han observado desde agosto de 2020 hasta febrero de 2021 en algunas comunas del país y con que las solicitudes vigentes se han estancado a partir de marzo de 2021.

Al estudiar los giros proyectados para los trabajadores acogidos a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, cabe destacar que el componente solidario del pago de prestaciones va tomando mayor relevancia a medida que se agotan los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía (CIC), pasando de representar el 30,0% del monto promedio para el primer pago, a, en promedio, el 64,8% del monto total promedio recibido por los trabajadores a partir del quinto giro. Asimismo, se observa que las mujeres y las personas en deciles de remuneraciones más bajas tienden a alcanzar una mayor razón de uso del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), en comparación con el uso de sus ahorros de la Cuenta Individual por Cesantía.

1. Introducción

Para hacer frente a la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria, 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 efecto, el 6 de abril de 2020 se despachó la Ley de Protección del Empleo que 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 cuyos efectos de sus contratos de trabajo estén suspendidos, tendrán derecho a prestaciones de ese seguro que cubran en parte su remuneración. La Ley de Protección del Empleo 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 (en adelante, “suspensión por pacto”). Alternativamente, esta ley faculta a empleadores y trabajadores a pactar la reducción temporal de hasta el 50% de la jornada laboral originalmente convenida, en cuyo caso, se disminuye proporcionalmente la remuneración bruta mensual del trabajador, con derecho a acceder a un complemento de hasta un 25% del promedio de dicha remuneración, con tope de \$225.000 mensuales, con cargo al Seguro de Desempleo (en adelante, “pacto de reducción de jornada”).

La Ley de Protección al empleo fue perfeccionada en junio con la entrada en vigencia de la ley Nº 21.232, que incrementó la base de cálculo para el pago de las cotizaciones previsionales mientras los trabajadores están acogidos a la Ley de Protección al Empleo. Asimismo, se promulgaron las leyes de Crianza Protegida y la Nº 21.269, esta última que incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la ley Nº 19.728.

Sin embargo, dada la extensión de las restricciones del Plan Paso a Paso y los rebrotes de la enfermedad COVID-19 observados en otros países, que permitieron anticipar continuas restricciones a la movilidad en el mediano y corto plazo, con fecha 4 de septiembre de 2020, entró en vigencia la ley Nº 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones del seguro de cesantía y mejora los beneficios de la Ley de Protección al Empleo. En síntesis, esta ley permitió a los trabajadores que tenían los efectos de sus contratos de trabajo suspendidos gozar de un mayor número de giros y mayores tasas de reemplazo, junto con facilitar y rebajar los requisitos de acceso al Seguro de Desempleo para los cesantes. Adicionalmente, esta ley permitió extender la vigencia de la Ley de Protección del Empleo hasta por 5 meses adicionales. Finalmente, el 7 de marzo de 2021, debido a que se observa un importante número de comunas en cuarentena o con restricciones de funcionamiento, el Gobierno extendió la vigencia de la Ley de Protección del Empleo, de la Ley de Crianza Protegida y de aquellas que flexibilizan los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, hasta junio de este año.

2. Ley de Protección del Empleo: Solicitudes de Suspensión de los Efectos del Contrato de Trabajo.

Los datos de esta sección corresponden a los registros administrativos remitidos por la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía de Chile II S.A. (en adelante también “AFC”) al Ministerio del Trabajo y Previsión Social con fecha al 30 de abril de 2021. El presente análisis considera las solicitudes aprobadas que hubiesen iniciado su vigencia en una fecha no posterior al 30 de abril de 2021, que no hayan sido anuladas o retractadas por el empleador, y que cuenten con al menos un giro pagado o proyectado a la fecha de la base¹.

La unidad de análisis es la relación laboral—esto es, la combinación empleador-trabajador—, considerando que un trabajador puede ser dependiente de más de un empleador y, consecuentemente, estar sujeto a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo con más de un empleador.

2.1 Estadísticas descriptivas al 30 de abril de 2021

En un primer análisis, se registran un total de 127.264 empresas con solicitudes de suspensión aprobadas, de las cuales el 78,0% son microempresas, el 17,2% pequeñas empresas, el 3,3% empresas medianas y el 1,4% empresas grandes.

En cuanto a las relaciones laborales que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo, se observa que las solicitudes aprobadas consideran un total de 820.678 relaciones laborales únicas, en circunstancias que aproximadamente el 55,3% de estas ocurre en micro y pequeñas empresas, 15,6% medianas empresas, y el 29,1% restante en grandes empresas.

Tabla 2.1 – Número de empresas y relaciones laborales acogidas a una suspensión de contrato, por tamaño de empresa, al 30 de abril de 2021.

Tamaño de Empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	Número	%	Número	%
Micro	99.310	78,0%	238.073	29,0%
Pequeña	21.889	17,2%	215.721	26,3%
Mediana	4.233	3,3%	127.837	15,6%
Grande	1.800	1,4%	238.987	29,1%
Sin información	32	0,03%	60	0,01%
Total	127.264	100%	820.678	100%

Nota 1: 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. Nota 2: Las solicitudes consideradas para este informe son las que fueron aprobadas e iniciaron su vigencia en una fecha no posterior al 30 de abril de 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores a esta fecha por la retroactividad del beneficio. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contratos.

Con respecto al tipo de suspensión por el cual se han acogido empresas y trabajadores a la Ley de Protección al Empleo, se observa que hay 490.603 suspensiones por acto de autoridad, 312.492 suspensiones por pacto y 17.583 suspensiones por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida.

¹ Algunas solicitudes pueden iniciar vigencia en una fecha diferente a la fecha de ingreso de solicitud, por lo que el total de suspensiones iniciadas puede diferir levemente del total de solicitudes publicadas por la Superintendencia de Pensiones, que corresponden a solicitudes ingresadas.

Tabla 2.2 – Número de relaciones laborales suspensión de contrato, por tipo de suspensión, al 30 de abril de 2021.

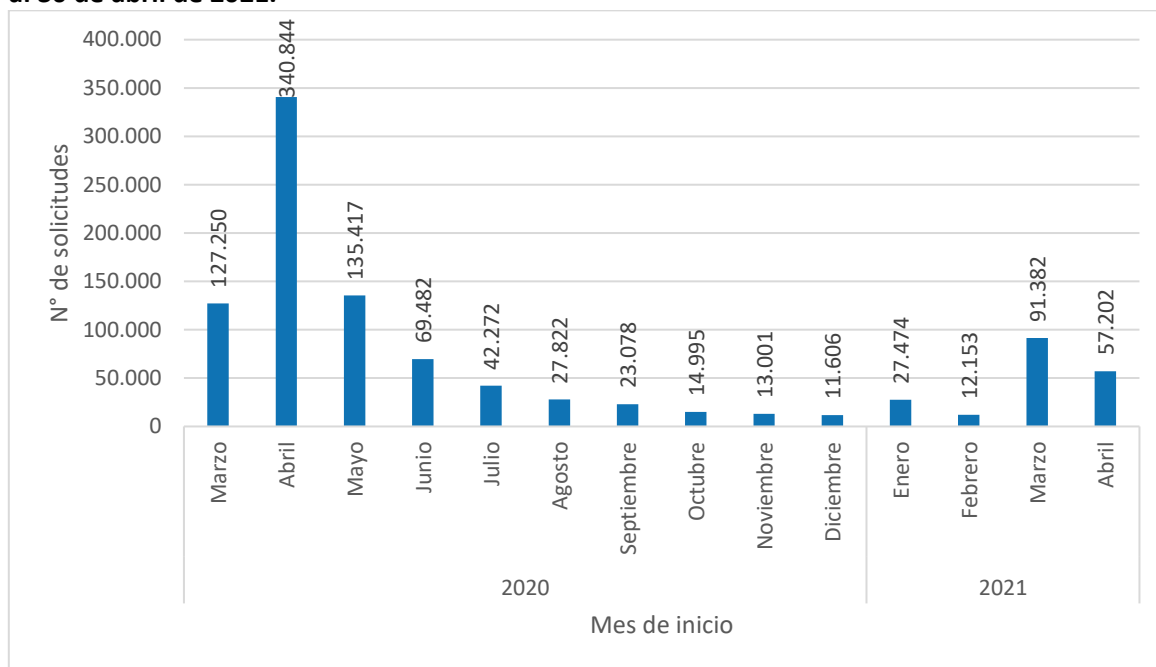
Tipo de suspensión	Relaciones laborales	
	Número	%
Acto de autoridad	490.603	59,8%
Pacto de suspensión	312.492	38,1%
Ley de crianza protegida	17.583	2,1%
Total	820.678	100%

Nota 1: Se considera el tipo de suspensión de la última suspensión de cada relación laboral. Nota 2: Las solicitudes consideradas para este informe son las que fueron aprobadas e iniciaron su vigencia en una fecha no posterior al 30 de abril de 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores a esta fecha por la retroactividad del beneficio. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contratos.

En cuanto a la composición por género de las suspensiones de contrato aprobadas, el 59,9% de los puestos de trabajo suspendidos eran ocupados por hombres mientras que el 40,1% eran ocupados por mujeres. Al compararlo con la distribución por sexo del total de relaciones laborales que cotizan al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 (en adelante indistintamente también “Seguro de Cesantía”), se observa que la proporción de hombres y mujeres en las suspensiones de contrato de la Ley de Protección al Empleo no presenta diferencias significativas a la proporción de hombres y mujeres en el total de cotizantes del Seguro de Cesantía.

La Figura 2.1 muestra el número de solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas de acuerdo al mes de inicio de la suspensión. El inicio de vigencia de las solicitudes de suspensión se concentró principalmente en abril de 2020, con un 34,3% de las suspensiones, seguido por mayo, con un 13,6% y marzo de 2020 con un 12,8%. Entre junio 2020 y febrero 2021 se concentró mensualmente menos de un 7% de las solicitudes acumuladas. Por efecto de la segunda ola de covid, en marzo de 2021 las solicitudes de suspensión vuelven a aumentar considerablemente, representando el 9,2% del total. Esto se explica por la gran cantidad de comunas a lo largo del país que pasaron a Fase 1 del plan de reapertura “Paso a Paso” durante la segunda mitad de marzo y por la extensión de la Ley de Protección del Empleo hasta junio del presente año. Para el presente mes, vuelve a presentarse una disminución en el número de solicitudes iniciadas, alcanzando un 5,8% del total.

Figura 2.1 – Número de solicitudes de suspensión aprobadas, por mes de inicio de la suspensión, al 30 de abril de 2021.



Nota 1: Considera todas las solicitudes aprobadas, por lo que una relación laboral puede tener más de una suspensión de contrato. Nota 2: Una solicitud se empalma con una anterior si su fecha de inicio de vigencia es menor o igual a 30 días del término de vigencia de la anterior, dando cuenta de la continuidad de la suspensión del contrato para una relación laboral a través de distintos pactos contiguos. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Debido a que durante los últimos meses del 2020 se inició el proceso gradual de reapertura, enmarcado en el plan “Paso a Paso”, y que las empresas se están adaptando a las actuales restricciones sanitarias, instaurando de manera más masiva las modalidades de trabajo a distancia, resulta importante analizar el estado de las solicitudes de suspensión, ya que no todas permanecían vigentes al 30 de abril de 2021.

En la Tabla 2.3 se presentan las solicitudes de suspensión de contrato aprobadas, según el estado del último pacto de la relación laboral al 30 de abril de 2021. Se debe tener en cuenta que la variable de estado del pacto va cambiando en el tiempo, por lo que en la tabla se presenta la situación de las suspensiones a la fecha de corte.

Se consideran como “vigentes”, las suspensiones que al 30 de abril de 2021 aún se encontraban devengando pagos. Es importante notar que un trabajador puede recibir pagos por una solicitud que ya no está vigente, puesto que los pagos pueden tener un cierto rezago respecto al periodo de devengo. Si una solicitud de suspensión cumplió su calendario de pagos, no es posible determinar si mantienen suspendidos los efectos del contrato de trabajo o si el trabajador retomó labores, ya que no hay información disponible del retorno del trabajador a su actividad laboral. En dicho caso, se marca la solicitud como “Pacto pagado”. Por su parte, se denomina pacto “No vigente” cuando el empleador activamente informa el término de la suspensión.

Se puede observar que hay 205.182 solicitudes que se encuentran vigentes, lo que equivale al 25,0% del total de solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas. Asimismo,

hay 128.160 solicitudes en que los giros programados se terminaron de pagar, equivalente al 15,6% de las solicitudes aprobadas. Finalmente, hay 487.336 solicitudes que no se encuentran vigentes, equivalente al 59,4% de las solicitudes aprobadas.

En cuanto a las solicitudes vigentes por sexo, se puede ver que el 33,4% de las mujeres que cuenta con una suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobada, la mantiene vigente. Por su parte, en el caso de los hombres el 19,3% mantiene vigente la suspensión. El mayor porcentaje de mujeres con suspensiones vigentes se debe en parte a que los sectores que han estado más afectados por las medidas sanitarias concentran un porcentaje importante de las mujeres, como Comercio, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, Industrias manufactureras y Actividades de servicios administrativos y de apoyo. Otro factor que podría influir en esta situación es el incremento de las labores de cuidado que ha recaído principalmente en las mujeres, lo que podría estar dificultando el retorno al trabajo.

Tabla 2.3 – Número de relaciones laborales con suspensión de contrato aprobadas, según estado del pacto y sexo, al 30 de abril de 2021.

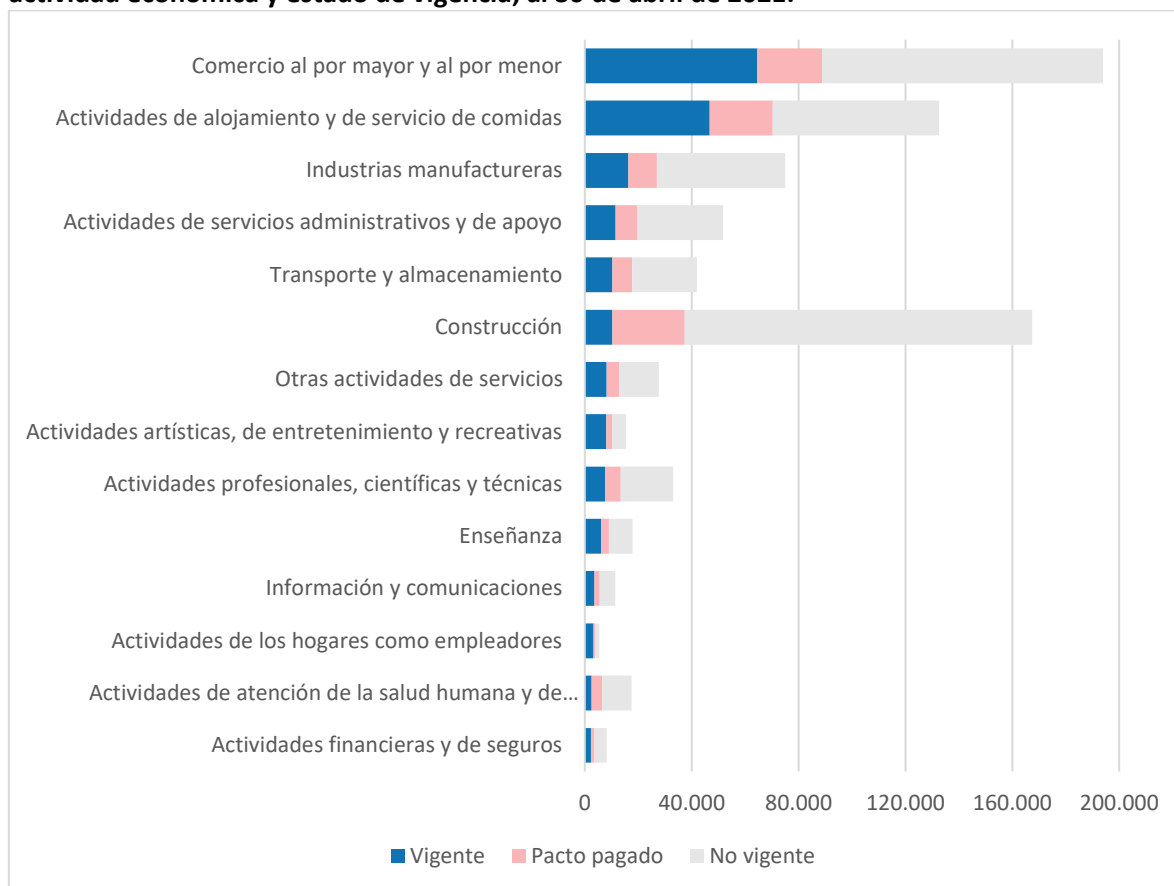
Estado relación laboral	Sexo			Total	
	Mujeres	Hombres	No identificado	N°	%
Vigente	109.979	95.067	136	205.182	25,0%
No vigente	168.999	318.249	88	487.336	59,4%
Pacto pagado	50.009	78.127	24	128.160	15,6%
Total	328.987	491.443	248	820.678	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Dado que una cantidad importante de solicitudes no se encontraban vigentes al 30 de abril de 2021, resulta relevante enfocar el análisis en los empleos con suspensión vigentes de los efectos del contrato de trabajo. Esto permite caracterizar más claramente en que dimensiones se concentran los trabajadores que se mantienen afectos a la suspensión.

Respecto al sector económico, el 31,5% de las suspensiones vigentes se concentra en Comercio, el 22,8% en Actividades de alojamiento y de servicio de comidas y el 8,0% en Industrias manufactureras. La Figura 2.2 permite apreciar además la relación entre solicitudes de suspensión vigentes y el total de solicitudes aprobadas por sector. De este modo, se observa que, a pesar de que Actividades de alojamiento y de servicio de comidas es tercera en número de solicitudes aprobadas totales, actualmente es el segundo sector que concentra más solicitudes vigentes, o Construcción que es el segundo sector con mayor número de solicitudes aprobadas, es el sexto sector que concentra más solicitudes de suspensión vigentes, circunstancias que probablemente se relacionan con las restricciones del Plan Paso a Paso.

Figura 2.2 – Número de relaciones laborales con suspensiones de aprobadas, por rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de abril de 2021.

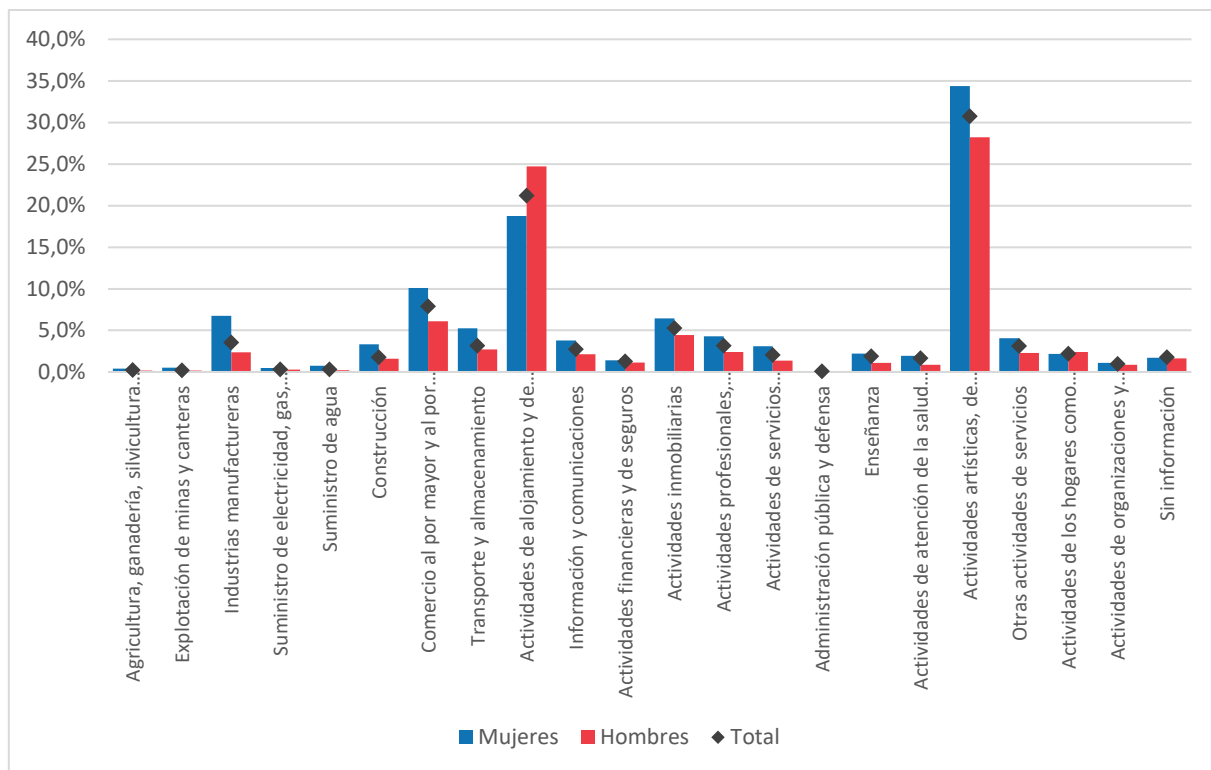


Nota 1: Se ordenan los sectores económicos de acuerdo al número de relaciones laborales con suspensiones vigentes al 30 de abril de 2021. Nota 2: Se excluyen de la Figura aquellos gráficos que concentran menos de un 1% de las solicitudes vigentes. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

La Figura 2.3 muestra el porcentaje de cotizantes con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas y vigentes, por sexo y actividad económica, recordando que la unidad de análisis es la relación laboral, y no el trabajador. Del total de relaciones laborales con cotizaciones al Seguro de Cesantía a la última base disponible, de marzo de 2021 (mes devengado correspondiente a febrero de 2021), un 4,0% se encontraba con solicitudes de suspensión aprobadas y vigentes, con un porcentaje mayor en mujeres (5,3%) que en hombres (3,1%). Además, destaca que las actividades con mayor intensidad en el uso de la suspensión son Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, y Actividades de alojamiento y servicios de comida, ambas actividades altamente afectadas por las 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 febrero de 2021 que es la última información disponible, lo que podría introducir un ligero sesgo en este análisis por la estacionalidad en la serie.



Figura 2.3 – Porcentaje de relaciones laborales con solicitudes de suspensión de contrato, aprobada y vigente, respecto de cotizaciones totales del sector, según sexo y actividad económica, al 30 de abril de 2021.



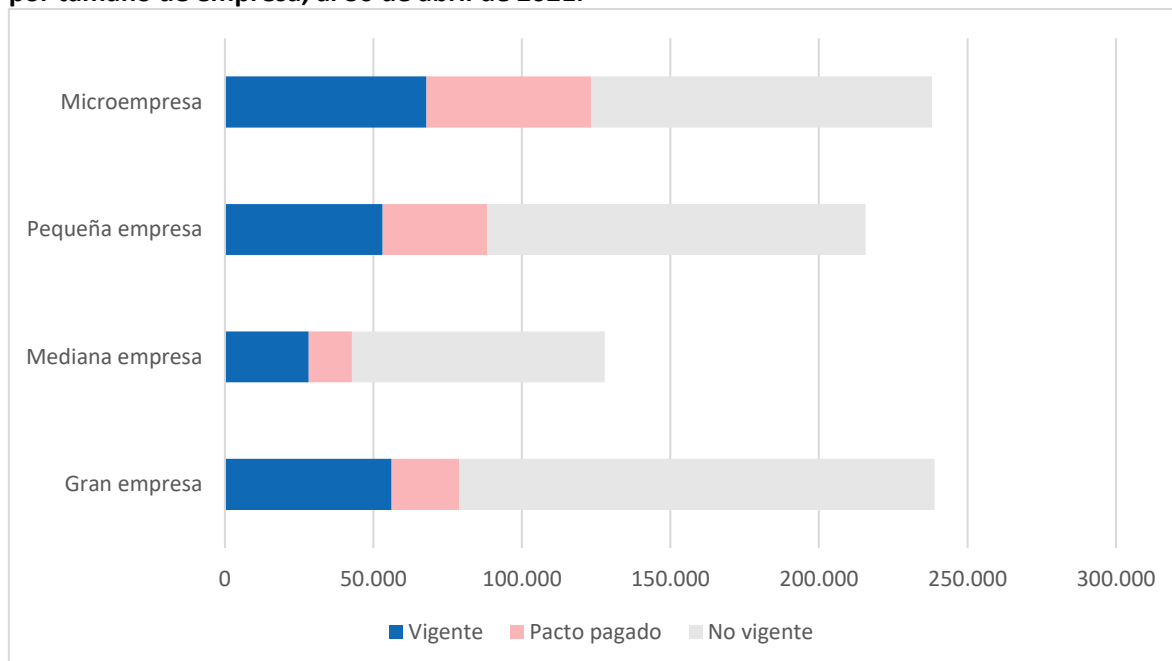
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

Al considerar los tipos de contrato, el 95,2% de los trabajadores con solicitudes aprobadas y vigentes presentan contrato indefinido, el 3,5% presenta contratos a plazo fijo, obra, faena o servicio y el 1,3% corresponden a trabajadores de casa particular. Del universo total de cotizantes del Seguro de Cesantía de febrero de 2021, el 71,6% de los cotizantes tiene contrato indefinido y el 25,9% tiene contratos de plazo fijo, obra o faena o servicio. 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 un mayor costo de despido, por lo que los empleadores serían más proclives a suspender que a despedir. Asimismo, puede relacionarse con que los trabajadores con contrato a plazo fijo, por tener menos cotizaciones, tienen menos probabilidades de acceder a los beneficios del Seguro de Cesantía, por no cumplir el requisito de cotizaciones.

En cuanto a las suspensiones aprobadas y vigentes por tamaño de empresa, el 72,7% de las relaciones laborales involucra a trabajadores desempeñando sus labores en micro, pequeña o medianas empresas, mientras que el 27,3% de ellos lo hace en empresas grandes. Al compararlo con el total de cotizantes de febrero de 2021, se observa que el 52,3% de estos trabaja en mipymes y el 45,2% en empresas grandes, por lo que es posible observar que un mayor número de solicitudes se mantienen vigentes entre los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas. Esto puede deberse a las mayores restricciones de liquidez que tienen 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 a sus trabajadores a la Ley de Protección del Empleo.

Figura 2.4 – Número de relaciones laborales con suspensiones de contrato aprobadas y vigentes, por tamaño de empresa, al 30 de abril de 2021.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Para poder analizar las remuneraciones de los trabajadores con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas y vigentes, se consideró para cada sexo, el decil de remuneraciones de los trabajadores con suspensiones vigentes dentro del universo total de trabajadores. Se comparó la remuneración informada por los trabajadores con suspensiones vigentes, con las remuneraciones promedio del total de trabajadores que cotizaron en el Seguro de Cesantía entre enero y marzo de 2020 (período previo a la pandemia).

En esta estimación, se consideran nuevamente las relaciones laborales únicas, sin perjuicio de que un trabajador pueda tener suspensiones vigentes con más de un empleador, por lo tanto, la interpretación del decil de remuneración corresponde a la remuneración que paga el empleo, y no al ingreso total del trabajador.

La Tabla 2.4 muestra que tanto las remuneraciones de hombres como de mujeres con suspensión de los efectos del contrato de trabajo vigentes al 30 de abril de 2021, se distribuyen principalmente en los deciles de ingresos bajos-medios, específicamente en los deciles D2-D5 en el caso de los hombres, concentrando al 60,3% de los hombres con suspensiones vigentes, y los deciles D1-D4 en el caso de las mujeres, concentrando al 59,1% de las trabajadoras con suspensiones vigentes. La revisión de la evolución de las remuneraciones de los trabajadores con suspensiones vigentes desde julio en adelante no presenta diferencias significativas en la distribución por deciles, lo que indicaría que la composición de trabajadores suspendidos por decil de remuneración se ha mantenido relativamente estable a lo largo del periodo de vigencia de la Ley.

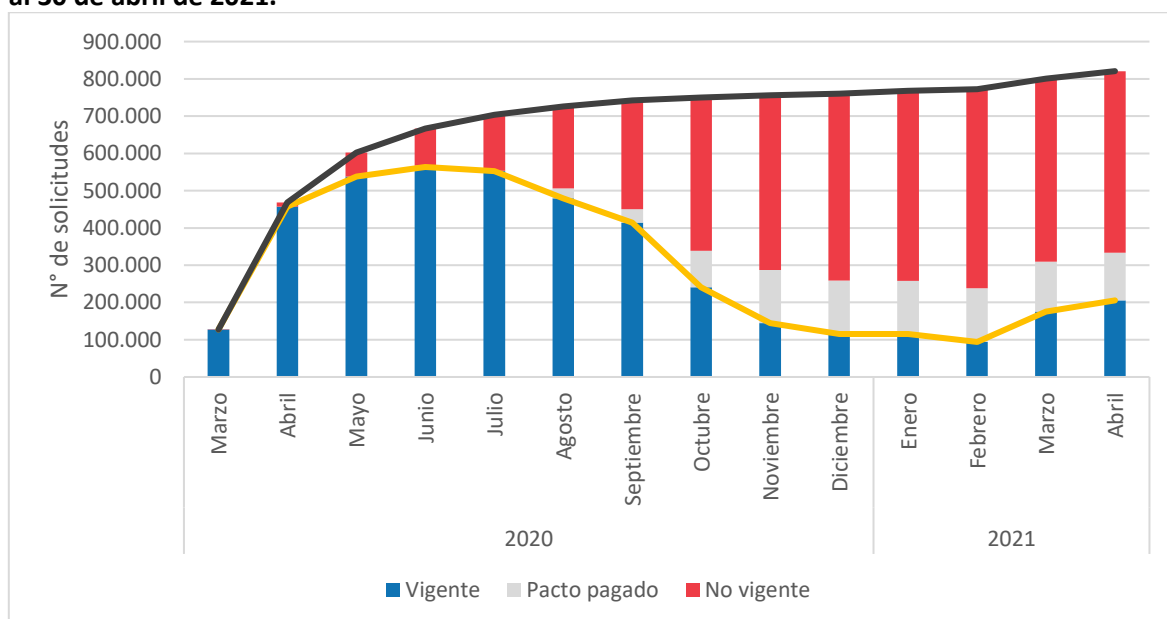
Tabla 2.4 – Número de relaciones laborales con suspensiones de contrato aprobadas y vigentes, según decil de remuneración de cada sexo, al 30 de abril de 2021.

Decil de remuneración	Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%
1	8.839	9,3%	15.319	13,9%
2	12.045	12,7%	15.697	14,3%
3	23.054	24,3%	9.771	8,9%
4	11.777	12,4%	24.163	22,0%
5	10.427	11,0%	11.576	10,5%
6	9.003	9,5%	9.723	8,8%
7	7.377	7,8%	9.950	9,0%
8	6.008	6,3%	6.964	6,3%
9	4.272	4,5%	4.468	4,1%
10	2.265	2,4%	2.348	2,1%
Total	95.067	100%	109.979	100%

Nota: No se consideran las personas con solicitudes de suspensión de contrato vigentes para las cuales no se cuenta con información de sexo. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

La Figura 2.5 presenta el número mensual de solicitudes de suspensión de contrato vigentes al cierre de cada período. Se observa una tendencia positiva en el número de solicitudes vigentes entre abril y junio, alcanzando el número máximo de solicitudes vigentes en junio, con 563.545 solicitudes. Después de esa fecha se observa una tendencia a la baja desde julio a noviembre, luego, se observa un estancamiento de las solicitudes vigentes en los meses de diciembre de 2020 a febrero de 2021. En marzo de 2021 se retoma una tendencia al alza de las solicitudes de suspensión de contrato vigentes, la cual continúa durante el mes de abril

Figura 2.5 – Evolución mensual del número de suspensión de contratos según estado de vigencia, al 30 de abril de 2021.



Nota: Se excluyen solicitudes anuladas y las que fueron retractadas por el empleador, así como las que no presentan ningún giro pagado, emitido, generado, caducado o reintegrado. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

2.2 Características de los beneficios para los trabajadores acogidos

Esta sección analiza los pagos recibidos por los trabajadores que se han acogido a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de la Ley de Protección al Empleo, observando todos los giros que han sido pagados o emitidos al día 30 de abril de 2021.

Los trabajadores que se han acogido a la mencionada ley tienen derecho a prestaciones que se pagan con cargo al Seguro de Cesantía. Esto les permite continuar percibiendo ingresos durante la vigencia de la suspensión, manteniendo también el pago de sus cotizaciones de seguridad social, asegurando la continuidad de la relación laboral una vez terminada la suspensión de los efectos del contrato.

El financiamiento de los giros puede provenir de la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) o del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), ambas del Seguro de Cesantía. La fuente de financiamiento de cada giro va a depender del saldo que el trabajador tenga en su CIC y del monto que le corresponda de acuerdo con su remuneración, teniendo como preferencia dicha cuenta, de existir fondos en esta.

En la Tabla 2.5, se presenta el monto total recibido por los trabajadores en promedio, equivalente a la suma de todos los giros que se han pagado o emitido. Se puede ver que los trabajadores con contrato indefinido se les ha pagado en promedio un total de \$1.624.155, de los que en promedio \$689.836 se ha pagado con cargo a su CIC y \$934.319 con cargo al FCS.

En el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, faena o servicio, se observa que han recibido en total \$851.105 en promedio. En este caso, el total proveniente de las CIC ha sido \$256.747 en promedio y el total proveniente del FCS ha sido \$594.358 en promedio.

Al comparar según sexo, se observa que, en ambos tipos de contrato, en promedio los hombres han recibido montos mayores que las mujeres acogidas a la Ley de Protección del Empleo, lo que se debe a las mayores remuneraciones promedio de los hombres acogidos. Cabe recalcar que de los trabajadores con contrato indefinido que han recibido pagos por la LPE, las mujeres en promedio reciben un financiamiento mayor del FCS en relación a los hombres, a pesar de recibir un menor monto en promedio.

Tabla 2.5 – Montos recibidos en promedio, según fuente de financiamiento, tipo de contrato y sexo, en pesos, al 30 de abril de 2021.

Fuente de Financiamiento	Contrato Indefinido			Contrato a Plazo fijo, obra o faena o servicio		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
CIC	\$613.669	\$749.604	\$689.836	\$182.805	\$273.309	\$256.747
FCS	\$977.793	\$900.205	\$934.319	\$509.552	\$613.354	\$594.358
Total	\$1.591.462	\$1.649.809	\$1.624.155	\$692.357	\$886.662	\$851.105

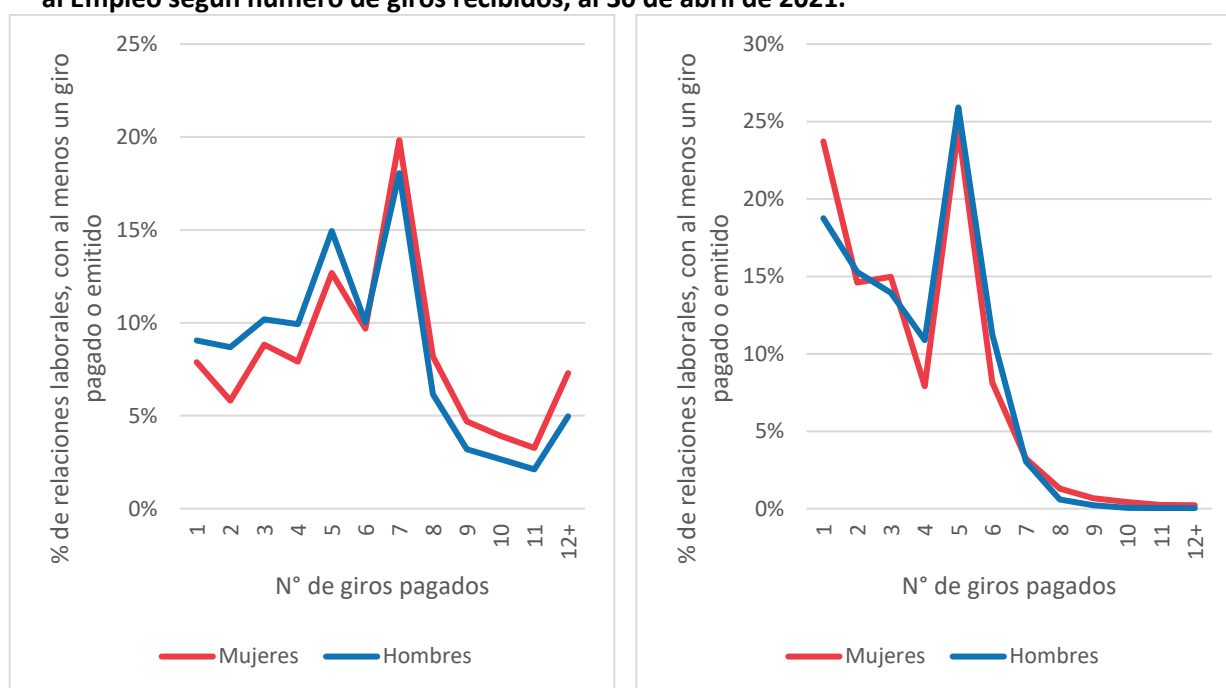
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

En la Figura 2.6, se presenta el número de giros que han recibido las personas acogidas a la suspensión de los efectos del contrato de Trabajo de la Ley de Protección al Empleo al 30 de abril de 2021. El 38,4% del total de trabajadores acogidos a la suspensión ha recibido entre 1 y 4 giros, el 48,2% ha recibido entre 5 y 8 giros, y el 13,4% ha recibido 9 giros o más.

El análisis por tipo de contrato refleja que, del total de relaciones laborales suspendidas con contrato indefinido, el 34,6% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 49,7% de las personas han recibido entre 5 y 8 giros, y el 15,7% ha recibido 9 giros o más. Por otro lado, para las suspensiones de contrato a plazo fijo, obra o faena se tiene que el 59,3% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 40,2% de las personas han recibido entre 5 y 8 giros, y el 0,5% ha recibido 9 giros o más.

Al distinguir según sexo, se puede observar que, en el caso de los trabajadores con contrato indefinido, las mujeres se concentran más que los hombres en las categorías de 6 giros o más. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo, la distribución según número de giros es más similar para ambos sexos.

Figura 2.6 – Relaciones laborales acogidas a una suspensión de contrato de la Ley de Protección al Empleo según número de giros recibidos, al 30 de abril de 2021.



(a) Indefinido

(b) Plazo fijo, obra, faena o servicio

Nota 1: No se consideran los empleos con solicitudes de suspensión de contrato vigentes para las cuales no se cuenta con información de sexo del trabajador. Nota 2: Se excluyen 123 empleos que tienen entre 15 y 17 giros pagados, ya que no son representativos de la muestra. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

En la Tabla 2.6 se presentan los montos recibidos en promedio por los trabajadores acogidos a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo de la Ley de Protección al Empleo según el decil de remuneración y el tipo de contrato.

Se puede observar que, en promedio, los trabajadores con contrato indefinido pertenecientes al primer decil de remuneraciones han recibido en total \$1.188.112 como suma total de los giros recibidos, de los cuales el 79,7% provino del FCS y el 20,3% de sus CIC. Por su parte, los trabajadores con contrato indefinido pertenecientes al décimo decil han recibido en promedio \$3.987.740 como suma total de sus giros. De este monto, el 23,6% provino del FCS y el 76,4% de las CIC. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena, también se observa un incremento en el

pago total al aumentar el decil de remuneración, pero los pagos totales para cada decil son menores en promedio a lo observado en los trabajadores con contrato indefinido.

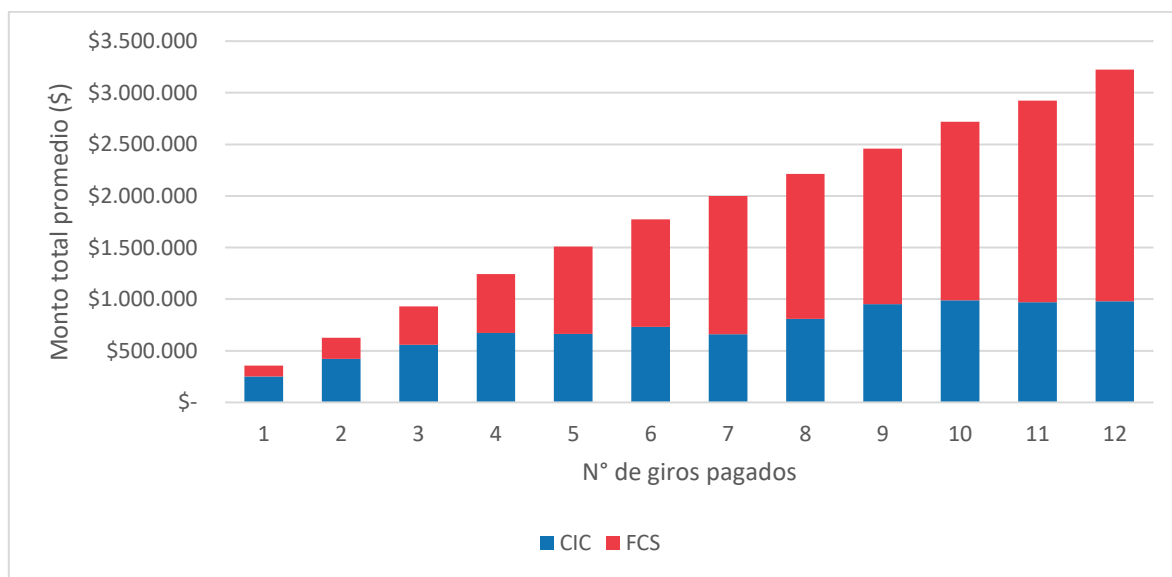
Tabla 2.6 – Montos recibidos en promedio por decil de remuneración promedio y tipo de contrato, en pesos, al 30 de abril de 2021.

Decil de remuneración	Contrato Indefinido			Contrato a Plazo fijo, obra o faena o servicio		
	Pago total	% CIC	% FCS	Pago total	% CIC	% FCS
1	\$1.188.112	20,3%	79,7%	\$577.311	19,0%	81,0%
2	\$1.272.089	27,9%	72,1%	\$632.205	23,9%	76,1%
3	\$1.291.274	31,8%	68,2%	\$648.706	26,7%	73,3%
4	\$1.284.467	37,0%	63,0%	\$691.016	28,1%	71,9%
5	\$1.411.660	40,7%	59,3%	\$806.678	29,3%	70,7%
6	\$1.648.873	42,8%	57,2%	\$979.764	30,0%	70,0%
7	\$1.958.981	45,1%	54,9%	\$1.193.594	30,7%	69,3%
8	\$2.304.643	49,3%	50,7%	\$1.364.769	34,3%	65,7%
9	\$2.690.704	61,0%	39,0%	\$1.431.326	45,8%	54,2%
10	\$3.987.740	76,4%	23,6%	\$1.946.593	70,4%	29,6%

Nota: Se consideran los deciles de remuneración de las personas acogidas a una suspensión de contrato de acuerdo con la remuneración promedio informada en el pacto. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

La Figura 2.7 muestra el total de pagos promedio recibidos por los trabajadores, dependiendo del tipo de financiamiento recibido. Se puede ver que, a partir del quinto giro, en promedio más de la mitad de los montos pagados provienen del Fondo de Cesantía Solidario, alcanzando un financiamiento en torno al 64,8% de los montos pagados en promedio.

Figura 2.7 – Monto total pagados en promedio por número de giros pagados, según tipo de financiamiento, en pesos, al 30 de abril de 2021



Nota: No se consideran 123 empleos que tienen entre 15 y 17 giros pagados, ya que no son representativos de la muestra. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

En la Tabla 2.7 se muestra el número y porcentaje de relaciones laborales que poseen un saldo igual a cero en su cuenta individual de cesantía durante el pago de beneficios según decil de remuneración por sexo. Se puede observar que un 77,5% del total de relaciones laborales que se han acogido a los beneficios no tiene saldo en su cuenta individual, cifra que para las mujeres es de un 77,3% y para los hombres es de un 77,6%. Según decil de remuneración, se observa que el primer decil concentra una mayor cantidad de relaciones laborales con saldo cero en la cuenta individual (85,7% aproximadamente). La distribución del porcentaje de empleos con saldo cero, según decil de remuneración, es similar entre hombres y mujeres.

Tabla 2.7 – N° de relaciones con saldo cero en la cuenta individual de cesantía, según decil de remuneración de cada sexo, al 30 de abril de 2021.

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1	36.478	83,8%	40.943	87,5%	77.334	85,7%
2	37.451	82,0%	47.219	83,8%	98.821	83,2%
3	38.407	84,1%	76.849	79,3%	110.940	79,1%
4	42.635	75,4%	45.341	77,1%	79.041	77,5%
5	26.964	76,2%	42.548	76,3%	65.828	75,8%
6	21.595	74,2%	39.132	75,0%	61.934	74,6%
7	20.108	71,8%	33.046	74,0%	53.108	73,4%
8	14.192	69,9%	27.246	72,5%	41.572	71,7%
9	9.967	66,7%	19.676	70,0%	30.944	69,4%
10	6.584	66,8%	9.269	64,8%	16.266	65,9%
Total	254.381	77,3%	381.269	77,6%	635.788	77,5%

Nota 1: En el total se consideran las personas con solicitudes de suspensión de contrato para las cuales no se cuenta con información de sexo. Nota 2: Las relaciones laborales se consideran con saldo CIC = 0 para efectos de este análisis, si los pagos pagados y emitidos superan el monto acumulado por el trabajador en su cuenta CIC al momento de la aprobación de la solicitud. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

Finalmente, en la Tabla 2.8 se muestra el saldo promedio en la cuenta individual de cesantía durante el pago de beneficios según decil de remuneración por sexo. Se observa que en el primer decil de remuneración el saldo promedio es similar entre hombres y mujeres, sin embargo, al aumentar el decil remuneración, la brecha de género aumenta. A nivel general, el saldo promedio en las cuentas individuales de mujeres es \$98.561, mientras que para los hombres es \$140.886.

Tabla 2.8- Promedio del saldo en la cuenta individual de cesantía, según decil de remuneración de cada sexo, en pesos, al 30 de abril de 2021

Decil de remuneración	Mujeres	Hombres	Total
1	\$23.734	\$27.122	\$25.086
2	\$33.202	\$38.764	\$36.468
3	\$38.778	\$60.127	\$53.257
4	\$56.456	\$84.970	\$71.865
5	\$77.444	\$109.621	\$97.318
6	\$102.132	\$144.110	\$127.338
7	\$144.037	\$186.736	\$170.468
8	\$198.861	\$252.909	\$236.378
9	\$335.388	\$401.205	\$366.015
10	\$620.932	\$852.577	\$765.553

Nota 1: En el total se consideran las personas con solicitudes de suspensión de contrato para las cuales no se cuenta con información de sexo. Nota 2: Para efectos de este análisis, se calcula el saldo CIC como el saldo al momento de la aprobación descontando los pagos pagados y emitidos con cargo a dicha cuenta. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

2.3 Trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo

Esta sección presenta el número de trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo. El día 11 de septiembre de 2020 se promulgó la ley N° 21.269, la que modifica la ley N° 19.728 con el fin de incorporar a los trabajadores de casa particular a la cobertura y prestaciones del Seguro de Cesantía.

Con respecto a las suspensiones de los efectos del contrato de trabajo, en la Tabla 2.9 se observa que se registran un total de 3.104 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo ingresadas al 30 de abril de 2021, de los cuales hay 2.693 trabajadores con solicitudes vigentes, 17 trabajadores con solicitudes que se terminaron de pagar y 394 trabajadores con solicitudes no vigentes.

En cuanto al tipo de suspensión de contrato, se observa que, del total de trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión vigentes, hay 1.989 solicitudes por acto de autoridad, 574 solicitudes por pacto de suspensión y 130 solicitudes por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida.

Tabla 2.9 – Número de trabajadores de casa particular con solicitudes ingresadas por suspensión de contrato, por estado de la solicitud y tipo de suspensión, al 30 de abril de 2021.

Tipo de suspensión	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Total (N°)	Total (%)
Vigente	1.989	574	130	2.693	86,8%
Pacto Pagado	4	8	5	17	0,5%
No Vigente	321	61	12	394	12,7%
Total	2.314	643	147	3.104	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

En cuanto al sexo de los trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de contrato aprobadas, en la Tabla 2.10 se observa que el 94,0% corresponde a mujeres y el 5,7% corresponde a hombres.

Tabla 2.10 – Número de trabajadores de casa particular con solicitudes aprobadas por suspensión de contrato, según sexo, al 30 de abril de 2021.

Sexo	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Total (N°)	Total (%)
Hombres	139	37	2	178	5,7%
Mujeres	2.170	604	145	2.919	94,0%
Total	2.314	643	147	3.104	100%

Nota: El total incluye relaciones laborales que no tienen información del sexo. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

3. Análisis sobre situación laboral de relaciones laborales que se han acogido al beneficio de suspensión.

Esta sección busca inferir, en base a la información administrativa disponible, la dinámica de la situación laboral de los trabajadores que se han acogido a suspensiones de contratos en el marco de la Ley 21.227. De esta forma, se busca dilucidar si el instrumento está cumpliendo la finalidad para la que fue diseñado, es decir, que esté permitiendo a empleadores y trabajadores pausar determinadas obligaciones de la relación laboral, mientras no pueda desarrollarse adecuadamente debido a la pandemia, y que pueda retomarse una vez las condiciones sanitarias y económicas así lo permitan, sin llevar a situaciones más drásticas como el término de la relación. Para ello, se utiliza la información disponible de los registros administrativos de cotizaciones al Seguro de Cesantía hasta el mes de enero de 2021² y registros administrativos de solicitudes a la Ley de Protección al Empleo al 2 de mayo de 2021, tomando como fecha de corte el 31 de diciembre de 2021. Se consideran vigentes las solicitudes que a esta fecha se encontraran devengando pagos.

Un total de 760.166 relaciones laborales se habían acogido a una suspensión de contrato al 31 de diciembre, de las que el 84,8% (644.954 relaciones laborales) no se encontraba vigentes en la base de LPE, por lo que puede analizarse si una vez terminada la suspensión, la relación laboral efectivamente continuó y en qué condiciones. Para evaluar la situación laboral de aquellas que no se encuentran vigentes a la fecha, se revisa si existe cotización en la base de la AFC posterior a la vigencia de la suspensión. Es importante notar que durante la suspensión los empleadores deben continuar pagando la cotización al Seguro de Cesantía, tomando como base el promedio de las remuneraciones de los últimos tres meses previos a la suspensión. Por esta razón es que, por sí solo, el observar una cotización al Seguro de Cesantía no permite identificar el regreso del trabajador a su puesto de trabajo, sino que debe combinarse con la duración de la solicitud informada por la AFC. Se considera que el trabajador se encontraba de regreso en su puesto de trabajo en enero 2021, si la suspensión dejó de devengar giros por parte de la AFC a más tardar en diciembre de 2020, y la relación laboral presenta cotizaciones en la base del Seguro de Cesantía en enero o febrero de 2021.

² Si bien a la fecha de esta publicación se dispone de cotizaciones al mes de febrero 2021, el presente análisis se trabaja con la información de cotizaciones a enero, puesto que existen aproximadamente 120 mil cotizaciones que se pagaron con rezago en el segundo mes, por lo que tomar este desfase en las bases permite incorporar un mayor número de cotizaciones rezagadas.

Como se menciona en la sección 2.1, las solicitudes no vigentes pueden haber terminado por una acción activa del empleador, al revocar la suspensión, en cuyo caso puede suponerse que efectivamente la suspensión terminó. La situación es menos clara cuando el estado de la solicitud es “pacto pagado”, ya que la suspensión simplemente llega al máximo de pagos que permitía la ley a la fecha de fin de la solicitud. Esto podría implicar que, eventualmente, podrían existir relaciones que continúan bajo suspensión del empleo en la práctica, pero que ya superaron el máximo número de giros. En este caso es imposible identificar si el trabajador regresó a su puesto, o se mantiene suspendido, puesto que en ambos casos es esperable observar cotizaciones al Seguro. Sin embargo, en el caso de las suspensiones con estado “pacto pagado” a diciembre 2020, la mayor parte de ellas terminó en el séptimo y octavo mes de suspensión, por lo que puede suponerse que la empresa, de mantener al trabajador suspendido, hubiera renovado la solicitud, puesto que actualmente se permiten un máximo de 15 giros en caso de suspensiones por acto de autoridad y 7 giros en caso de suspensión por pacto de mutuo acuerdo. Por simplicidad, se supondrá el retorno al puesto de trabajo en el caso en que la suspensión no haya devengado pagos con posterioridad al 31 de diciembre y se observen cotizaciones en enero o febrero. Finalmente, en aquellos casos en que no se observa cotización con el mismo empleador en este último mes, se revisa si existe cotización con otro empleador. Es importante también notar que en los casos en que no se observa cotización al Seguro para un trabajador específico, este trabajador podría estar en la inactividad, informalidad, cesantía, o en un trabajo en el sector público.

La Tabla 3.1 muestra que un 82,5% de los trabajadores con relaciones suspendidas, pero que al 1 de enero no mantenían la suspensión vigente, presentan cotizaciones en la AFC con algún empleador durante enero o febrero 2021. En específico, un 67,6% muestra cotización con el mismo empleador de la relación laboral suspendida, y un 14,9% muestra cotización con otro empleador. Este resultado implica que un importante porcentaje de los trabajadores que terminaron suspensión mantiene un trabajo formal en el sector privado. Es importante recordar que quienes no presentan cotizaciones en AFC (16,3%), no necesariamente se encuentran cesantes o inactivos, ya que el empleador podría adeudar cotizaciones, el trabajador haber pasado al sector informal, o al sector público. Al contrastar con el grupo que al 1 de enero mantiene suspensión vigente, un 9,6% de las relaciones laborales no presenta cotizaciones en enero o febrero, generando el empleador deuda previsional. La existencia de un conjunto de suspensiones vigentes sin cotizaciones podría asociarse a que la base del Seguro de Cesantía sólo registra el pago, estando en estado declarada y no pagada (DNP).

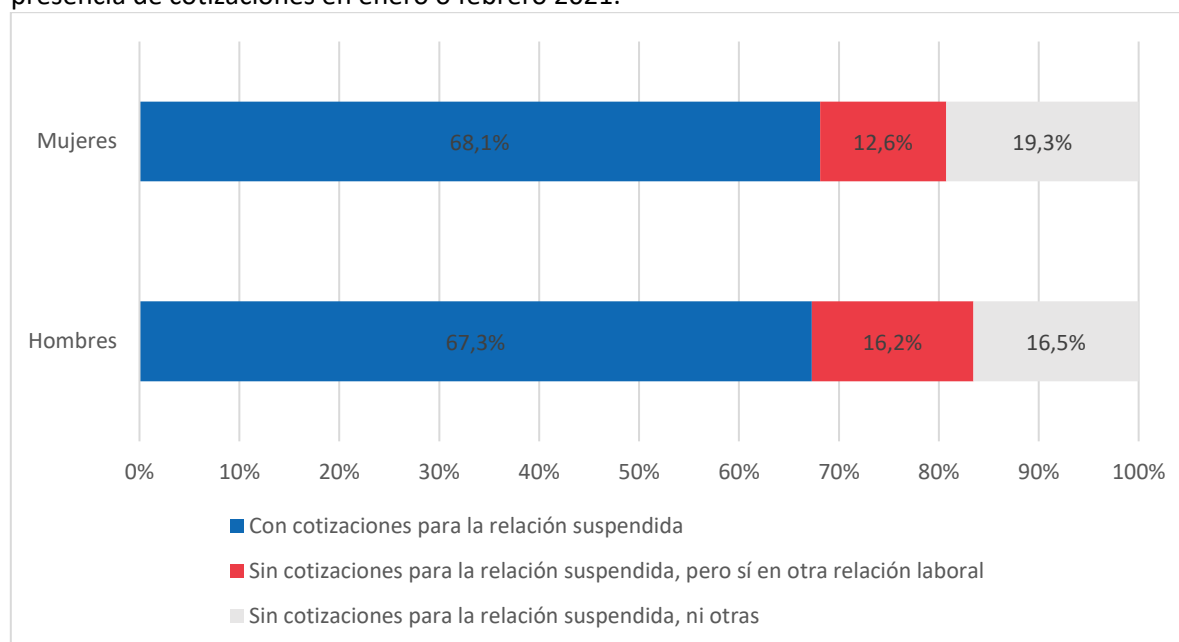
Tabla 3.1 – Situación de las relaciones laborales de acuerdo a vigencia de suspensión al 31 de diciembre y presencia de cotizaciones con el mismo empleador a enero o febrero 2021.

Situación de la relación laboral	Estado de suspensión de contrato al 31 de dic				Total
	Vigentes		No vigente		
	Nº	%	Nº	%	
Con cotizaciones para la relación suspendida	100.861	87,5%	435.897	67,6%	536.758
Sin cotizaciones para la relación suspendida, ni otras	11.052	9,6%	113.051	17,5%	124.103
Sin cotizaciones para la relación suspendida, pero sí en otra relación laboral	3.299	2,9%	96.006	14,9%	99.305
Total	115.212	100,00%	644.954	100,00%	760.166

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 05 de mayo de 2021, con fecha de corte 31 de diciembre de 2020.

Adicionalmente, como muestra la Figura 3.1, puede observarse que las diferencias de composición por sexo son relativamente bajas, destacándose únicamente un mayor porcentaje de mujeres, en comparación con los hombres, en relaciones laborales sin suspensión vigente que no presentan cotizaciones para la relación suspendida, ni para otras, compensándose esta diferencia a través de una menor composición para las mujeres en el caso de cotizaciones en otra relación laboral.

Figura 3.1 - Distribución de relaciones laborales no vigentes al 31 de diciembre por sexo, según presencia de cotizaciones en enero o febrero 2021.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 05 de mayo de 2021, con fecha de corte 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

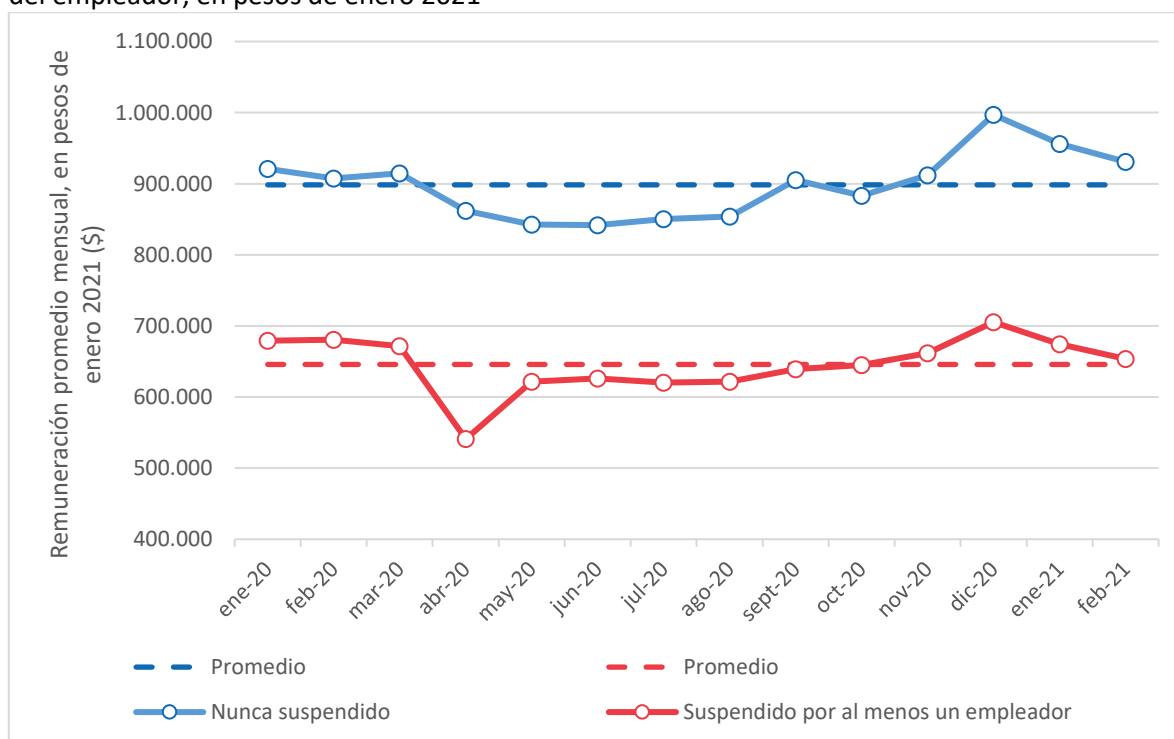
La Figura 3.2 presenta la dinámica de las remuneraciones reales promedio de los trabajadores que han cotizado en enero o febrero 2020 y en el mismo periodo para el 2021, según si el trabajador estuvo o no suspendido en algún punto de la vigencia de la ley. Se hace el supuesto de que la existencia de ambas cotizaciones indicaría que no ha rotado en un plazo de doce meses contado desde enero 2020, aunque adoptando un criterio conservador, se excluyen trabajadores con menos de seis meses de cotizaciones entre enero 2020 y febrero 2021.

La Figura 3.2 muestra una caída de la remuneración real promedio a mediados de 2020, para ambos tipos de trabajadores que se recupera a partir del segundo semestre de ese año. Para la estimación, las remuneraciones se encuentran deflactadas a pesos de enero de 2021. Las remuneraciones promedio de las relaciones laborales que se acogieron a la LPE presentan una disminución a julio 2020, recuperándose a partir de agosto, mostrando finalmente una variación real de -0,7% en 12 meses³. Por otro lado, las relaciones laborales que no se acogieron a la Ley, pero se mantuvieron cotizando tuvieron una tendencia al alza, creciendo en un 3,7% real entre enero 20 y enero 21. Lo anterior, sugiere que los empleos que no se pudieron desarrollar durante la aplicación de las

³ Al inicio de la vigencia de la LPE los empleadores debían cotizar sólo por el monto del giro asociado a la suspensión. En el mes de junio de 2020, la Ley fue modificada por la Ley 21.232, obligándose al empleador a cotizar por el total de la remuneración base utilizada para el cálculo del giro (promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses previo a la suspensión). Esto explica la razón por la cual, en abril 2020, se observa una caída fuerte en la remuneración de las relaciones laborales suspendidas.

medidas sanitarias no presentaron una caída real significativa en sus remuneraciones en promedio, pero un peor desempeño, en comparación con el incremento observado en las remuneraciones asociadas a relaciones laborales no acogidas a la LPE. Esto puede deberse a que los empleos acogidos a la LPE pertenecen en promedio a sectores más afectados por la pandemia, que han debido postergar incrementos salariales.

Figura 3.2 – Remuneración promedio mensual real de los trabajadores, según suspensión por parte del empleador, en pesos de enero 2021

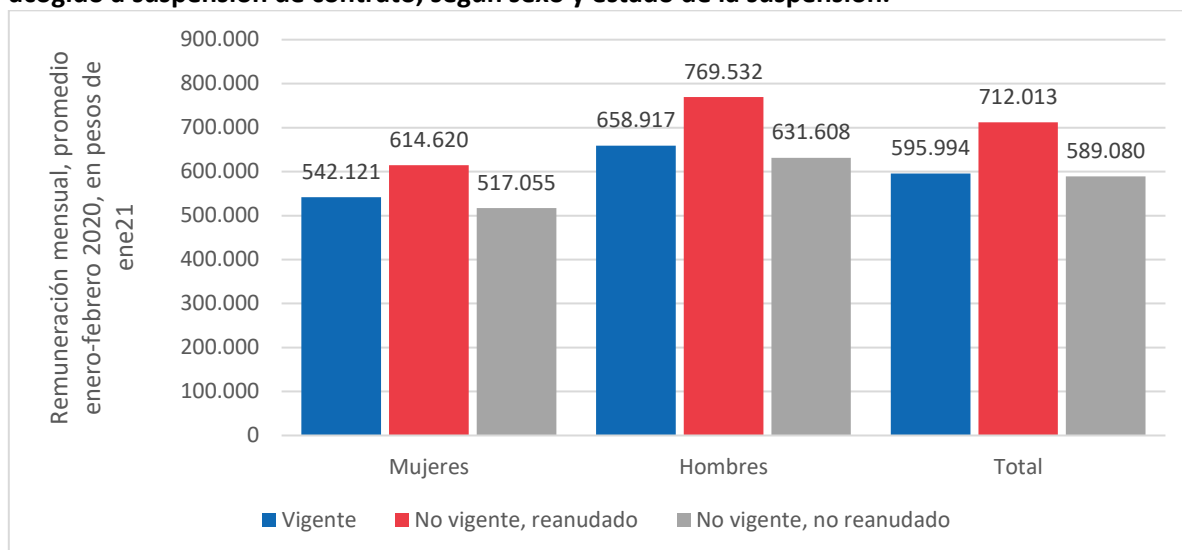


Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 05 de mayo de 2021, con fecha de corte 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

Al analizar en mayor detalle las remuneraciones de los trabajadores que han sido suspendidos, se observa que la remuneración real promedio es de aproximadamente \$645.800. Al hacer la comparación por sexo, los hombres en promedio percibían \$697.462 previo a la suspensión de contrato mientras que las mujeres ganaban \$563.873, recibiendo las mujeres suspendidas una remuneración real un 19,2% menor que la de los hombres.

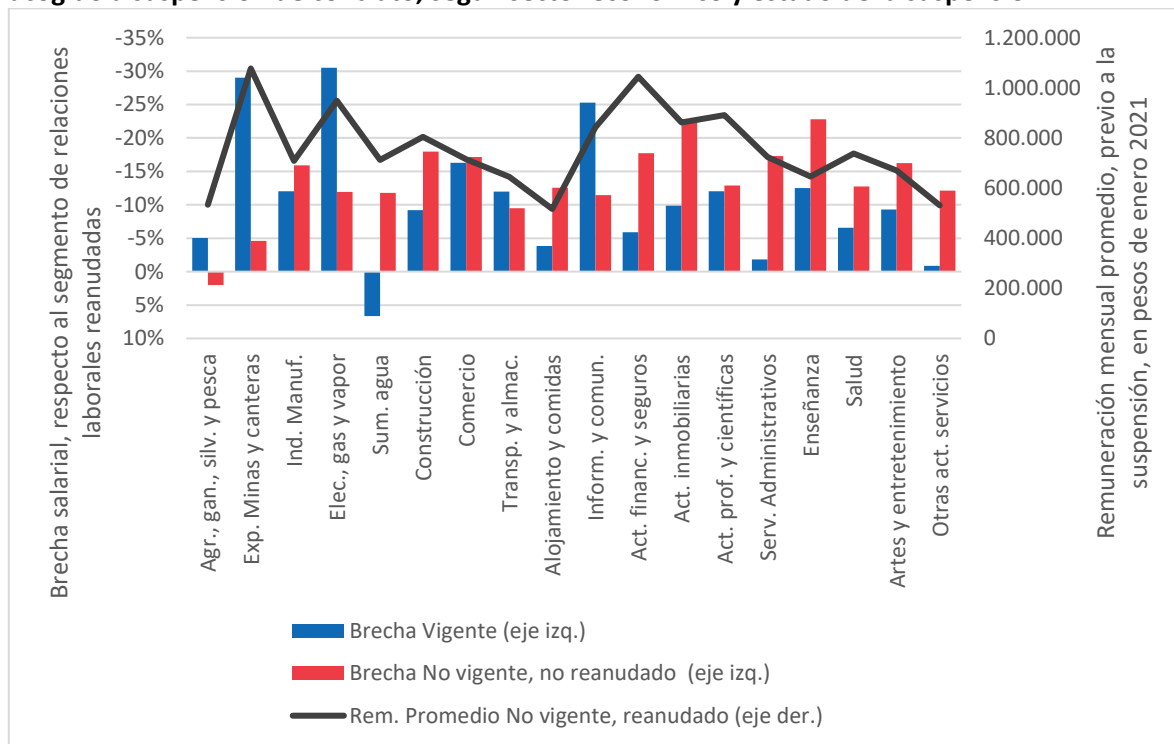
De acuerdo a la Figura 3.3, se puede observar que los trabajadores suspendidos que retornaron a la actividad laboral posterior a la suspensión presentaban remuneraciones promedio que son un 20,0% más altas que las de los que seguían vigentes al 1 de enero. En este sentido, la brecha en remuneración promedio para relaciones laborales vigentes respecto de aquellas no vigentes reanudadas es mayor para los hombres (-17,4%), que para las mujeres (-13,6%). Preocupa que los trabajadores con suspensiones no vigentes, que no presentan cotizaciones con posterioridad a la suspensión es el grupo con remuneraciones previas más bajas, tanto en comparación con vigentes como con retornados.

Figura 3.3- Remuneración mensual promedio en ene-feb 20 de relaciones laborales que se han acogido a suspensión de contrato, según sexo y estado de la suspensión.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

Figura 3.4- Remuneración mensual promedio en ene-feb 20 de relaciones laborales que se han acogido a suspensión de contrato, según sector económico y estado de la suspensión.

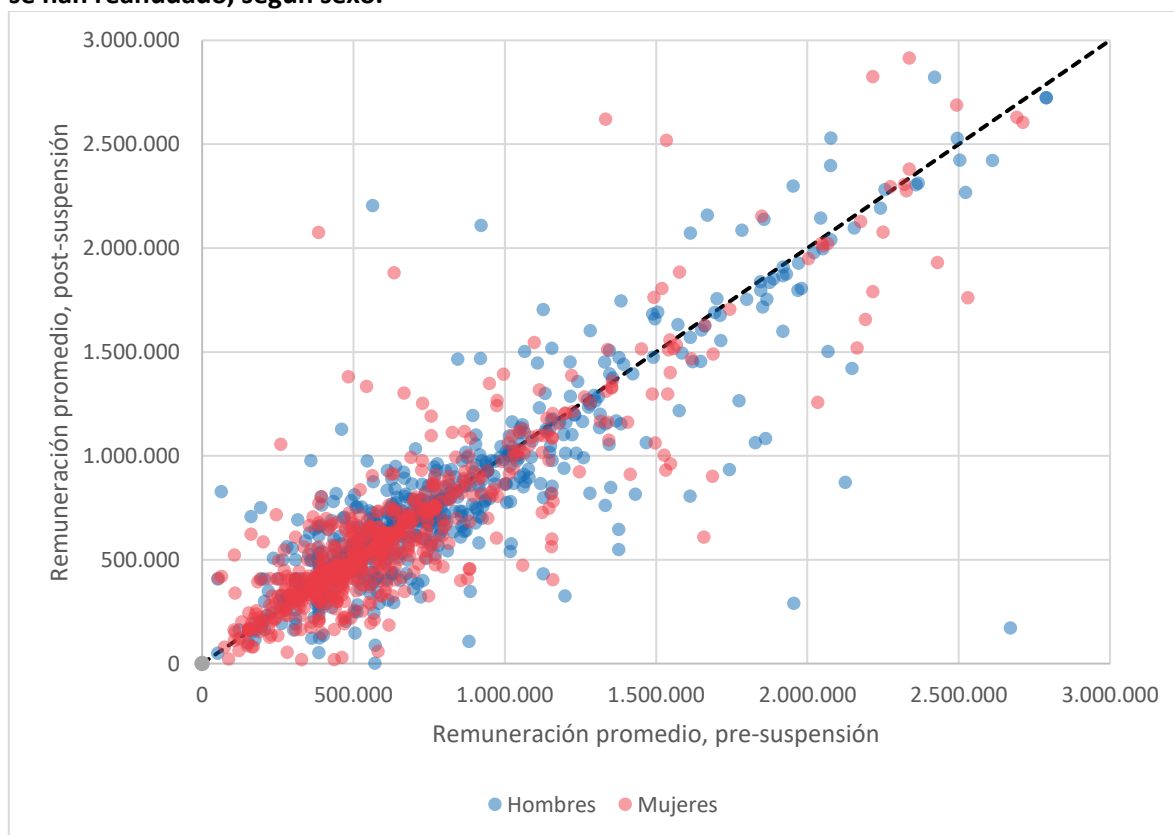


Nota: Se excluyen los sectores de Adm. Pública, Act. de los hogares como empleadores, Act. de organizaciones y órganos extraterritoriales, y sin información. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

La Figura 3.5 muestra la variación de las remuneraciones en el periodo presuspensión y postsuspensión para las relaciones laborales que se reanudaron⁴, en que cada punto del gráfico representa un par empleador-trabajador. La coordenada en el eje horizontal corresponde a la remuneración promedio observada en los meses de enero y febrero 2020, asociados al periodo previo a la suspensión del contrato, mientras que la coordenada vertical muestra la remuneración promedio observada en los de enero y febrero de 2021, la cual se asocia al periodo postsuspensión.

En esta figura, mientras más alejado esté el punto de la línea diagonal de 45°, mayor será la variación porcentual ya sea al alza, si se ubica por encima de la diagonal, o a la baja, si se ubica por debajo de la diagonal. La situación muestra una mayor dispersión en la variación salarial de los hombres, sin embargo, el promedio de remuneración enero-febrero 2021 es de \$766.392, en término reales a pesos de enero 2021, representado una caída de 0,4% real respecto de la remuneración promedio enero-febrero 2020. En el caso de las mujeres se presenta una disminución en la remuneración promedio enero-febrero 2021 de 0,4% respecto del promedio enero-febrero 2020, alcanzando los \$612.409.

Figura 3.5- Remuneración promedio presuspensión y postsuspensión de relaciones laborales que se han reanudado, según sexo.

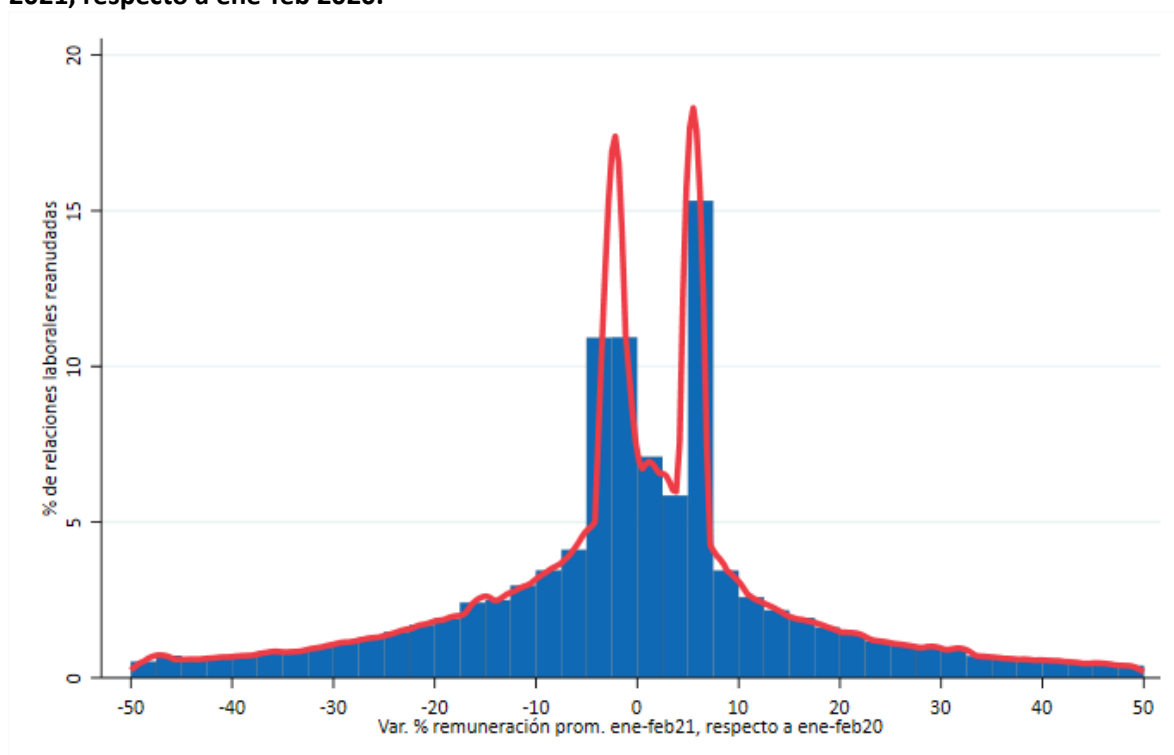


Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

⁴ Para esto, se toman únicamente las relaciones laborales con suspensiones no vigentes a enero-febrero 2021, que hubieren cotizado en al menos uno de dichos meses y en al menos un mes de enero-febrero 2020. Con esto, se considera una muestra de 418.456 relaciones laborales de un total de 435.897 relaciones laborales retornadas, equivalente al 96,0% de la muestra total.

Al analizar la distribución de las variaciones porcentuales reales de las remuneraciones pre y post suspensión, entendidas como la remuneración real promedio en los meses de enero-febrero 2020 y 2021, respectivamente, se observa que la distribución tiene dos modas, una en torno al 6% real y otra en torno al -2,5% real. Se puede inferir, a partir de las Figura 3.6, que la variación porcentual de remuneraciones en promedio fue de un 1,7%, sin embargo, existe una polarización de la distribución que muestra a un grupo de relaciones laborales para las cuales disminuyó su remuneración real promedio, y otro grupo para el cual aumentó, lo cual se presenta como la dispersión observada en las variaciones de remuneraciones, en la Figura XX anterior.

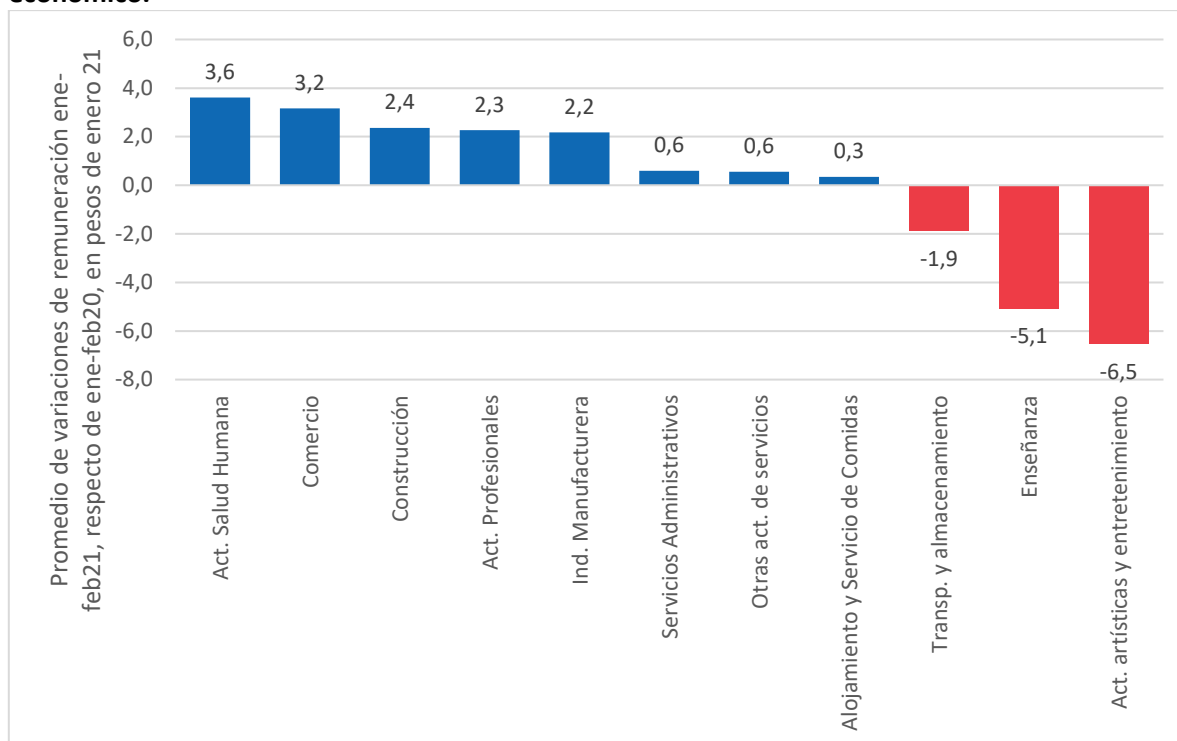
Figura 3.6- Distribución de la variación porcentual de la remuneración promedio real ene-feb 2021, respecto a ene-feb 2020.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

Complementando lo anterior, la Figura 3.7 presenta el promedio de las variaciones de la remuneración real enero-febrero 20 y enero-febrero21 de las relaciones laborales reanudadas, por sector económico, para los diez sectores con mayor número de suspensiones de contrato. En esta muestra de sectores, se observa que, en promedio, aumentaron las remuneraciones posteriores a la suspensión de contrato en un 3,6% en el caso de las Actividades de Salud Humana, de un 3,2% en el caso del Comercio y de un 2,4% en la Construcción. Por otro lado, en los sectores de las Actividades artísticas y de entretenimiento, la Enseñanza y en Transporte y almacenamiento, las remuneraciones a enero-febrero 21 han caído un -6,5%, -5,1% y un -1,9% en promedio, respectivamente. Este resultado es relevante para observar que existe una alta dispersión de la situación de los trabajadores en las diferentes industrias, preocupando lo que se observa en el caso de la Enseñanza, en que los trabajadores suspendidos observan una caída en sus remuneraciones en un 5% al retornar de la suspensión.

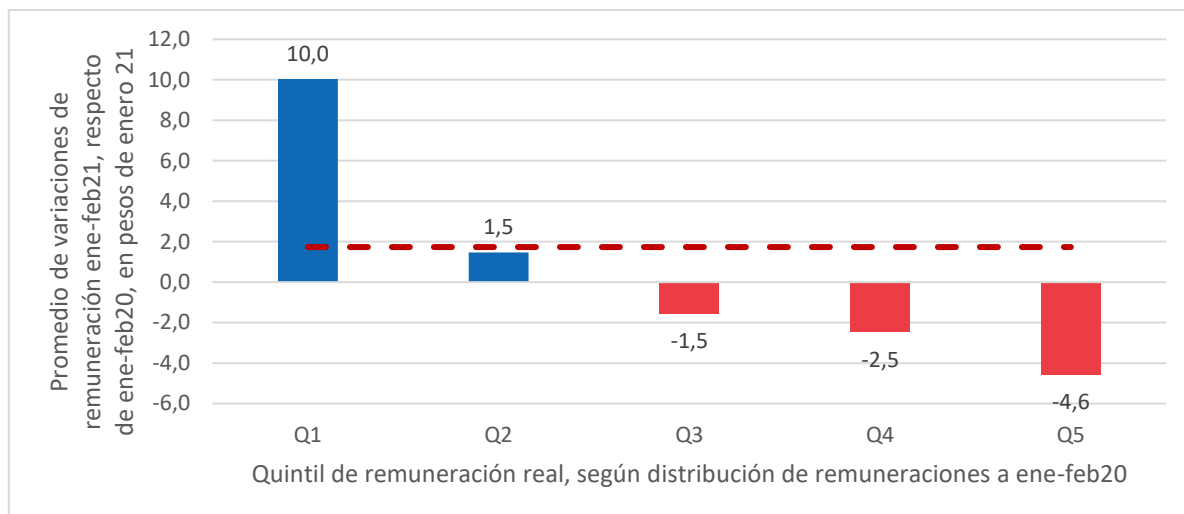
Figura 3.7- Promedio de la variación de la remuneración presuspensión (ene-feb20) y postsuspensión (ene-feb21) de relaciones laborales que se han reanudado, según sector económico.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

En la Figura 3.8 se presenta el promedio de las variaciones porcentuales de las remuneraciones según quintil de remuneración de los trabajadores retornados sin suspensión vigente, estimada sobre el total de cotizantes al Seguro de Cesantía en el período enero-febrero 21. En este sentido, se observa que los trabajadores retornados que pertenecían a los quintiles más bajos de remuneración en enero-febrero 2020 son los que en promedio han visto un alza en sus remuneraciones reales, de un 10,0% para los trabajadores del primer quintil y de un 1,5% para los trabajadores del segundo quintil. Al contrario, los trabajadores con las remuneraciones más altas que se hubiesen acogido a una suspensión y retornados a su puesto de trabajo han visto caer sus remuneraciones reales en promedio un 4,6%.

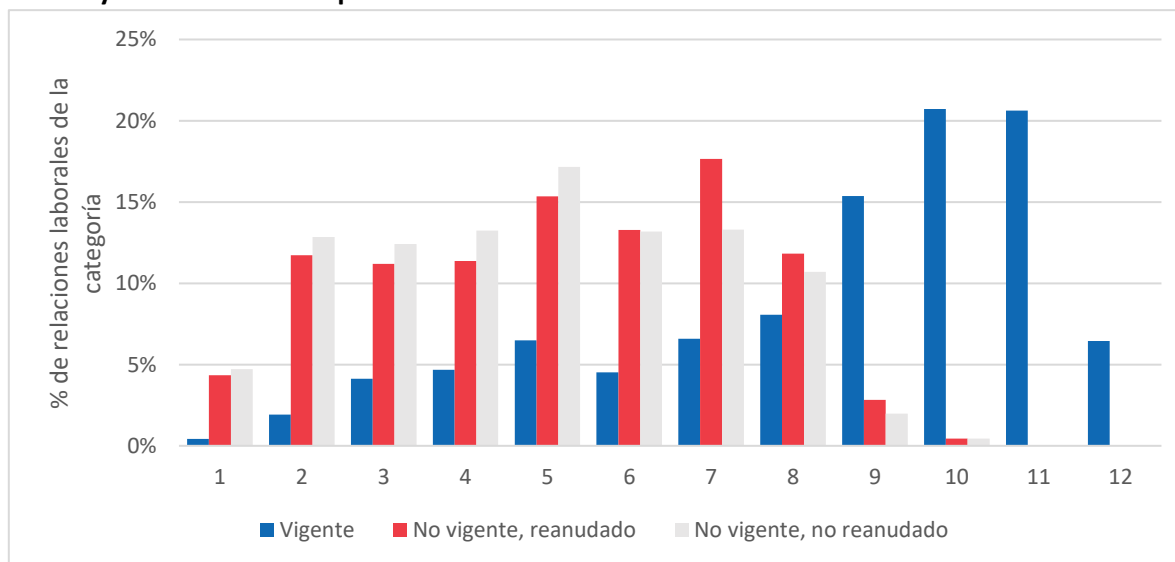
Figura 3.8 - Promedio de la variación de la remuneración presuspensión (ene-feb20) y postsuspensión (ene-feb21) de relaciones laborales que se han reanudado, según quintil de remuneraciones pre-pandemia.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

También, según se presenta en la Figura 3.9, al analizar las suspensiones al 31 de diciembre 2021 por estado de vigencia y duración, se puede observar una concentración de las suspensiones vigentes en torno a los 10-11 meses de duración, mientras que las no vigentes tienden a concentrarse en torno a los 5-7 meses. En particular, las suspensiones no vigentes, tanto las que fueron reanudadas como las que no, presentan una mediana de 5 meses de duración de la suspensión, mientras que las suspensiones que se mantienen vigentes presentan una mediana de 9 meses de suspensión del contrato.

Figura 3.9 – Distribución de relaciones laborales acogidas a una suspensión de contrato, según estado y duración de la suspensión a enero 2021.

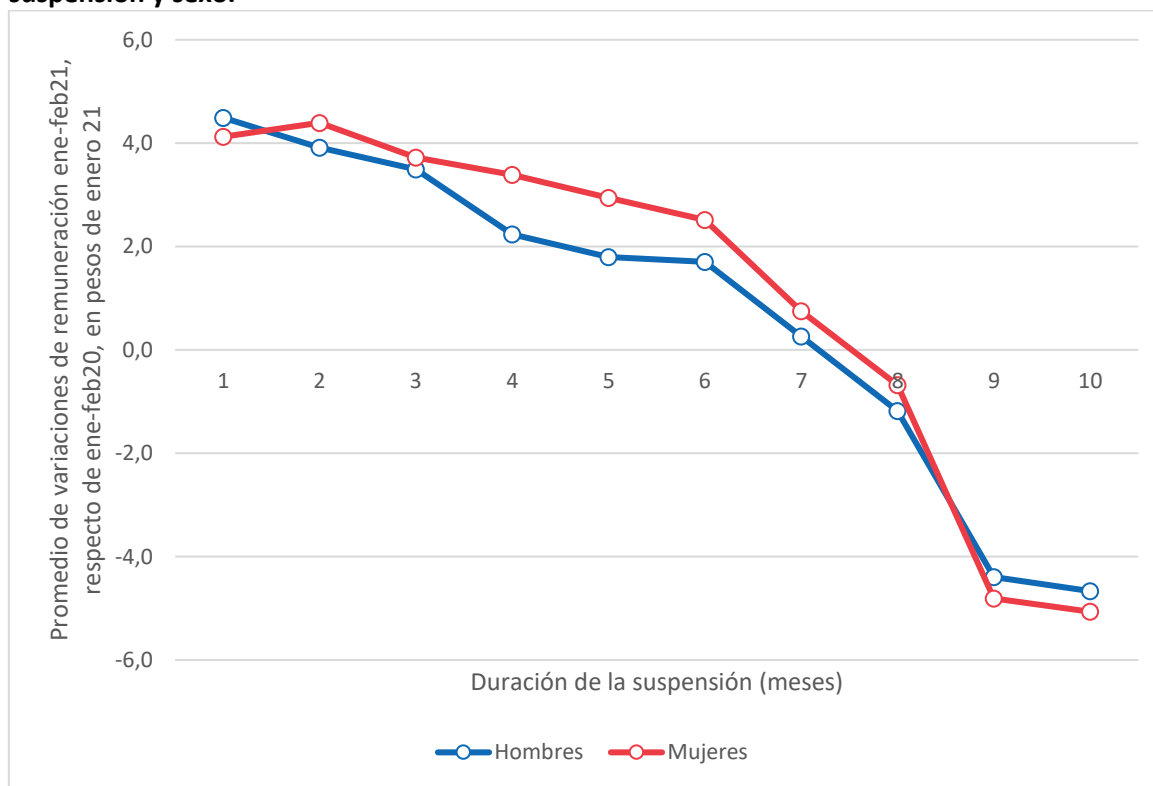


Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

A continuación, se analizan los cambios en las remuneraciones de las relaciones laborales con suspensiones de contrato que han retornado, según la duración de la suspensión. En la Figura 3.10 se puede observar que existe un incremento de los salarios reales entre el periodo presuspensión y postsuspensión para las suspensiones de corta duración que, sin embargo, es decreciente con la duración de las suspensiones, tanto para hombres como para mujeres. Esto quiere decir que, en promedio, la remuneración real a enero-febrero21 ha aumentado para relaciones laborales con suspensiones de contrato cortas, respecto a la remuneración que presentaban en enero-febrero 20, sin embargo, se observa que en las relaciones laborales con suspensiones de contrato más largas se observa también menores aumentos de remuneraciones reales, viéndose incluso caídas en suspensiones mayores a los 8 meses.

En cuanto a diferencias por sexo, se observan que las mujeres tienden a tener crecimientos superiores a los de los hombres hasta las suspensiones de contrato que han durado en torno a 7 meses, por lo que es posible ver mayores alzas de remuneraciones reales en promedio para suspensiones de corto plazo en comparación con los hombres, manteniéndose en torno a un crecimiento promedio del 3,1% hasta el mes 7, decayendo hasta una caída del 5,1% para las mujeres que estuvieron suspendidas por 10 meses. En el caso de los hombres, la variación tiende a ubicarse en torno a un crecimiento del 2,6% hasta el mes 7, alcanzando una caída de 4,7% a los 10 meses de suspensión.

Figura 3.10- Promedio de variación de la remuneración presuspensión (ene-feb20) y postsuspensión (ene-feb21) de relaciones laborales que se han reanudado, según duración de la suspensión y sexo.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 2 de mayo de 2021 con fecha de corte de vigencia al 31 de diciembre de 2020 y Base del Seguro de Cesantía.

A modo de conclusión, existe un importante grupo de trabajadores que pudieron acogerse al mecanismo de suspensión de contrato, establecido en la Ley N°21.227, los cuales pudieron mantener sus puestos de trabajo durante el periodo de pandemia o que, si bien terminaron su relación laboral, pudieron seguir cotizando a través de otros empleadores, lo que no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres. Lo anterior muestra que una importante parte de los empleos acogidos a este mecanismo no se han destruido, sino que algunos de ellos también han podido mejorar sus ingresos ya que, en promedio, los trabajadores que se mantuvieron observaron un alza en sus remuneraciones reales de enero-febrero 21 respecto al mismo periodo del año anterior.

Sin embargo, la existencia de dos modas en la distribución de las variaciones de la remuneración entre los periodos analizados muestra que, si bien en promedio se observa un alza en las remuneraciones reales, no todas las relaciones laborales pudieron mantener el nivel de remuneraciones que presentaba previo a la pandemia, lo que puede responder a las dificultades económicas que han debido atravesar las empresas en determinados sectores económicos. Sin perjuicio de lo anterior, se debe recordar que este análisis corresponde a una mirada exploratoria, por lo que es importante continuar profundizando el análisis para determinar el impacto de la Ley, al controlar por los variados impactos económicos ha tenido la crisis sanitaria en los distintos sectores económicos y en distintas localidades geográficas, así como también por características propias de los trabajadores que hayan sido suspendidos que puedan implicar incrementos de remuneraciones.

4. Ley de Protección del Empleo: Pactos de Reducción Temporal de la Jornada

Los datos de esta sección corresponden a los registros administrativos remitidos por la AFC al Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El análisis corresponde a la caracterización de los pactos de reducción temporal de la jornada que inician vigencia antes del 30 de abril de 2021.

La unidad de análisis es la relación laboral—esto es, la combinación empleador-trabajador—, considerando que un trabajador puede estar sujeto a pactos de reducción de jornada con más de un empleador. Cabe destacar que pueden existir diferencias entre lo informado por la Dirección del Trabajo y la AFC, toda vez que la primera lleva a cabo el proceso de registro de los pactos de reducción de jornada, que luego informa a la segunda para proceder con la evaluación de requisitos y posterior pago, por lo que puede existir un desfase de información, en la medida que la Dirección del Trabajo informa a la AFC sobre los nuevos pactos firmados.

4.1 Estadísticas descriptivas al 30 de abril de 2021

Se registran un total de 8.950 empresas con solicitudes de pacto de reducción de jornada aprobadas con fecha de inicio de vigencia anterior o igual al 30 de abril de 2021. Al observar el tamaño de las empresas con solicitudes aprobadas, se observa que el 54,4% corresponde a microempresas, el 34,4% son empresas pequeñas, el 8,2% son medianas empresas y el 3,0% son empresas grandes, observándose una mayor participación de las mipymes en este mecanismo.

En cuanto a los trabajadores que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo en esta modalidad⁵, se observa que las solicitudes aprobadas consideran un total de 56.214 relaciones laborales únicas, en que 11.626 trabajadores desarrollan sus labores en microempresas (20,7%), 20.910 en pequeñas empresas (37,2%), 10.966 en medianas (19,5%) y 12.712 en grandes empresas (22,6%). Si bien la participación de grandes empresas es baja en relación al número total de empresas, estas concentran más de un quinto de los pactos de reducción aprobados.

Tabla 4.1 – Número de empresas y relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, por tamaño de empresa, al 30 de abril de 2021.

Tamaño de empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	N°	%	N°	%
Microempresa	4.873	54,4%	11.626	20,7%
Pequeña empresa	3.079	34,4%	20.910	37,2%
Mediana empresa	730	8,2%	10.966	19,5%
Gran empresa	268	3,0%	12.712	22,6%
Total	8.950	100%	56.214	100%

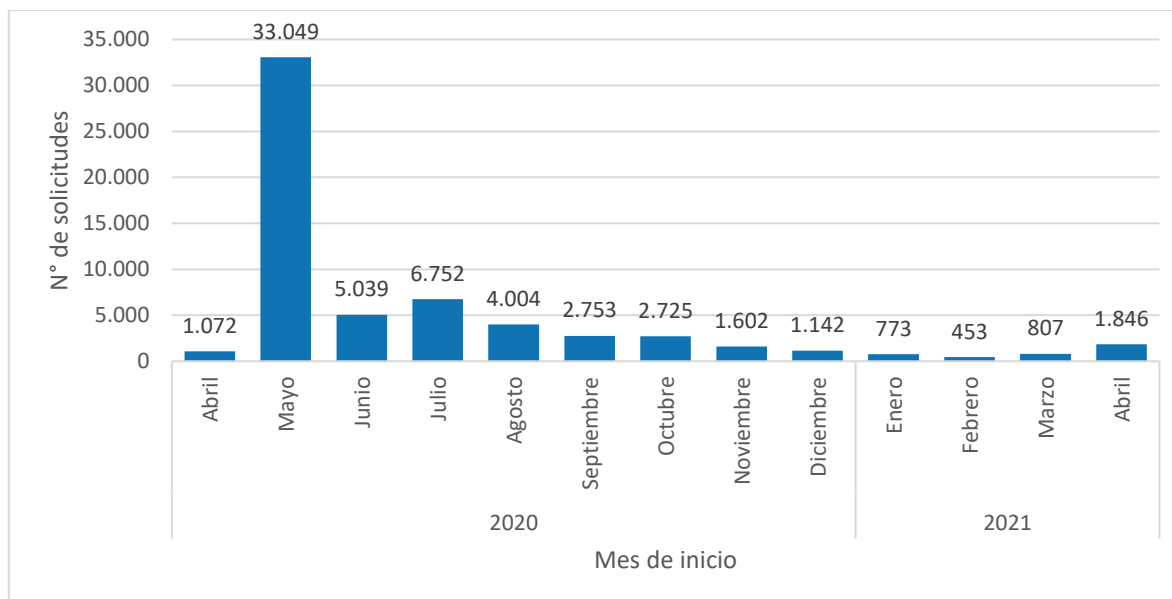
Nota: Se considera microempresa como aquellas entre 1-9 trabajadores, pequeña empresa entre 10 y 49, mediana empresa entre 50 y 199, y gran empresa a las de más de 200 trabajadores. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

En relación con la distribución por sexo en los pactos de reducción de jornada, 24.713 son de mujeres, representando el 44,0% de los pactos aprobados, mientras que 31.497 son hombres, equivalente al 56,0% de los pactos aprobados. Al comparar con la composición por sexo del total de relaciones laborales con cotizaciones al Seguro de Cesantía, en febrero del año 2021 el 59,6% de las relaciones laborales con cotizaciones estaban asociadas a trabajadores hombres y el 40,4% a mujeres. Así, se observa que las mujeres están levemente sobrerrepresentadas en el total de trabajadores acogidos a la reducción temporal de la jornada laboral de la Ley de Protección al Empleo.

En la Figura 3.1 se presenta la evolución del número de pactos de reducción de jornada según el mes de inicio del pacto. El inicio de las solicitudes se concentró principalmente en mayo con un 53,3% de los pactos, luego julio con un 10,9% y junio con un 8,1% de los pactos. A partir de agosto comienza a descender el número de pactos iniciados, pasando de un 6,5% del total de pactos en agosto de 2020 hasta menos de 2% en los meses de febrero y marzo de 2021. En abril se observa un aumento, iniciándose un 3,0% del total de pactos.

⁵ Algunas solicitudes pueden iniciar vigencia en una fecha diferente a la fecha de ingreso de la solicitud, por lo que el total de reducciones iniciadas puede diferir levemente del total de solicitudes publicadas por la Superintendencia de Pensiones.

Figura 4.1 – Número de pactos de reducción de jornada, según mes de inicio del pacto, al 30 de abril de 2021.



Nota: Considera todas las solicitudes aprobadas, por lo que una relación laboral puede tener más de una solicitud. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Debido a que durante los últimos meses del 2020 se inició el proceso gradual de reapertura, enmarcado en el plan “Paso a Paso”, resulta relevante analizar el estado de las solicitudes de reducción de jornada, ya que no todas permanecían vigentes al 30 de abril de 2021.

En la Tabla 4.2 se presenta el estado de los pactos de reducción de jornada aprobados con inicio hasta el 30 de abril de 2021. En el caso de los pactos de reducción de jornada, el contrato retorna automáticamente a las condiciones originales una vez finalizado el plazo del pacto, por lo que sólo se considera estado vigente (fecha de término del pacto de reducción superior a fecha actual) o no vigente (fecha de término del pacto inferior a fecha actual). Se puede ver que hay 5.682 pactos que permanecían vigentes a esa fecha, lo que corresponde al 10,1% de los mismos. Por su parte, hay 50.532 relaciones laborales con pactos no vigentes, ya sea por su revocación o porque se terminaron de pagar, correspondiente al 89,9% de las relaciones laborales con solicitudes de reducción aprobada.

Tabla 4.2 – Número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, según estado del pacto, al 30 de abril de 2021

Estado relación laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Vigente	2.635	10,7%	3.046	9,7%	5.682	10,1%
No Vigente	22.078	89,3%	28.451	90,3%	50.532	89,9%
Total	24.713	100%	31.497	100%	56.214	100%

Nota: El total incluye relaciones laborales que no tienen información del sexo. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Al observar los pactos de reducción de jornada vigentes al 30 de abril de 2021, según el tipo de contrato de los trabajadores, se tiene que el 99,3% de los pactos de reducción vigentes corresponden a trabajadores con contratos indefinidos, y el restante 0,7% a contratos a plazo fijo, obra o faena o servicio. Del universo total de cotizantes del Seguro de Cesantía de febrero de 2021, el 71,6% de los cotizantes tiene contrato indefinido y el 25,9% tiene contratos de plazo fijo, obra o faena o servicio. Así, se observa que la baja proporción de pactos de reducción de jornada en trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena o servicio, no se debe solo a su menor proporción dentro del universo total de cotizantes, sino que están subrepresentados dentro del total de pactos de reducción de jornada.

Como en el caso de las suspensiones de los efectos de los contratos de trabajo, la baja proporción de contratos de plazo fijo, obra o faena o servicio en las reducciones se puede deber a que los trabajadores con contrato indefinido tienden a tener mayor costo de despido, lo que haría a los empleadores más proclives a reducir temporalmente su jornada en lugar que a despedirlos, a diferencia de lo que podría suceder con los trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena o servicio.

En cuanto a la distribución del porcentaje de reducción de jornada al que están sujetos los trabajadores con pactos vigentes, esta es similar entre hombres y mujeres. Un 81,3% del total de pactos vigentes se concentra en el segmento de reducción mayor al 40%, del total de mujeres un 80,3% se encuentra en ese segmento y un 82,1% de los hombres.

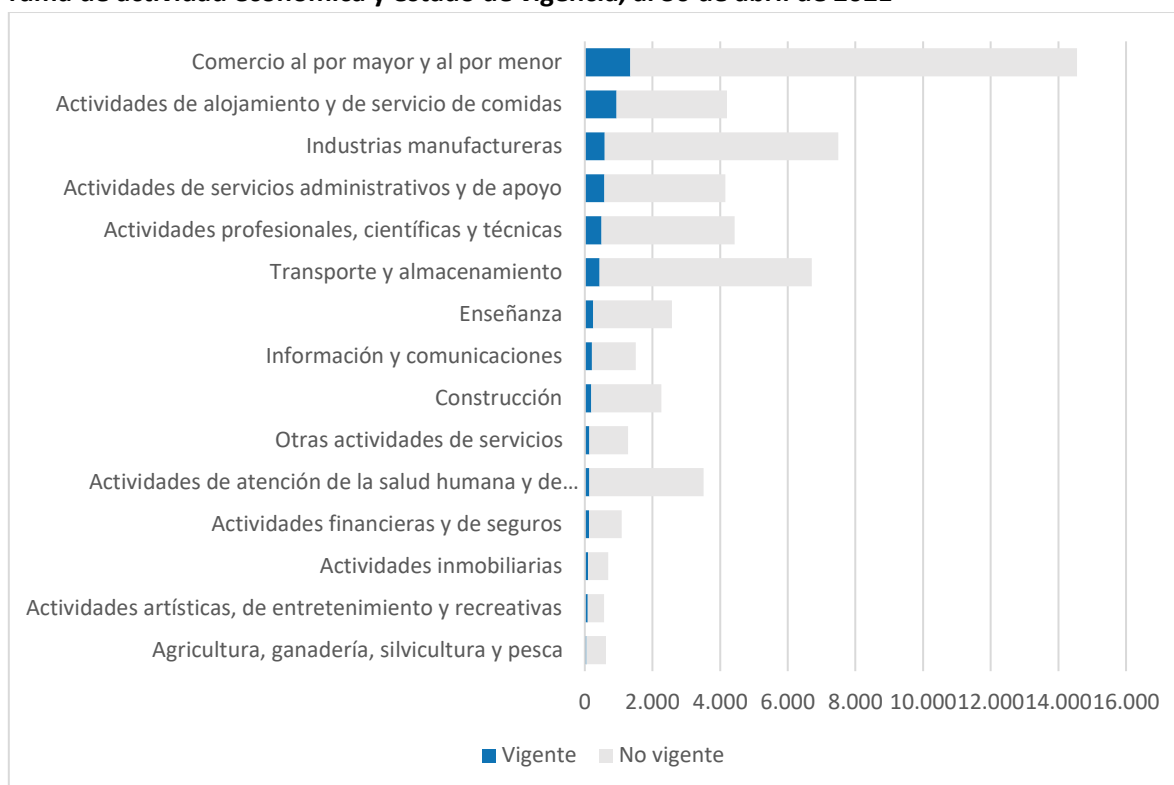
Tabla 4.3 – Distribución de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes, por porcentaje de reducción y sexo, al 30 de abril de 2021

Reducción de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	N° Pactos	%	N° Pactos	%	N° Pactos	%
1%-10%	28	1,1%	20	0,7%	48	0,8%
11%-20%	124	4,7%	152	5,0%	276	4,9%
21%-30%	197	7,5%	244	8,0%	441	7,8%
31%-40%	169	6,4%	129	4,2%	299	5,3%
41%-50%	2.117	80,3%	2.501	82,1%	4.618	81,3%
Total	2.635	100%	3.046	100%	5.682	100%

Nota: El total incluye relaciones laborales que no tienen información del sexo. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

Con respecto a la rama económica, los sectores con un mayor número de reducciones de jornada vigentes son Comercio (23,6%), Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (16,5%) e Industrias manufactureras (10,4%). Al analizar los pactos de reducción vigentes por sexo, se observa una mayor preponderancia de mujeres que de hombres en los sectores de salud y enseñanza. Contrariamente, en el sector de Transporte y Almacenamiento se observa una mayor participación de hombres que de mujeres, así como en la Industria manufacturera y el Comercio.

Figura 4.2 – Número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, por rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de abril de 2021



Nota 1: Se ordenan los sectores económicos de acuerdo al número de relaciones laborales con suspensiones vigentes al 30 de abril de 2021. Nota 2: Se excluyen de la Figura aquellos gráficos que concentran menos de un 1% de las solicitudes vigentes. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021.

A la fecha de corte, se encuentran acogidos a reducciones de jornada vigentes un 0,11% del universo de cotizantes del Seguro de Cesantía, con un porcentaje de cotizantes mujeres (0,13%) ligeramente superior al de los cotizantes hombres (0,10%). Las actividades con mayor intensidad en el uso del pacto de reducción son Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, y Actividades artísticas y de entretenimiento. Debe notarse, sin embargo, que el grupo de trabajadores con pactos de reducción se compara con el universo de cotizantes a febrero de 2021 que es la última información disponible, lo que podría distorsionar ligeramente este análisis por la estacionalidad en la serie.

Para poder analizar las remuneraciones de los trabajadores acogidos a un pacto de reducción de jornada, se consideró, para cada sexo, el decil de remuneraciones de los trabajadores con pactos de reducción vigentes dentro del universo total de trabajadores. Se comparó la remuneración informada en el pacto de los trabajadores con reducciones vigentes con las remuneraciones promedio del total de trabajadores que cotizaron en el Seguro de Cesantía entre enero y marzo de 2020 (período previo a la pandemia).

Al observar la distribución por deciles de ingreso de los trabajadores con pactos de reducción de jornada vigentes al 30 de abril de 2021, se puede ver que hombres y mujeres en general se tienden a concentrar en deciles de ingreso medio-bajo y medio-alto, específicamente en los deciles D3-D7 en el caso de los hombres, y los deciles D4-D8 en el caso de las mujeres.

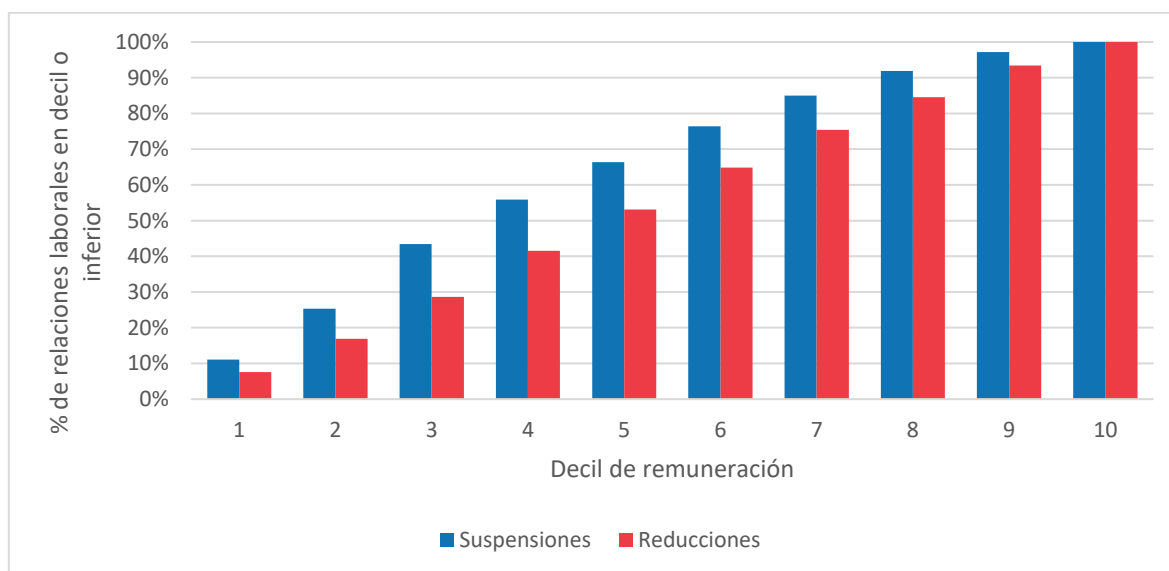
Tabla 4.4 – Relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes, según decil de remuneración y sexo, al 30 de abril de 2021

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres	
	N°	%	N°	%
1	137	5,2%	204	6,7%
2	197	7,5%	232	7,6%
3	226	8,6%	477	15,7%
4	450	17,1%	394	12,9%
5	322	12,2%	283	9,3%
6	245	9,3%	306	10,0%
7	308	11,7%	322	10,6%
8	286	10,9%	287	9,4%
9	261	9,9%	308	10,1%
10	203	7,7%	233	7,6%
Total	2.635	100%	3.046	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

Al comparar con la distribución por decil de remuneración en las suspensiones, según se muestra en la Figura 4.3, se observa que las reducciones tienden a concentrarse en deciles de remuneración un poco más altos. Una hipótesis que se podría inferir a partir de los datos es que trabajadores con niveles de calificaciones más bajos estarían siendo aquellos con mayor participación en las suspensiones de los efectos del contrato de trabajo, lo que podría atribuirse a empleos que no podrían efectuarse a través de teletrabajo.

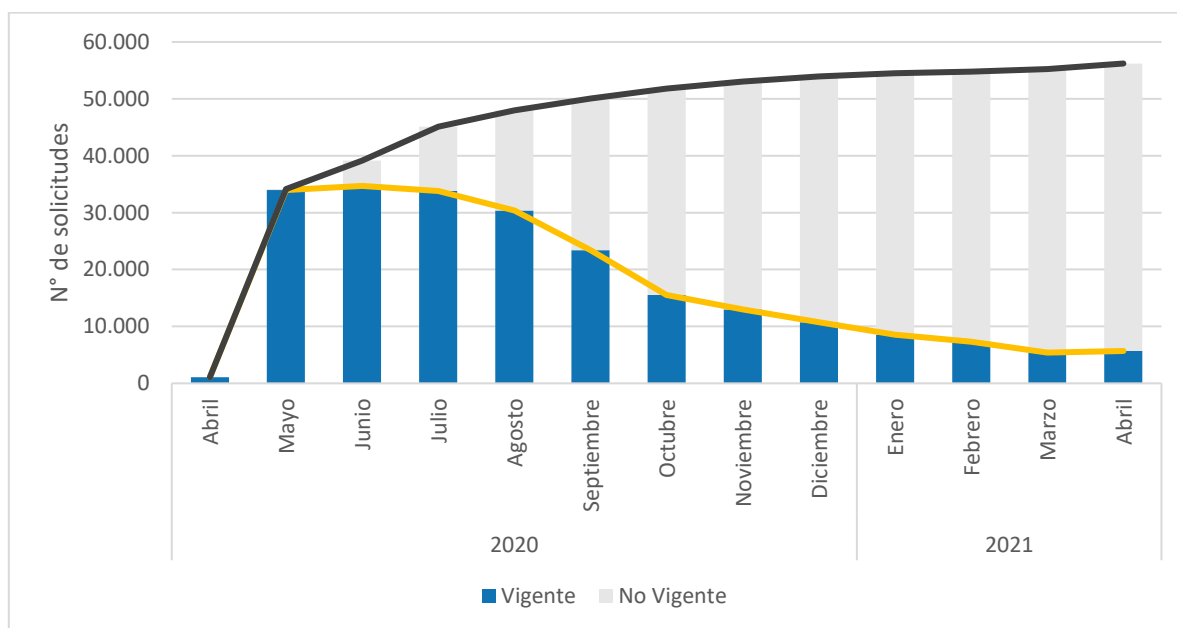
Figura 4.3 – Distribución acumulada de relaciones laborales, según decil de remuneración y tipo de beneficio, al 30 de abril de 2021



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato y reducción de jornada al 30 de abril de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a marzo de 2021 (mes devengado: febrero de 2021).

Finalmente, en la Figura 4.4 se presenta el número de solicitudes de pactos de reducción de jornada al cierre de cada mes, según el estado del pacto. Se observa que los pactos de reducción vigentes comienzan a descender a partir de julio, indicando que los nuevos pactos celebrados son menores que los que terminan su vigencia. El mayor número de reducciones vigentes de la serie se observa al cierre de junio, con un total de 34.693 solicitudes de pactos de reducción de jornada vigentes, seguido por una tendencia decreciente en el número de solicitudes de reducción de jornada vigentes en los meses siguientes. Sin embargo, esta tendencia se atenúa a partir de noviembre de 2020, estancándose en los meses de marzo y abril de 2021.

Figura 4.4 – Evolución del número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, según estado del pacto, al 30 de abril de 2021



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducciones de jornada con fecha de inicio de vigencia no posterior al 30 de abril de 2021.

Mes	Valor
Marzo	127.250
Abril	340.800
Mayo	135.417
Junio	69.482
Julio	42.272
Agosto	27.822
Septiembre	23.078
Octubre	14.995
Noviembre	11.606
Diciembre	13.001
Enero	27.474
Febrero	12.153

Informe sobre utilización, impacto y cobertura de las leyes N°s 21.227, 21.245, 21.263 y 21.269.

INFORMACIÓN ACTUALIZADA AL 30 DE ABRIL DE 2021.

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