

42

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Caracterización de la Ley de Protección del Empleo N°21.227



42

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Caracterización de la Ley de Protección del Empleo N°21.227

**José Francisco Castro C.
Paulina von Geldern M.**

ABRIL DE 2021

CARACTERIZACIÓN DE LA LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO N°21.227

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: [En trámite]

ISBN: [En trámite]

Dirección del Trabajo Agustinas 1253

Teléfono (56) 226749300

www.direcciondeltrabajo.cl

Santiago de Chile.

DECLARACIÓN

- Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión de la Dirección del Trabajo.
- Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

CARACTERIZACIÓN DE LA LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO LEY N° 21.227

PRESENTACIÓN	6
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
1. ASPECTOS GENERALES DE LA LEY	8
1.1 Suspensión del contrato de trabajo	9
1.1.1. Por acto de autoridad.....	10
1.1.2. Por mutuo acuerdo: pacto de suspensión del contrato de trabajo	12
1.2 Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo	13
2. DISPOSICIONES LEGALES POSTERIORES	15
2.1 Ley N° 21.232.....	15
2.2 Ley N° 21.247.....	18
2.3 Ley N° 21.263.....	18
3. IMPLICANCIAS EN LAS ATRIBUCIONES FISCALIZADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO DE LA LEY N° 21.227	19
4. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 21.227	20
4.1 Implementación de la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad y por pacto	22
a. Situación de las empresas	22
b. Situación de los trabajadores.....	27
4.2 Implementación de la reducción temporal de jornada de trabajo	32
a. Situación de las empresas	32
b. Situación de los trabajadores.....	34
4.3 Denuncias, fiscalizaciones y sanciones	36
a. Denuncias	32
b. Fiscalizaciones	39
c. Sanciones	43
d. Relación entre denuncias, fiscalizaciones y sanciones	46
5. CONCLUSIONES	51

PRESENTACIÓN

En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó como pandemia la enfermedad producida por el recientemente conocido coronavirus. Pocos días después, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anticipaba una crisis económica y laboral de gran impacto mundial. En ese contexto, el Presidente de la República presentó a fines de ese mes el proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, conocida como Ley de Protección del Empleo. Para entonces, ya había sido decretado estado de catástrofe en el país, con lo que el normal funcionamiento de la actividad económica comenzaba a verse afectado.

El proyecto de ley, al cual se dio urgencia de discusión inmediata, formó parte del Plan de Emergencia Económica del Ejecutivo, el que, entre sus pilares, consideró proteger los ingresos familiares, los puestos de trabajo y a las empresas que los generan. Con fecha 6 de abril la Ley N° 21.227 fue publicada, entrando en vigor desde ese día. En términos amplios, la normativa permitió a los trabajadores de empresas que se vieron impedidas de funcionar con normalidad acceder a prestaciones del seguro de cesantía a través de la suspensión del empleo (conservando el vínculo laboral) o de la reducción de jornada.

Para el quehacer institucional de la Dirección del Trabajo esto significó, por una parte, fijar el sentido y alcance e interpretar la nueva normativa; por otra, el registro de los trabajadores acogidos a pactos de reducción temporal de jornada y la publicación periódica de la nómina de empresas con solicitudes aprobadas de suspensión de contrato y reducción de jornada. También implicó la promoción y fiscalización del cumplimiento de esta normativa.

El documento que a continuación encontrarán integra estas líneas de acción, facilitando la comprensión del conjunto de leyes vigentes relativas a la protección del empleo en contexto de crisis sanitaria y brindando una perspectiva de la actividad inspectiva desarrollada durante el año 2020.

Esperamos que esta investigación sea de utilidad e interés para los actores del mundo del trabajo – trabajadores, sindicatos, empleadores, organizaciones gremiales –, académicos, investigadores, estudiantes y para los propios funcionarios de la Dirección del Trabajo, que podrán ver reflejada en estas páginas parte importante del accionar del Servicio.

Agradezco el dedicado trabajo de los funcionarios que se involucraron en la realización de este documento.

Claudia Moura Romero

Jefa Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RESUMEN

El presente documento aborda de manera descriptiva los principales contenidos de la Ley N° 21.227, de 6 de abril de 2020, conocida como Ley de Protección del Empleo, así como de las leyes posteriores que la complementaron y/o modificaron. Se incorporan también sus implicancias respecto de la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, y algunos aspectos referidos a la implementación de esta ley, lo cual se explica mediante cifras estadísticas provistas por los registros administrativos de la propia Dirección del Trabajo. Particularmente ilustrativas son las cifras que se exponen sobre la utilización de las herramientas que establece esta ley: la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad o por acuerdo de las partes, y el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, así como sobre las actuaciones de la Dirección del Trabajo (denuncias, fiscalizaciones y sanciones). Todos estos resultados estadísticos, además, son desglosados por sectores de actividad económica y por región.

PALABRAS CLAVES

Empleo – trabajo – protección – contrato de trabajo – empleador - trabajador

INTRODUCCIÓN

Con fecha 6 de abril de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo en circunstancias excepcionales, conocida como “Ley de Protección del Empleo”, oportunidad en que entró en vigencia. Transcurrido un año, este documento pretende caracterizar los principales contenidos de la ley, señalar las leyes posteriores que la modifican o complementan, mostrar resultados de su implementación y señalar algunas implicancias que ha tenido en la actuación de la Dirección del Trabajo.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA LEY

El objetivo de esta ley fue establecer medidas extraordinarias y de carácter transitorio, para proteger la estabilidad de los ingresos y las fuentes laborales para un grupo importante de trabajadores que se vieron impedidos de prestar servicios o que debieron ajustar sus jornadas de trabajo a causa de la enfermedad Covid-19.

Se aplica a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, afiliados al Seguro de Desempleo, y a trabajadores de casa particular. No rige para trabajadores independientes ni del sector público.

La ley establece básicamente 3 herramientas, todas referidas a que los trabajadores puedan acceder a prestaciones y complementos con cargo a las prestaciones de cesantía, sin perder la relación laboral. Estas son: 1) suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad; 2) pacto de suspensión del contrato de trabajo; 3) pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

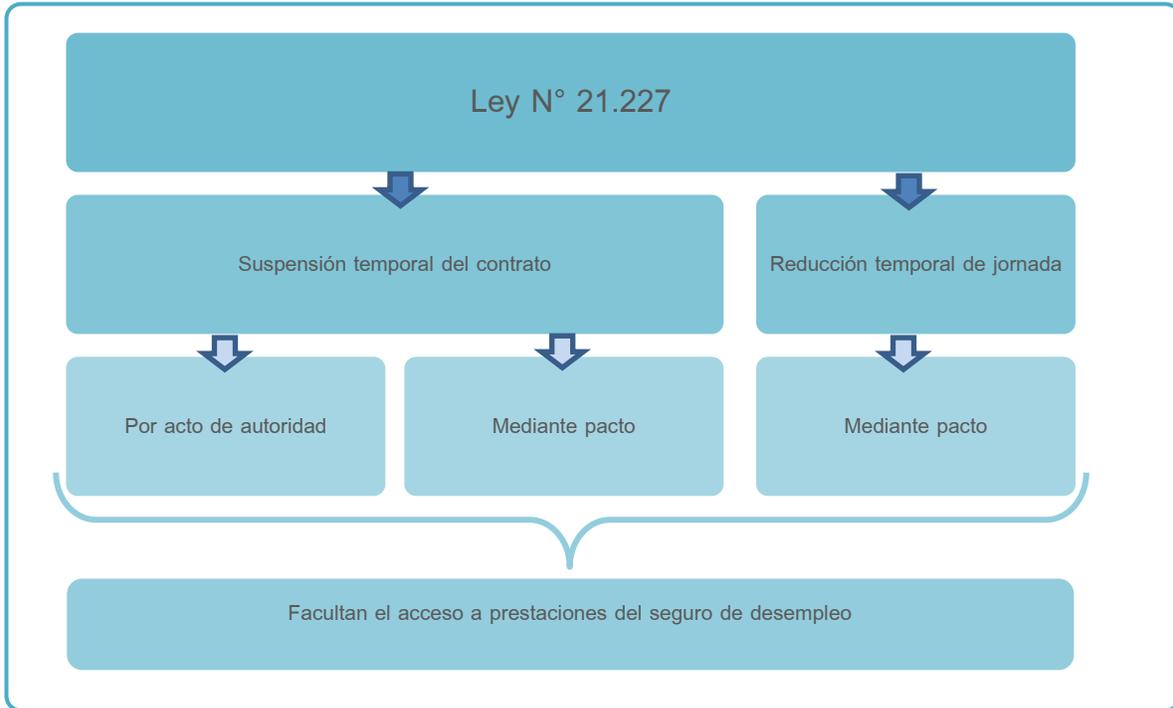
La **suspensión de la relación laboral** es una situación que permite que el empleador no pague la remuneración convenida y el trabajador no preste servicios, sin poner término al contrato de trabajo. De este modo, el tiempo de suspensión se sigue considerando para efectos de acumulación de días de feriado y antigüedad en la empresa.

La suspensión de la relación laboral opera en los siguientes supuestos:

1. Cuando exista una declaración o acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior, que implique la paralización de actividades y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados. Un ejemplo de esto es la declaración de cuarentena para una comuna o un conjunto de comunas.
2. Cuando de mutuo acuerdo el empleador y el trabajador pacten la suspensión temporal del contrato de trabajo producto de la afectación total o parcial a la actividad de la empresa y no nos encontremos en el primer caso. Esta modalidad la revisaremos específicamente en el apartado siguiente.

Los **pactos de reducción temporal de jornada** son acuerdos que permiten que el empleador reduzca la jornada laboral de los trabajadores con la respectiva reducción de remuneración, y que permiten al trabajador acceder a un complemento de una parte de la remuneración con cargo del fondo de cesantía.

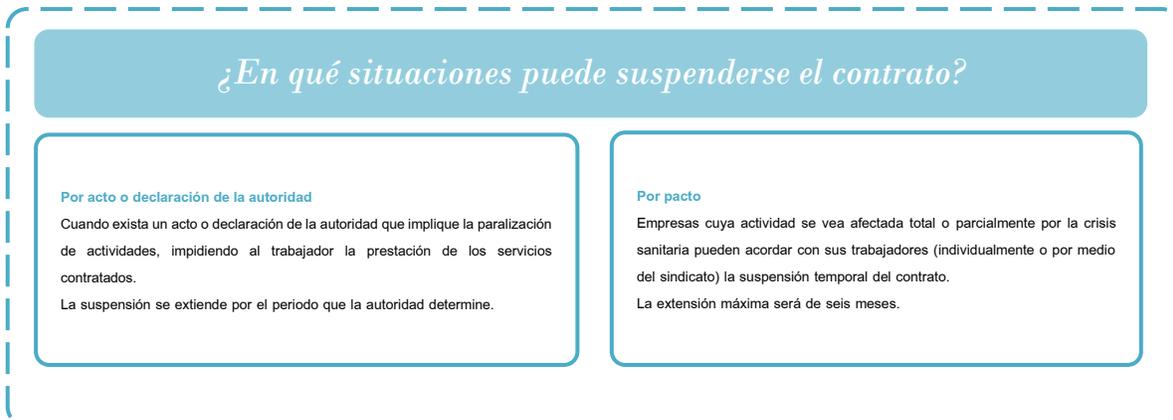
Figura 1: Herramientas de protección del empleo establecidas en la Ley N° 21.227.



Fuente: Elaboración propia.

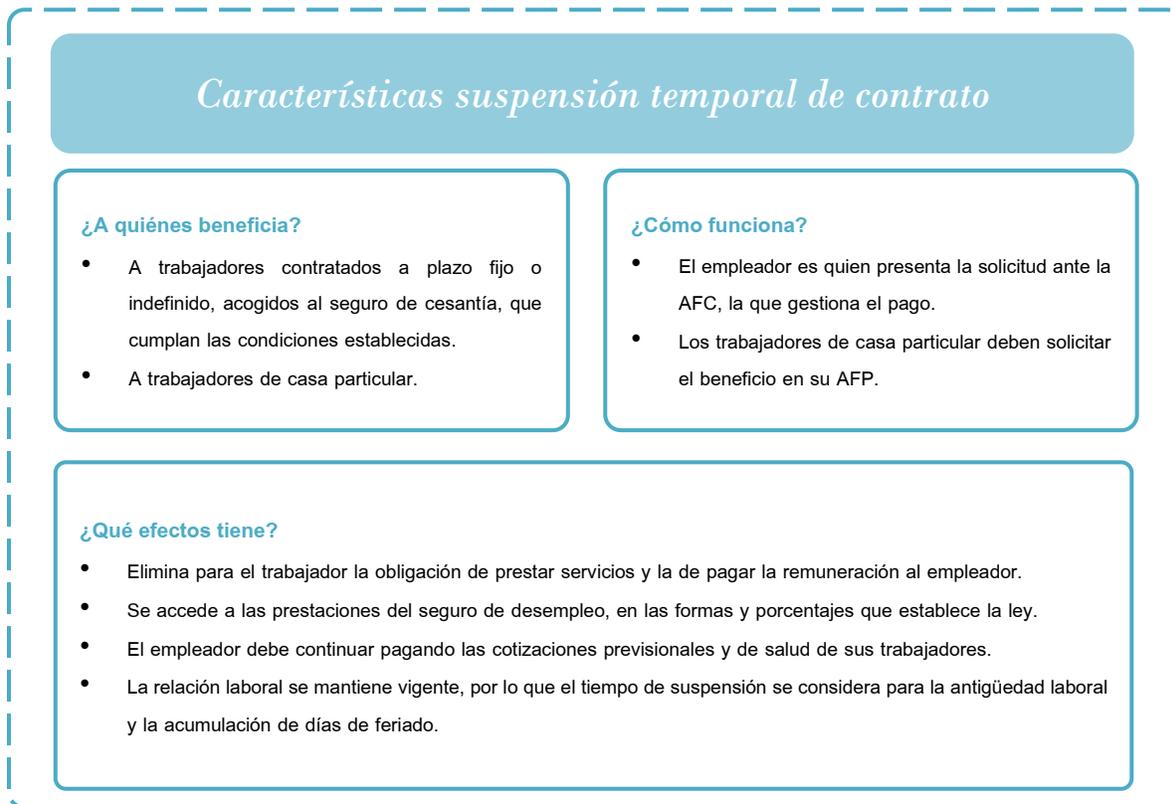
1.1. Suspensión del contrato de trabajo

Figura 2: Situaciones que permiten la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo a la Ley N° 21.227.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 3: Características de la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo a la Ley N° 21.227.



Fuente: Elaboración propia.

1.1.1. Por acto de autoridad

Bajo esta causal, la suspensión de la relación laboral durará lo que dure dicho acto o declaración, periodo en el cual el trabajador puede acceder a los fondos de cesantía acumulados para procurarse un ingreso, manteniendo el puesto de trabajo.

Las declaraciones o actos de autoridad a los que se refiere la ley corresponden a resoluciones que adopten los Ministerios, Subsecretarías, Jefes de Defensa Nacional, entre otros, que impongan restricciones al funcionamiento o tránsito de las personas. Por ejemplo, actos de autoridad son las cuarentenas, los cordones sanitarios, entre otros.¹

En el caso de las personas que se encuentren acogidas al Seguro de Desempleo, el dinero se obtiene de lo que ha acumulado el trabajador en su respectivo fondo individual y, cuando este no es suficiente, se paga a cargo del Fondo Solidario. Por lo tanto, acceden al beneficio

¹ En todo caso, en cumplimiento de la Ley N° 21.227, el Subsecretario de Hacienda dictó la Resolución exenta N° 88, de 8 de abril de 2020, en la que señalan las zonas o territorios afectados de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad, y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades, para efectos de acceder a las prestaciones de la ley. Esta resolución fue complementada por la Resolución exenta N° 133, de 14 de mayo de 2020.

únicamente quienes se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo. Este pago no significa obtener la remuneración completa del trabajador, sino que aporta porcentajes específicos que se van reduciendo con el transcurso del tiempo.

En caso de los trabajadores que no se encuentren acogidos al Seguro de Desempleo, no tendrán el beneficio, salvo el caso de trabajadores de casa particular. Tampoco se podrá acceder al retiro de fondos si el trabajador se encuentra haciendo uso de licencia médica.

Para acceder al beneficio, los trabajadores deben tener 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses anteriores al acto o declaración de autoridad ante la Administradora de Fondos de Cesantía. También podrán acceder los que tengan un mínimo de 6 cotizaciones mensuales, continuas o no dentro de los últimos 12 meses, siempre que las dos últimas hayan sido con el mismo empleador.

Para el cálculo del beneficio, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas de los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad señalado. De este modo, se excluyen las asignaciones de colación, movilización y otras que no sean imponibles.

El porcentaje de la remuneración que recibe el trabajador en virtud de esta ley va disminuyendo en el tiempo, lo que dependerá si los fondos son obtenidos directamente de la cuenta individual del trabajador o se obtienen a cargo del Fondo Solidario de Cesantía.

Para obtener el pago de este beneficio, la ley le entrega la responsabilidad al empleador para que remita todos los antecedentes necesarios a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) por medios digitales, de manera que el trabajador no tenga que hacer trámite alguno. Cabe señalar que este trámite se encuentra disponible en la página web de AFC Chile. No obstante, en caso que el empleador no haga el trámite, será el trabajador quien deberá hacerlo por medios, idealmente digitales, en la página web de AFC, esto es <https://www.afc.cl>

Mientras se encuentre suspendida la relación laboral, el empleador debe continuar pagando las cotizaciones obligatorias del trabajador, con excepción de la cotización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y solo podrá despedir por la causal de “necesidades de la empresa” o “desahucio escrito del empleador”, respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, sin perjuicio de las causales objetivas de término del contrato de trabajo contenidas en el artículo 159, números 1 al 5, del Código del Trabajo.

Ahora bien, la ley también establece que durante el plazo de 6 meses de vigencia de la ley (6 de abril de 2020) o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Trabajadores de casa particular

La ley contempla que los trabajadores de casa particular, en caso de suspensión del contrato por acto de autoridad o suspensión de mutuo acuerdo, puedan acceder a su fondo de indemnización a todo evento de su Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), la que deberá pagar el 70% de su remuneración imponible o el saldo total si este fondo posee menos.

1.1.2. Por mutuo acuerdo: pacto de suspensión del contrato de trabajo

Toda modificación de las condiciones laborales que no esté comprendida dentro de los actos de autoridad en los términos de la Ley N° 21.227, debe ser de mutuo acuerdo, según las normas generales, de manera que el empleador no puede obligar al trabajador a suscribir este pacto sin su consentimiento.

Si se pacta la suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo, pero después hay un acto de autoridad que impida la prestación de servicios, se interrumpe el pacto por el período que dure el acto de autoridad.

En caso de existir sindicatos en la empresa, se puede efectuar consulta previa a la organización sindical a la que se encuentra afiliado el trabajador. Para estos efectos, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho.

A partir de las modificaciones introducidas por las Leyes N° 21.232, de 1 de junio de 2020, y N° 21.247, de 27 de julio de 2020, respectivamente, no se aplicarán estas normas de la suspensión temporal de la relación de trabajo a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo². Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.

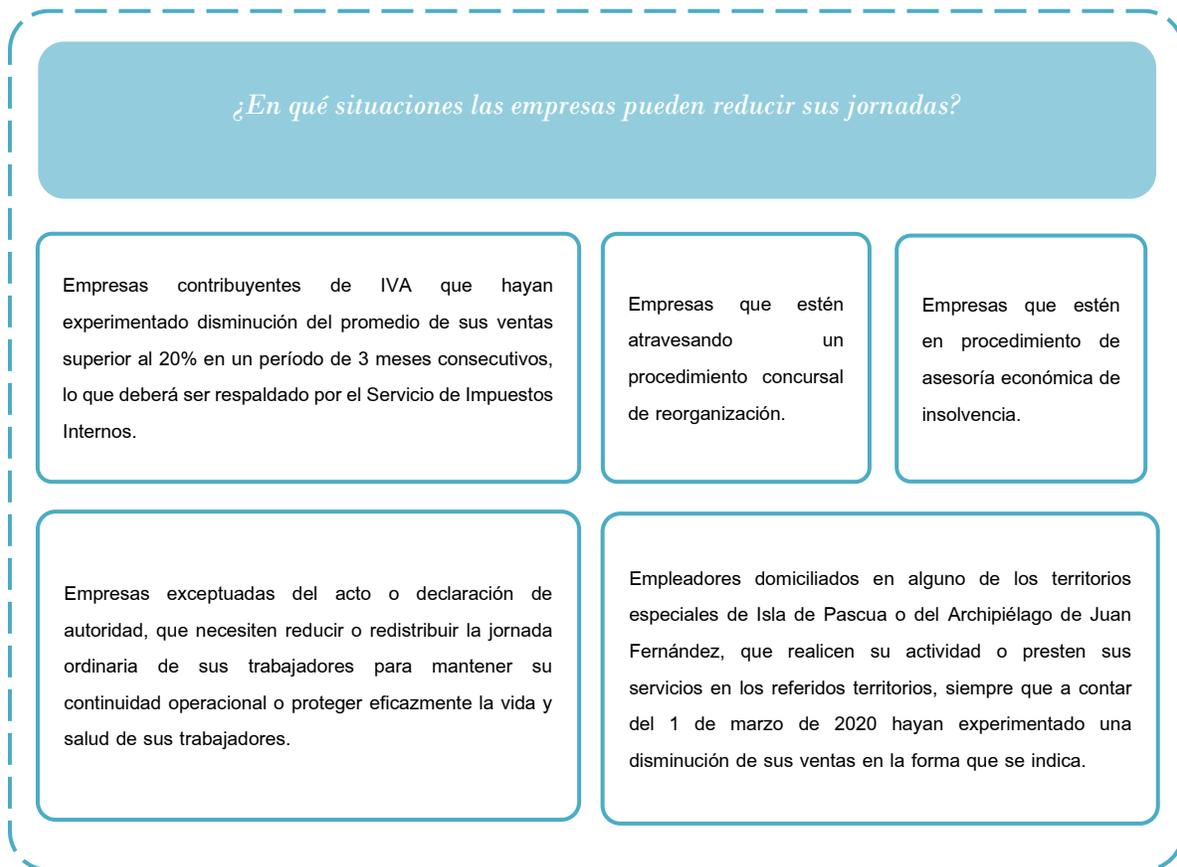
² De conformidad a dicha norma, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral, por lo que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente.

1.2. Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo

Los empleadores, y los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo. Esta circunstancia no obsta a que la reducción de jornada requiere para operar un acuerdo entre las partes.

Se puede reducir hasta un máximo de la mitad de la jornada. No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

Figura 4: Situaciones que facultan a las empresas a reducir sus jornadas de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la Ley N° 21.227 por un periodo máximo de 5 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de 3 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes.

El pacto producirá sus efectos a partir del día siguiente al de su suscripción. Con todo, las partes podrán acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Si las partes pactan una reducción temporal de jornada fuera de los aspectos regulados en esta ley, el trabajador no podrá solicitar el uso de fondos de cesantía.

El pacto de reducción temporal de jornada de trabajo debe suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que ha dispuesto la Dirección del Trabajo para este efecto en su sitio web, www.dt.gob.cl, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo.

De acuerdo a la ley, este pacto podrá ser suscrito por el trabajador que registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; en ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.

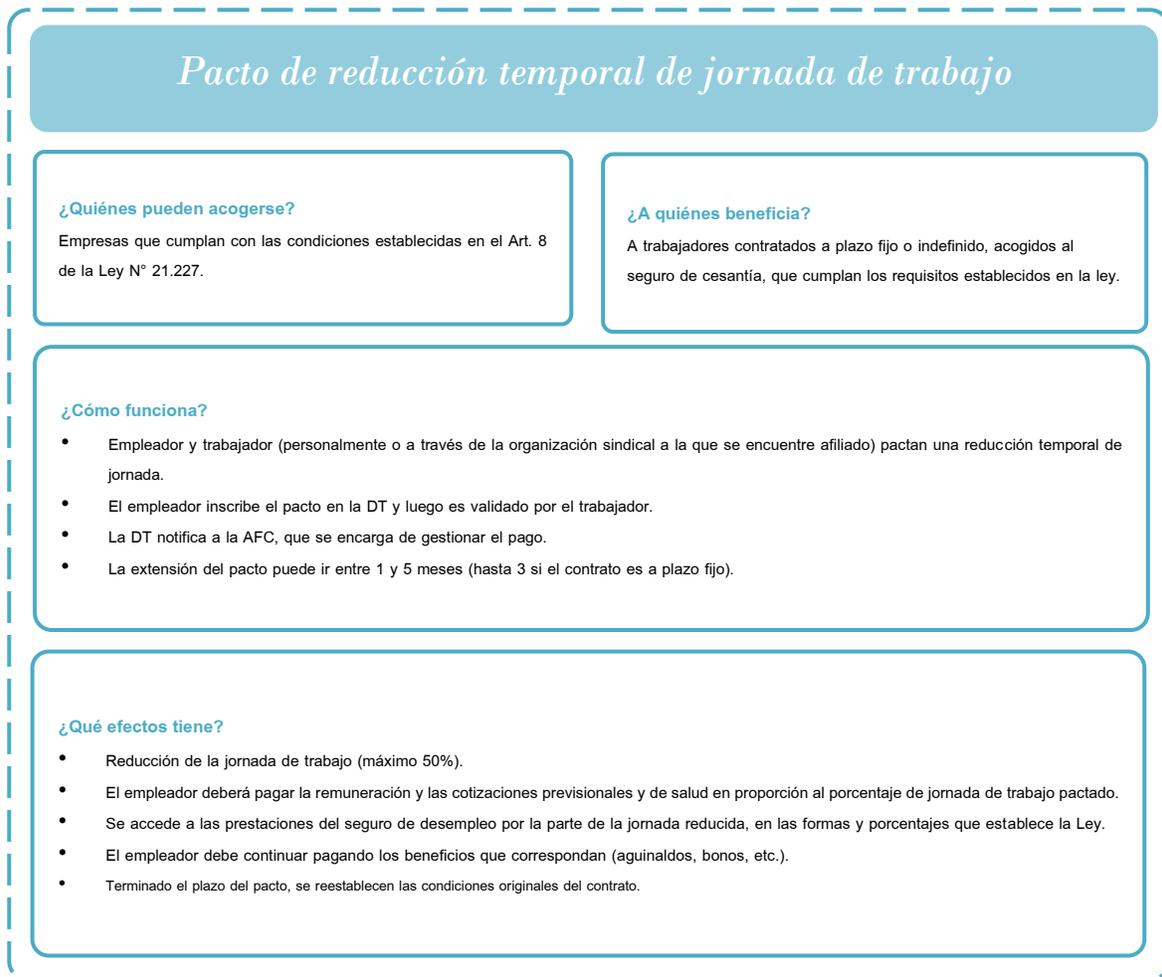
Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

En caso de pacto de reducción temporal de jornada, el empleador deberá pagar la remuneración proporcional a la jornada que el trabajador realice, y el fondo de cesantía pagará un complemento. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Este monto pagado por el seguro de cesantía no estará afecto a cotizaciones ni será renta para efectos tributarios.

El trabajador tiene derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

El empleador pagará las cotizaciones del trabajador únicamente en proporción de la remuneración acordada con el trabajador en el respectivo pacto, es decir, si acuerdan una reducción de jornada del 50% las cotizaciones se verán reducidas en igual proporción.

Figura 4: Características de la reducción del contrato de trabajo de acuerdo a la Ley N° 21.227.



Fuente: Elaboración propia.

2. DISPOSICIONES LEGALES POSTERIORES

2.1. Ley N° 21.232

Con fecha 1° de junio de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.232, que modificó en diversos puntos específicos la Ley N° 21.227, denominada de Protección del empleo. Las principales materias modificadas son las siguientes:

a) Pago cotizaciones de seguridad social durante la suspensión del contrato.

En su redacción original, la Ley N° 21.227 contemplaba que en caso de suspensión del contrato de trabajo (por acto de autoridad o por pacto entre las partes) el empleador debía

continuar reteniendo y pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador, pero teniendo como base de cálculo el 50% de su remuneración. Con la reforma introducida, el empleador deberá enterar y pagar:

- El 100% de las cotizaciones de AFP, ocupando como base de cálculo las prestaciones (complementos de remuneración) que perciba el trabajador a través de la AFC.
- El 100% de las cotizaciones de salud, Ley SANNA y AFC, ocupando como base de cálculo la última remuneración mensual percibida por el trabajador. No se pagan cotizaciones establecidas en la Ley N° 16.744 (accidentes del trabajo).

b) Amplía acceso a los beneficios de la suspensión pactada.

En su redacción inicial, la Ley N° 21.227 impedía de forma expresa a las empresas exceptuadas de paralización de actividades acceder a los beneficios de la ley.

Con la reforma introducida, la Ley N° 21.227 permite que las empresas exceptuadas de paralización puedan suscribir pactos de suspensión, pero solo respecto de aquellos trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de las actividades de la empresa. Por ejemplo, aquí podrían encontrarse trabajadores que desempeñen solo labores administrativas o de apoyo.

c) Clarifica y modifica causales válidas para poner término al contrato de trabajo (despidos) en régimen de suspensión laboral.

La Ley N° 21.227 únicamente disponía en forma expresa la posibilidad de poner término a los contratos de trabajo de los trabajadores con suspensión vigente por la causal "necesidades de la empresa", sin embargo, nada señalaba respecto de otras causales.

Mediante la reforma introducida, la ley aclara que en contexto de suspensión se podrá poner término a los contratos del personal suspendido por aquellas causales del artículo 159 del Código del Trabajo (término de plazo, renuncia, término de obra).

Respecto de la causal "necesidades de la empresa", prohíbe su aplicación respecto del personal suspendido mientras dure la suspensión.

d) Entrega criterios orientadores respecto de la "afectación" de la actividad de la empresa.

La Ley N° 21.227 en su redacción original permitía al empleador suscribir pactos de suspensión laboral cuando las actividades de la empresa se encontrarán "afectadas", sin señalar qué se entendía por afectación.

Con la reforma introducida, se establece un criterio orientador, señalando que se "presumirá" que la actividad del empleador está afectada parcialmente cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto sus ingresos por ventas o servicios netos del Impuesto al Valor Agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del

mismo mes, del año anterior. Ello no obsta a que la afectación pueda fundarse en otros motivos.

e) Establece una acción específica de denuncia en favor del trabajador.

La Ley N° 21.227 no contemplaba su versión inicial vías específicas para efectos de impugnar el pacto de suspensión cuando no se cumplieran los requisitos señalados en la ley y/o fuera mal utilizado por parte del empleador.

La reforma introducida, establece que cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, podrá recurrir a la Dirección del Trabajo denunciando que el pacto adolece de vicios en su celebración, o bien que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa que justifican la aplicación del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

f) Pago pensiones alimenticias durante la vigencia de la suspensión.

La Ley N° 21.227 original no contemplaba normas relativas a la embargabilidad de los complementos de remuneración entregados por AFC en el contexto de una suspensión laboral o reducción de jornada, ni establecía obligaciones para el empleador.

La reforma introducida, establece normas específicas sobre la embargabilidad de parte de estos fondos, y establece trámites y obligaciones que debe realizar el empleador en este contexto.

g) Sobre la aplicación de la ley a las trabajadoras con fuero maternal.

La Ley N° 21.227 inicialmente permitía suspender por acto de autoridad y/o por pacto los contratos de trabajo de trabajadoras que gozaran de fuero maternal. La reforma introducida, lo prohíbe expresamente.

h) Norma sobre prohibición de reparto de dividendos y “paraísos fiscales”.

Mediante la reforma introducida, la nueva Ley N° 21.227 prohíbe a las empresas organizadas como sociedades anónimas que se acojan a la presente ley o que sean parte de un grupo empresarial en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente ley, repartir dividendos a sus accionistas durante el ejercicio comercial.

Asimismo, prohíbe acogerse a esta ley a aquellas empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta (conocidos popularmente como “paraísos fiscales”).

i) Norma sobre restricción en pagos y dietas de directores.

Mediante la reforma introducida, la nueva Ley N° 21.227 prescribe que los directores de Sociedades Anónimas Abiertas, donde todos o la mayor parte de los empleados se hayan acogido a un pacto de suspensión, no podrán percibir honorario o dietas por el ejercicio de dicho cargo de director, superiores a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de la suspensión.

2.2. Ley N° 21.247

El 27 de julio de 2020 fue publicada la Ley N° 21.247, que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños y que, además, específicamente respecto de la Ley de Protección del Empleo, establece que el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.

2.3. Ley N° 21.263

Por último, en atención a la prolongación de la pandemia y las consecuencias sociales que ello ha provocado, el 4 de septiembre de 2020 se publicó en el diario oficial la Ley N° 21.263, que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, y perfecciona los beneficios de la Ley N° 21.227, denominada de Protección del empleo.

En aplicación del artículo 16 de esta Ley N° 21.263, se dictó con fecha 4 de diciembre de 2020 el decreto N° 2097, del Ministerio de Hacienda, que extiende hasta el 6 de marzo de 2021 la vigencia de los beneficios y prestaciones establecidas en el Título I de la Ley N° 21.227 (suspensión temporal de la relación laboral y prestaciones del seguro de desempleo), y hasta el 31 de diciembre de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones establecidos en el Título II de la Ley N° 21.227 (pactos de reducción temporal de jornada de trabajo).

3. IMPLICANCIAS EN LAS ATRIBUCIONES FISCALIZADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO DE LA LEY N° 21.227

Para efectos de la fiscalización de lo dispuesto en materia de suspensión temporal de la relación laboral, el empleador remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de los cuales se hayan solicitado las prestaciones a consecuencia de ello.

La Dirección del Trabajo, en conocimiento de estos antecedentes y los que pueda recabar en función de sus facultades fiscalizadoras, podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

Por otro lado, para que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones y cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que tiene habilitada la Dirección del Trabajo para este efecto en su sitio web, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo.

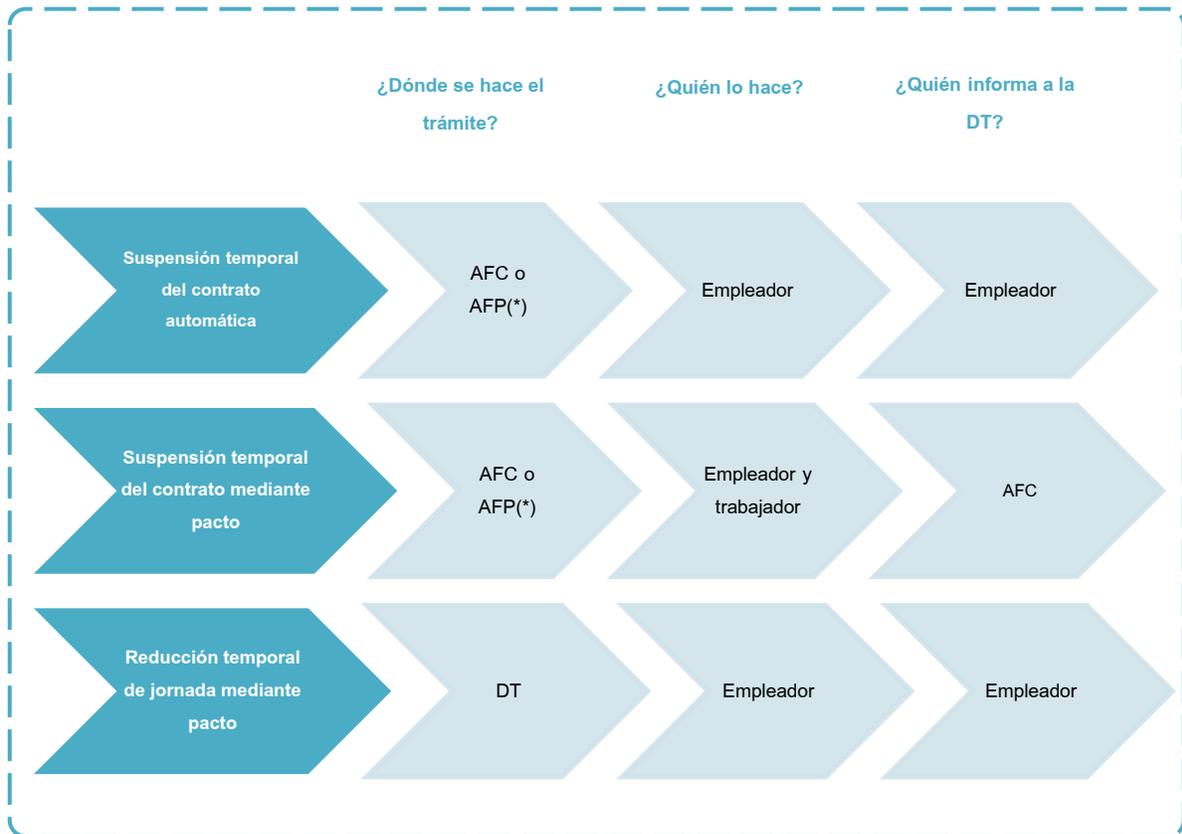
Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo los incumplimientos que se deriven de los pactos establecidos en la presente ley, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Finalmente, como se indicó, la mencionada Ley N° 21.232 incorporó expresamente la facultad que cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, de recurrir a la Dirección del Trabajo denunciando que el pacto de suspensión adolece de vicios en su celebración, o bien que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa que justifiquen la aplicación del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

4. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 21.227

A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Protección del Empleo, en abril de 2020, comenzó para la Dirección del Trabajo la obligación de llevar el registro de las suspensiones de contrato de trabajo (por ambas causales) y los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo. Al respecto, es importante considerar que solo uno de los tres trámites se realiza directamente en la institución, como se explica en la Figura 5 a continuación. Junto a ello, asociado a su rol fiscalizador, le corresponde verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley.³

Figura 5: Cómo se accede a los beneficios de la Ley N° 21.227.



Fuente: Elaboración propia a partir del Manual de uso y buenas prácticas de la Ley de Protección del Empleo para empleadores⁴, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s/f).

Nota: (*) sólo para trabajadores de casa particular.

³ El detalle de las treinta y cuatro materias cuyo incumplimiento amerita una infracción se encuentran en el documento interno *Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas*, de 01.10.2020, elaborado por el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo (documento sujeto a actualización permanente).

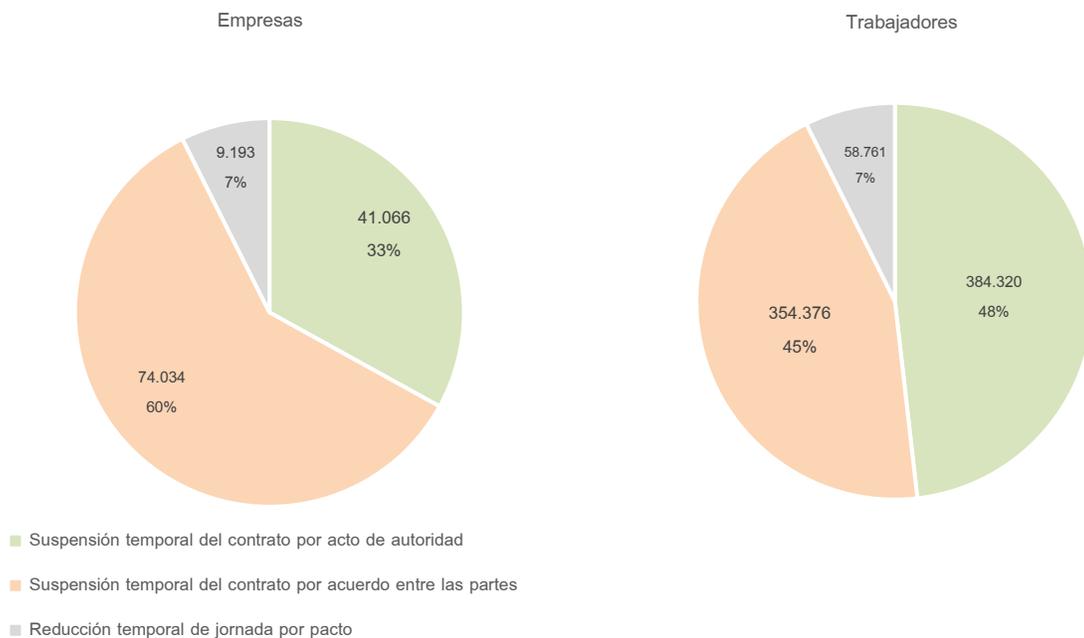
⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2020) ¿Cómo puedo proteger laboralmente a los trabajadores de mi empresa durante la emergencia sanitaria? Recuperado el 25.05.2021 de https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2020/06/02.06-Instructivo_Empleador-VF-2.pdf

Para revisar cómo ha sido la implementación de la Ley de Protección del Empleo, desde el punto de vista de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, se analizará primero lo ocurrido con la suspensión temporal de contrato, tanto por acto de autoridad como por acuerdo, para luego profundizar en los efectos de la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, y terminar con la labor fiscalizadora de la Ley N° 21.227.

En términos generales, se observa que del total de empresas acogidas a las herramientas de protección al empleo establecidas en la Ley N° 21.227, el porcentaje que suscribió suspensión temporal del contrato por acuerdo entre las partes está cerca de duplicar a las que lo hicieron por acto de autoridad (60% versus 33%) y el 7% reducción de jornada de trabajo (Gráfico 1).

De los trabajadores acogidos a la citada ley, se observa un equilibrio entre ambas formas de suspensión del empleo (48% por acto de autoridad y 45% por acuerdo), y un porcentaje menor pactó reducción temporal de jornada de trabajo (7%) (Gráfico 1).

Gráfico 1. Cantidad y distribución de empresas y trabajadores acogidos a la Ley N° 21.227 según tipo de herramienta, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato "cantidad de empresas" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador. El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

4.1. Implementación de la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad y por pacto

Tal como se planteó anteriormente, frente a las graves consecuencias sanitarias y económicas originadas en la pandemia del Covid 19, que proyectaban organismos internacionales como la OMS y la OIT en marzo de 2020, el gobierno presentó un proyecto de ley que buscaba “*proteger la estabilidad laboral y garantizar ingresos para los trabajadores, a fin de mantener sustentable nuestro país para la tarea de recuperación posterior a la presente crisis.*”⁵

Así surge la modalidad de suspensión del empleo, como una ayuda cierta frente al riesgo del término de la relación laboral, ya sea por la imposibilidad de funcionamiento como por la afectación de la actividad del establecimiento en que se desempeña.

Considerando entonces que la consecuencia es la misma, con independencia del origen, es que se optó por revisar el fenómeno de suspensión del empleo para ambas causales en forma integrada, haciendo la distinción cuando corresponda, y caracterizarlo primero desde la perspectiva de las empresas y luego de la de los trabajadores, de modo de facilitar el análisis y la comparación.

a. Situación de las empresas

Cuadro 1. Cantidad y distribución porcentual de empresas acogidas a suspensión del empleo según tipo de suspensión de contrato de trabajo, al 31 de diciembre de 2020.

Tipo suspensión contrato de trabajo	Cantidad	Distribución
<i>Acto de autoridad</i>	41.066	35,7%
<i>Acuerdo entre las partes</i>	74.034	64,3%
Total empresas	115.100	100%

Criterios de cálculo: el dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

A partir del inicio de la vigencia de la ley y hasta el 31 de diciembre de 2020, **115.100** empresas se han acogido a la suspensión del empleo. De estas, aproximadamente dos de cada tres lo hizo por acuerdo entre las partes (64,3%) y un tercio por acto de la autoridad (35,7%) (Cuadro 1).

Considerando el total de empresas acogidas a suspensión del empleo en el país, con independencia de la causa (Cuadro 2), el 50,3% se encuentra en la región Metropolitana, (57.917), seguida de lejos por las regiones de Valparaíso (8,3%), del Biobío (6,8%), de la

⁵ Boletín N° 13.352-13, Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, 25 de marzo, 2020.

Araucanía (4,9%) y Los Lagos (4%). Las restantes regiones representan el 21,4% del total de empresas acogidas a suspensión del empleo y hay un 4,3% en las que no es posible identificar la región a la que pertenece.

Cuadro 2. Cantidad de empresas acogidas a suspensión del empleo de sus trabajadores, según región, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Cantidad de empresas	Distribución
<i>Arica y Parinacota</i>	1.477	1,3%
<i>Tarapacá</i>	2.877	2,5%
<i>Antofagasta</i>	2.826	2,5%
<i>Atacama</i>	835	0,7%
<i>Coquimbo</i>	3.347	2,9%
<i>Valparaíso</i>	9.576	8,3%
<i>Metropolitana</i>	57.917	50,3%
<i>Del Libertador General Bernardo O'Higgins</i>	3.437	3,0%
<i>Maule</i>	3.806	3,3%
<i>Ñuble</i>	2.571	2,2%
<i>Biobío</i>	7.788	6,8%
<i>La Araucanía</i>	5.640	4,9%
<i>Los Ríos</i>	1.549	1,3%
<i>Los Lagos</i>	4.576	4,0%
<i>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</i>	432	0,4%
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	1.530	1,3%
<i>Sin especificar</i>	4.916	4,3%
Total	115.100	100%

Criterios de cálculo: el dato "cantidad de empresas" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador. El dato "región" corresponde a la ubicación de la empresa registrada.

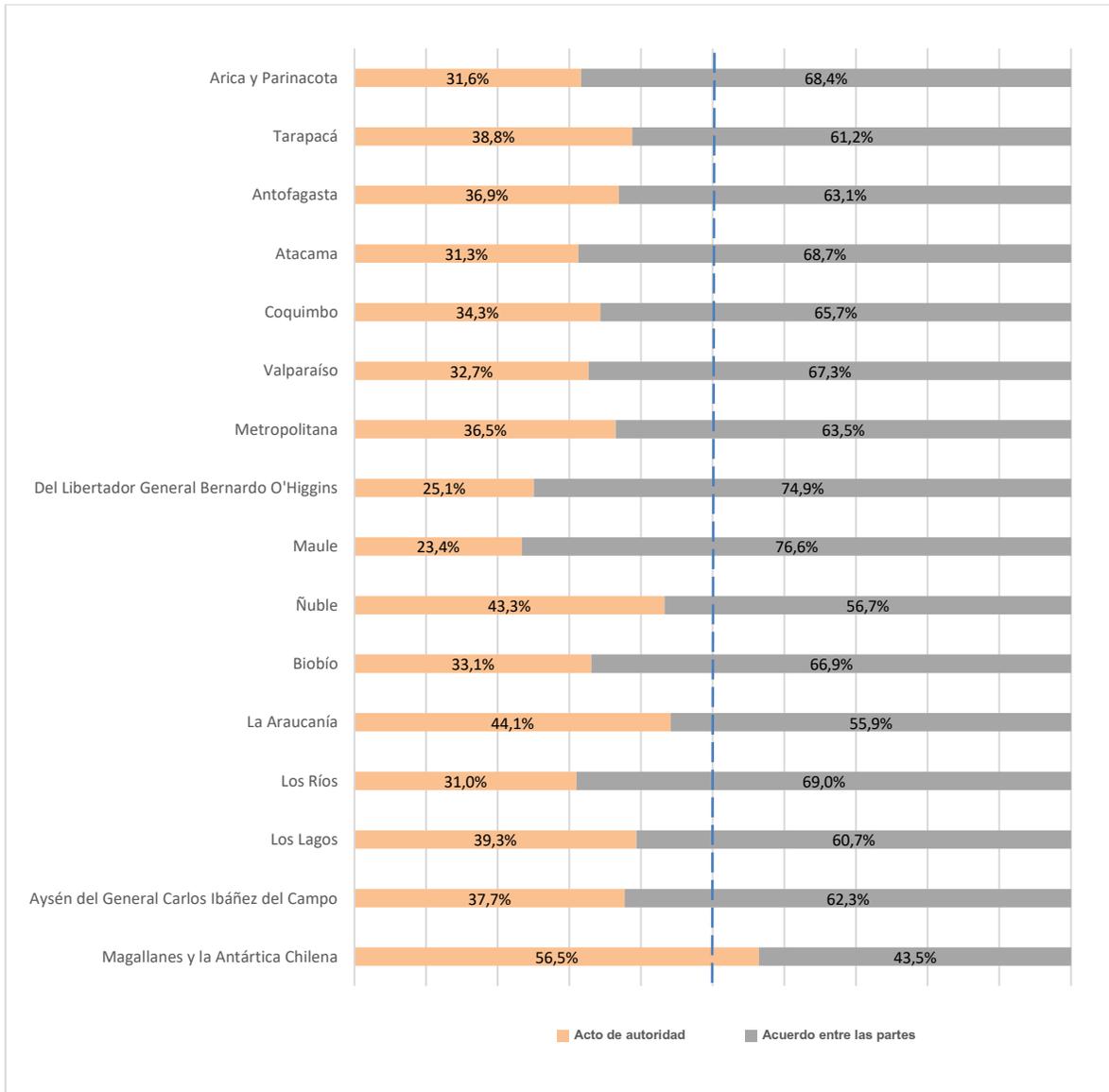
Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Al analizar la distribución por región (Gráfico 2), se observa tanto en el Maule como en O'Higgins, que tres cuartas partes de las empresas que se acogieron a suspensión del empleo lo hicieron por acuerdo entre las partes (76,6% y 74,9%, respectivamente). Por el contrario, en la región de Magallanes y Antártica chilena es la única en que más de la mitad de las empresas acogidas a la suspensión del empleo lo hizo por acto de autoridad (56,5%).

Gráfico 2. Distribución de empresas acogidas a suspensión del empleo de sus trabajadores, por causa según región, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: el dato "cantidad de empresas" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador. El dato "región" corresponde a la ubicación de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Considerando la distribución de empresas acogidas a suspensión del empleo según rama de actividad económica (Cuadro 3), se tiene que una de cada cuatro empresas suspendidas se dedica al Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (25,7%). Sobre el 10% de las empresas corresponden a la rama Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (12,6%) y Construcción (10,5%). Estas tres ramas representan a casi la mitad de las empresas acogidas a esta facultad (48,8%).

Cuadro 3. Cantidad de empresas acogidas a suspensión del empleo de sus trabajadores, registradas ante la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, según rama de actividad económica⁶, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Cantidad de empresas	Distribución
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	29.537	25,7%
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	14.508	12,6%
<i>Construcción</i>	12.114	10,5%
<i>Industria manufacturera</i>	9.933	8,6%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	9.060	7,9%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	7.977	6,9%
<i>Otras actividades de servicios</i>	6.636	5,8%
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	6.007	5,2%
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	5.074	4,4%
<i>Enseñanza</i>	2.597	2,3%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	2.262	2,0%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	2.197	1,9%
<i>Información y comunicaciones</i>	1.847	1,6%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	1.828	1,6%
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	1.667	1,4%
<i>Actividades no especificadas y otras</i>	1.138	1,0%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	260	0,2%
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	228	0,2%
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	98	0,1%
<i>Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares</i>	79	0,1%
<i>Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</i>	27	0%
<i>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</i>	26	0%
Total	115.100	100%

Criterios de cálculo: el dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador. El dato “rama actividad económica” corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

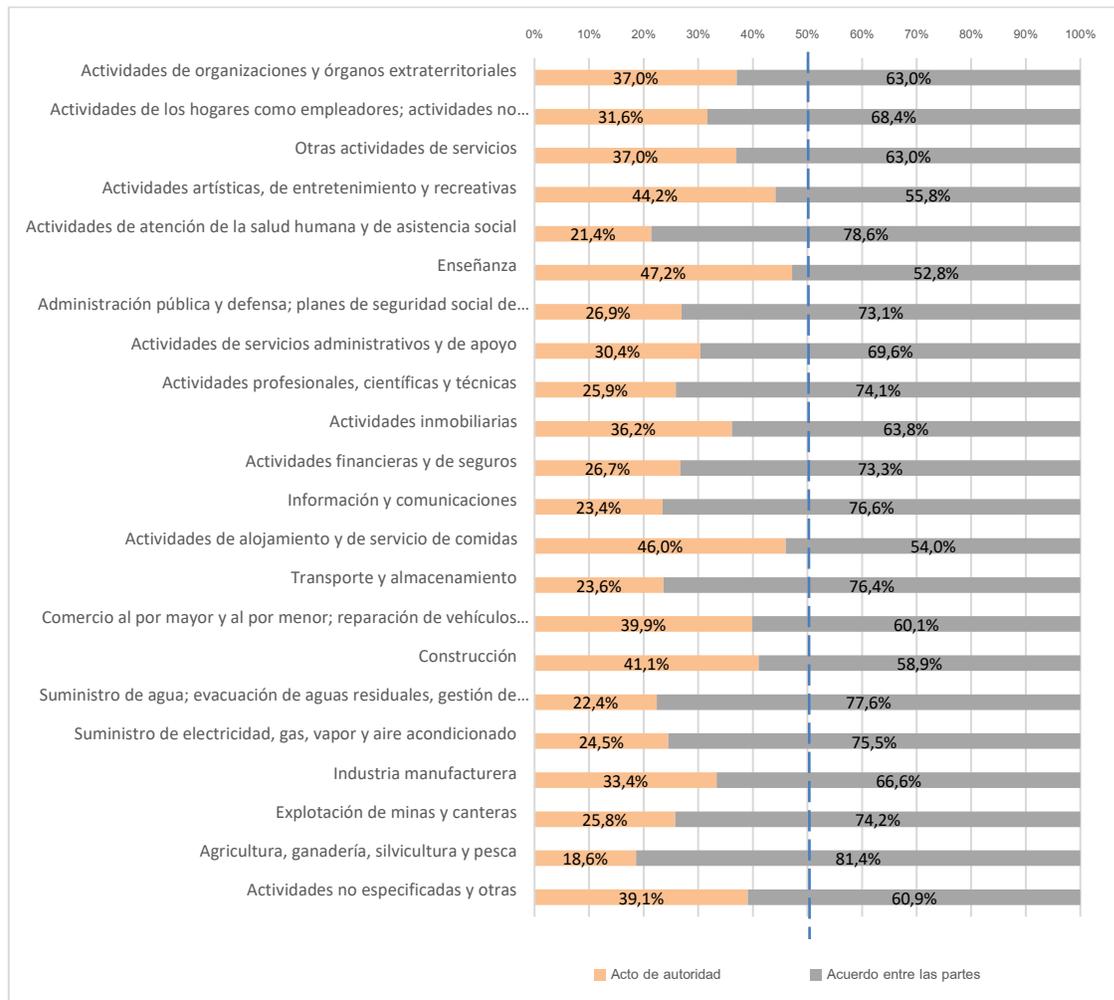
Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

⁶ En todo el informe se utiliza el registro de la RAE según la Clasificación Internacional de Actividades Económicas en su revisión 4 adaptada a Chile, CIIU4.CL.

Al revisar la distribución de las empresas por causal de suspensión según la rama de actividad económica (Gráfico 3), se aprecia que en ramas como Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, la suspensión surge del acuerdo entre las partes mayoritariamente (81,5% y 78,7%, respectivamente); mientras que en el caso de las empresas de Enseñanza y Actividades de alojamiento y servicios de comida, ambas causales tienden a equilibrarse (48,1% y 46,1%, respectivamente).

Gráfico 3. Distribución de empresas acogidas a suspensión del empleo de sus trabajadores, por causa según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: el dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador. El dato “rama actividad económica” corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

b. Situación de los trabajadores

En las 115.100 empresas que hasta el 31 de diciembre de 2020 se acogieron a suspensión del empleo hay **738.696 trabajadores**⁷ afectados por la medida, 52,0% de ellos por acto de autoridad y 48,0% por acuerdo entre las partes.

Cuadro 4: Cantidad y distribución porcentual de trabajadores acogidos a suspensión del empleo según tipo de suspensión de contrato de trabajo, al 31 de diciembre de 2020

Tipo suspensión contrato de trabajo	Cantidad	Distribución
<i>Acto de autoridad</i>	384.320	52,0%
<i>Acuerdo entre las partes</i>	354.376	48,0%
Total trabajadores	738.696	100%

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Si bien la región Metropolitana representa la mitad de las empresas acogidas a suspensión del empleo (50,3%) (Cuadro 2), concentra casi dos tercios de los trabajadores suspendidos el marco de la Ley N° 21.227 (65,9%), es decir, 487.043 personas (Cuadro 5). Por su parte, Aysén es la región con menor porcentaje de empresas (0,4%) y trabajadores (0,2%, correspondiente a 1.535 personas) del país en dicha situación.

⁷ Al momento de elaborar el presente reporte no se encontraba disponible la información de los trabajadores desagregada por sexo.

Cuadro 5. Cantidad de trabajadores acogidos a suspensión del empleo registrados ante la Dirección del Trabajo en relación a la Ley N° 21.227, según región, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Trabajadores	Distribución
<i>Arica y Parinacota</i>	5.926	0,8%
<i>Tarapacá</i>	13.230	1,8%
<i>Antofagasta</i>	13.398	1,8%
<i>Atacama</i>	3.110	0,4%
<i>Coquimbo</i>	14.483	2,0%
<i>Valparaíso</i>	49.838	6,7%
<i>Metropolitana</i>	487.043	65,9%
<i>Del Libertador General Bernardo O'Higgins</i>	14.332	1,9%
<i>Maule</i>	14.066	1,9%
<i>Ñuble</i>	10.541	1,4%
<i>Biobío</i>	37.034	5,0%
<i>La Araucanía</i>	30.415	4,1%
<i>Los Ríos</i>	5.438	0,7%
<i>Los Lagos</i>	21.209	2,9%
<i>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</i>	1.535	0,2%
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	7.991	1,1%
<i>Sin especificar</i>	9.107	1,2%
Total	738.690	100%

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador. El dato "región" corresponde a la ubicación de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

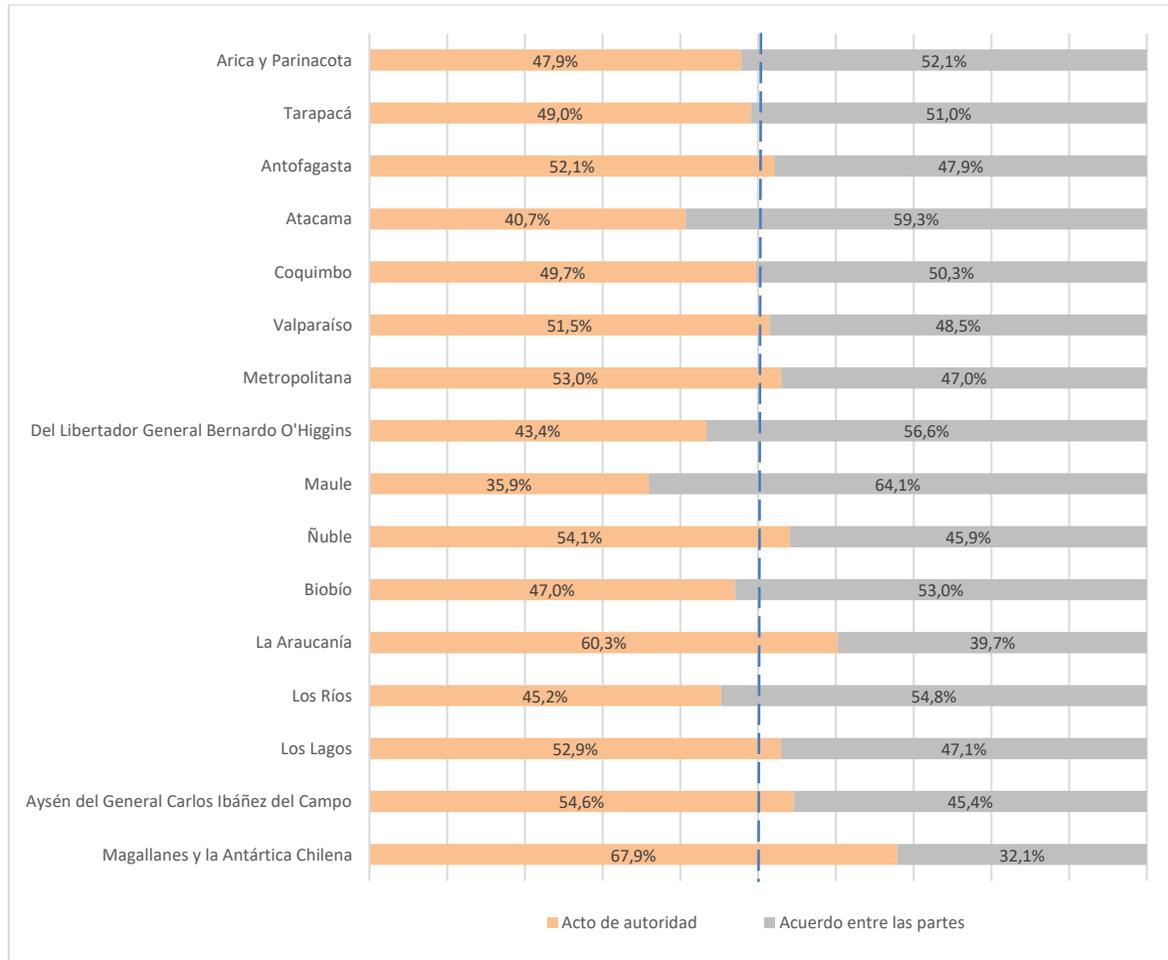
Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Al revisar la situación por región, se observa que casi en la totalidad de ellas el 50% de las empresas o más que se acogieron a suspensión del empleo lo hicieron por acuerdo entre las partes (Gráfico 2). En tanto, al contabilizar a las personas con contrato suspendido. Solo en ocho regiones el 50% o más de los trabajadores están en la situación por acuerdo con su empleador (Gráfico 4).

Por ejemplo, Magallanes y La Araucanía son las regiones donde con mayor frecuencia la suspensión de empleo se debe a un acto de autoridad (67,9% y 60,3% respectivamente).

Gráfico 4. Distribución de trabajadores con suspensión de empleo por causa, según región, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador. El dato "región" corresponde a la ubicación de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

De los 738.696 trabajadores acogidos a suspensión del empleo durante 2020, el 60,6% pertenece a una de las tres ramas más afectadas (Cuadro 6): Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (22,4%); Construcción (21,9%) y Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (16,2%).

Cuadro 6. Cantidad de trabajadores acogidos a suspensión del empleo registrados ante la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Cantidad de trabajadores	Distribución
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	165.835	22,4%
<i>Construcción</i>	161.896	21,9%
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	119.550	16,2%
<i>Industria manufacturera</i>	69.161	9,4%
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	45.499	6,2%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	38.711	5,2%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	29.719	4,0%
<i>Otras actividades de servicios</i>	22.095	3,0%
<i>Enseñanza</i>	15.880	2,1%
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	14.858	2,0%
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	14.184	1,9%
<i>Información y comunicaciones</i>	10.399	1,4%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	7.310	1,0%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	7.196	1,0%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	6.760	0,9%
<i>Actividades no especificadas y otras</i>	4.795	0,6%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	2.322	0,3%
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	1.197	0,2%
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	944	0,1%
<i>Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</i>	153	0%
<i>Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares</i>	152	0%
<i>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</i>	80	0%
Total general	738.696	100%

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador. El dato "rama actividad económica" corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Siguiendo con el análisis por rama de actividad económica (RAE) y según la causa, los trabajadores que fueron suspendidos por acto de autoridad durante 2020 son en su mayoría del área de la Construcción, que representa el 29,3% de los 384.320 afectados por esta causa. El segundo lugar, con 20,9%, lo ocupa el Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; y el tercer lugar lo ocupan las empresas asociadas a Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (19,6%) (Cuadro 7).

El mismo análisis, pero bajo la causal de acuerdo entre las partes, es el Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas la rama más afectada, con 85.337 trabajadores suspendidos (24,1%), Construcción la segunda, con 14,0% y Actividades de alojamiento y de servicio de comidas la tercera (12,4%).

Estas tres ramas representan a 268.455 trabajadores suspendidos por acto de autoridad (69,8%) y 178.826 por acuerdo entre las partes (50,5%).

Cuadro 7. Cantidad de trabajadores acogidos a suspensión del empleo registrados ante la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, por causa según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Acto de autoridad		Acuerdo entre las partes	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<i>Construcción</i>	112.449	29,3%	49.447	14,0%
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	80.498	20,9%	85.337	24,1%
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	75.508	19,6%	44.042	12,4%
<i>Industria manufacturera</i>	29.398	7,6%	39.763	11,2%
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	16.605	4,3%	28.894	8,2%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	11.437	3,0%	27.274	7,7%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	10.728	2,8%	18.991	5,4%
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	10.088	2,6%	4.096	1,2%
<i>Enseñanza</i>	9.367	2,4%	6.513	1,8%
<i>Otras actividades de servicios</i>	9.315	2,4%	12.780	3,6%
<i>Información y comunicaciones</i>	4.752	1,2%	5.647	1,6%
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	3.354	0,9%	11.504	3,2%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	3.343	0,9%	3.967	1,1%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	2.354	0,6%	4.406	1,2%
<i>Actividades no especificadas y otras</i>	2.304	0,6%	2.491	0,7%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	1.659	0,4%	5.537	1,6%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	696	0,2%	1.626	0,5%
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	139	0%	805	0,2%
<i>Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</i>	120	0%	33	0,0%
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	111	0%	1.086	0,3%
<i>Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares</i>	49	0%	103	0%
<i>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</i>	46	0%	34	0%
Total	384.320	100%	354.376	100%

Criterios de cálculo: El dato “cantidad de trabajadores” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador. El dato “rama actividad económica” corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

4.2. Implementación de la reducción temporal de jornada de trabajo

Al igual que en el apartado anterior, la revisión comenzará con la situación de las empresas, para terminar con la de los trabajadores, con el fin de facilitar el análisis.

a. Situación de las empresas

De acuerdo con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, **9.193** empresas se han acogido a la opción de pactar con sus trabajadores una reducción temporal de jornada de trabajo. El 52,4% corresponde a la región Metropolitana (4.818 empresas), seguida de lejos por la de Valparaíso (11,2%) y Biobío (6,6%) (Cuadro 8). Estas tres regiones representan el 70,2% de las empresas acogidas a reducción de jornada.

Cuadro 8. Cantidad de empresas acogidas a pactos de reducción temporal de jornada laboral de sus trabajadores, en relación con la Ley N° 21.227, registrados en la Dirección del Trabajo, según región informada por el empleador, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Cantidad	Distribución
<i>Arica y Parinacota</i>	87	0,9%
<i>Tarapacá</i>	191	2,1%
<i>Antofagasta</i>	256	2,8%
<i>Atacama</i>	104	1,1%
<i>Coquimbo</i>	295	3,2%
<i>Valparaíso</i>	1.029	11,2%
<i>Metropolitana</i>	4.818	52,4%
<i>Del Libertador General Bernardo O'Higgins</i>	300	3,3%
<i>Maule</i>	358	3,9%
<i>Ñuble</i>	131	1,4%
<i>Biobío</i>	610	6,6%
<i>La Araucanía</i>	276	3,0%
<i>Los Ríos</i>	108	1,2%
<i>Los Lagos</i>	332	3,6%
<i>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</i>	73	0,8%
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	132	1,4%
<i>Sin especificar</i>	93	1,1%
Total empresas	9.193	100%

Criterios de cálculo: el dato "cantidad de empresas" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador, considerando que el pacto fue enviado a AFC si el origen del registro es presencial o al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador, considerando que la fecha de firma o fecha de rechazo no deben ser nulas y no posterior a la fecha del reporte si el origen del registro es web.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Pactos informados por las Direcciones Regionales.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

De acuerdo a su rama de actividad económica (Cuadro 9), una de cada tres empresas con trabajadores acogidos a reducción temporal de jornada se dedica a Actividades de servicios administrativos y de apoyo (18,6%) o Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (17,9%).

Cuadro 9. Cantidad de empresas acogidas a pactos de reducción temporal de jornada laboral de sus trabajadores en relación a la Ley N° 21.227, registrados en la Dirección del Trabajo, según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Cantidad de empresas	Distribución
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	1.710	18,6%
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	1.648	17,9%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	1.054	11,5%
<i>Otras actividades de servicios</i>	828	9,0%
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	824	9,0%
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	782	8,5%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	611	6,6%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	329	3,6%
<i>Enseñanza</i>	294	3,2%
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	251	2,7%
<i>Industria manufacturera</i>	233	2,5%
<i>Construcción</i>	218	2,4%
<i>Información y comunicaciones</i>	171	1,9%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	131	1,4%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	45	0,5%
<i>No especificada</i>	42	0,5%
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	13	0,1%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	5	0,1%
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	3	0%
<i>Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</i>	1	0%
Total	9.193	100%

Criterios de cálculo: el dato “cantidad de empresas” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador, considerando que el pacto fue enviado a AFC si el origen del registro es presencial o al conteo de registros únicos determinados por el Rut del empleador, considerando que la fecha de firma o fecha de rechazo no deben ser nulas y no posterior a la fecha del reporte si el origen del registro es web. El dato “rama actividad económica” corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Pactos informados por las Direcciones Regionales.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

b. Situación de los trabajadores

Según la información disponible en la Dirección del Trabajo para el año 2020, los trabajadores involucrados en pactos de reducción de jornada son **58.761**. De estos, el 63,7% corresponde a la región Metropolitana (37.426 personas), seguida de Valparaíso con el 9,5% (5.568 trabajadores) (Cuadro 10).

Las regiones con menos trabajadores registrados son Aysén, con 230 (0,4%), Atacama, con 377 (0,6%), y Arica y Parinacota, con 401 personas (0,7%).

Cuadro 10. Cantidad de trabajadores acogidos a reducción temporal de jornada de trabajo en relación a la Ley N° 21.227, registrados en la Dirección del Trabajo, según región informada por empleador, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Número	Distribución
<i>Arica y Parinacota</i>	401	0,7%
<i>Tarapacá</i>	1.106	1,9%
<i>Antofagasta</i>	1.266	2,2%
<i>Atacama</i>	377	0,6%
<i>Coquimbo</i>	1.379	2,3%
<i>Valparaíso</i>	5.568	9,5%
<i>Metropolitana</i>	37.426	63,7%
<i>Del Libertador General Bernardo O'Higgins</i>	1.232	2,1%
<i>Maule</i>	1.456	2,5%
<i>Ñuble</i>	807	1,4%
<i>Biobío</i>	2.719	4,6%
<i>La Araucanía</i>	1.033	1,8%
<i>Los Ríos</i>	671	1,1%
<i>Los Lagos</i>	1.636	2,8%
<i>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</i>	230	0,4%
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	1.087	1,8%
<i>Sin especificar</i>	367	0,6%
Total firmados por el trabajador	58.761	100%

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de trabajadores" corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador y empleador, considerando que el pacto fue enviado a AFC si el origen del registro es presencial o la suma de registros únicos determinados por el Rut del empleador y trabajador, considerando que la fecha de firma o fecha de rechazo no deben ser nulas, y no posterior a la fecha del reporte si el origen del registro es web. El dato "región" corresponde a la ubicación de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Pactos informados por las Direcciones Regionales.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

De acuerdo a la rama de actividad económica (Cuadro 11), el mayor número de trabajadores acogido a reducción de jornada se desempeña en Actividades de servicios administrativos y de apoyo (13.397), Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (10.354) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (7.853), las que en total representan el 53,8% de los trabajadores con jornada reducida de 2020.

Cuadro 11. Cantidad de trabajadores acogidos a reducción temporal de jornada de trabajo en relación con la Ley N° 21.227 registrados en la Dirección del Trabajo, según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Cantidad de trabajadores	Distribución
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	13.397	22,8%
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	10.354	17,6%
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	7.853	13,4%
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	4.813	8,2%
<i>Otras actividades de servicios</i>	4.219	7,2%
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	4.113	7,0%
<i>Transporte y almacenamiento</i>	3.238	5,5%
<i>Enseñanza</i>	2.192	3,7%
<i>Actividades inmobiliarias</i>	2.078	3,5%
<i>Industria manufacturera</i>	1.849	3,1%
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	1.217	2,1%
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	1.190	2,0%
<i>Información y comunicaciones</i>	893	1,5%
<i>Construcción</i>	892	1,5%
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	262	0,4%
<i>No especificada</i>	98	0,2%
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	45	0,1%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	33	0,1%
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	22	0%
<i>Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</i>	3	0%
Total	58.761	100%

Criterios de cálculo: El dato “cantidad de trabajadores” corresponde al conteo de registros únicos determinados por el Rut del trabajador y empleador, considerando que el pacto fue enviado a AFC si el origen del registro es presencial o la suma de registros únicos determinados por el Rut del empleador y trabajador, considerando que la fecha de firma o fecha de rechazo no deben ser nulas, y no posterior a la fecha del reporte si el origen del registro es web. El dato “rama actividad económica” corresponde a la rama de la empresa registrada.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Pactos informados por las Direcciones Regionales.

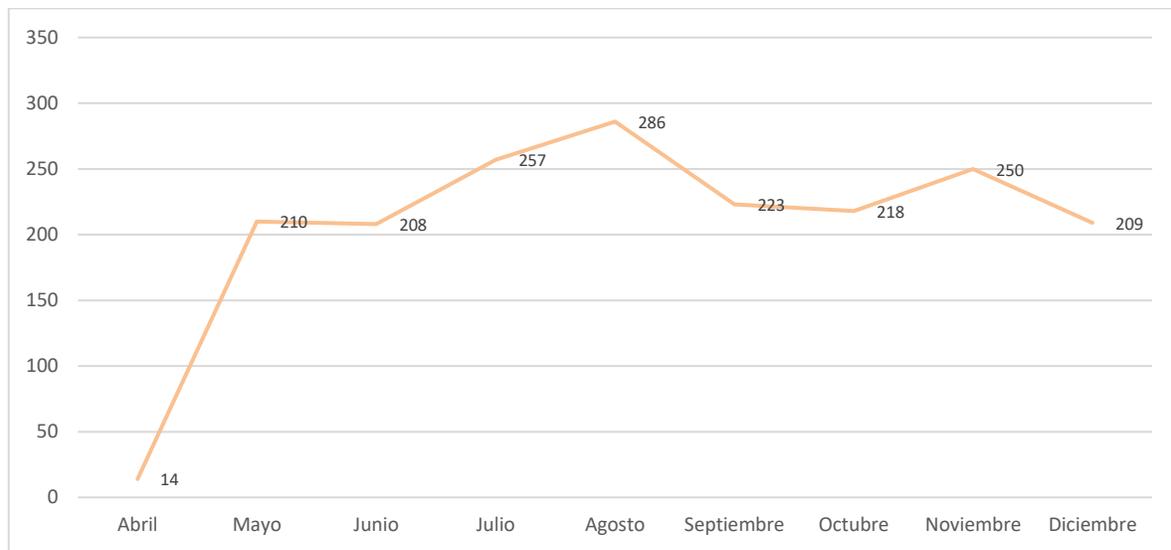
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

4.3. Denuncias, fiscalización y sanciones relacionados a la Ley de Protección del Empleo

a. Denuncias

Durante 2020, desde el inicio de la vigencia de la ley en abril y hasta diciembre, se registraron **1.875** denuncias por incumplimiento de la Ley N° 21.227⁸. A partir de mayo estas superaron las 200 cada mes, con un *peak* de 286 en el mes de agosto y cayendo en diciembre a magnitudes similares a las del inicio del periodo en estudio (Gráfico 5).

Gráfico 5. Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo en relación con la Ley N° 21.227, por mes, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato “cantidad de denuncias” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las fiscalizaciones por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando fecha de origen de la denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Según la región en que la denuncia fue interpuesta, la Metropolitana acumuló el 62% del total (1.163 denuncias), seguida de Ñuble (188) y Valparaíso (112). Atacama y Los Lagos fueron las regiones que menos denuncias recibieron (4 y 6, respectivamente).

⁸ Una denuncia puede incluir más de una materia, por lo que no es equivalente el número de denuncias con el de materias denunciadas.

Cuadro 12. Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, por mes según región, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Arica y Parinacota</i>	0	1	11	0	4	4	3	1	1	25
<i>Tarapacá</i>	0	9	6	4	7	2	6	9	3	46
<i>Antofagasta</i>	0	2	1	1	1	4	4	5	5	23
<i>Atacama</i>	0	0	0	1	1		1	0	1	4
<i>Coquimbo</i>	0	0	6	3	4	4	4	6	3	30
<i>Valparaíso</i>	0	19	15	26	16	9	8	5	14	112
<i>Metropolitana</i>	0	94	89	165	184	161	152	175	143	1.163
<i>Del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins</i>	0	2	3	5	6	2	4	2	1	25
<i>Maule</i>	1	2	2	1	5	2	6	6	3	28
<i>Ñuble</i>	12	45	32	22	23	14	13	16	11	188
<i>Biobío</i>	0	5	16	9	9	5	4	9	11	68
<i>La Araucanía</i>	0	16	3	3	6	2	1	1	2	34
<i>Los Ríos</i>	1	9	18	10	8	9	6	8	5	74
<i>Los Lagos</i>	0	0	1	0	2	1	1	1	0	6
<i>Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo</i>	0	2	4	4	7	4	5	4	3	33
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	0	4	1	3	3	0	0	2	3	16
Total denuncias	14	210	208	257	286	223	218	250	209	1.875

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de denuncias" corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las fiscalizaciones por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando fecha de origen de la denuncia. El dato "región" corresponde a la región donde se registró la denuncia, independiente de la región de residencia del trabajador o de la empresa a la cual denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Las ramas de actividad económica en las que se presentó el mayor número de denuncias durante 2020 fueron Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (354), Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (253), y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (200). Casi el 20% de las denuncias está asociado a Actividades no especificadas (19,8%) (Cuadro 13).

Cuadro 13. Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo relativas a la Ley N° 21.227, por mes, según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Otra actividad no especificada</i>	0	25	29	38	56	53	53	60	58	372
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	12	37	32	55	59	42	36	40	41	354
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	0	37	26	29	39	24	25	38	35	253
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	0	36	31	32	21	12	23	28	17	200
<i>Industria manufacturera</i>	1	17	13	22	21	15	14	13	12	128
<i>Otras actividades de servicios</i>	0	7	14	11	18	14	18	11	8	101
<i>Construcción</i>	0	11	12	13	17	14	7	11	7	92
<i>Transporte y almacenamiento</i>	0	12	11	11	12	12	11	17	5	91
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	0	9	11	17	6	6	6	12	7	74
<i>Enseñanza</i>	0	4	4	9	12	4	12	5	7	57
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	0	5	5	5	12	5	6	1	4	43
<i>Información y comunicaciones</i>	0	1	2	5	4	8	0	2	3	25
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	0	4	5	3	1	5	1	2	2	23
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	0	4	5	1	1	3	2	5	1	22
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	0	1	1	3	1	3	0	3	0	12
<i>Actividades inmobiliarias</i>	1	0	2	1	3	1	0	2	0	10
<i>Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares</i>	0	0	1	1	0	2	4	0	2	10
<i>Explotación de minas y canteras</i>	0	0	3	1	1	0	0	0	0	5
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	14	210	208	257	286	223	218	250	209	1.875

Criterios de cálculo: El dato “cantidad de denuncias” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las fiscalizaciones por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando fecha de origen de la denuncia. El dato “rama actividad económica” corresponde a la agrupación según las glosas disponibles en el Servicio de Impuestos Internos (SII), según la Clasificación Internacional de Actividades Económicas en su revisión 4 adaptada a Chile (CIU4.CL), de lo informado por el denunciante a través el Código de Actividad Económica (CAE).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Los principales denunciadores son los propios trabajadores afectados, responsables del 82% de las denuncias interpuestas (1.537). El segundo actor, las organizaciones sindicales, solo han actuado como denunciadores en el 5,7% de las ingresadas en 2020 (106 denuncias) (Cuadro 14).

Cuadro 14. Cantidad y distribución porcentual de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo en relación a la Ley N° 21.227, según tipo de solicitante, al 31 de diciembre de 2020.

Tipo de solicitante	Total	Distribución
<i>Trabajadores</i>	1.537	82,0%
<i>Organización Sindical</i>	106	5,7%
<i>Autoridad</i>	74	3,9%
<i>No se Identifica</i>	50	2,7%
<i>Inspección</i>	36	1,9%
<i>Dirección Nacional</i>	23	1,2%
<i>Fiscalizador</i>	22	1,2%
<i>Dirección Regional</i>	17	0,9%
<i>Tercero</i>	6	0,3%
<i>Otra Institución</i>	3	0,2%
<i>Tribunal</i>	1	0,1%
Total	1.875	100%

Criterios de cálculo: El dato “cantidad de denuncias” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las fiscalizaciones por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando fecha de origen de la denuncia. El dato “tipo de solicitante” corresponde a la clasificación de quien solicita la denuncia ante de Dirección del Trabajo.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

b. Fiscalizaciones

Durante 2020 la Dirección del Trabajo realizó **2.198** fiscalizaciones asociadas al cumplimiento de la Ley N° 21.227, en su mayoría originadas en denuncias interpuestas (68,4%) (Cuadro 15).

Cuadro 15: Cantidad y distribución de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, según origen de la fiscalización, al 31 de diciembre de 2020.

Origen	Cantidad	Distribución
Denuncia	1.497	68,4%
Programa	692	31,6%
Total	2.189	100%

Criterios de cálculo: El dato “cantidad de fiscalizaciones” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

El dato “origen de la fiscalización” corresponde al motivo que origina la fiscalización puede ser por denuncia o por una programación de fiscalización.

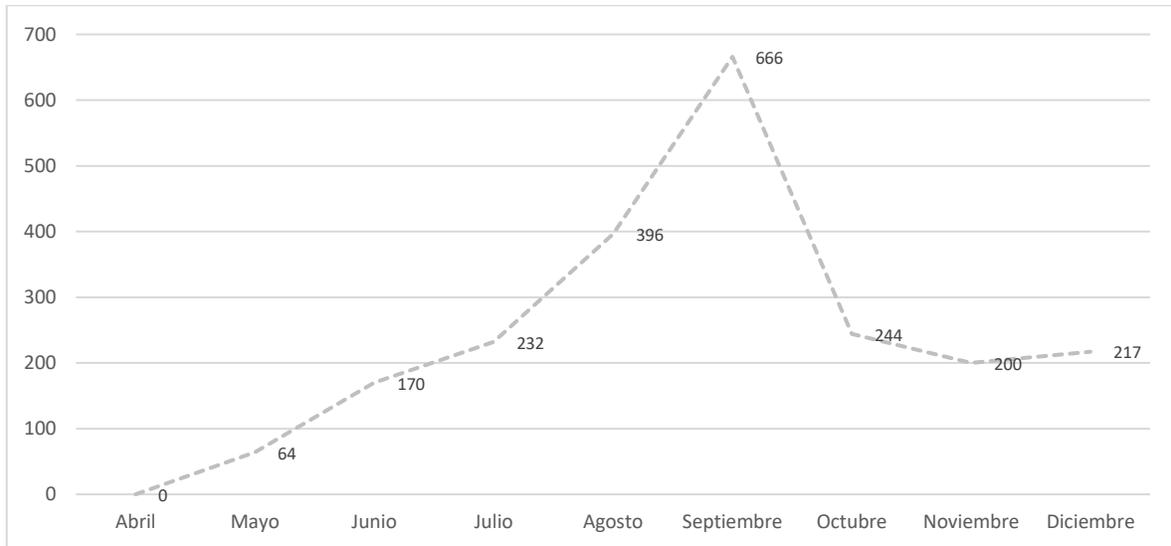
Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Las fiscalizaciones comenzaron en el mes de mayo, oportunidad en la que se realizaron 64 comisiones, número que fue aumentando hasta llegar a un máximo de 666 en septiembre. Entre octubre y diciembre se estabilizaron sobre las 200 al mes (Gráfico 6).

Gráfico 6. Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo en relación con la Ley N° 21.227, por mes, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato “cantidad de fiscalizaciones” corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Por región, como es esperable, el mayor número de fiscalizaciones se realizó en la región Metropolitana, correspondiente al 44,6% de las 2.189 efectuadas el 2020 (977). En el Biobío, por su parte, se efectuaron 198 fiscalizaciones (9%) y 164 en Valparaíso (7,5%). El menor porcentaje corresponde a la región de Aysén, que representa el 1,3% del total del país, con 28 comisiones asociadas a la Ley N° 21.227 (Cuadro 16).

Cuadro 16. Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227 por mes según región, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Arica y Parinacota</i>	0	1	5	4	15	11	5	4	1	46
<i>Tarapacá</i>	0	4	7	9	15	16	8	5	7	71
<i>Antofagasta</i>	0	2	1	0	17	20	6	2	2	50
<i>Atacama</i>	0	0	0	3	13	21	2	1	1	41
<i>Coquimbo</i>	0	0	2	11	6	24	5	11	7	66
<i>Valparaíso</i>	0	0	15	24	28	64	13	9	11	164
<i>Metropolitana</i>	0	19	62	99	145	227	155	124	146	977
<i>Del Libertador General Bernardo O'Higgins</i>	0	1	4	4	18	53	6	4	1	91
<i>Maule</i>	0	1	2	6	14	43	4	6	6	82
<i>Ñuble</i>	0	1	3	2	16	7	1	1	1	32
<i>Biobío</i>	0	28	27	30	31	47	12	10	13	198
<i>La Araucanía</i>	0	3	9	17	14	41	3	11	10	108
<i>Los Ríos</i>	0	1	14	7	12	23	3	1	2	63
<i>Los Lagos</i>	0	3	14	12	26	34	11	3	5	108
<i>Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</i>	0	0	1	1	10	12	0	3	1	28
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	0	0	4	3	16	23	10	5	3	64
Total fiscalizaciones	0	64	170	232	396	666	244	200	217	2.189

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de fiscalizaciones" corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado "revisada/visada" (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización. La "región" corresponde a aquella en que se ubica la oficina de la Dirección del Trabajo, en que se interpone la denuncia.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

De acuerdo a la rama de la empresa denunciada, el mayor número de fiscalizaciones se realizó en el Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y

motocicletas (479) y en organizaciones ligadas a Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (339) (Cuadro 17).

Cuadro 17. Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo en relación a la Ley N° 21.227, por mes según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	0	28	33	35	92	160	53	36	42	479
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	0	7	28	40	60	92	32	44	36	339
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	0	5	35	35	33	53	18	20	33	232
<i>Actividades no especificadas y otras</i>	0	2	7	15	42	65	28	19	23	201
<i>Industria manufacturera</i>	0	6	11	21	34	61	15	16	14	178
<i>Transporte y almacenamiento</i>	0	2	8	9	20	54	22	9	15	139
<i>Construcción</i>	0	5	10	16	23	41	16	7	10	128
<i>Otras actividades de servicios</i>	0	1	13	7	17	20	19	11	12	100
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	0	0	8	15	22	24	6	17	6	98
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	0	3	2	7	17	31	10	2	4	76
<i>Enseñanza</i>	0	2	5	9	11	16	10	4	9	66
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	0	2	3	5	6	8	0	2	5	31
<i>Información y comunicaciones</i>	0	0	1	4	5	10	7	2	2	31
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	0	1	4	7	1	7	3	2	2	27
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	0	0	1	2	6	9	1	3	2	24
<i>Actividades inmobiliarias</i>	0	0	0	2	3	7	1	4	1	18
<i>Explotación de minas y canteras</i>	0	0	1	1	3	5	0	0	0	10
<i>Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares</i>	0	0	0	1	0	1	2	2	1	7
<i>Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</i>	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3
<i>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</i>	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Total	0	64	170	232	396	666	244	200	217	2189

Criterios de cálculo: El dato "cantidad de fiscalizaciones" corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado "revisada/visada" (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

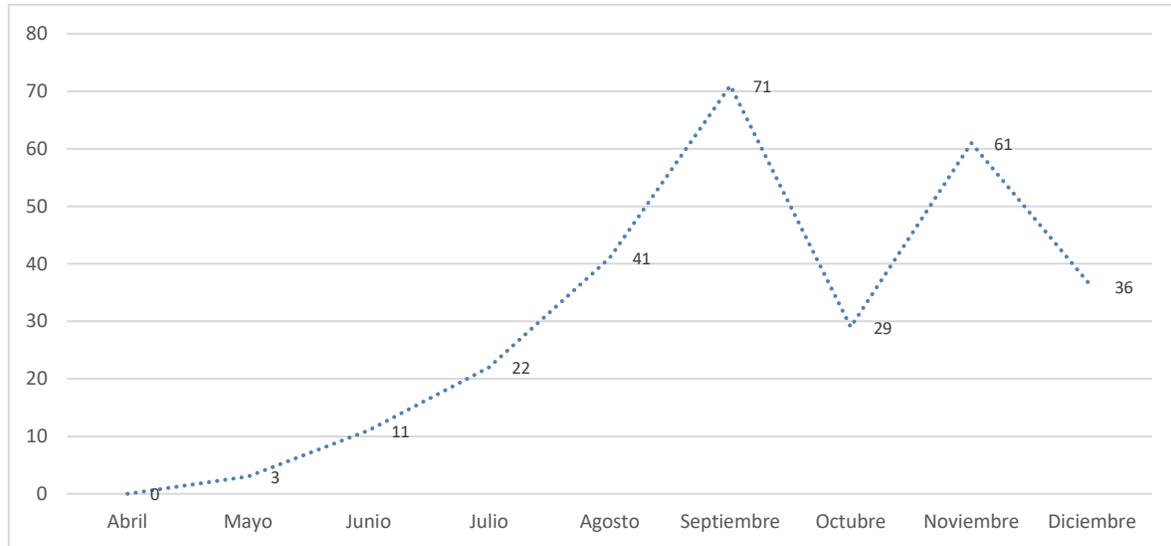
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

c. Sanciones

Entre abril y diciembre de 2020, los registros administrativos dan cuenta de **274** materias sancionadas por incumplimiento de la Ley N° 21.227, siendo septiembre el mes más alto (71) (Gráfico 7).

Gráfico 7. Cantidad de materias sancionadas cursadas por la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227, por mes, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato de “cantidad de materias sancionadas” considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Aproximadamente, una de cada tres materias sancionadas corresponde a la región Metropolitana (36,1%), mientras que el Biobío y Valparaíso, regiones que la siguen, la proporción baja a una de cada diez (10,6% y 9,9%, respectivamente) (Cuadro 18).

Cuadro 18. Cantidad de materias sancionadas cursadas por la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227 por mes según región, al 31 de diciembre de 2020.

Región	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Arica y Parinacota</i>	0	0	2	0	2	1	2	1	0	8
<i>Tarapacá</i>	0	0	1	2	5	4	3	2	4	21
<i>Antofagasta</i>	0	0	0	0	2	2	2	0	0	6
<i>Atacama</i>	0	0	0	2	0	3	0	1	0	6
<i>Coquimbo</i>	0	0	0	0	1	2	2	2	0	7
<i>Valparaíso</i>	0	0	0	4	3	5	3	6	6	27
<i>Metropolitana</i>	0	0	3	7	7	21	11	34	16	99
<i>Del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins</i>	0	0	1	0	2	11	1	1	0	16
<i>Maule</i>	0	0	0	1	2	1	1	1	1	7
<i>Ñuble</i>	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
<i>Biobío</i>	0	3	1	2	9	4	1	6	3	29
<i>La Araucanía</i>	0	0	2	2	1	6	0	3	5	19
<i>Los Ríos</i>	0	0	0	0	4	4	0	0	0	8
<i>Los Lagos</i>	0	0	0	2	1	0	2	0	0	5
<i>Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo</i>	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
<i>Magallanes y la Antártica Chilena</i>	0	0	1	0	1	5	1	2	1	11
Total	0	3	11	22	41	71	29	61	36	274

Criterios de cálculo: El dato de “cantidad de materias sancionadas” considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización. La “región” corresponde a aquella en que se ubica la oficina de la Dirección del Trabajo, que realiza la fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Por rama de actividad económica, las tres más sancionadas explican casi la mitad de las materias sancionadas (48,9%): Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas fue la que recibió el mayor número de sanciones (58, equivalente al 21,2% del total), seguida de Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (46) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (30) (Cuadro 19).

Cuadro 19. Cantidad de materias sancionadas cursadas por la Dirección del Trabajo, en relación a la Ley N° 21.227 por mes según rama de actividad económica, al 31 de diciembre de 2020.

Rama de actividad económica	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	0	0	3	4	8	18	9	10	6	58
<i>Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</i>	0	0	1	3	9	11	3	10	9	46
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	0	0	2	3	1	3	2	15	4	30
<i>Transporte y almacenamiento</i>	3	3	0	0	5	3	3	10	2	26
<i>Construcción</i>	0	0	2	4	4	4	2	2	5	23
<i>Industria manufacturera</i>	0	0	0	3	2	6	2	3	2	18
<i>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</i>	0	0	0	1	4	10	1	1	0	17
<i>Otras actividades de servicios</i>	0	0	0	0	6	4	3	0	3	16
<i>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</i>	0	0	0	2	1	4	1	4	2	14
<i>Enseñanza</i>	0	0	3	2	0	1	2	0	0	8
<i>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</i>	0	0	0	0	1	3	0	1	0	5
<i>Actividades inmobiliarias</i>	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3
<i>Explotación de minas y canteras</i>	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
<i>Información y comunicaciones</i>	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Total	0	3	11	22	41	71	29	61	36	274

Criterios de cálculo: El dato de “cantidad de materias sancionadas” considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización. El dato “rama actividad económica” corresponde a la agrupación según las glosas disponibles en el Servicio de Impuestos Internos (SII), según la Clasificación Internacional de Actividades Económicas en su revisión 4 adaptada a Chile (CIIU4.CL), de lo informado por el fiscalizador a través el Código de Actividad Económica (CAE).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

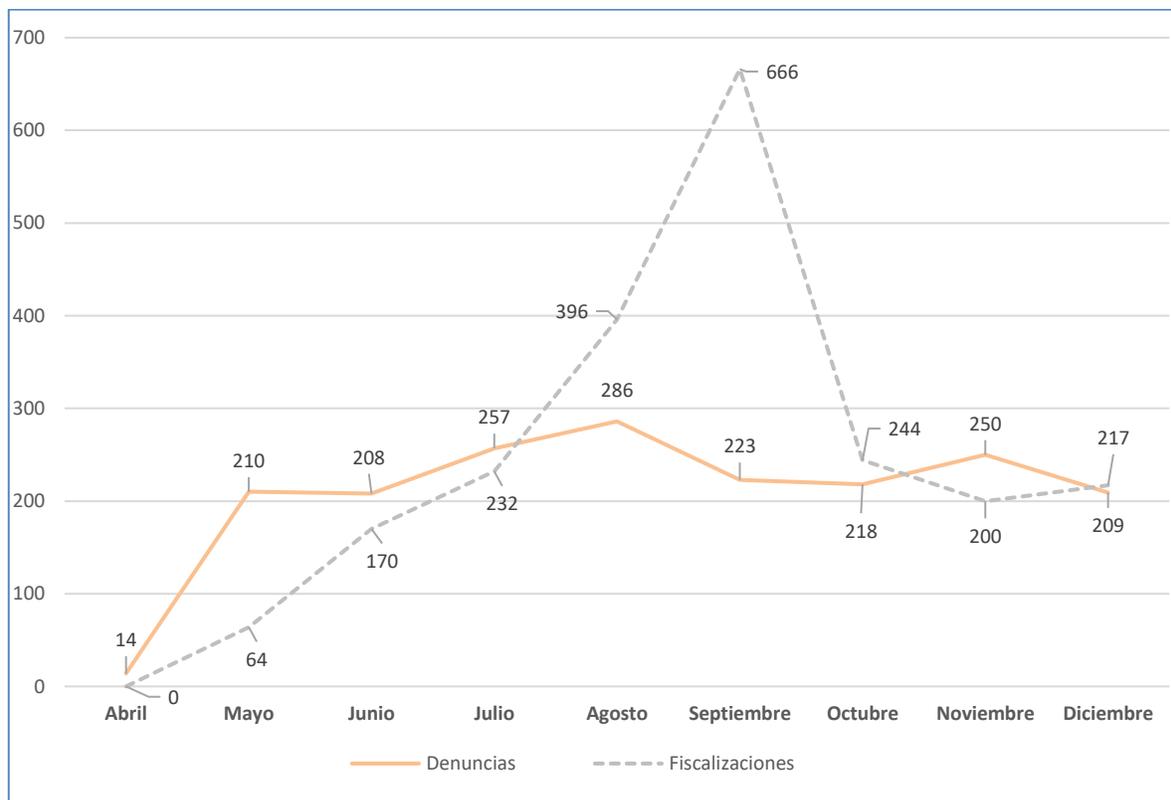
Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

d. Relación entre denuncias, fiscalizaciones y sanciones

La revisión de los registros administrativos permite comparar el número de denuncias, fiscalizaciones y sanciones, teniendo en cuenta las particularidades del proceso⁹.

Por ejemplo, si se contrasta el número de denuncias recibidas y de fiscalizaciones realizadas por mes durante 2020, se observa que mientras las primeras suben rápidamente, luego se estabilizan entre mayo y diciembre, con un promedio de 232 en el periodo; en tanto las fiscalizaciones se mantienen al alza alcanzando su máximo en septiembre, con 666 comisiones realizadas, para terminar el año en valores cercanos a las denuncias (Gráfico 8).

Gráfico 8. Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo y de fiscalizaciones realizadas por la institución en relación a la Ley N° 21.227, por mes, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo: El dato "cantidad de denuncias" corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), excluyendo las fiscalizaciones por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando fecha de origen de la denuncia. El dato "cantidad de fiscalizaciones" corresponde al conteo de identificadores únicos de la denuncia (id de fiscalización o número de comisión), incluyendo todas las fiscalizaciones con Estado "revisada/visada" (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

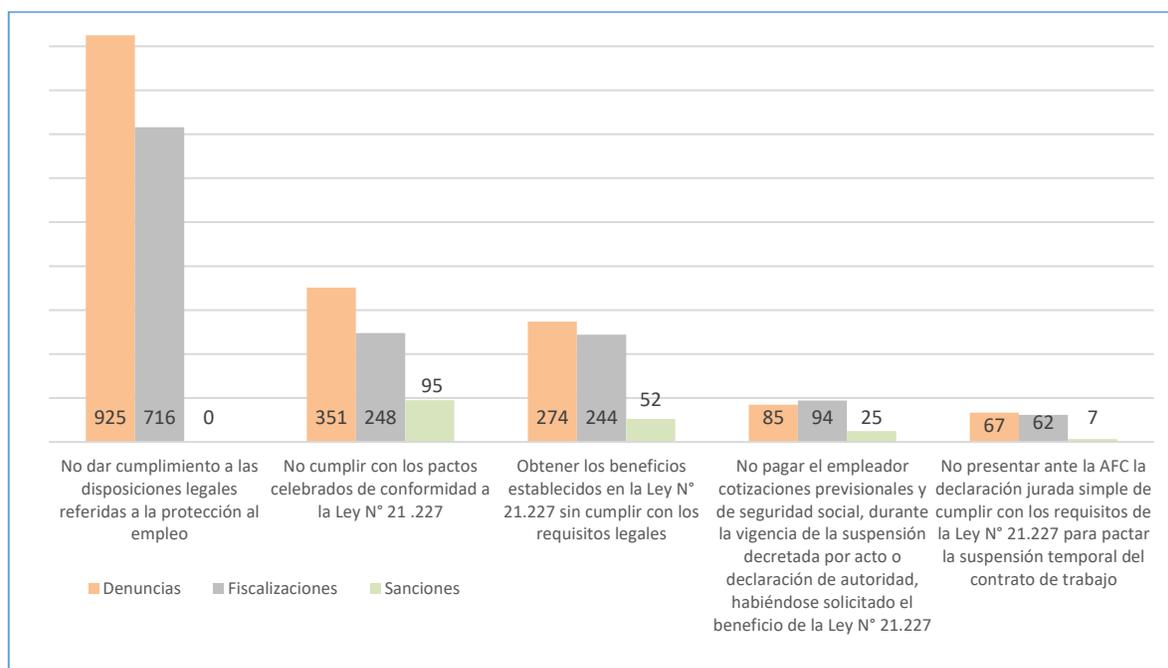
Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

⁹ Para poder incluir en el análisis el resultado de las fiscalizaciones, es decir, si se aplicaron sanciones o no, se requiere contar con dicha información asociada a cada ID de comisión, dato que al momento de elaborar el presente reporte no se encontraba disponible.

Por su parte, puede revisarse el proceso hasta la etapa de las sanciones, en relación con el número de veces que cada materia fue denunciada¹⁰. Así, si se consideran las cinco materias más denunciadas y se comparan los registros de fiscalizaciones y sanciones, es posible observar, por ejemplo, que de las 274 veces que fue denunciado un empleador por “Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales”, la materia fue fiscalizada en 244 oportunidades (89,1% de las denuncias) y se sancionó 52 veces (21,3% de las fiscalizaciones) (Gráfico 9). Las diferencias observadas deben analizarse a la luz de las particularidades del proceso inspectivo y del contexto en que ocurrieron.

Gráfico 9. Cantidad de veces que las cinco materias más denunciadas del año 2020 fueron fiscalizadas y sancionadas, en relación a la Ley N° 21.227, al 31 de diciembre de 2020.



Criterios de cálculo:

- El dato “materias denunciadas” corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato “cantidad de materias denunciadas” considera todas las materias asociadas a denuncias, excluyendo aquellas solicitadas por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando la fecha de origen de la denuncia.

- El dato “materias fiscalizadas” corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato “cantidad de materias fiscalizadas” considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

- El dato “materias sancionadas” corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato de “cantidad de materias sancionadas” considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado “revisada/visada” (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

¹⁰ El número de materias denunciadas es distinto del número de denuncias dado que una denuncia puede incluir más de una materia.

Igualmente, resulta interesante conocer la frecuencia de denuncias, fiscalizaciones y sanciones para todas las materias fiscalizables de la Ley N° 21.227, dado que permite acercarse a las dificultades del proceso. Hay algunas en que se observan escasas diferencias entre el número de denuncias, fiscalizaciones y sanciones, como es el caso de “Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo con trabajadora con fuero maternal”, mientras que otras muestran mayores divergencias, como “No dar cumplimiento a las disposiciones legales referidas a la protección al empleo”¹¹ (Cuadro 20).

Cuadro 20. Cantidad de veces que cada materia fue denunciada, fiscalizada y sancionada, en relación a la Ley N° 21.227, al 31 de diciembre de 2020.

Materias	Denunciadas	Fiscalizadas	Sancionadas
<i>No dar cumplimiento a las disposiciones legales referidas a la protección al empleo</i>	925	716	0
<i>No cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N° 21.227</i>	351	248	95
<i>Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales</i>	274	244	52
<i>No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad, habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227</i>	85	94	25
<i>No presentar ante la AFC la declaración jurada simple de cumplir con los requisitos de la Ley N° 21.227 para pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo</i>	67	62	7
<i>No remitir el empleador mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de sus obligaciones, y respecto de los cuales se hayan solicitado los beneficios contemplados en el Título I de la Ley N° 21.227</i>	47	36	11
<i>Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo con trabajadora con fuero maternal</i>	40	37	30
<i>No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el pacto de continuidad de la relación laboral</i>	34	27	4
<i>No pagar remuneraciones durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, equivalente a la jornada reducida</i>	24	27	5
<i>Pactar reducción temporal de jornada de trabajo con trabajador con fuero laboral</i>	23	21	5
<i>Contratar nuevos trabajadores para realizar funciones iguales o similares a aquellas de los trabajadores que hubieren pactado reducción temporal de la jornada</i>	16	13	1
<i>No contener el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, las estipulaciones mínimas</i>	16	17	5
<i>No registrar en la plataforma electrónica habilitada para este efecto por la Dirección del Trabajo, los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo</i>	12	15	10
<i>Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin consultar previamente al sindicato existente</i>	11	10	1
<i>Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral y no ejecutarla el primer día del mes siguiente a la celebración</i>	9	9	0
<i>No comunicar a la Dirección del Trabajo, los avisos de término, finiquitos, renuncia y termino de mutuo acuerdo durante la vigencia del pacto</i>	7	7	0
<i>Aplicar normas del Título I de la Ley N° 21.227 a trabajadora con fuero laboral maternal</i>	7	10	9
<i>Celebrar el empleador pactos de reducción parcial, sin encontrarse en alguna de las causales requeridas en las letras a), b), c) y d) del artículo 8°, inciso 1° de la Ley N° 21.227</i>	7	6	0

¹¹ Es posible que en este caso la sanción haya sido asignada a alguna de las otras materias cuya descripción es más específica del incumplimiento detectado.

Materias	Denunciadas	Fiscalizadas	Sancionadas
<i>Pactos de suspensión, no cumplir disposiciones legales</i>	6	241	0
<i>Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un periodo superior a cinco meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato indefinido</i>	4	1	1
<i>Pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin ejecutarlo el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración</i>	4	5	0
<i>No pagar y enterar la cotización de salud y del seguro de invalidez, tratándose de trabajadores de casa particular que pactaron la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.227</i>	4	4	0
<i>No ofrecer a trabajadora con fuero maternal una modalidad de trabajo apropiada al proceso de gestación</i>	4	2	0
<i>No ofrecer previamente nuevas vacantes de trabajo para otras funciones a trabajadores con contrato vigente, durante la vigencia de pactos de reducción parcial de la jornada</i>	4	3	0
<i>Suspensión por acto de la autoridad, no cumplir disposiciones legales</i>	4	4	0
<i>No registrar en la plataforma electrónica habilitada para este efecto en el portal de la Dirección del Trabajo, el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, suscrito entre el empleador y sindicato</i>	4	3	0
<i>Pactar una jornada inferior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada</i>	3	3	0
<i>No pagar y enterar durante la vigencia del pacto de reducción de jornada de trabajo, las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto de rebaja temporal de la jornada de trabajo</i>	3	4	0
<i>No pagar durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, los beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante su vigencia, como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos esporádicos</i>	3	2	0
<i>Suspender el contrato de trabajo en aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, sin que se haya realizado el respectivo pacto de suspensión</i>	2	13	12
<i>Pactos de reducción de jornada, no cumplir disposiciones legales</i>	2	457	0
<i>Poner término al contrato de trabajo aplicando causal distinta al artículo 161 del Código del Trabajo durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad y habiendo solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227</i>	2	2	0
<i>Poner término al contrato de trabajo aplicando causal distinta al artículo 161 y 159 N° 1 al 5 del Código del Trabajo a trabajadores no afectados a la Ley N° 21.227</i>	2	2	0
<i>Poner término al contrato de trabajo invocando el numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19, durante los seis meses siguientes a la publicación de la Ley N° 21.227 o mientras dure el estado de catástrofe dictado por el Presidente de la República</i>	1	1	0
<i>Pactar una jornada superior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada</i>	1	1	1
<i>Disponer la ejecución de trabajo en actividades prohibidas</i>	1	1	0
Total	2.009	2.348	274

Criterios de cálculo:

- El dato "materias denunciadas" corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato "cantidad de materias denunciadas" considera todas las materias asociadas a denuncias, excluyendo aquellas solicitadas por programa de fiscalización (0) y aquellas con estados: eliminada (5), derecho fundamental desistido (6), de baja o eliminada por error de ingreso (8), derivada a mediación (12). Considerando la fecha de origen de la denuncia.

- El dato "materias fiscalizadas" corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato "cantidad de materias fiscalizadas" considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado "revisada/visada" (10) y excluye a aquellas

cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23). Considerando la fecha del registro del informe de fiscalización.

- El dato "materias sancionadas" corresponde a la clasificación de materias susceptibles de denuncia y fiscalización, referidas en el código del trabajo y por el Departamento de Atención a Usuarios (DAU), emanada por el departamento de inspección. El dato de "cantidad de materias sancionadas" considera todas las materias asociadas a las fiscalizaciones con Estado "revisada/visada" (10) y excluye a aquellas cuyos tipos de término correspondan a: Sin información (0), Desistimiento (C88. Derecho Colectivo) (3), Sin Trámites (12), Desistido (13), Subsumida en (20), Eliminada por Error (21), Derivado a Mediación (22), Eliminado por Error de Ingreso (23).

Responsable del dato: Departamento de Inspección, Dirección del Trabajo.

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo.

Elaboración: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

5. CONCLUSIONES

A partir de lo expuesto en el presente trabajo, es posible extraer las siguientes conclusiones:

- a) La Ley N° 21.227, denominada Ley de Protección del Empleo, ha constituido una herramienta útil para hacer frente a la crisis que se podía generar en materia de empleo a partir de la pandemia de Covid 19 y las medidas de confinamiento decretadas por la autoridad.
- b) Ha existido una importante utilización de esta ley por parte de las empresas, particularmente en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad (41.066 empresas) y a la suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes (74.024 empresas), sumando un total de 115.100 empresas. Respecto de los trabajadores afectados por estas medidas, las cifras corresponden a 384.320 trabajadores con su relación suspendida por acto de autoridad, y 354.376 de común acuerdo, sumando un total de 738.696 trabajadores.
- c) En cuanto al acuerdo de reducción temporal de jornada de trabajo, su utilización es bastante menor, llegando solo a 9.193 empresas y a 58.761 trabajadores afectados.
- d) Los sectores de actividades económica con mayor utilización de la ley corresponden al Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; las Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, y la Construcción.
- e) Las regiones del país con mayor utilización de la Ley de Protección del Empleo, corresponden en primer lugar a la Región Metropolitana, luego a la Región de Valparaíso y en tercer lugar la Región del Biobío, concentrando entre todas ellas el 77,6% de los trabajadores acogidos a la suspensión del empleo y el 77,8% de los trabajadores acogidos a reducción temporal de jornada de trabajo.
- f) Respecto de las actuaciones de la Dirección del Trabajo durante el año 2020 referidas a la fiscalización de esta ley, ellas muestran números con relevancia para la acción del Servicio (1.875 denuncias, 2.189 fiscalizaciones y 274 materias sancionadas).
- g) Las materias de la Ley N° 21,227 más denunciadas, fiscalizadas y sancionadas a nivel nacional son “No dar cumplimiento a las disposiciones legales referidas a la protección al empleo”; “No cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N° 21.227”, y “Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales.

