



NOTA TÉCNICA N° 15/2021
22-JULIO-2021

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 junio 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, que faculta el acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, (en adelante, “Ley de Protección del Empleo”), perfeccionada por las leyes N°s 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, al 30 de junio del 2021.

Al 30 de junio de 2021, se observa que hay 159.523 relaciones laborales con solicitudes aprobadas y vigentes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, de un total de 841.338 empleos que habían iniciado una suspensión de contrato de la Ley de Protección del Empleo a esa fecha. De los 159.523, existen 123.781 (77,6%) relaciones laborales que se encuentran acogidas a suspensión por acto de autoridad, 14.646 (9,2%) a suspensión de mutuo acuerdo, 15.572 (9,8%) a suspensión por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida y 5.524 (3,5%) suspensiones bajo la Ley N° 21.351, que establece que los trabajadores que hayan hecho uso de licencias médicas preventivas parentales podrán suspender sus contratos hasta por tres meses.

En cuanto a las suspensiones de contrato de los trabajadores de casa particular, al 30 de junio de 2021, se contabilizan un total de 4.079 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas.

Por su parte, hay 5.390 trabajadores que tienen vigente un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, de un total de 57.204 relaciones laborales que iniciaron pacto de reducción al 30 de junio de 2021, cifra más baja desde mayo de 2020. Esto pareciera indicar el retorno a sus labores de la mayoría de los trabajadores que estuvieron acogidos a pactos de reducción de jornada. Las cifras de pactos de suspensión indican un aumento de los pactos vigentes respecto de mayo de 2021, además, la cifra se mantiene sobre los niveles observados entre noviembre de 2020 y febrero 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 23,3% del monto promedio para el primer pago al 74,4% del monto total promedio recibido por los trabajadores en los últimos pagos. 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.

Finalmente, en relación a la ley N° 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía y aumenta el monto de las prestaciones, se contabilizan un total de 1.006.728 personas que han sido beneficiadas al día 30 de junio de 2021.

1. Introducción

Al cierre de este informe, los empleos de nuestro país se ven afectados levemente por el aumento de las cuarentenas a partir de marzo de 2021, lo que atenúa las señales de recuperación que se observaron desde agosto de 2020 hasta febrero de 2021. Es relevante destacar que la evolución de la emergencia sanitaria ha sido dispar entre regiones y comunas, lo que ha implicado diferencias en los grados de apertura de éstas, conforme a lo dispuesto en el “Plan Paso a Paso”¹. Adicionalmente, los distintos sectores económicos que, debido a la naturaleza de sus procesos productivos y de comercialización, requieren de menor o mayor cercanía entre las personas, han sido afectados de distinta manera por las restricciones de distanciamiento social y aforo.

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 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 N° 21.232, que incrementa el porcentaje de pago asociado a 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 N° 21.269, esta última que incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728.

Dada la extensión de las restricciones del Plan Paso a Paso, y los rebotes 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 N° 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, en junio de este año, debido a que se observa una continuidad en las cuarentenas, el gobierno oficializa

¹ Incorporado por la Resolución Exenta N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 25 de julio de 2020.

extender la vigencia de la Ley de Protección del Empleo, de la Ley de Crianza Protegida y de aquellas que flexibiliza los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, hasta septiembre de este año. En junio de 2021, se publica también la Ley N° 21.351 que establece que los trabajadores que hayan hecho uso de licencias médicas preventivas parentales podrán suspender sus contratos hasta por tres meses.

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 5 de julio de 2021. El presente análisis considera las solicitudes aprobadas que hubiesen iniciado su vigencia en una fecha no posterior al 30 de junio 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 base².

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 junio

En un primer análisis, se registran un total de 132.079 empresas con solicitudes de suspensión aprobadas, de las cuales el 77,6% son microempresas, el 17,1% pequeñas empresas, el 3,6% empresas medianas y el 1,6% 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 841.338 relaciones laborales únicas, en circunstancias que el 70,8% de éstas ocurre en micro, pequeñas y medianas empresas, y el 29,2% 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 junio 2021.

Tamaño de Empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	Número	%	Número	%
Micro	102.521	77,6%	245.349	29,2%
Pequeña	22.630	17,1%	219.907	26,1%
Mediana	4.769	3,6%	130.655	15,5%
Grande	2.126	1,6%	245.364	29,2%
Sin información	33	0%	63	0%
Total	132.079	100%	841.338	100%

Notas: (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. (2) Las solicitudes consideradas para este informe son las que fueron aprobadas e iniciaron su vigencia en una fecha no posterior al 30 de junio de 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores a mayo de 2021 por la retroactividad del beneficio.

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

² 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.

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 505.235 suspensiones por acto de autoridad, 309.895 suspensiones por pacto, 20.672 suspensiones por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida y 5.536 suspensiones bajo la Ley N° 21.351, que establece que los trabajadores que hayan hecho uso de licencias médicas preventivas parentales podrán suspender sus contratos hasta por tres meses.

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

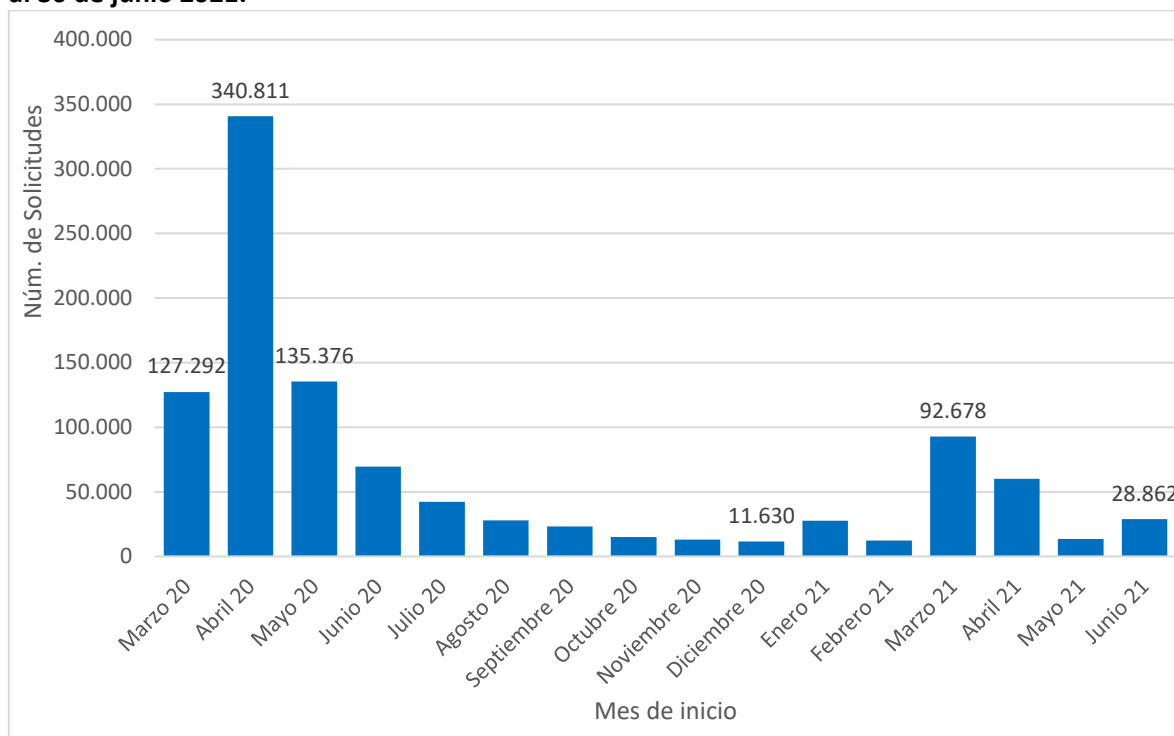
Tipo de suspensión	Relaciones laborales	
	Número	%
Acto de autoridad	505.235	60,1%
Pacto de suspensión	309.895	36,8%
Ley de crianza protegida	20.672	2,5%
Ley de licencias médicas preventivas parentales	5.536	0,7%
Total	841.338	100%

Notas: (1) Se considera el tipo de suspensión de la última suspensión de cada relación laboral. (2) Las solicitudes consideradas para este informe son las que fueron aprobadas e iniciaron su vigencia en una fecha no posterior al 30 de junio 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores a junio de 2021 por la retroactividad del beneficio.

En cuanto a la composición por género de las suspensiones de contrato aprobadas, el 59,2% de los puestos de trabajo suspendidos eran ocupados por hombres mientras que el 40,7% 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 32,7% del inicio de las suspensiones, seguido por mayo, con un 13,0% y marzo con un 12,2%. Luego, las suspensiones que iniciaron su vigencia a partir de junio comenzaron a caer progresivamente hasta diciembre, pasando de representar un 6,7% del inicio de las suspensiones en junio hasta un 1,2% en febrero de 2021. En marzo de 2021 se observa un aumento importante, pasando a representar un 8,9% del inicio de las solicitudes, lo que se puede explicar por el aumento de las cuarentenas en varias comunas del país. Finalmente, en abril y mayo de 2021 comienzan a disminuir, representando el 1,3% del inicio de las solicitudes en mayo y, en junio se observa un leve aumento llegando a un 2,8% del total de solicitudes iniciadas.

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



Nota: (1) Considera todas las solicitudes aprobadas, por lo que una relación laboral puede tener más de una suspensión de contrato. (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 junio 2021.

Debido a que durante los últimos meses del 2020 e inicio del 2021 se inició el proceso gradual de reapertura, con muchas comunas abandonando las cuarentenas estrictas y un número importante de trabajadores retomando su actividad laboral, resulta relevante analizar el estado de las solicitudes de suspensión, ya que no todas éstas permanecían vigentes al 30 de junio 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 junio 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 junio 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 159.523 solicitudes que se encuentran vigentes, lo que equivale al 19,0% del total de solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas. Asimismo, hay 128.615 solicitudes en que los giros programados se terminaron de pagar, equivalente al 15,3% de las solicitudes aprobadas. Finalmente, hay 553.200 solicitudes que no se encuentran vigentes, equivalente al 65,8% de las solicitudes aprobadas.

En cuanto a las solicitudes vigentes por sexo, se puede ver que el 25,4% 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 14,0% mantiene vigente la suspensión.

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

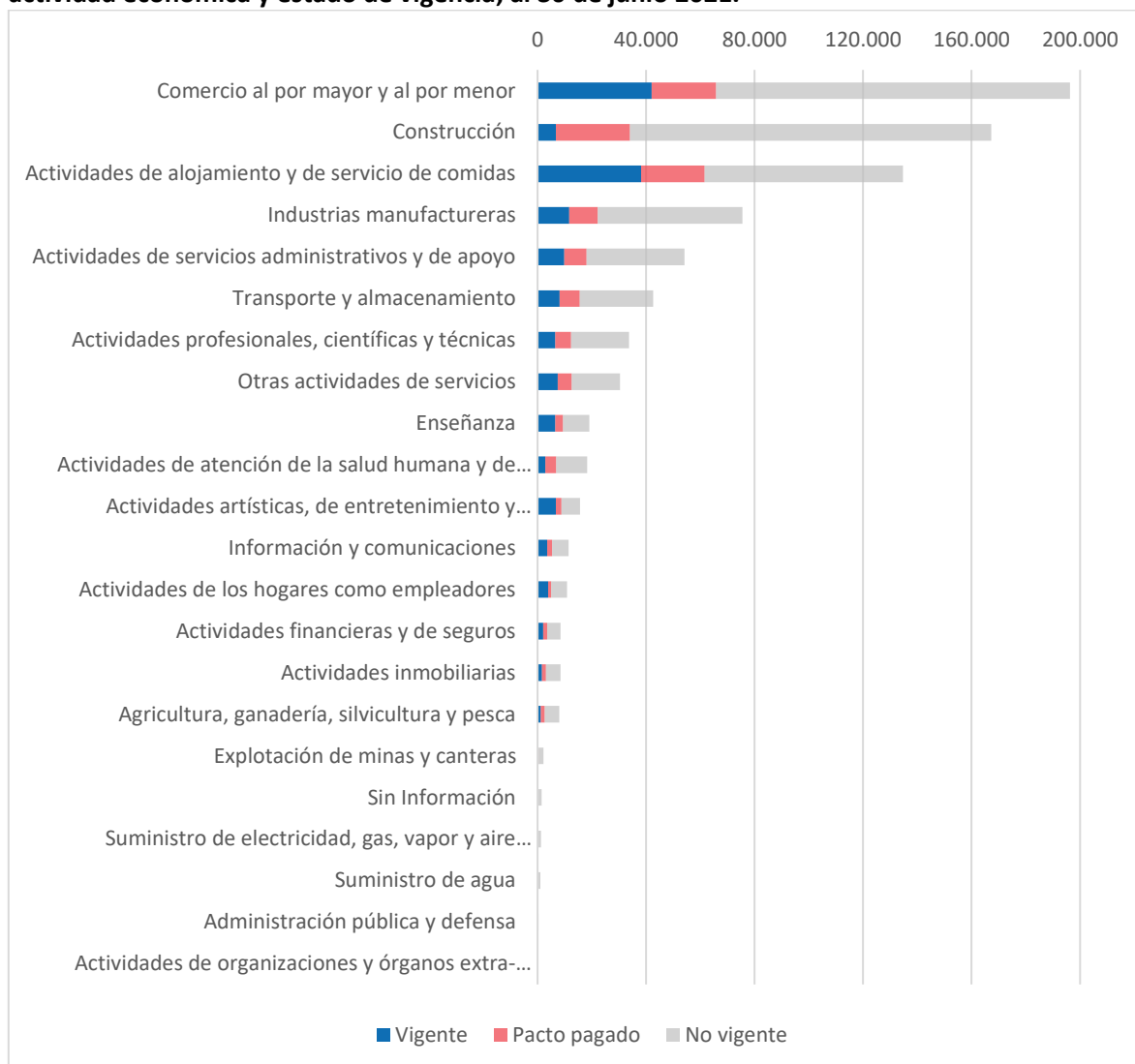
Estado relación laboral	Sexo			Total	
	Mujeres	Hombres	No identificado	N	%
Vigente	91.371	67.964	188	159.523	19,0%
No vigente	201.243	351.794	163	553.200	65,8%
Pacto pagado	50.121	78.470	24	128.615	15,3%
Total	342.735	498.228	375	841.338	100%

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

Dado que una cantidad importante de solicitudes no se encontraban vigentes al 30 de junio 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 mantenían afectos a la suspensión.

Respecto al sector económico, el 26,3% de las suspensiones vigentes se concentra en Comercio, el 23,9% en Actividades de alojamiento y de servicio de comidas y el 7,3% en Industria manufacturera. La Figura 2.2 permite apreciar además la relación entre solicitudes de suspensión vigentes y el total de solicitudes aprobadas por sector.

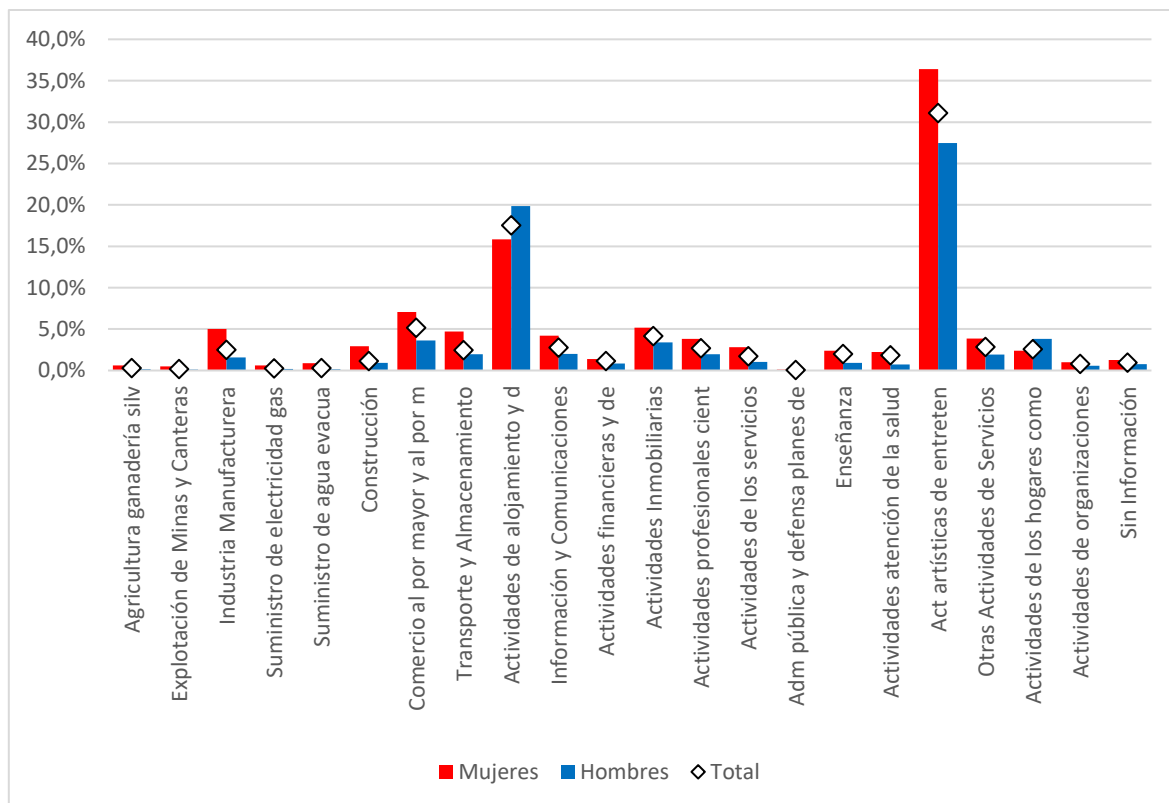
Figura 2.2 – Número de relaciones laborales con suspensiones de aprobadas, por rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de junio 2021.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 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 2021, un 3,1% se encontraba con solicitudes de suspensión aprobadas y vigentes, con un porcentaje mayor en mujeres (4,5%) que en hombres (2,2%). 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 marzo de 2021 que es la última información disponible, lo que podría introducir un leve 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 junio 2021.



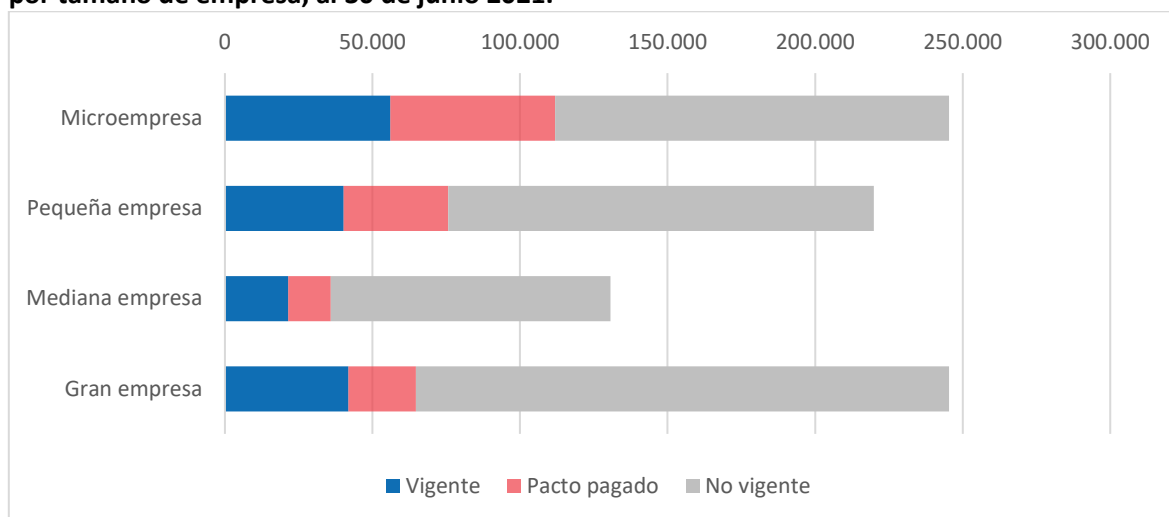
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 2021.

Al considerar los tipos de contrato, el 96,6% de los trabajadores con solicitudes aprobadas y vigentes presentan contrato indefinido, el 1,9% presenta contratos a plazo fijo, obra, faena o servicio y el 1,5% corresponden a trabajadoras casa particular. Del universo total de cotizantes del Seguro de Cesantía de marzo de 2021, última información disponible, el 72,6% de los cotizantes tiene contrato indefinido, el 24,8% tiene contratos de plazo fijo, obra o faena o servicio y el 2,5% tiene contrato de trabajador de casa particular. 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, lo que haría a los empleadores más proclives a suspender que despedir. Asimismo, puede relacionarse con que los trabajadores con contrato a plazo fijo, por tener menos cotizaciones, tienen menos probabilidades de poder recibir 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 73,8% de los trabajadores se emplea en micro, pequeña o medianas empresas, mientras que el 26,2% de ellos lo hace en empresas grandes. Al compararlo con el total de cotizantes de marzo de 2021, se observa que el 52,7% de éstos trabaja en mipymes y el 44,7% 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 junio 2021.



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 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 junio de 2021, se distribuyen principalmente en los deciles de ingresos bajos-medios (deciles 1 al 4), los que concentran al 61,5% de los hombres y al 60,5% de las mujeres con suspensiones vigentes. La revisión de la evolución de las remuneraciones de los trabajadores con suspensiones vigentes al cierre de julio 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 bastante estable a lo largo del periodo de vigencia de la Ley.

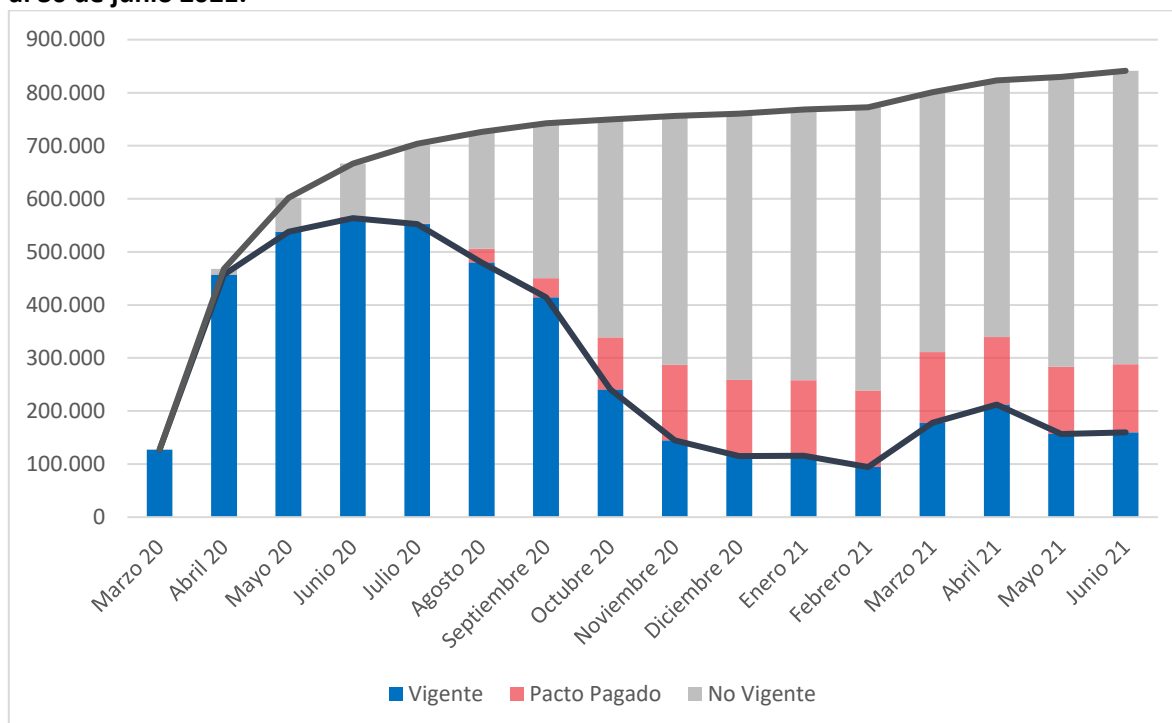
Tabla 2.4 – Número de relaciones laborales con suspensiones de contrato aprobadas y vigentes, según decil de remuneración de cada sexo, al 30 de junio 2021.

Decil de remuneración	Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%
1	7.337	10,8%	14.015	15,3%
2	9.739	14,3%	14.030	15,4%
3	16.923	24,9%	8.880	9,7%
4	7.795	11,5%	18.359	20,1%
5	6.825	10,0%	9.216	10,1%
6	5.670	8,3%	7.594	8,3%
7	4.859	7,1%	7.694	8,4%
8	4.123	6,1%	5.862	6,4%
9	2.917	4,3%	3.733	4,1%
10	1.776	2,6%	1.988	2,2%
Total	67.964	100%	91.371	100%

Nota: Se excluyen del análisis 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 junio 2021 y Base del Seguro de Cesantía.

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 563.580 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 y febrero de 2021. Finalmente, en marzo de 2021 se observa un salto en la tendencia de las solicitudes vigentes que se puede explicar por el aumento de las cuarentenas en el país, en abril se observa un aumento en las solicitudes vigentes, luego, en mayo de 2021 se observa una disminución y en junio de 2021 hay un estancamiento, pero el nivel se mantiene sobre lo observado entre noviembre de 2020 y febrero de 2021.

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



Notas: (1) 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 junio 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 junio 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 o del Fondo de Cesantía Solidario, 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 ésta.

En la Tabla 2.5, se presenta el monto promedio recibido total por los trabajadores, equivalente a la suma de todos los giros que han recibido. Se puede ver que los trabajadores con contrato indefinido han recibido \$1.730.373 en promedio, y descomponiéndolo de acuerdo con la fuente de financiamiento, han recibido en promedio \$701.713 con cargo a sus CIC y \$1.028.660 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 \$859.612 en promedio. En este caso, el total proveniente de las CIC ha sido \$256.937 en promedio y el total proveniente del FCS ha sido \$602.674 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 junio 2021.

Fuente de Financiamiento	Contrato Indefinido			Contrato a Plazo fijo, obra o faena o servicio		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
CIC	\$622.691	\$765.238	\$701.713	\$182.663	\$274.188	\$256.937
FCS	\$1.081.526	\$986.161	\$1.028.660	\$524.120	\$620.919	\$602.674
Total	\$1.704.217	\$1.751.400	\$1.730.373	\$706.782	\$895.107	\$859.612

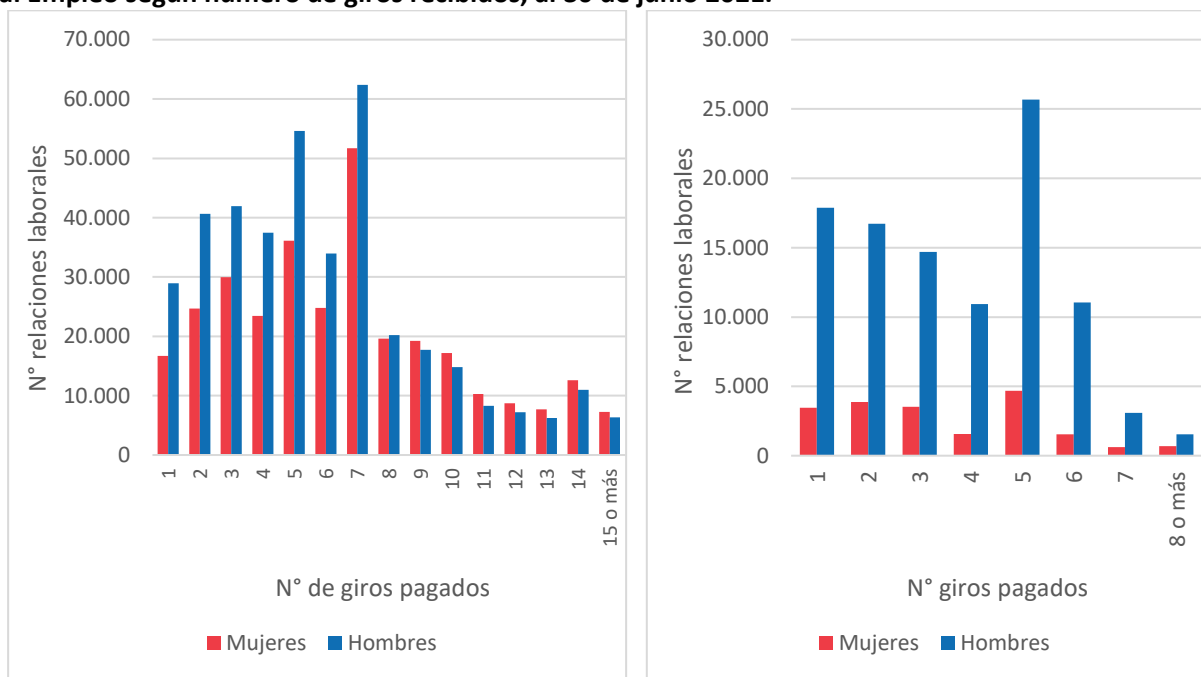
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 2021.

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 al 30 de junio de 2021. El 38,0% ha recibido entre 1 y 4 giros del total de trabajadores acogidos a la suspensión, el 46,2% ha recibido entre 5 y 9 giros, y el 14,1% ha recibido 10 giros o más.

El análisis por tipo de contrato refleja que, del total de relaciones laborales suspendidas con contrato indefinido, el 34,2% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 47,7% de las personas han recibido entre 5 y 9 giros, y el 16,5% ha recibido 10 giros o más. Por otro lado, para las suspensiones de contrato a plazo fijo, obra o faena se tiene que el 59,0% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 39,3% de las personas han recibido entre 5 y 9 giros, y el 0,4% ha recibido 10 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 junio 2021.



(a) Indefinido

(b) Plazo fijo, obra o faena o servicio

Nota: Existe un total de 14.147 relaciones laborales, correspondiente al 1,7% del total de empleos acogidos a un pacto de suspensión que no poseen pagos. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 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 \$1.296.043 como suma total de los giros recibidos, de los cuales el 81,0% provino del FCS y el 19,0% de sus CIC. Por su parte, los trabajadores con contrato indefinido pertenecientes al décimo decil han recibido en promedio \$4.132.576 como suma total de sus giros. De este monto, el 24,7% provino del FCS y el 75,3% de las CIC. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo, obra o faena, también se observa 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 junio 2021.

Decil de remuneración	Contrato Indefinido			Contrato a Plazo fijo, obra o faena o servicio		
	Pago total	% CIC	% FCS	Pago total	% CIC	% FCS
1	\$1.296.043	19,0%	81,0%	\$578.082	18,8%	81,2%
2	\$1.365.672	26,4%	73,6%	\$643.292	23,6%	76,4%
3	\$1.397.506	30,2%	69,8%	\$663.840	26,3%	73,7%
4	\$1.376.105	35,4%	64,6%	\$707.070	27,9%	72,1%
5	\$1.506.141	39,1%	60,9%	\$818.879	29,2%	70,8%
6	\$1.763.294	40,8%	59,2%	\$993.560	29,7%	70,3%
7	\$2.082.284	43,2%	56,8%	\$1.202.123	30,4%	69,6%
8	\$2.437.388	47,2%	52,8%	\$1.373.403	34,3%	65,7%
9	\$2.814.373	59,3%	40,7%	\$1.433.720	45,7%	54,3%
10	\$4.132.576	75,3%	24,7%	\$1.935.488	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 junio 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 81,3% (683.756 empleos) del total de relaciones laborales que se han acogido a los beneficios no tiene saldo en su cuenta individual, y al diferenciar por sexo, la distribución es similar, el 81,3% de empleos de hombres y mujeres acogidos al beneficio no posee saldo en su cuenta individual. Según decil de remuneración, se observa que el primer decil concentra una mayor proporción de relaciones laborales con saldo cero en la cuenta individual (90% aproximadamente), mientras que el último decil concentra un 68,7% de empleos sin saldo. La distribución del porcentaje de empleos con saldo cero, según decil de remuneración, es similar entre hombres y mujeres.

Tabla 2.7 - Empleos con saldo cero en la cuenta individual de cesantía, según decil de remuneración de cada sexo (al 30 de junio 2021; N° y %)

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1	40.100	86,6%	42.965	90,0%	82.955	88,2%
2	41.492	86,3%	50.309	87,6%	106.769	87,0%
3	40.491	86,5%	82.402	83,8%	120.523	84,2%
4	48.057	82,0%	48.559	81,4%	85.422	81,7%
5	29.296	79,8%	45.133	80,1%	70.665	79,5%
6	23.575	78,2%	41.364	78,5%	66.055	78,4%
7	21.903	75,6%	34.873	77,1%	56.615	76,8%
8	15.649	73,2%	28.838	75,9%	44.521	74,9%
9	11.011	70,6%	20.622	72,7%	32.997	72,6%
10	7.051	69,3%	9.821	67,6%	17.234	68,7%
Total	278.625	81,3%	404.886	81,3%	683.756	81,3%

Nota: (1) El porcentaje corresponde a la proporción de trabajadores con saldo igual a cero en su cuenta individual de cesantía del total de trabajadores suspendidos en la categoría. (2) Se calcula el saldo en la cuenta individual tras descontar el pago de beneficios devengados hasta el 30 de junio de 2021 del saldo inicial al momento de solicitar la suspensión. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 30 de junio 2021 y Base del Seguro de Cesantía.

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 \$99.338, mientras que para los hombres es \$128.905.

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

Decil de remuneración	Mujeres	Hombres	Total
1	\$25.488	\$24.283	\$24.853
2	\$32.180	\$34.164	\$33.578
3	\$37.322	\$52.168	\$46.096
4	\$48.979	\$74.724	\$64.796
5	\$75.107	\$98.984	\$90.456
6	\$101.961	\$131.856	\$120.749
7	\$152.648	\$173.420	\$165.969
8	\$214.253	\$232.388	\$227.474
9	\$360.596	\$376.504	\$363.221
10	\$614.222	\$802.242	\$715.743
Total	\$99.338	\$128.905	\$116.813

Nota: El total considera empleos con solicitudes de suspensión de contrato vigentes para las cuales no se cuenta con información de sexo. Se calcula el saldo en la cuenta individual tras descontar el pago de beneficios devengados hasta el 30 de junio de 2021 del saldo inicial al momento de solicitar la suspensión. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato al 30 de junio de 2021 y Base del Seguro de Cesantía.

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 que se incorporaron al Seguro de Cesantía y 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. De acuerdo a la información administrativa del Seguro de Cesantía en marzo de 2021, último mes con información disponible, hubo 126.095 trabajadores de casa particular que cotizaron por el 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 4.079 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo ingresadas al 30 de junio de 2021, de los cuales hay 2.365 trabajadores con solicitudes vigentes, 48 trabajadores con solicitudes que se terminaron de pagar y 1.666 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 1.584 solicitudes por acto de autoridad, 607

solicitudes por pacto de suspensión y 174 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 junio 2021.

Tipo de suspensión	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Total (N°)	Total (%)
Vigente	1.584	607	174	2.365	58,0%
Pacto Pagado	11	28	9	48	1,2%
No Vigente	1.375	265	26	1.666	40,8%
Total	2.970	900	176	4.079	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de junio 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 5,8% corresponde a hombres.

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

Sexo	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Total (N°)	Total (%)
Hombres	187	47	3	237	5,8%
Mujeres	2.778	851	206	3.835	94,0%
Total	2.970	900	209	4.079	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 junio 2021.

3. 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 junio 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.

3.1 Estadísticas descriptivas al 30 de junio de 2021

Se registran un total de 9.124 empresas con solicitudes de pacto de reducción de jornada aprobadas con fecha de inicio de vigencia anterior o igual al 30 de junio de 2021. Al observar el tamaño de las empresas con solicitudes aprobadas, se observa que el 54,5% corresponde a microempresas, el 34,3% son empresas pequeñas, el 8,1% son medianas empresas y el 3,0% son empresas grandes, observándose una mayor participación de las Pymes en este mecanismo.

En cuanto a los trabajadores que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo en esta modalidad³, se observa que las solicitudes aprobadas consideran un total de 57.204 relaciones laborales únicas, en que 11.878 trabajadores se emplean en microempresas (20,8%), 21.270 en pequeñas empresas (37,2%), 11.225 en medianas (19,6%) y 12.831 en grandes empresas (22,4%). Si bien la participación de grandes empresas es baja en relación al número total de empresas, éstas concentran más de un quinto de los pactos de reducción aprobados.

Tabla 3.1 – Número de empresas y relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, por tamaño de empresa, al 30 de junio de 2021.

Tamaño de empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	N°	%	N°	%
Microempresa	4.974	54,5%	11.878	20,8%
Pequeña empresa	3.134	34,3%	21.270	37,2%
Mediana empresa	743	8,1%	11.225	19,6%
Gran empresa	273	3,0%	12.831	22,4%
Total	9.124	100%	57.204	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 suspensiones de contrato y reducción de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de junio 2021.

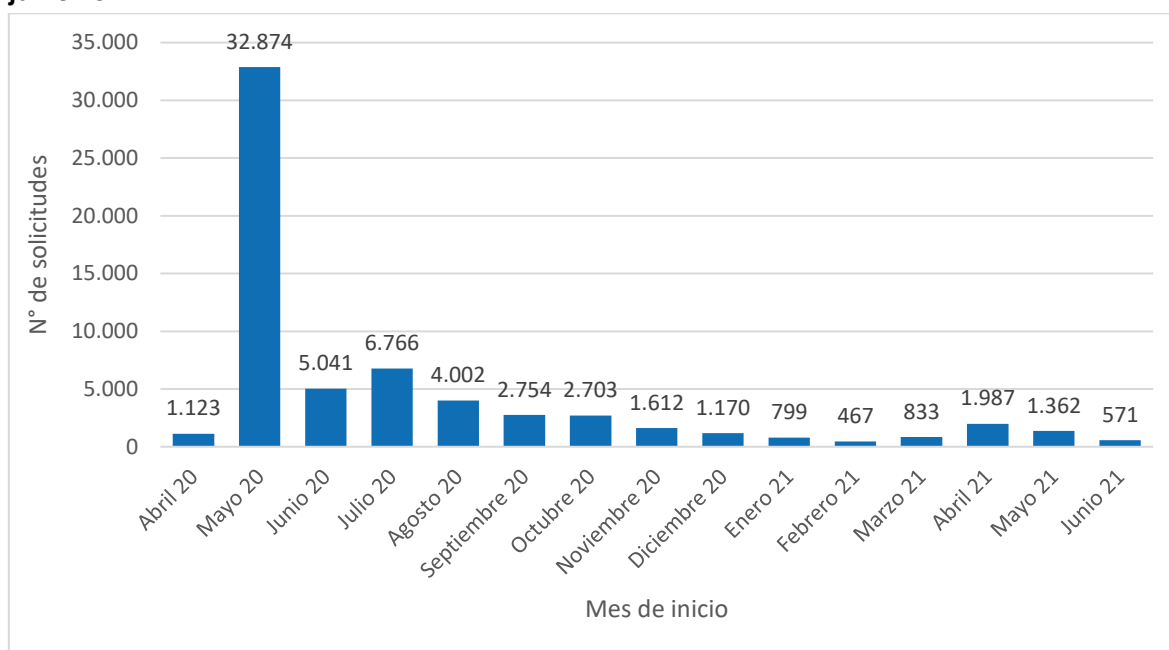
En relación con la distribución por sexo en los pactos de reducción de jornada, 25.298 son de mujeres, representando el 44,2% de los pactos aprobados, mientras que 31.905 son hombres, equivalente al 55,8% de los pactos aprobados. Al comparar con la composición por sexo del total de relaciones laborales con cotizaciones al Seguro de Cesantía, en marzo del año 2021, última

³ Algunas solicitudes pueden iniciar vigencia en una fecha diferente a la fecha de ingreso de la solicitud, por lo que el total de suspensiones iniciadas puede diferir levemente del total de solicitudes publicadas por la Superintendencia de Pensiones.

información disponible, el 59,9% de las relaciones laborales con cotizaciones estaban asociadas a trabajadores hombres y el 40,1% 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 de 2020 con un 51,3% de los pactos, luego julio con un 10,6% y junio con un 7,9% de los pactos. A partir de agosto de 2020 comienza a descender el número de pactos iniciados, pasando de un 6,2% del total de pactos en agosto de 2020 hasta un 0,7% en febrero de 2021. Finalmente, en abril de 2021 se observa un aumento pasando a representar el 3,1% de los pactos iniciados, sin embargo, en mayo y junio de 2021 se presenta una leve disminución, donde junio de 2021 representa solo el 0,9% de pactos iniciados.

Figura 3.1 – Número de pactos de reducción de jornada, según mes de inicio del pacto, al 30 de junio 2021.



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

Debido a que durante los meses de agosto de 2020 en adelante se inició el proceso gradual de reapertura, con muchas comunas abandonando las cuarentenas estrictas y un número importante de trabajadores retomando su actividad laboral, resulta relevante analizar el estado de las solicitudes, ya que no todas las solicitudes aprobadas permanecían vigentes al 30 de junio de 2021.

En la Tabla 3.2 se presenta el estado de los pactos de reducción de jornada aprobados con inicio hasta el 30 de junio 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 5.390 pactos que

permanecían vigentes a esa fecha, lo que corresponde al 9,4% de los mismos. Por su parte, hay 51.814 relaciones laborales con pactos no vigentes, ya sea por su revocación o porque se terminaron de pagar, correspondiente al 90,6% de las relaciones laborales con solicitudes de reducción aprobada.

Tabla 3.2: Número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, según estado del pacto (al 30 de junio 2021; N° y %)

Estado relación laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Vigente	2.576	10,2%	2.814	8,8%	5.390	9,4%
No Vigente	22.722	89,8%	29.091	91,2%	51.814	90,6%
Total	25.298	100%	31.905	100%	57.204	100%

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

Al observar los pactos de reducción de jornada vigentes al 30 de junio de 2021, según el tipo de contrato de los trabajadores, se tiene que el 99,5% de los pactos de reducción vigentes corresponden a trabajadores con contratos indefinidos, y el restante 0,5% a contratos a plazo fijo, obra o faena o servicio. Se observa una 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 79,8% del total de pactos vigentes se concentra en el segmento de reducción mayor al 40%, del total de mujeres un 76,8% se encuentra en ese segmento y un 82,6% de los hombres se encuentra acogido a un pacto de reducción de jornada mayor al 40%.

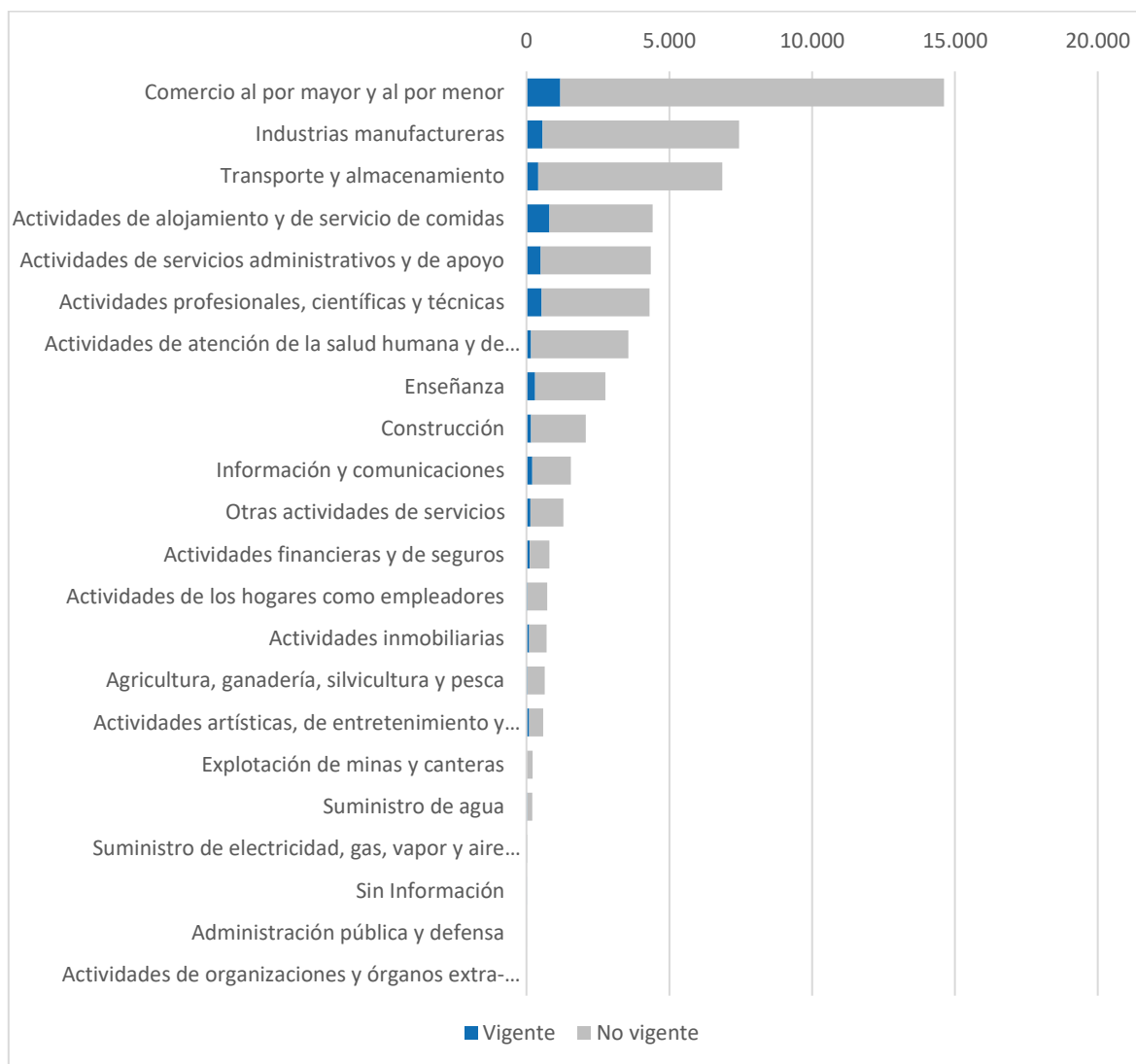
Tabla 3.3 – Distribución de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes, por porcentaje de reducción y sexo (al 30 de junio 2021; N° y %)

Reducción de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	N° Pactos	%	N° Pactos	%	N° Pactos	%
1%-10%	16	0,6%	16	0,6%	32	0,6%
11%-20%	214	8,3%	132	4,7%	346	6,4%
21%-30%	213	8,3%	226	8,0%	439	8,1%
31%-40%	154	6,0%	117	4,2%	271	5,0%
41%-50%	1.979	76,8%	2.323	82,6%	4.302	79,8%
Total	2.576	100%	2.814	100%	5.390	100%

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

Con respecto a la rama económica, los sectores con un mayor número de reducciones de jornada vigentes son Comercio (22,0%), Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (14,9%) e Industrias manufactureras (10,5%). Al analizar los pactos de reducción vigentes por sexo, se observa una mayor preponderancia de mujeres que de hombres en los sectores de enseñanza y salud. Contrariamente, en el sector de Transporte y Almacenamiento se observa una mayor participación de hombres que de mujeres, así como en el Comercio.

Figura 3.2 – Distribución de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, por rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de junio 2021 (N°)



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

A la fecha de corte, se encuentran acogidos a reducciones de jornada vigentes un 0,1% del universo de cotizantes del Seguro de Cesantía, con un porcentaje de cotizantes mujeres (0,13%) ligeramente superior al de los cotizantes hombres (0,09%). Las actividades con mayor intensidad en el uso del pacto de reducción son Actividades artísticas y de entretenimiento y Actividades de alojamiento y

de servicio de comidas. Debe notarse, sin embargo, que el grupo de trabajadores con pactos de reducción se compara con el universo de cotizantes a marzo 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 junio de 2021, se puede ver que los hombres se encuentran más concentrados en los deciles medios de remuneración (deciles del 3 al 7), mientras que las mujeres se encuentran concentradas en deciles de remuneración levemente más altos (deciles del 4 al 8).

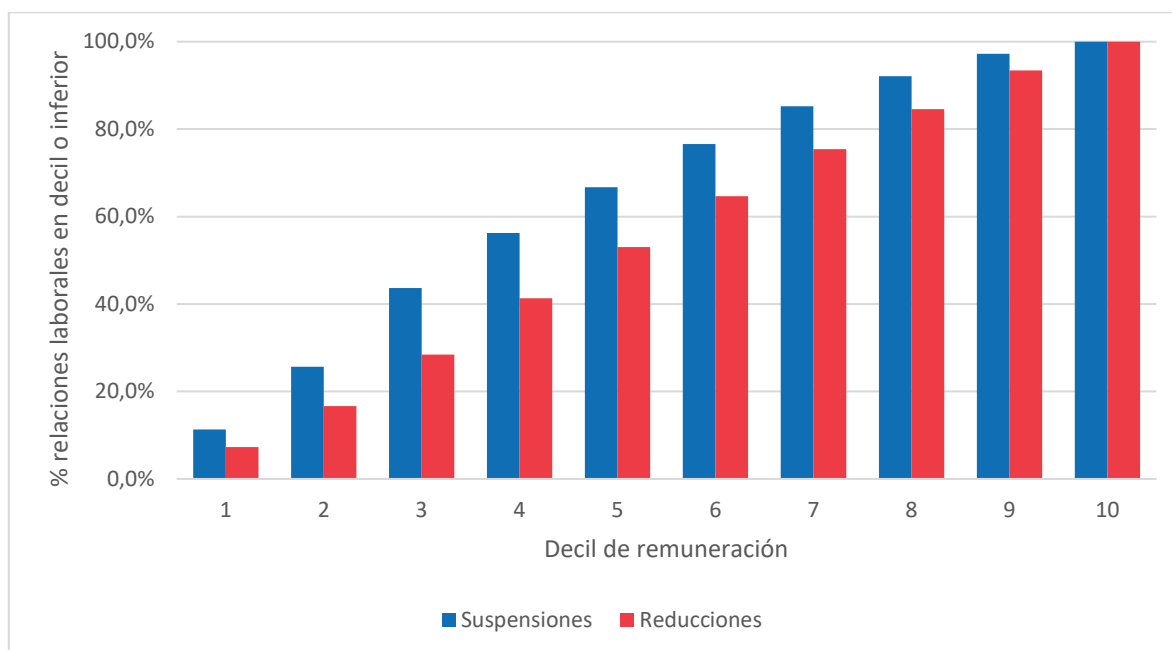
Tabla 3.4 – Relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes, según decil de remuneración y sexo (al 30 de junio 2021; N° y %)

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres	
	N°	%	N°	%
1	120	4,7%	177	6,3%
2	200	7,8%	251	8,9%
3	239	9,3%	450	16,0%
4	438	17,0%	328	11,7%
5	303	11,8%	281	10,0%
6	253	9,8%	293	10,4%
7	294	11,4%	292	10,4%
8	297	11,5%	276	9,8%
9	248	9,6%	258	9,2%
10	184	7,1%	208	7,4%
Total	2.576	100%	2.814	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato y reducción de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de junio 2021 y Base de Seguro de Cesantía.

Al comparar con la distribución por decil de remuneración en las suspensiones, según se muestra en la Figura 3.3, 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.

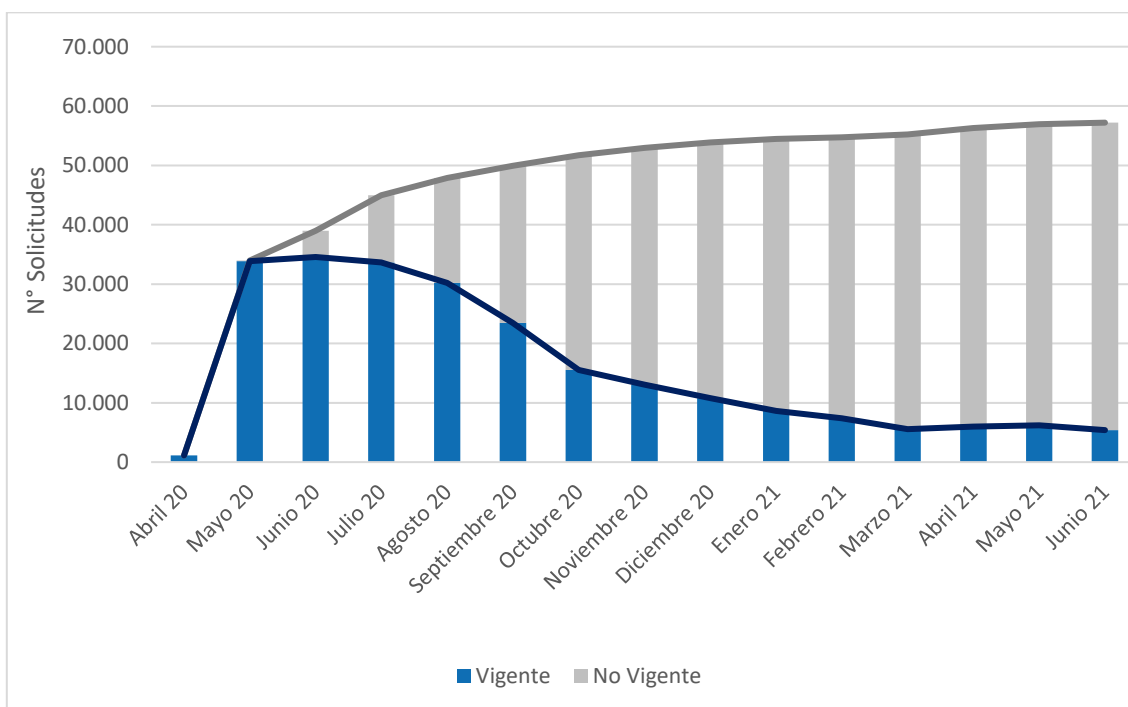
Figura 3.3 – Distribución acumulada de relaciones laborales, según decil de remuneración y tipo de beneficio (al 30 de junio 2021; %)



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato y reducción de jornada al 30 de junio 2021 y Base del Seguro de Cesantía.

Finalmente, en la Figura 3.4 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 34.566 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 hasta marzo de 2021. Finalmente, para marzo, abril y mayo de 2021 se observa un leve aumento en los pactos vigentes, sin embargo, en junio de 2021 se observa una leve disminución.

Figura 3.4 – Evolución del número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados, según estado del pacto (al 30 de junio 2021; N°)



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contrato y reducción de jornada con fecha de inicio de vigencia no posterior al 30 de junio 2021.