



NOTA TÉCNICA N° 16/2021
30-OCTUBRE-2021

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

Información actualizada al **30 de septiembre 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, 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 septiembre del 2021.

Al 30 de septiembre de 2021, se observa que hay 65.054 relaciones laborales con solicitudes aprobadas y vigentes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, de un total de 864.306 empleos que habían iniciado una suspensión de contrato de la Ley de Protección del Empleo a esa fecha. De los 65.054, existen 27.029 (41,5%) relaciones laborales que se encuentran acogidas a suspensión por acto de autoridad, 5.630 (8,7%) a suspensión de mutuo acuerdo, 14.490 (22,3%) a suspensión por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida y 17.905 (27,5%) 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 septiembre de 2021, se contabilizan un total de 4.582 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas.

Por su parte, hay 3.709 trabajadores que tienen vigente un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, de un total de 57.820 relaciones laborales que iniciaron pacto de reducción al 30 de septiembre de 2021, cifra más baja desde mayo de 2020. Las cifras anteriores mostrarían una caída en la utilización de los mecanismos de suspensión que establece la Ley, frente a un escenario de pandemia más positivo que anticipa el fin de las cuarentenas, prevaleciendo las suspensiones asociadas al cuidado de menores de dos años.

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 está focalizado en trabajadores de menores ingresos, va tomando mayor relevancia a medida que se agotan los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía (CIC), pasando de representar el 29,5% del monto promedio para el primer pago al 75% 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 2.355.089 personas que han sido beneficiadas al día 3 de octubre de 2021.

1. Introducción

Al cierre de este informe, las restricciones sanitarias para el manejo de la pandemia están en sus niveles más bajos, por lo que el empleo ha comenzado a mostrar sus primeros signos de recuperación tras las cuarentenas aplicadas a partir de marzo 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, sin embargo, el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe terminó el 30 de septiembre de 2021. 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 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 rebrotes de la enfermedad COVID-19 observados en otros países, que permiten 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.

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

Finalmente, se extendió la vigencia hasta el 6 de octubre de 2021 de las normas de suspensión de contratos de trabajo, con objeto de incentivar a que los empleadores y trabajadores utilicen los otros mecanismos dispuestos por Gobierno para la recuperación del empleo, como los subsidios al empleo y el apoyo a las empresas, en un contexto de evolución positiva de la pandemia y término de las cuarentenas.

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.

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 30 de septiembre de 2021. El presente análisis considera las solicitudes aprobadas que hubiesen iniciado su vigencia hasta el 30 de septiembre 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 septiembre

En un primer análisis, se registran un total de 138.050 empresas con solicitudes de suspensión aprobadas, de las cuales el 76,3% son microempresas, el 17,6% pequeñas empresas, el 4,3% empresas medianas y el 1,9% empresas grandes.

En cuanto a las relaciones laborales que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo, se observa que un total de 864.306 relaciones laborales tuvieron una suspensión de contrato aprobada, de las que el 70,4% corresponden a empleos en micro, pequeñas y medianas empresas, y el 29,6% 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 septiembre de 2021.

Tamaño de Empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	N°	%	N°	%
Micro	105.273	76,3%	249.890	28,9%
Pequeña	24.285	17,6%	223.691	25,9%
Mediana	5.892	4,3%	134.479	15,6%
Grande	2.568	1,9%	256.184	29,6%
Sin información	32	0,02%	62	0,01%
Total	138.050	100%	864.306	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 septiembre de 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores a septiembre de 2021 por la retroactividad del beneficio. Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensión de contratos hasta el 30 de septiembre de 2021.

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 a la causal de suspensión por el cual se han acogido empresas y trabajadores a la Ley de Protección al Empleo, se observa que hay 504.740 suspensiones por acto de autoridad, 309.777 suspensiones por pacto, 22.455 suspensiones por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida y, 27.334 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 causal de suspensión, al 30 de septiembre de 2021.

Causal de suspensión	Relaciones laborales	
	N°	%
Acto de autoridad	504.740	58,4%
Pacto de suspensión	309.777	35,8%
Ley de Crianza Protegida	22.455	2,6%
Licencias médicas preventivas parentales	27.334	3,2%
Total	864.306	100%

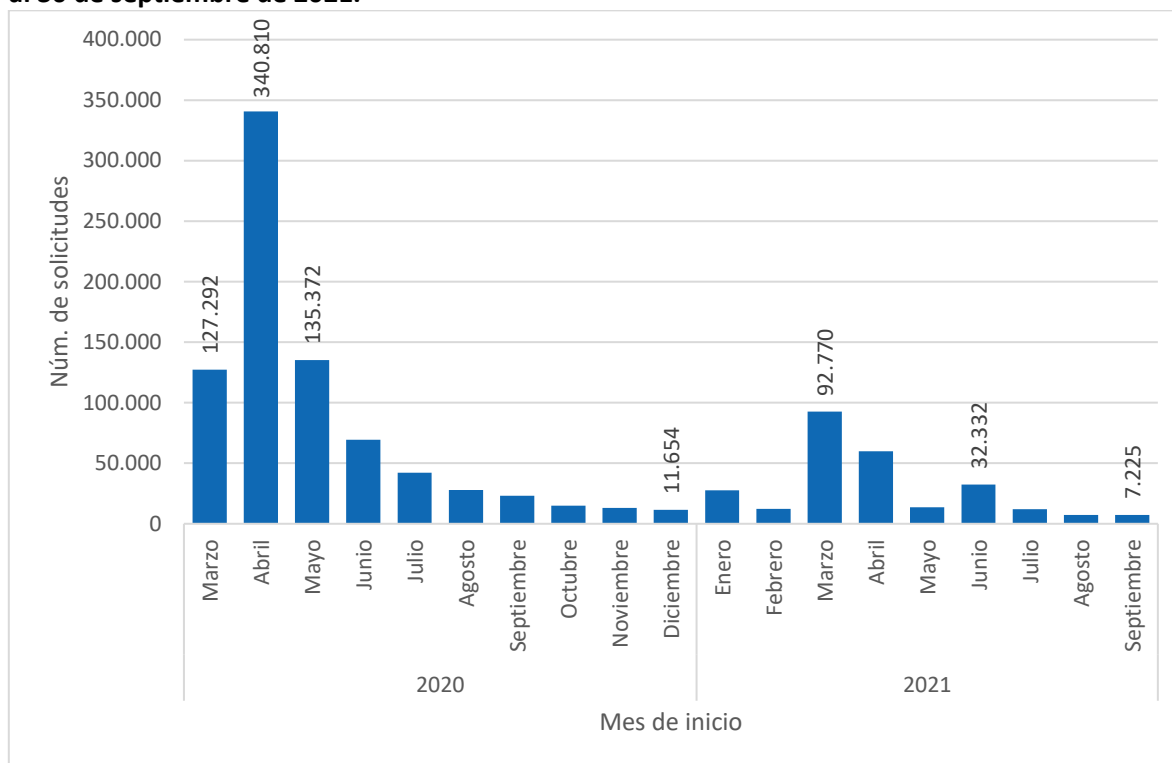
Notas: (1) Se considera el tipo de suspensión de la última suspensión de cada relación laboral. (2) Las solicitudes consideradas para este informe son las que fueron aprobadas e iniciaron su vigencia en una fecha no posterior al 30 de septiembre de 2021, las cuales podrían tener ingresos posteriores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

En cuanto a la composición por género de las suspensiones de contrato aprobadas, el 57,9% de los puestos de trabajo suspendidos eran ocupados por hombres mientras que el 42,1% 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 suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas de acuerdo al mes de inicio de la suspensión. Los periodos que concentraron el mayor número de ingresos de solicitudes de suspensión de contrato fueron entre marzo y mayo de 2020, correspondiente al inicio de la pandemia, así como los meses de marzo, abril y junio de este año, en que se evidenciaron los efectos de la segunda ola de COVID-19, que obligó a retroceder en los avances en reapertura.

En este sentido, el inicio de las solicitudes de suspensión se concentró principalmente en abril de 2020, con el 31,8% de las suspensiones, seguido con un 12,6% en mayo y un 11,9% en marzo. Las suspensiones de contrato iniciadas en marzo de 2021 representan un 8,7% 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, para luego, en junio, evidenciar un leve aumento llegando a un 3,0% del total de solicitudes. A partir de este mes, se retoma una tendencia a la baja, alcanzando un 0,7% del las suspensiones de contrato que iniciaron durante septiembre de 2021.

Figura 2.1 – Número de solicitudes de suspensión aprobadas, por mes de inicio de la suspensión, al 30 de septiembre de 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 septiembre 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 septiembre de 2021. Se debe tener en cuenta que la variable de estado del pacto va cambiando en el tiempo, por lo que la tabla presenta la situación de las suspensiones a la fecha de corte.

Se consideran como “vigentes”, las suspensiones que al 30 de septiembre 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 65.054 solicitudes que se encuentran vigentes, lo que equivale al 7,5% del total de solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas. Asimismo, hay 143.871 solicitudes en que los giros programados se terminaron de pagar, equivalente al 16,6%

de las solicitudes aprobadas. Finalmente, hay 655.381 solicitudes que no se encuentran vigentes, equivalente al 75,8% de las solicitudes aprobadas.

Si analizamos las solicitudes por sexo, se observa que el 13,0% 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 3,5% mantiene vigente la suspensión. En cuanto a las solicitudes vigentes, un 72,7% corresponde a mujeres.

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

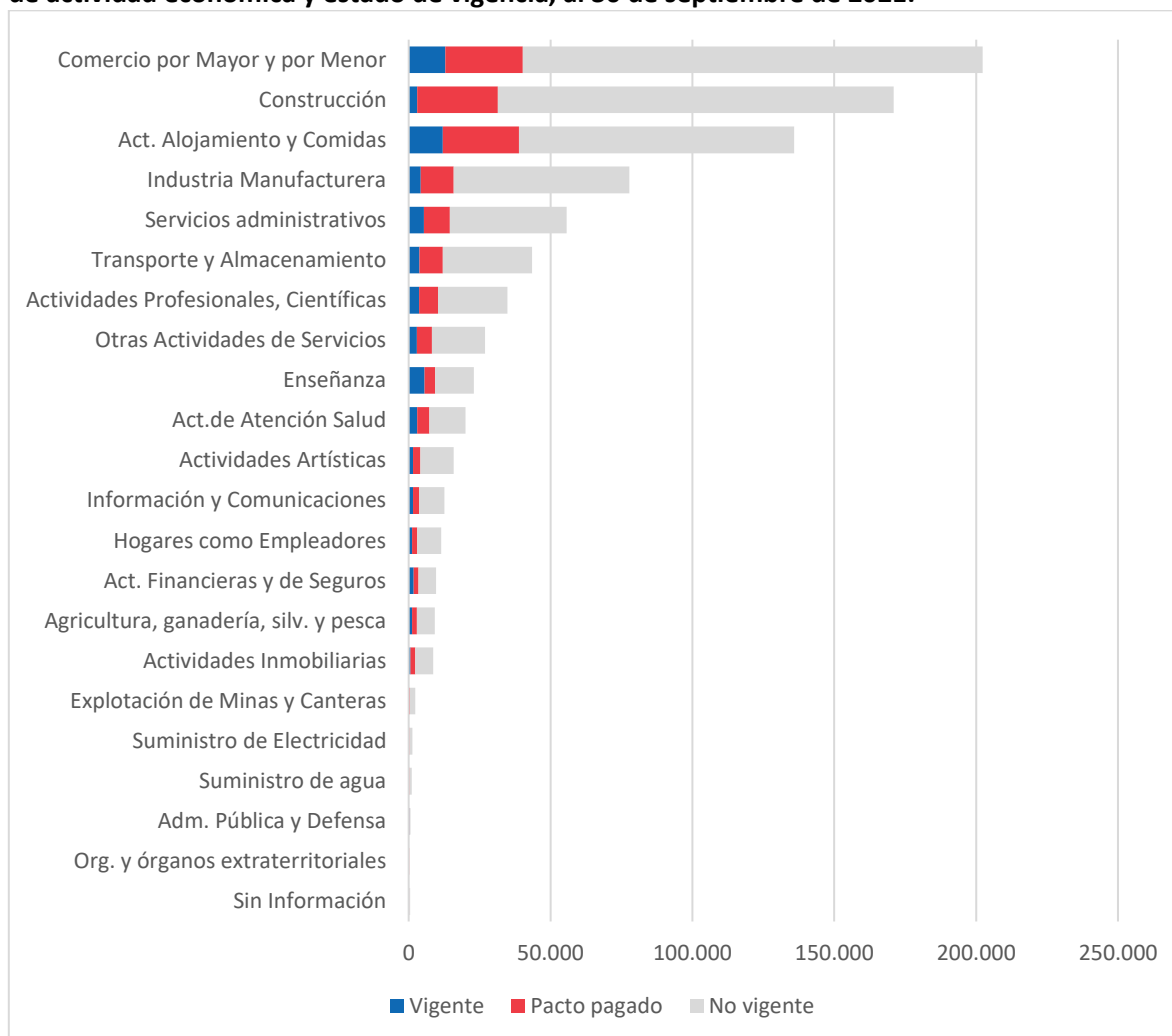
Estado relación laboral	Sexo			Total	
	Mujeres	Hombres	No identificado	N°	%
Vigente	47.300	17.718	36	65.054	7,5%
No vigente	257.379	397.822	180	655.381	75,8%
Pacto pagado	58.790	85.038	43	143.871	16,6%
Total	363.469	500.578	259	864.306	100%

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

Respecto al sector económico, el 23,4% de las suspensiones se concentra en el sector Comercio (202.335 solicitudes de suspensión), el 19,8% en el sector Construcción (170.953 solicitudes) y el 15,7% en el sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (135.848 solicitudes), los que estarían afectados en mayor medida por las restricciones sanitarias, de aforo y de movilidad para el control de la pandemia.

Respecto a las solicitudes que a la fecha se mantienen vigentes, el 19,9% se concentra en Comercio (12.943 solicitudes vigentes), el 18,6% en Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (12.077 solicitudes) y el 8,6% en Enseñanza (5.564 solicitudes). 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 contrato aprobadas, por rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de septiembre de 2021.



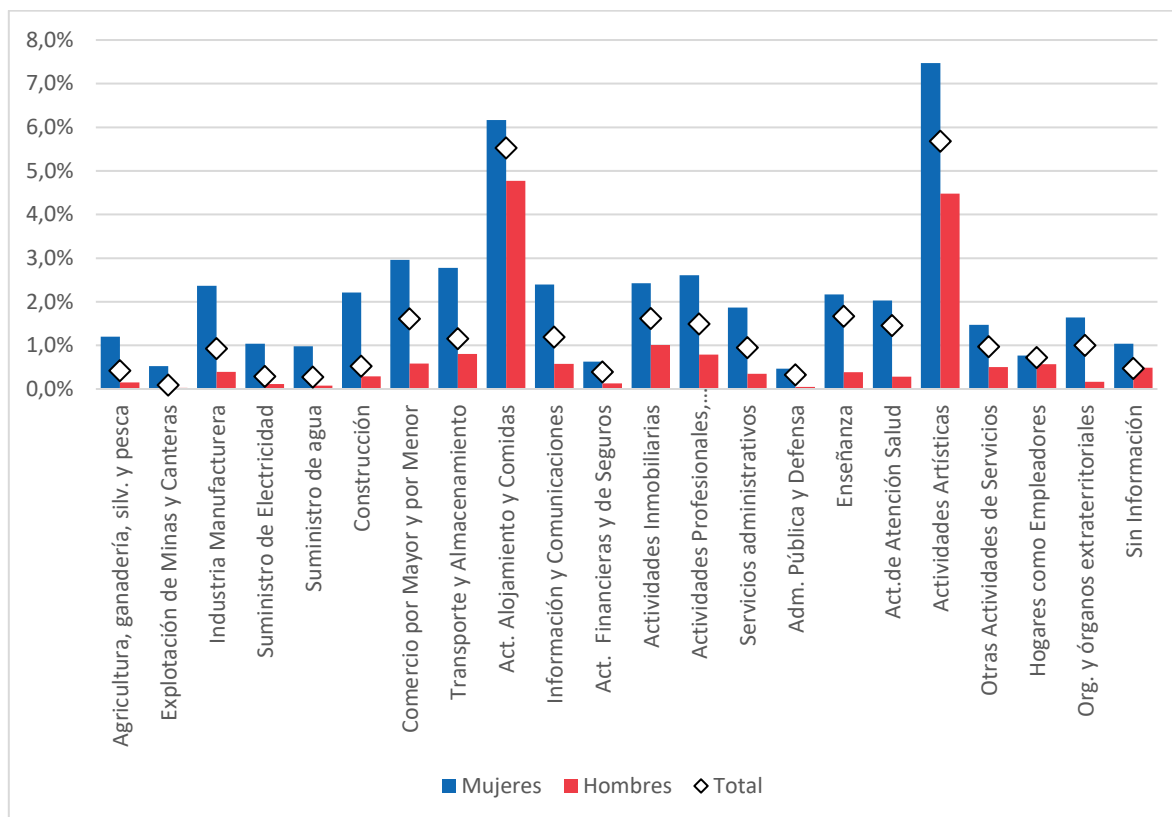
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021.

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. Se destaca que las actividades con mayor intensidad en la suspensión de contratos son Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (5,7% de cotizantes con suspensiones vigentes), y Actividades de alojamiento y servicios de comida (5,5% de cotizantes con suspensiones vigentes), ambas actividades altamente afectadas por las restricciones de movilidad y reunión generadas por la emergencia sanitaria.

Del total de relaciones laborales con cotizaciones al Seguro de Cesantía a la última base disponible, de julio de 2021 (mes devengado junio de 2021), un 1,2% se encontraba con solicitudes de suspensión aprobadas y vigentes, con un porcentaje mayor en mujeres (2,2%) que en hombres (0,6%). Debe notarse, sin embargo, que la información del grupo de trabajadores suspendidos se

compara con el universo de cotizantes a junio 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 septiembre de 2021.

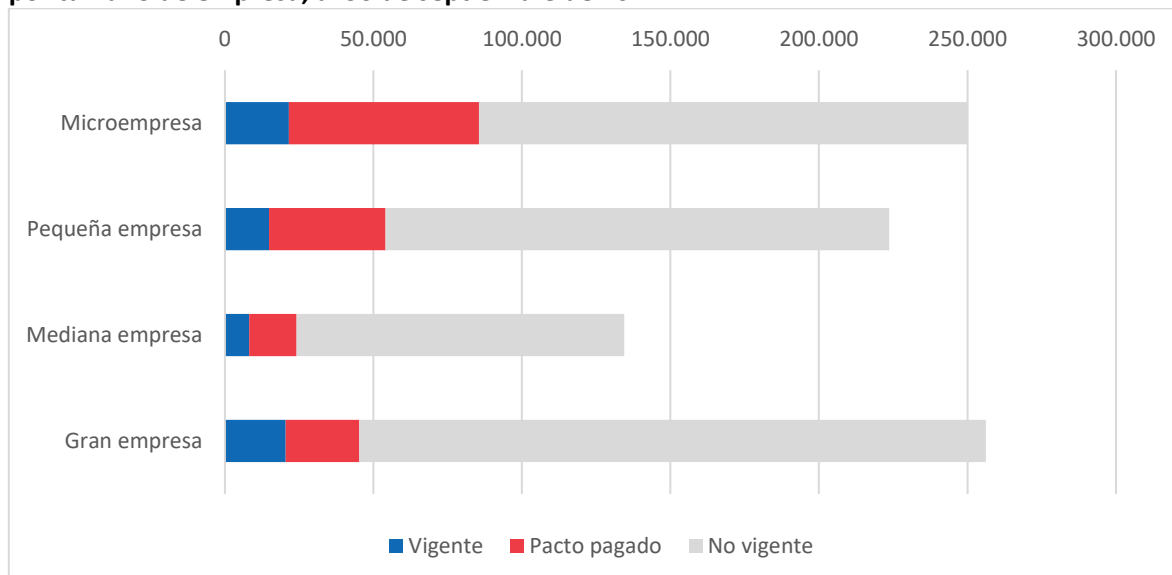


Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio de 2021).

Al considerar los tipos de contrato, el 97,2% de los trabajadores con solicitudes aprobadas y vigentes presentan contrato indefinido, el 1,6% presenta contratos a plazo fijo, obra, faena o servicio y el 1,2% corresponden a trabajadores de casa particular. Del universo total de cotizantes del Seguro de Cesantía de junio de 2021, última información disponible, el 74,8% de los cotizantes tiene contrato indefinido, el 22,6% tiene contratos de plazo fijo, obra o faena o servicio y el 2,6% tiene contrato de trabajador de casa particular.

En cuanto a las suspensiones aprobadas y vigentes por tamaño de empresa, el 68,5% de los trabajadores labora en micro, pequeña o medianas empresas, mientras que el 31,4% de ellos lo hace en empresas grandes. La Figura 2.4 permite apreciar además la relación entre solicitudes de suspensión vigentes y el total de solicitudes aprobadas por tamaño de empresa. Al compararlo con el total de cotizantes de junio de 2021, se observa que el 53,3% de estos trabaja en mipymes y el 44,2% 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.

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



Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre 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 septiembre de 2021, se distribuyen principalmente en los deciles de ingresos bajos-medios (deciles 1 al 4), los que concentran al 59,9% de los hombres y al 58,8% de las mujeres con suspensiones vigentes.

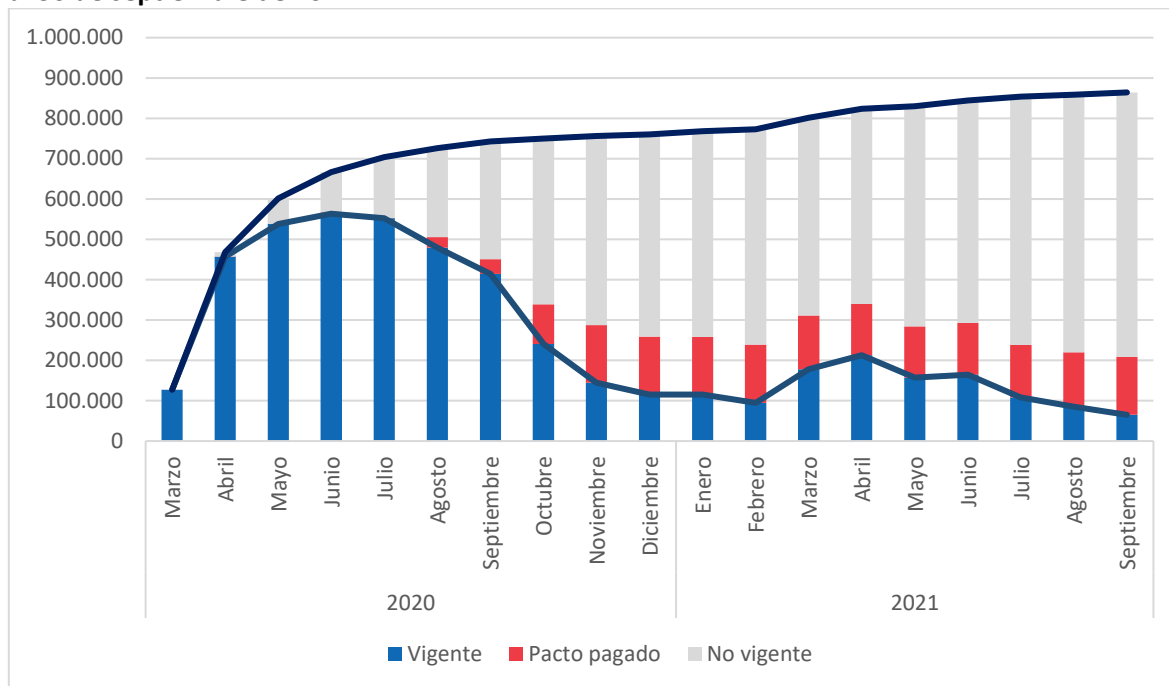
Tabla 2.4 – Número de relaciones laborales con suspensiones de contrato aprobadas y vigentes, según decil de remuneración de cada sexo, al 30 de septiembre de 2021.

Decil de remuneración	Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%
1	2.060	11,6%	8.112	17,2%
2	3.075	17,4%	7.842	16,6%
3	3.851	21,7%	3.798	8,0%
4	1.635	9,2%	8.039	17,0%
5	1.500	8,5%	4.428	9,4%
6	1.336	7,5%	3.664	7,7%
7	1.261	7,1%	4.257	9,0%
8	1.268	7,2%	3.440	7,3%
9	1.044	5,9%	2.448	5,2%
10	688	3,9%	1.272	2,7%
Total	17.718	100%	47.300	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 septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio 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, mes en el que se alcanza el número máximo de solicitudes vigentes, con 563.586 solicitudes. Después de esa fecha se observa una tendencia a la baja desde julio a diciembre, para luego presentar un estancamiento de las solicitudes vigentes entre diciembre de 2020 y febrero de 2021. 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. Finalmente, a partir de julio de 2021, el número de solicitudes vigentes retoma una tendencia a la baja, la que se mantuvo hasta septiembre de 2021.

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

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 \$1.832.829 en promedio, y descomponiéndolo de acuerdo con la fuente de financiamiento, han recibido en promedio \$698.926 con cargo a sus CIC y \$1.133.902 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 \$867.423 en promedio. En este caso, el total proveniente de las CIC ha sido \$256.568 en promedio y el total proveniente del FCS ha sido \$610.855 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 septiembre de 2021.

Fuente de Financiamiento	Contrato Indefinido			Contrato a Plazo fijo, obra o faena o servicio		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
CIC	\$608.517	\$775.638	\$698.926	\$180.807	\$274.801	\$256.568
FCS	\$1.213.820	\$1.066.092	\$1.133.902	\$548.906	\$625.764	\$610.855
Total	\$1.822.337	\$1.841.731	\$1.832.829	\$729.713	\$900.565	\$867.423

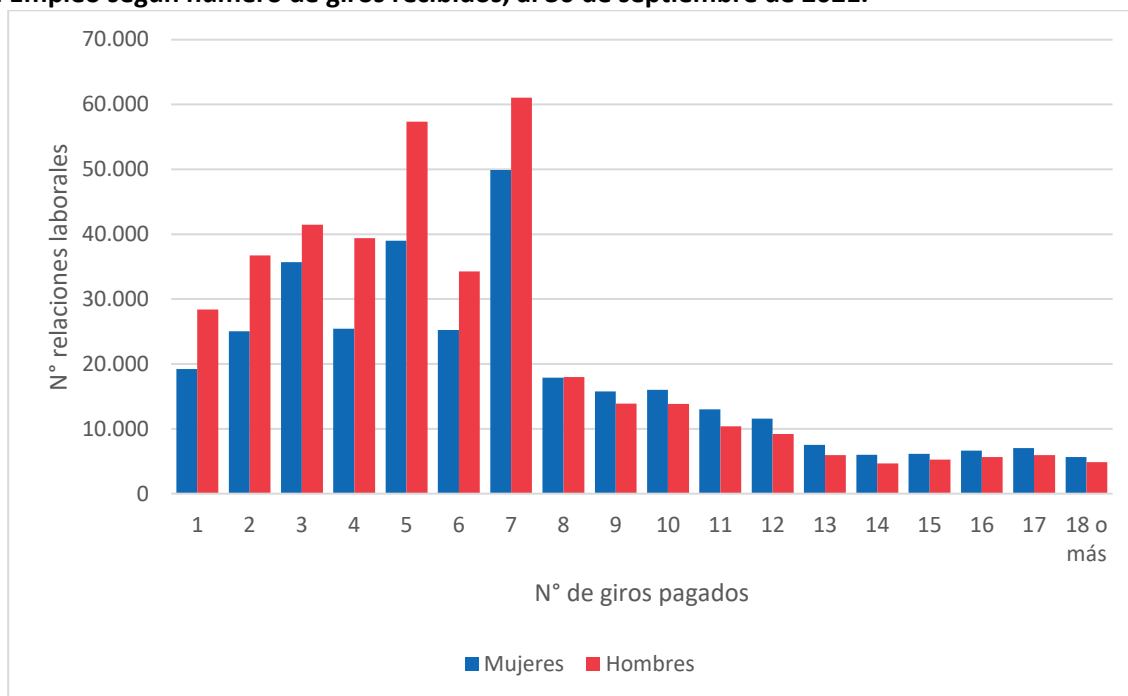
Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021.

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 septiembre de 2021. El 38,3% ha recibido entre 1 y 4 giros del total de trabajadores acogidos a la suspensión, el 44,6% ha recibido entre 5 y 9 giros, y el 17,1% ha recibido 10 giros o más.

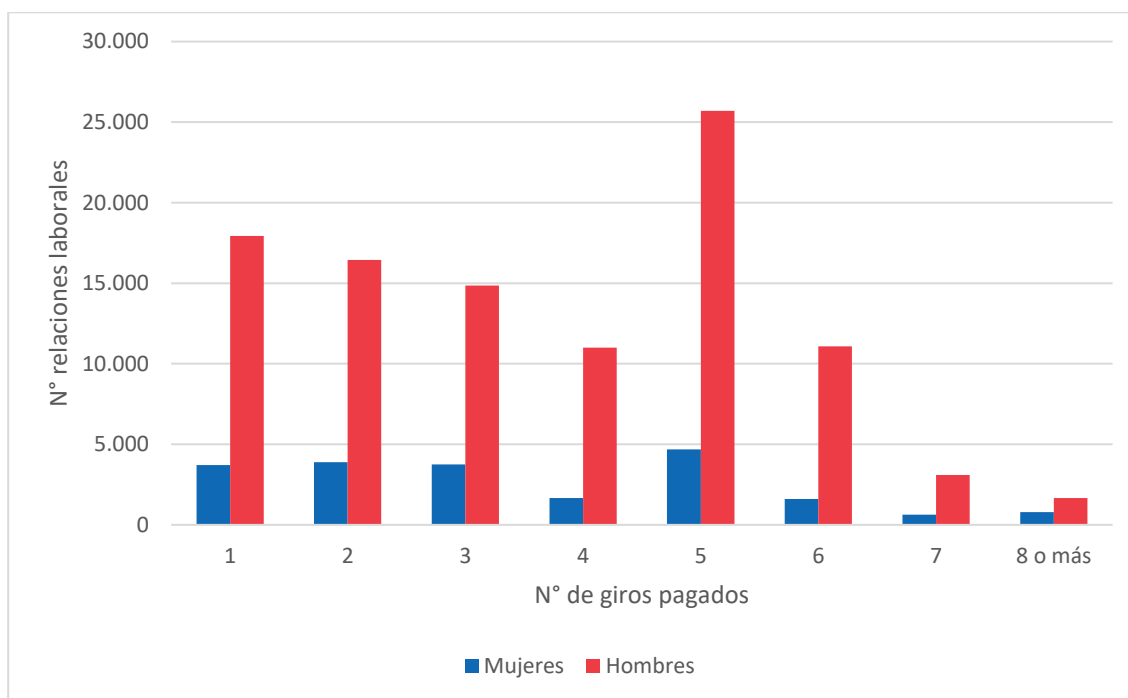
El análisis por tipo de contrato refleja que, del total de relaciones laborales suspendidas con contrato indefinido, el 34,5% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 45,6% de las personas han recibido entre 5 y 9 giros, y el 19,9% ha recibido 10 giros o más. Por otro lado, para las suspensiones de contrato a plazo fijo, obra o faena se tiene que el 59,8% ha recibido entre 1 y 4 giros, el 39,6% de las personas han recibido entre 5 y 9 giros, y el 0,6% ha recibido 10 giros o más.

Al distinguir según sexo, se puede observar que, tanto en el caso de los trabajadores con contrato indefinido como en los trabajadores con contrato a plazo fijo, la distribución según número de giros es 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 septiembre de 2021.



(a) Indefinido



(b) Plazo fijo, obra o faena o servicio

Nota: Existe un total de 8.026 relaciones laborales, correspondiente al 0,93% 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 septiembre 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 \$1.393.203 como suma total de los giros recibidos, de los cuales el 82,4% provino del FCS y el 17,6% de su CIC. Por su parte, los trabajadores con contrato indefinido pertenecientes al décimo decil han recibido en promedio \$4.278.778 como suma total de sus giros. De este monto, el 26,4% provino del FCS y el 73,6% 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 septiembre 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	\$1.393.203	17,6%	82,4%	\$594.413	18,4%	81,6%
2	\$1.463.518	24,7%	75,3%	\$652.991	23,3%	76,7%
3	\$1.502.315	28,5%	71,5%	\$674.305	25,9%	74,1%
4	\$1.463.091	33,2%	66,8%	\$710.005	27,6%	72,4%
5	\$1.588.497	36,9%	63,1%	\$824.074	29,0%	71,0%
6	\$1.854.187	38,5%	61,5%	\$992.850	29,5%	70,5%
7	\$2.189.285	40,4%	59,6%	\$1.206.516	30,1%	69,9%
8	\$2.575.031	44,0%	56,0%	\$1.373.025	34,0%	66,0%
9	\$2.927.765	56,0%	44,0%	\$1.441.569	45,1%	54,9%
10	\$4.278.778	73,6%	26,4%	\$1.932.118	69,9%	30,1%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de suspensiones de contrato con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio 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, del total de relaciones laborales que se han acogido a los beneficios, un 84,6% (731.567 empleos) no tiene saldo en su cuenta individual. Por sexo, la distribución es similar, el 84,2% de empleos de hombres y el 85,2% de empleos de 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 (91,5%), mientras que el último decil concentra un 71,4% 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 septiembre de 2021.

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1	43.815	90,3%	44.065	93,0%	91.373	91,5%
2	46.760	90,2%	52.898	90,5%	114.296	90,2%
3	34.719	88,6%	85.440	87,4%	123.679	88,3%
4	61.121	88,1%	50.835	84,7%	92.601	85,7%
5	32.955	84,4%	46.849	83,0%	76.869	83,2%
6	26.615	82,6%	43.062	81,1%	70.047	81,6%
7	25.332	79,8%	36.478	79,8%	61.072	79,7%
8	18.273	77,3%	30.114	78,5%	48.196	78,0%
9	12.472	72,9%	21.537	75,1%	35.102	74,4%
10	7.667	70,9%	10.330	70,1%	18.332	71,4%
Total	309.729	85,2%	421.608	84,2%	731.567	84,6%

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 septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio 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 \$104.125, mientras que para los hombres es \$123.386.

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

Decil de remuneración	Mujeres	Hombres	Total
1	\$27.180	\$22.419	\$25.369
2	\$31.387	\$31.692	\$32.282
3	\$39.126	\$48.549	\$43.016
4	\$44.668	\$70.553	\$62.032
5	\$74.249	\$94.824	\$88.336
6	\$101.621	\$127.303	\$119.321
7	\$156.599	\$166.862	\$165.601
8	\$231.594	\$223.693	\$226.565
9	\$390.877	\$362.015	\$377.977
10	\$644.011	\$758.006	\$674.749
Total	\$104.125	\$123.386	\$115.252

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 septiembre 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 septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio 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 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 junio de 2021, último mes con información disponible, hubo 125.733 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 2.7 se observa que se registran un total de 4.582 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo ingresadas al 30 de septiembre de 2021, de los cuales hay 777 trabajadores con solicitudes vigentes, 356 trabajadores con solicitudes que se terminaron de pagar y 3.449 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 156 solicitudes por acto de autoridad, 276 solicitudes por pacto de suspensión, 95 solicitudes por motivos de cuidado, en virtud de la Ley de Crianza Protegida, y 250 en virtud de la ley de licencias médicas preventivas parentales.

Tabla 2.7 – Número de trabajadores de casa particular con solicitudes ingresadas por suspensión de contrato, por estado de la solicitud y causal de suspensión, al 30 de septiembre de 2021.

Causal de suspensión	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Licencias médicas preventivas parentales	Total (N°)	Total (%)
Vigente	156	276	95	250	777	17,0%
Pacto Pagado	141	133	16	66	356	7,8%
No Vigente	2.610	659	92	88	3.449	75,3%
Total	2.907	1.068	203	404	4.582	100%

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

En cuanto al sexo de los trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de contrato aprobadas, en la Tabla 2.8 se observa que el 94,3% corresponde a mujeres y el 5,6% corresponde a hombres.

Tabla 2.8 – Número de trabajadores de casa particular con solicitudes aprobadas de suspensión de contrato según sexo, al 30 de septiembre de 2021.

Sexo	Acto de autoridad	Pacto de suspensión	Ley de crianza protegida	Ley de licencias médicas preventivas parentales	Total (N°)	Total (%)
Hombres	180	70	3	5	258	5,6%
Mujeres	2.727	996	200	399	4.322	94,3%
Total	2.907	1.068	203	404	4.582	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 septiembre de 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 iniciados antes del 30 de septiembre 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. **Estadísticas descriptivas al 30 de septiembre de 2021**

Se registran un total de 9.236 empresas con solicitudes de pacto de reducción de jornada aprobadas con fecha de inicio de vigencia anterior o igual al 30 de septiembre de 2021. Al observar el tamaño de las empresas con solicitudes aprobadas, se observa que el 54,7% 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 57.820 relaciones laborales únicas, en que 12.067 trabajadores laboran en microempresas (20,9%), 21.538 en pequeñas empresas (37,3%), 11.300 en medianas (19,5%) y 12.915 en grandes empresas (22,3%). 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.

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.

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

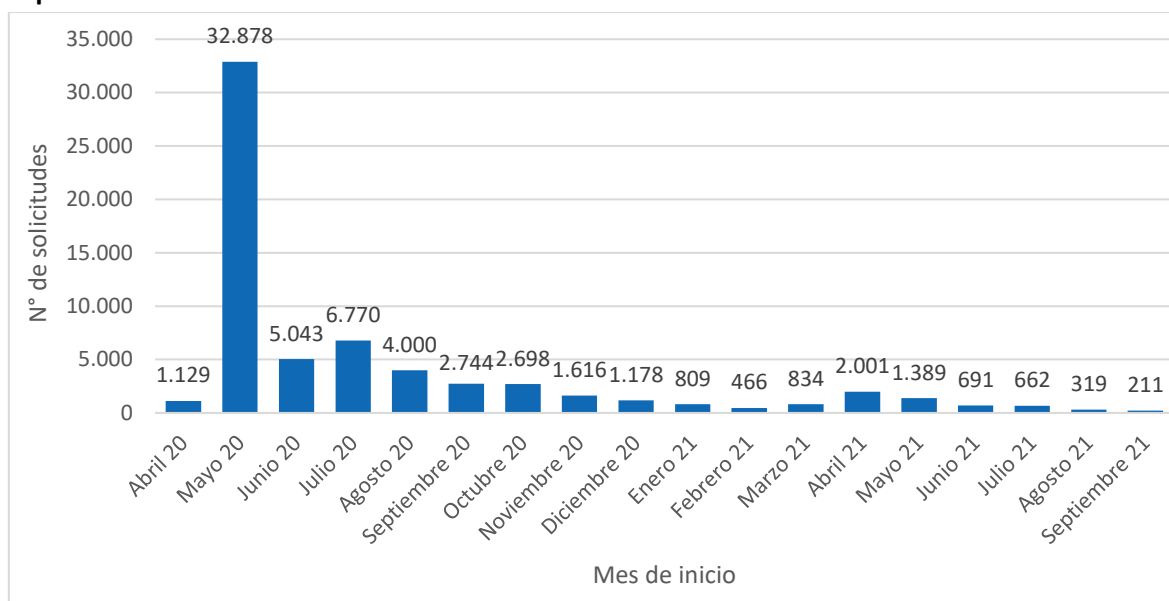
Tamaño de empresa	Empresas		Relaciones laborales	
	Nº	%	Nº	%
Microempresa	5.051	54,7%	12.067	20,9%
Pequeña empresa	3.165	34,3%	21.538	37,3%
Mediana empresa	747	8,1%	11.300	19,5%
Gran empresa	273	3,0%	12.915	22,3%
Total	9.236	100%	57.820	100%

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 reducción de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021.

En relación a la distribución por sexo en los pactos de reducción de jornada, 25.644 son de mujeres, representando el 44,4% de los pactos aprobados, mientras que 32.174 son hombres, equivalente al 55,6% de los pactos aprobados. Al comparar con la composición por sexo del total de relaciones laborales con cotizaciones al Seguro de Cesantía, en junio del año 2021, última información disponible, el 58,9% de las relaciones laborales con cotizaciones estaban asociadas a trabajadores hombres y el 40,5% 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 50,2% de los pactos, luego julio con un 10,3% y junio con un 7,7% de los pactos. A partir de agosto de 2020 comienza a descender el número de pactos iniciados, pasando de un 6,1% 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 de 2021 comienzan a disminuir nuevamente las reducciones, pasando a representar el 0,3% en septiembre de 2021, mes que concentra el mínimo del total de reducciones iniciadas.

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



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

En la Tabla 3.2 se presenta el estado de los pactos de reducción de jornada aprobados con inicio hasta el 30 de septiembre 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 3.709 pactos que permanecían vigentes a esa fecha, lo que corresponde al 6,4% de los mismos. Por su parte, hay 54.111 relaciones laborales con pactos no vigentes, ya sea por su revocación o porque se terminaron de pagar, correspondiente al 93,6% 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 septiembre de 2021.

Estado relación laboral	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Vigente	1.880	7,3%	1.828	5,7%	3.709	6,4%
No Vigente	23.764	92,7%	30.346	94,3%	54.111	93,6%
Total	25.644	100%	32.174	100%	57.820	100%

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

Al observar los pactos de reducción de jornada vigentes al 30 de septiembre de 2021, según el tipo de contrato de los trabajadores, se tiene que el 99,8% de los pactos de reducción vigentes corresponden a trabajadores con contratos indefinidos, y el restante 0,2% a contratos a plazo fijo, obra o faena o servicio. Del universo total de cotizantes del Seguro de Cesantía de junio de 2021, última información disponible, el 74,8% de los cotizantes tiene contrato indefinido y el 22,6% 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.

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 80,0% del total de pactos vigentes se concentra en el segmento de reducción mayor al 40%, del total de mujeres un 77,9% se encuentra en ese segmento y un 82,1% de los hombres se encuentra acogido a un pacto de reducción de jornada mayor al 40%.

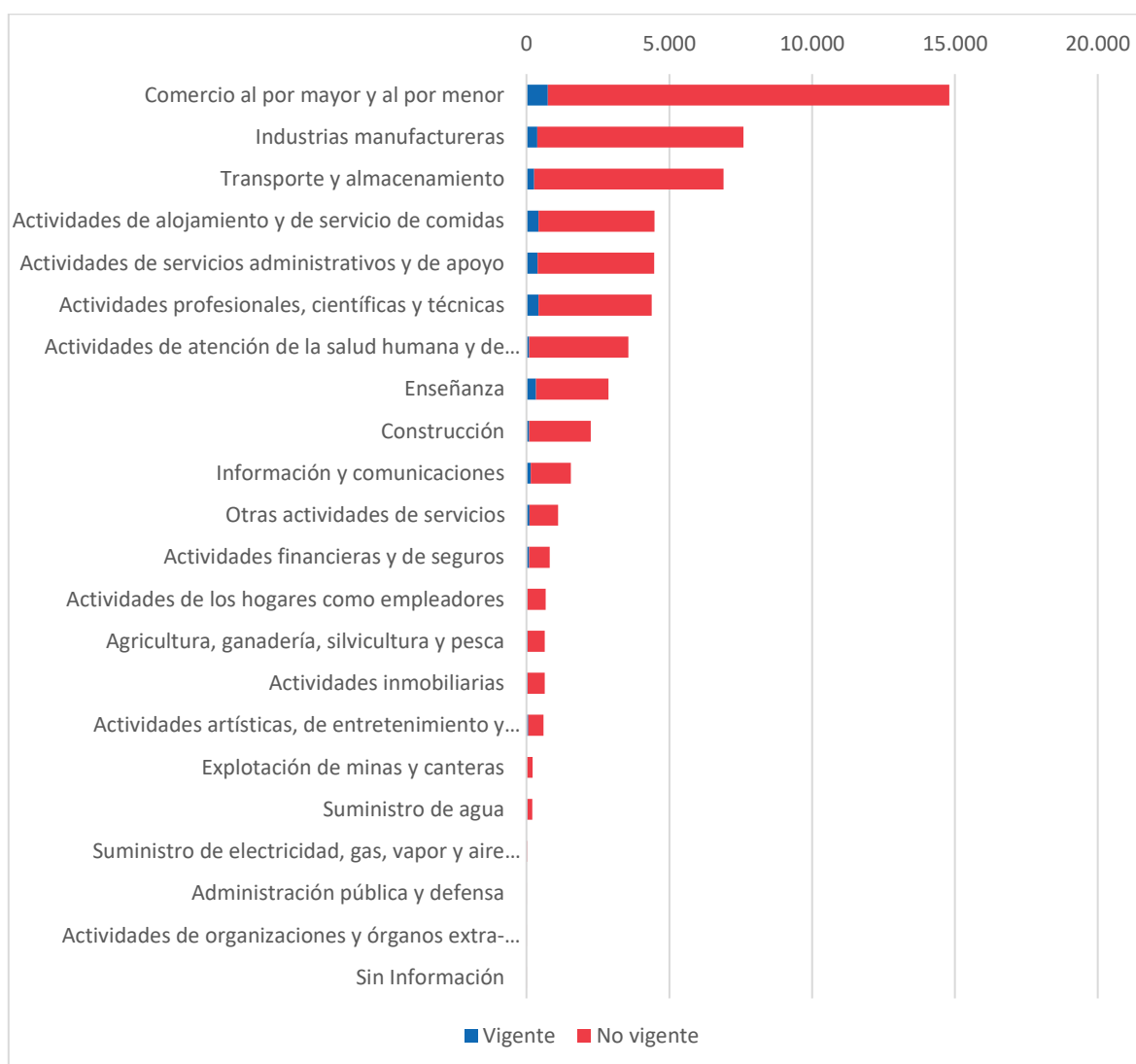
Tabla 3.3 – Distribución de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes según porcentaje de reducción y sexo, al 30 de septiembre de 2021.

Reducción de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
1%-10%	8	0,4%	12	0,7%	20	0,5%
11%-20%	199	10,6%	106	5,8%	305	8,2%
21%-30%	123	6,5%	151	8,3%	274	7,4%
31%-40%	85	4,5%	58	3,2%	143	3,9%
41%-50%	1.465	77,9%	1.501	82,1%	2.967	80,0%
Total	1.880	100%	1.828	100%	3.709	100%

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

Con respecto a la rama económica, los sectores con un mayor número de reducciones de jornada vigentes son Comercio (20,3%), Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (11,4%) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (11,3%).

Figura 3.2 – Distribución de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados según rama de actividad económica y estado de vigencia, al 30 de septiembre de 2021.



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

A la fecha de corte, se encuentran acogidos a reducciones de jornada vigentes un 0,07% del universo de cotizantes del Seguro de Cesantía, con un porcentaje de cotizantes mujeres (0,09%) ligeramente superior al de los cotizantes hombres (0,06%). 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 junio 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 septiembre de 2021, se puede ver que los hombres se encuentran más concentrados en los deciles medios de remuneración (D3-D7), mientras que las mujeres se encuentran concentradas en deciles de remuneración levemente más altos (D4-D8).

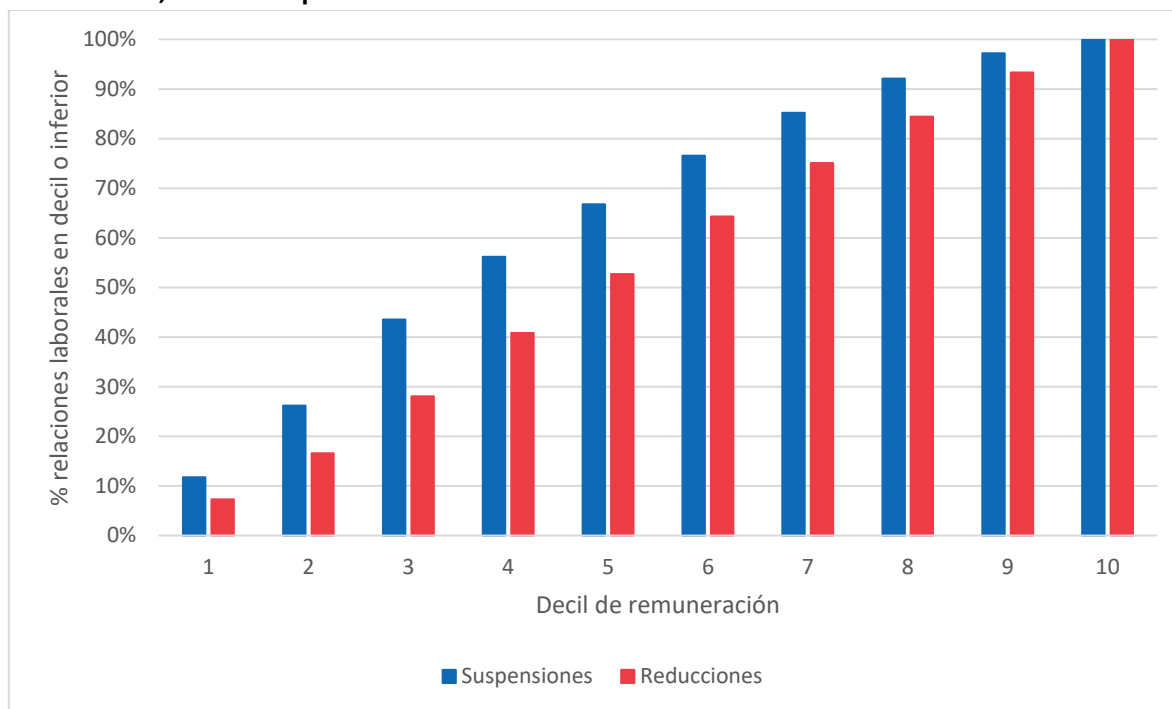
Tabla 3.4 – Relaciones laborales con pactos de reducción de jornada vigentes según decil de remuneración y sexo, al 30 de septiembre de 2021.

Decil de remuneración	Mujeres		Hombres	
	N°	%	N°	%
1	101	5,4%	120	6,6%
2	145	7,7%	168	9,2%
3	147	7,8%	270	14,8%
4	318	16,9%	194	10,6%
5	227	12,1%	174	9,5%
6	184	9,8%	199	10,9%
7	217	11,5%	196	10,7%
8	240	12,8%	198	10,8%
9	185	9,8%	193	10,6%
10	116	6,2%	116	6,3%
Total	1.880	100%	1.828	100%

Fuente: Unidad de Estudios, MINTRAB, en base a registros administrativos de reducción de jornada con fecha de inicio hasta el 30 de septiembre de 2021 y Base del Seguro de Cesantía a julio de 2021 (mes devengado: junio de 2021).

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.

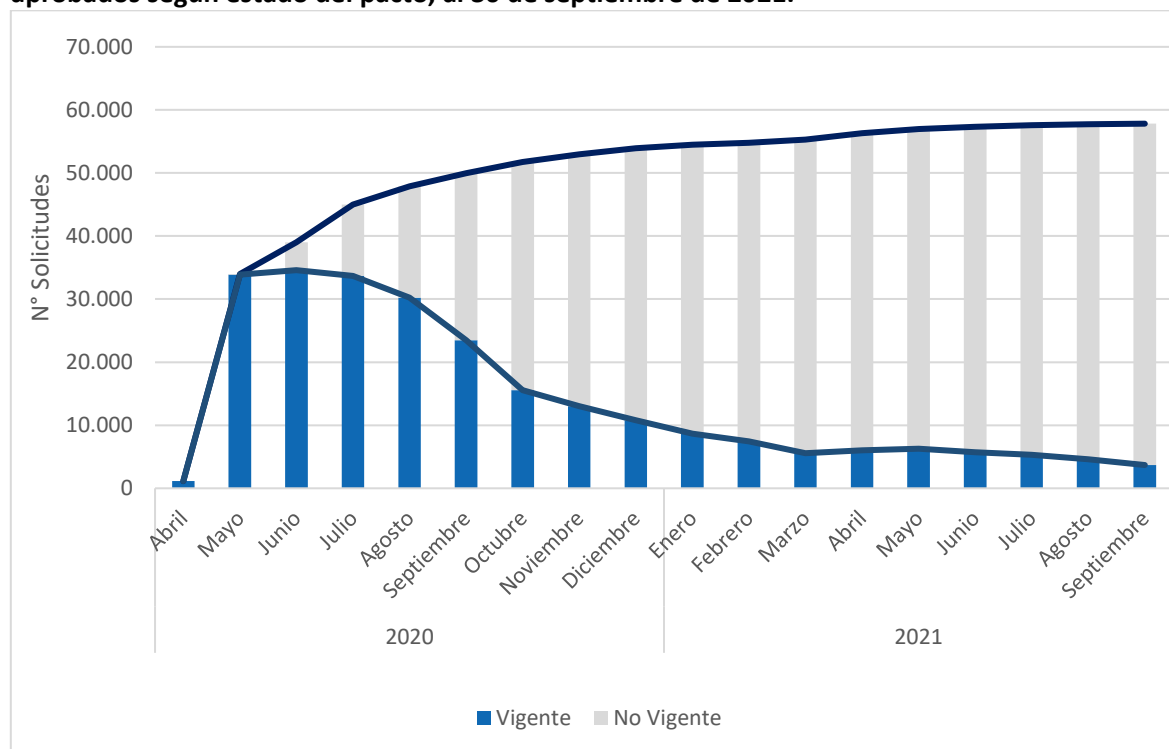
Figura 3.3 – Distribución acumulada de relaciones laborales según decil de remuneración y tipo de beneficio, al 30 de septiembre de 2021.



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

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 de 2020, con un total de 34.591 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, luego, en junio de 2021 siguen disminuyendo hasta alcanzar el mínimo en septiembre de 2021 con 3.709 solicitudes vigentes.

Figura 3.4 – Evolución del número de relaciones laborales con pactos de reducción de jornada aprobados según estado del pacto, al 30 de septiembre de 2021.



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