

---

# CAPÍTULO 10

---

# POLÍTICA LABORAL

---

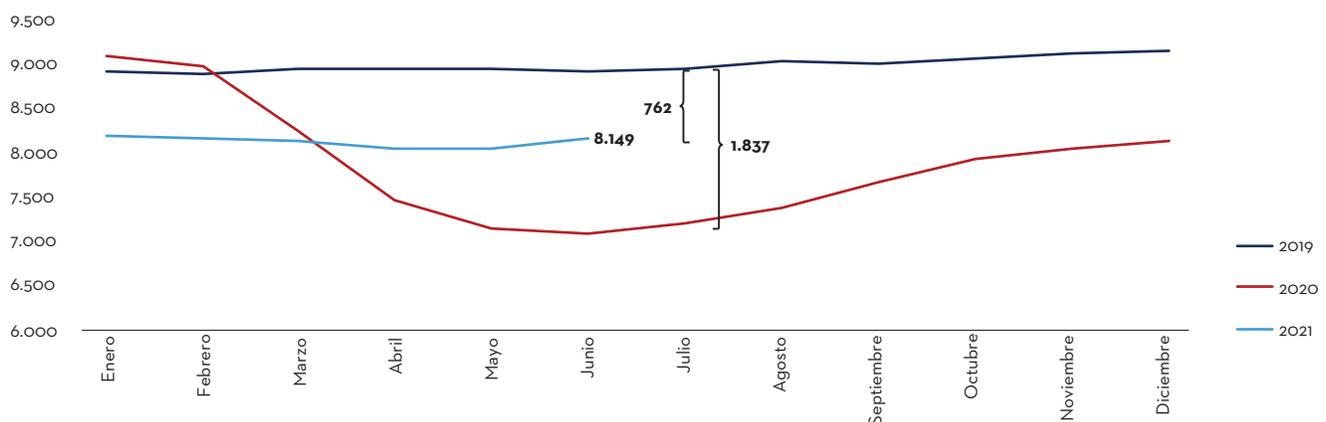
El mercado laboral, producto de la pandemia, fue uno de los sectores más dañados en términos de la pérdida de empleos y por ende en la pérdida de ingresos de los hogares. En el *peak* de la pandemia se perdieron más de 2 millones de empleos, no obstante lo anterior, los análisis indican que el efecto en el mercado laboral ha sido heterogéneo; mujeres, personas con un menor nivel de educación y jóvenes han sido los más afectados, así como distintos sectores de la economía que han sido los más vulnerables en términos de prohibición de funcionamiento en los períodos de cuarentena. Sin duda, los últimos datos que se han publicado, han indicado que el mercado laboral, ha comenzado una senda de recuperación en términos de creación de empleos. Esto último ha sido impulsado a través de los incentivos al empleo que ha implementado este Gobierno y que sin duda seguirán contribuyendo al fortalecimiento del mercado laboral y a recuperar los niveles de empleo pre pandemia e impulsar el crecimiento de empleos de calidad para nuestros compatriotas.

## SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DURANTE 2021

Durante el último año y medio, la pandemia del COVID-19 ha afectado severamente el mercado laboral. Así, desde marzo de 2020 comenzó una caída progresiva del nivel de empleo que alcanzó su punto más alto en el trimestre móvil de mayo-julio de 2020, en donde se evidenció un retroceso de más de 1.8 millones de empleos con respecto del año anterior (Figura 10.1). No obstante lo anterior, otras encuestas como la del estudio longitudinal de Empleo - Covid-19 del centro de la Universidad Católica, sitúa esta cifra en torno a los 2.4 millones de empleos perdidos producto de la pandemia.

FIGURA 10.1

Ocupados por año (miles de personas)



Fuente: Ministerio de Hacienda en base a información de la ENE.

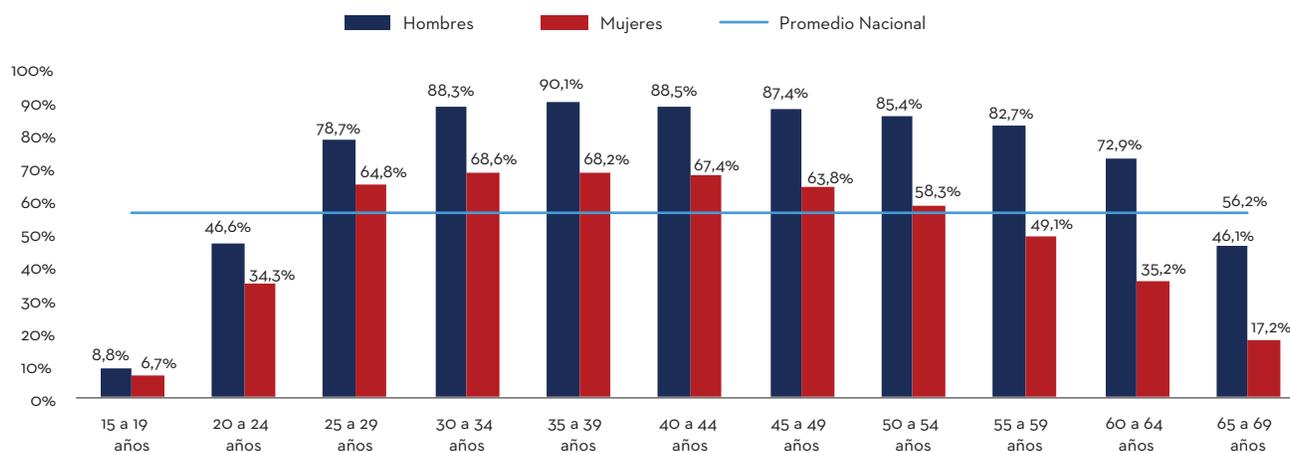
En el trimestre móvil de mayo - julio de 2021, la participación laboral nacional se ubicó en 56,2%, exhibiendo una leve mejoría respecto al trimestre anterior, aunque todavía sin alcanzar los niveles pre-pandemia. Una situación similar se aprecia para la tasa de ocupación, que en el trimestre de mayo - julio se encontraba en 51,2% (mientras que ese mismo periodo el 2019 era de casi un 58%) y de desocupación, que a pesar de su tendencia a la baja sigue estando 1,4 puntos porcentuales sobre su valor del trimestre mayo - julio de 2019.

La pandemia no ha afectado de la misma manera a todos los subconjuntos del mercado laboral. Los efectos más profundos se han manifestado en aquellos grupos históricamente más vulnerables. Entre ellos se encuentran: mujeres, jóvenes, personas mayores de 55 años y los grupos con menor educación. Un reflejo de lo anterior es la caída de la participación laboral femenina, que sufrió una disminución progresiva durante la pandemia, llegando a 38% en Julio de 2020, su punto más bajo según cifras del estudio longitudinal Empleo-Covid-19 del Centro UC. El último dato disponible muestra que dicha tasa se ubica en 46,9%, lo que si bien representa una mejoría respecto a su peor momento, sigue estando alrededor de 6 puntos porcentuales bajo su nivel de antes de la pandemia.

Estos datos se ven reforzados por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), donde se aprecia una mejoría en 12 meses tanto de la participación laboral femenina como masculina, aunque de mayor magnitud en esta última. Con todo, los datos al trimestre móvil de mayo - julio de 2021 reflejan una brecha entre la participación laboral de hombres y mujeres, donde la primera se sitúa en 67,4%, mientras que la segunda está en 45,4%, es decir, 22 puntos porcentuales inferior a la de los hombres y casi 11 puntos porcentuales menor a la nacional (Figura 10.2).

FIGURA 10.2

Tasa de participación laboral según sexo y edad

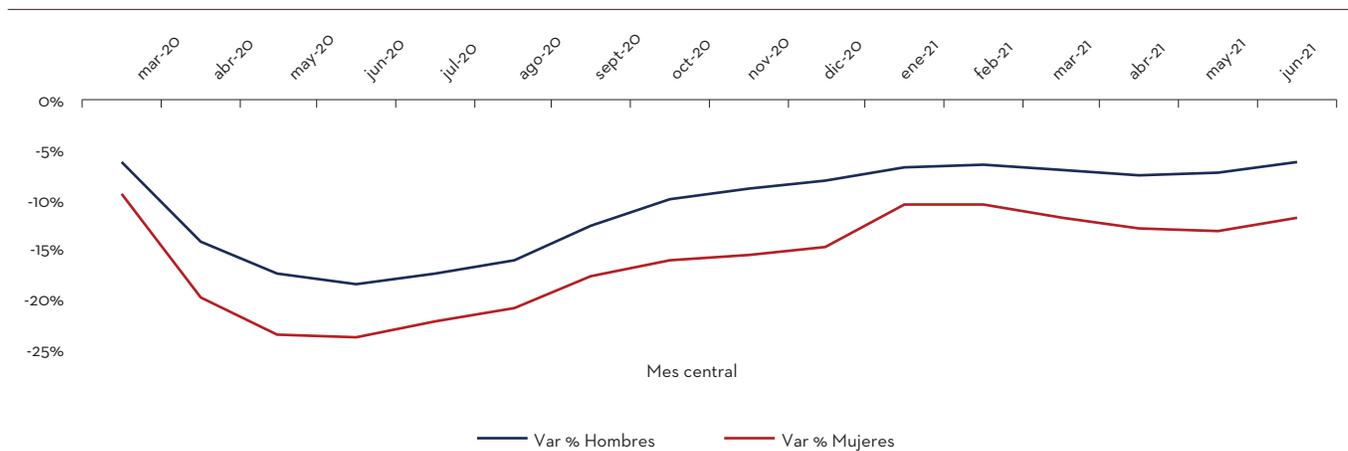


Fuente: Ministerio de Hacienda con datos de la Encuesta Nacional de Empleo (mayo - julio 2021).

Así, es posible afirmar que las mujeres han sido uno de los grupos más perjudicados. Los datos indican que han salido en mayor medida del mercado laboral, han enfrentado mayores tasas de desempleo y una recuperación más lenta del nivel de ocupadas (Figura 10.3). Una de las principales razones de la caída en la participación laboral femenina, que retrocedió en su peak cerca de 10 años, radica en el cuidado de personas dependientes (niños menores, adultos mayores y enfermos). El cierre de los establecimientos educacionales desde salas cunas a colegios explica en gran medida la salida de las mujeres del mercado laboral (Figura 10.4).

FIGURA 10.3

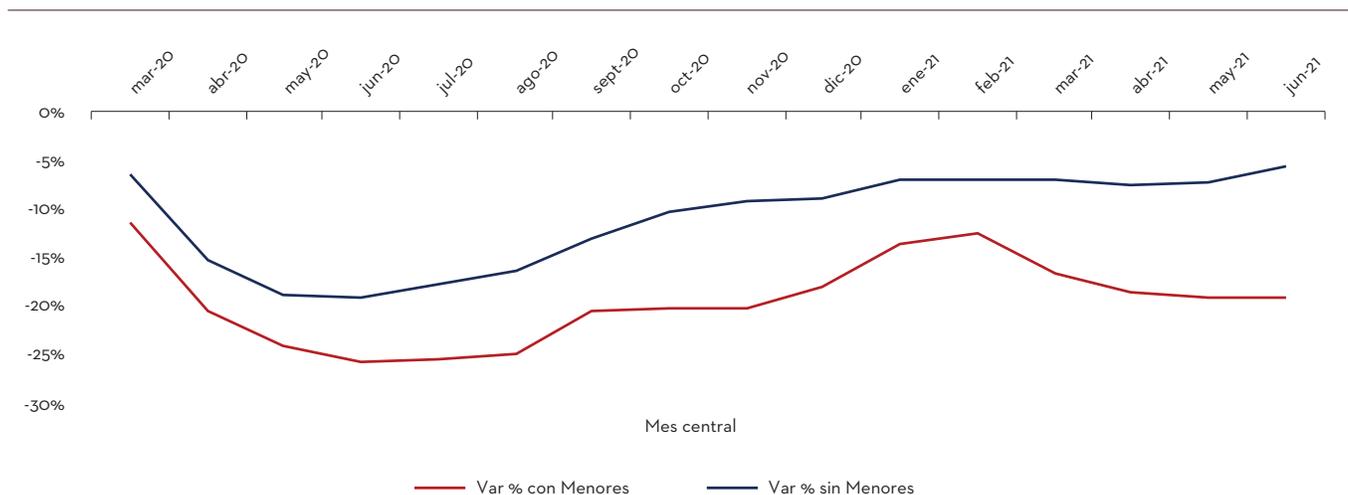
Variación de la ocupación por sexo, mismo periodo con respecto a 2019



Fuente: Ministerio de Hacienda en base a información de la ENE.

FIGURA 10.4

Variación de la ocupación según presencia de menores de 5 años en el hogar, mismo periodo con respecto a 2019

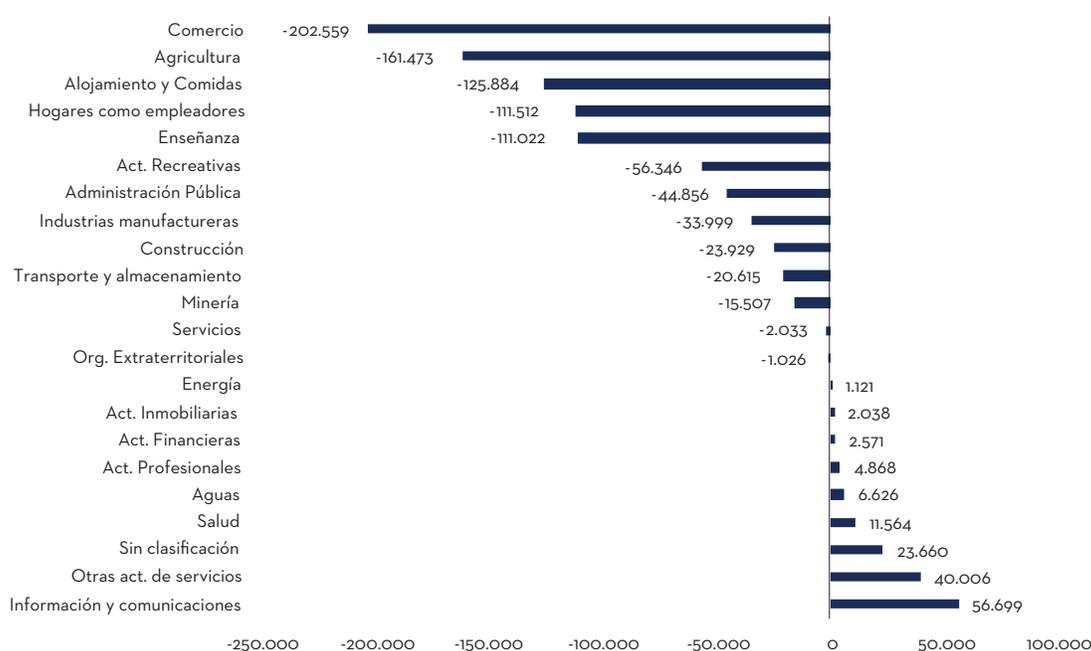


Fuente: Ministerio de Hacienda en base a información de la ENE. Nota: Considera presencia de menores de 4 o menos años en el hogar.

Por otro lado, la pandemia ha tenido un impacto heterogéneo en los sectores económicos. Si bien en el agregado se observan más de 700 mil empleos a recuperar en el trimestre mayo-julio 2021 respecto de igual trimestre de 2019, existen algunos sectores que han visto incrementado su nivel de empleo (por ejemplo, informaciones y comunicaciones, salud y suministro de agua). En contraste, otros sectores se han visto fuertemente afectados por la pandemia: comercio, agricultura, actividades de alojamiento y turismo y actividades de hogares como empleadores, en los cuales el empleo ha disminuido en aprox. 600 mil trabajadores entre el trimestre mayo-julio 2021 y 2019 (Figura 10.5).

FIGURA 10.5

Recuperación de empleo por sector económico, mismo periodo con respecto a 2019 (trimestre mayo-julio 2021)



Fuente: Ministerio de Hacienda en base a información de la ENE.

## POLÍTICAS PÚBLICAS DEL AÑO 2021

Desde 2018 a la fecha, el Ministerio de Hacienda ha colaborado con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el diseño y elaboración de iniciativas tendientes a promover la creación de empleos, fomentar la participación laboral de los grupos que tradicionalmente han presentado una menor presencia en el mercado del trabajo (incluyendo mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores), promover adaptabilidad laboral y modernizar la normativa e institucionalidad laboral.

Asimismo, en el contexto del brote Covid-19, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para reducir la pérdida de empleos, proteger la fuente laboral y los ingresos de los trabajadores, fomentar la creación de empleo, mejorar el acceso y los montos de los beneficios por cesantía, e incentivar la participación femenina y de otros grupos más rezagados. En cada una de estas medidas, el Ministerio de Hacienda ha tenido un rol esencial en diseño, elaboración, implementación, y monitoreo de propuestas de mejora.

A continuación, se describen las iniciativas en las cuales el Ministerio de Hacienda, a través de su Coordinación de Política Laboral, participó desde su diseño y que hoy se encuentran convertidas en leyes o en decretos. Entre las medidas más importantes que se han elaborado y/o modificado en el transcurso del año 2021, producto de la evolución de la pandemia se encuentran los subsidios a la oferta y a la demanda laboral.

### **Subsidios al Empleo**

Para mitigar la crisis que vive el país, el Gobierno ha desplegado una batería de medidas inéditas. En una primera instancia, estas medidas estuvieron enfocadas en: i) la protección del empleo, a través de la Ley de Protección al Empleo (LPE), y ii) la protección de los ingresos ante desempleo a través de la flexibilización de los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía. El primer instrumento ha permitido mantener las relaciones laborales de los trabajadores mediante la suspensión de los contratos y la reducción de sus jornadas laborales. En una segunda instancia, se han elaborado una batería de instrumentos denominado Subsidios al Empleo, conducentes a impulsar la recuperación del mercado laboral. Estos subsidios se encuentran hoy activos, en cuatro líneas: Regresa, Contrata, Protege e IFE Laboral, en reemplazo del Subsidio al Nuevo Empleo.

Estos subsidios creados para apoyar la recuperación del empleo, se orientan a la demanda laboral (subsidios Regresa y Contrata) y a la oferta laboral (subsidios al Nuevo Empleo - posteriormente reemplazado por el IFE laboral - y Protege). Estos instrumentos cuentan con un presupuesto para el año 2021 de alrededor de US\$ 2.300 millones de dólares. Desde su creación y a lo largo del período 2021, estos subsidios han sufrido transformaciones basadas principalmente en el comportamiento del mercado laboral, las recomendaciones de expertos y el monitoreo y evaluaciones internas que se han realizado en el funcionamiento de estos instrumentos.

### **Subsidio Regresa**

El subsidio Regresa, orientado a la demanda laboral, tiene como propósito reincorporar a los trabajadores acogidos a la suspensión de contrato por LPE, entregando un monto mensual al empleador, que varía entre \$160 y \$200 mil pesos por trabajador, dependiendo si el beneficiario corresponde o no a una persona de un grupo prioritario (mujeres, jóvenes, mayores de 55 años, personas con discapacidad, pensionados y/o asignatarios de una pensión de invalidez).

Para acceder a este subsidio, las empresas deben ser contribuyentes de primera categoría o pequeños contribuyentes conforme al artículo 22 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. En septiembre de 2021, teniendo presente las condiciones del mercado laboral y las recomendaciones de la comisión para la Recuperación del Empleos (ver Recuadro), se modificó este beneficio, permitiendo que sólo postulen las empresas con menos de 200 trabajadores, y acotando su duración hasta diciembre de 2021<sup>1</sup>.

Por su parte, para ser causantes del beneficio, los trabajadores deben ser mayores de 18 años, recibir una remuneración mensual bruta inferior a tres ingresos mínimos mensuales y haber sido reincorporados a sus funciones luego de estar suspendidos entre agosto y septiembre de 2020 por acto de autoridad, o entre febrero y octubre de 2021, por acto o pacto.

### Subsidio Contrata

El subsidio Contrata, también orientado a la demanda laboral, busca incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo mediante la entrega al empleador de un beneficio que fluctúa entre un 50% y un 60% de la remuneración bruta del trabajador con un tope diferenciado de \$250 mil o \$290 mil, dependiendo de si se trata o no de un trabajador de un grupo prioritario, respectivamente.

Para acceder a este beneficio, las empresas contribuyentes de primera categoría o pequeños contribuyentes deben incrementar su planilla de trabajadores en relación a su planilla de referencia<sup>2</sup>, junto con acreditar que el trabajador contratado posee una remuneración bruta mensual inferior a tres ingresos mínimos mensuales, y que no se trata de un ex-trabajador de la empresa, socio o accionista de la misma. Al igual que en la línea regresa, este subsidio fue modificado en septiembre de 2021, acotándolo sólo a empresas con menos de 200 trabajadores, y limitando su duración hasta diciembre del mismo año<sup>3</sup>.

La Figura 10.6, que indica los beneficiarios al 6 de septiembre del año en curso, cifra en aproximadamente 146 mil y 790 mil los trabajadores que han recibido los subsidios regresa y contrata, respectivamente. Los siguientes gráficos presentan información acerca de los pagos a los subsidios a la demanda descritos anteriormente.

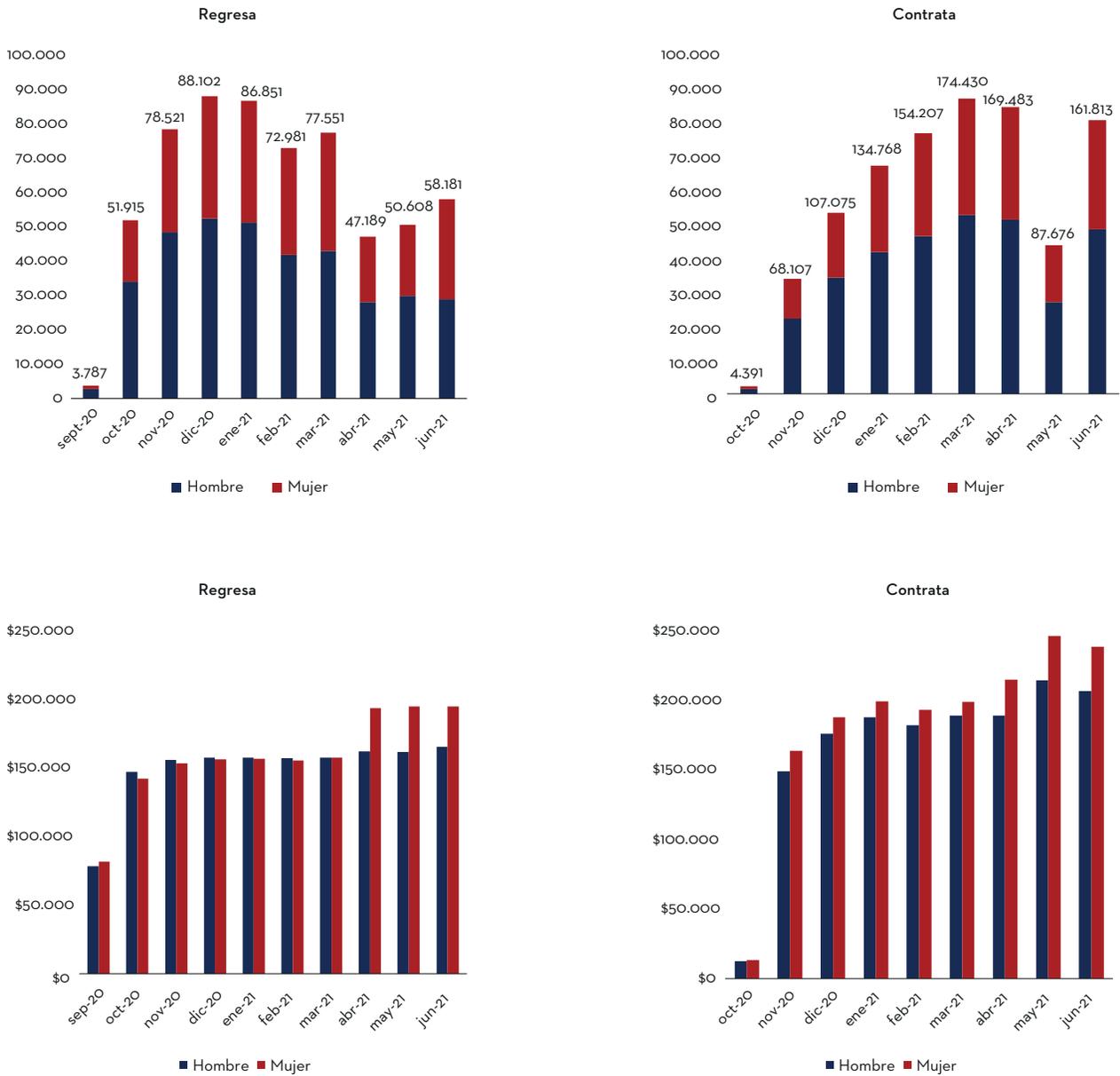
1 Anteriormente, la duración del subsidio dependía del tamaño de la empresa, siendo 6 meses para grandes empresas (200 y más trabajadores) y 8 meses para micro, pequeñas y medianas empresas (MYPYMES). Por otra parte, se exigía a las empresas acreditar una caída en ventas de al menos el 20% durante el trimestre abril-julio 2020 respecto del mismo trimestre de 2019.

2 Se consideraba julio de 2020 para los que postularon antes del 16 de septiembre, y mayo de 2021 para los que postularon posterior a dicha fecha.

3 Antes de la modificación, la duración del subsidio variaba con el tamaño de la empresa: Para las grandes empresas, el subsidio se entregaba por 8 meses mientras que para las MYPYMES por 10 meses.

FIGURA 10.6

Cantidad y valor promedio de los pagos asociados a los subsidios a la demanda



Fuente: Ministerio de Hacienda a partir de información provista por SENCE para líneas Regresa y Contrata.

La cantidad y el monto de pagos realizados son contabilizados de acuerdo a la dupla empleador-trabajador y de acuerdo al estado de aprobación del pago, sin embargo, el monto total del pago realizado a la firma puede diferir debido a reajustes realizados producto de reliquidaciones con la empresa.

## Subsidio Protege

Respecto de los subsidios a la oferta, el subsidio Protege tiene como propósito permitir que las madres (o padres, en caso que corresponda) trabajadoras, dependientes o independientes, puedan reincorporarse al trabajo, teniendo alternativas de cuidado para sus hijos menores de 2 años<sup>4</sup>. El monto del beneficio es de \$200 mil pesos por niño, y se entrega por 6 meses. Para acceder, la madre (o padre, en caso que corresponda) debe encontrarse trabajando, no tener derecho a sala cuna por parte de su empleador – es decir, trabajar en una empresa de menos de 20 mujeres – y cumplir con un mínimo de cotizaciones o haber realizado la operación renta 2020/2021. Este beneficio es compatible con los subsidios a la demanda previamente descritos, el subsidio al nuevo empleo, el IFE, BTM, SEJ e IMG. Por otra parte, no podrán acceder al subsidio trabajadoras en uso de pre y post natal, de la Ley de Crianza Protegida, del permiso y licencia médica por enfermedad grave del menor o por Ley SANNA, en suspensión por la LPE o trabajadoras del sector público.

## Subsidio al Nuevo Empleo

El Subsidio al Nuevo Empleo, que se encuentra operativo desde mayo del año 2021, tiene como propósito incentivar que los trabajadores dependientes se empleen formalmente, para lo cual entrega un subsidio mensual por la relación laboral que se crea. El monto del beneficio varía según la jornada y si el trabajador pertenece a un grupo prioritario (entre \$50 mil y \$70 mil pesos en el caso de jornada completa, y entre el 15% y 20% de la remuneración mensual bruta por jornada parcial). Se entrega por 6 meses y, para recibirlo, se debe iniciar una nueva relación laboral y recibir una remuneración mensual bruta inferior a tres ingresos mínimos mensuales.

## IFE Laboral

En agosto de este año se anunció el IFE Laboral, medida que busca mejorar los beneficios entregados por el Subsidio al Nuevo Empleo. A diferencia de este último, su duración es hasta diciembre de 2021, y el monto es de un 50% o 60% de la remuneración bruta mensual, con tope de \$200 o \$250 mil pesos, dependiendo de si el trabajador pertenece o no a un grupo prioritario, respectivamente. Estas condiciones regirán para todos los beneficiarios del Subsidio al Nuevo Empleo, además de los nuevos trabajadores que decidan postular.

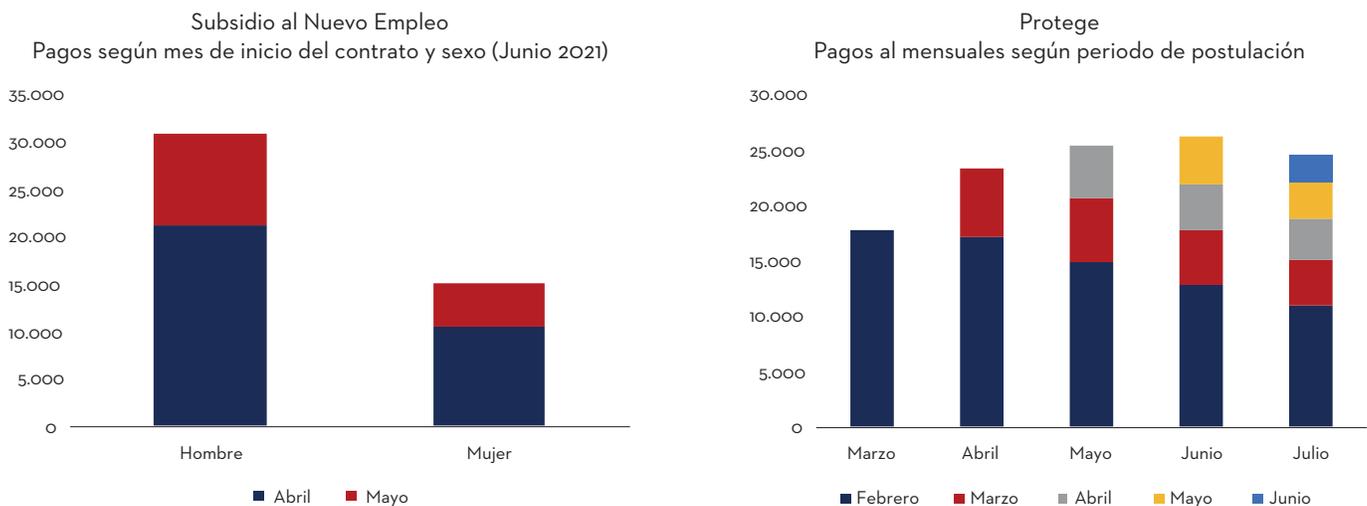
Este beneficio es compatible con los Subsidios Protege y Contrata, el IFE, el BTM, el SEJ y el IMG. No podrán acceder trabajadores que se encuentren con licencia médica (incluyendo el pre y post natal), en la Ley de Crianza Protegida, en suspensión por LPE, trabajando en el sector público, o que no hayan estado cesantes antes de haber comenzado su nuevo contrato de trabajo.

4 Este beneficio está dirigido a las madres trabajadoras o, alternativamente, a los padres trabajadores, dependientes o independientes, que tenga el cuidado personal de manera exclusiva.

Al 6 de septiembre de 2021, cerca de 36 mil trabajadores se han beneficiado del Subsidio Protege y aproximadamente 90 mil del Subsidio al Nuevo Empleo. Los pagos del IFE Laboral comenzarán a entregarse los primeros días de octubre para aquellos trabajadores que estén recibiendo el Subsidio al Nuevo Empleo y a partir de noviembre para los nuevos postulantes (por los contratos de trabajo iniciados entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre). La Figura 10.7 muestra la cantidad de pagos para los subsidios a la oferta.

FIGURA 10.7.

Cantidad de los pagos asociados a los subsidios a la oferta



Fuente: SENCE.

Es importante mencionar que las empresas podrán postular a sus trabajadores a la línea Contrata y a la línea Regresa. Por su parte, los trabajadores podrán postular a los subsidios a la oferta: IFE laboral-Subsidios al Nuevo Empleo y Protege. Estos beneficios son compatibles con otros subsidios disponibles tales como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG)<sup>5</sup>.

FIGURA 10.8.

Beneficiarios y Presupuesto Ejecutado en Subsidios para la Recuperación del Empleo

Beneficio	N° Beneficiarios	Total (MM CLP)
Contrata	146.520	\$454.416
Regresa	789.358	
Protege	36.505	\$28.563
Nuevos Empleos	89.339	\$9.961

Fuente: Ministerio de Hacienda en base a la Ficha Estadística N° 71 de la Superintendencia de Pensiones sobre la Ley de Protección al Empleo y Seguro de Cesantía (al 5 de septiembre de 2021) y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (al 6 de septiembre de 2021).

5 Cabe destacar que una empresa que obtenga los subsidios a la demanda dejará de recibir los pagos por SEJ y BTM mientras que dure el beneficio, pero el trabajador seguirá recibéndolos.

## Cambios legales

Durante el año 2021, se dictaron nuevas leyes enfocadas en contribuir a mejorar la situación de los empleadores de menor tamaño (MYPES) y la de trabajadores. Adicional a lo anterior y en sintonía con los cambios realizados a los subsidios al empleo, algunas leyes dictadas durante el año 2020 sufrieron modificaciones cuyo objetivo fue adecuarlas a la realidad del mercado laboral producto de la evolución de la pandemia. A continuación, se destacan las nuevas leyes y los cambios a legislaciones vigentes.

### NUEVAS LEYES DICTADAS EN EL AÑO 2021

#### **Ley N° 21.360 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto COVID-19.**

Esta normativa, publicada el 12 de julio del presente año, fijó el Ingreso Mínimo mensual entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2021 en \$337.000 para los trabajadores de entre 18 y 65 años, en \$251.394 para aquellos mayores de 65 y menores de 18 años, y en \$217.226 para efectos no remuneracionales. Adicionalmente, estableció el mecanismo de ajuste que se deberá aplicar a estos montos a partir del 1 de enero de 2022, en base a la variación del Indicador Mensual de Actividad Económica (IMACEC).

Para el caso de las Asignaciones Familiar y Maternal, estableció los valores en base al ingreso mensual del beneficiario. Específicamente, dispuso que dichas asignaciones serán de \$13.832 por carga para aquellos con ingresos inferiores o iguales a \$353.356; de \$8.488 por carga para los con ingresos mayores a aquel límite, pero inferiores o iguales a \$516.114; y de \$2.683 por carga para los beneficiarios con ingreso mensual mayor a este límite y que no exceda los \$804.962.

Por último, fijó el monto del Subsidio Familiar en \$13.832 a partir del 1 de mayo de 2021. Tanto para los montos de las Asignaciones Familiar y Maternal, como para el monto del Subsidio Familiar, esta normativa dispuso que a partir de enero del 2022 estos montos se reajustarán en la misma proporción que el Ingreso Mínimo.

En cuanto a las ayudas extraordinarias que se entregarán en el marco de la crisis sanitaria, esta normativa modificó la Ley N° 21.218 para aumentar el aporte máximo del Ingreso Mínimo Garantizado, así como estableció otros parámetros (monto mínimo del subsidio, plazo del cobro, entre otros).

Finalmente, la normativa dispuso la formación de una mesa técnica liderada por el Ministerio de Hacienda y conformada por representantes de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Economía, Fomento y Turismo y de Desarrollo Social y Familia, de los trabajadores, de las pequeñas y medianas empresas y de los académicos. Esta comisión estaba encargada de elaborar un estudio de caracterización tanto de los trabajadores afectos al ingreso mínimo mensual, como a los que perciban remuneraciones iguales o inferiores a la línea de la pobreza.

### **Ley N° 21.327 que moderniza la Dirección del Trabajo.**

Publicada el 30 de abril del año en curso, la Ley N° 21.327 modificó la normativa aplicable a la Dirección del Trabajo (en adelante, “DT”), para modernizarla, regular las instancias de mediación y contratación, y fortalecer los procesos de fiscalización y cumplimientos de normativa, entre otras cosas. Las modificaciones introducidas por esta normativa responden a la necesidad de modernización del Estado, integrando el uso de tecnología y digitalización de trámites, así como también la búsqueda de mejores instancias de mediación dentro de la institución y regulación de los procesos de selección y contratación del personal. Las modificaciones se clasifican en dos tipos: aquellas que son al Código del Trabajo, y aquellas que crean nuevas normas respecto de la organización y de los funcionarios de la DT.

En cuanto a las modificaciones al Código del Trabajo, la presente normativa estableció la obligación al empleador de registrar los contratos de trabajo en el sitio electrónico de la DT dentro de los 15 días siguientes a su celebración, así como las terminaciones de estos, detallando la fecha de término y la causal invocada. Adicionalmente, definió que el canal de comunicación entre la DT y los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general será por medios electrónicos. En tercer lugar, obligó a señalar el domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes en los contratos de trabajo, siempre y cuando exista esta información, así como también obliga al empleador a registrar en el sitio electrónico de la DT una dirección de correo electrónico vigente. Otras modificaciones que aborda esta normativa dicen relación con la mediación laboral en el ámbito de la negociación colectiva, la fiscalización y las sanciones aplicables a microempresas.

En cuanto a las nuevas normas respecto de la organización y de los funcionarios de la DT, esta Ley determina que el ingreso a los cargos de las plantas de profesionales, fiscalizadores, técnicos, administrativos y auxiliares de la DT será mediante concursos internos. Además, se regulan los procesos de selección de cargos a contrata, entre otros aspectos.

### **Ley N° 21.354, plan de ayuda a las micro y pequeñas empresas de la Ley N° 21.354, que otorgó bonos de cargo fiscal por la crisis generada por la enfermedad Covid-19.**

Esta normativa consideró una serie de beneficios para apoyar a las empresas de categoría micro y pequeñas y aquellas de sectores productivos más afectadas por la pandemia, dentro de los cuales se beneficiaron a feriantes, turismo, alojamientos, transportistas, entre otros. Las medidas contemplaron transferencias directas, y el adelanto de apoyo para el pago de cotizaciones previsionales a través de tres beneficios a MYPES de hasta 49 trabajadores que registren o hayan registrado trabajadores acogidos a la suspensión laboral<sup>6</sup>:

6 Mayor información sobre los beneficios anteriormente descritos, sus requisitos y mecanismos de postulación, puede ser encontrada en el siguiente enlace: <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/plan-de-ayuda-mypes>

- i. Pago de cotizaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario: está orientado a MYPES con trabajadores suspendidos por la Ley de Protección al Empleo o Crianza Protegida desde el 17 de junio en adelante. Los empleadores quedan eximidos transitoriamente del pago del 10% de la AFP de aquellos trabajadores con suspensión vigente. No incluye otras prestaciones de seguridad social.
- ii. Anticipo solidario para el pago de cotizaciones: está orientado a MYPES para financiar cotizaciones de seguridad social declaradas y no pagadas de trabajadores que hayan estado afectos a suspensión laboral.
- iii. Bono para el pago de cotizaciones: corresponde a un bono de cargo fiscal, por una sola vez, orientado a MYPES para el pago de cotizaciones previsionales de trabajadores que hayan estado afectos a suspensión laboral.
- iv. Transferencias directas a MYPES: bono de 1 millón de pesos y devolución del promedio de tres meses del IVA declarado promedio del año 2019. En el caso de que la dueña de la empresa tenga sexo registral femenino, el bono se aumenta en un 20%.

## MODIFICACIONES

### **Ley N° 21.247 que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas.**

Publicada el 27 de julio de 2020, la Ley N° 21.247 (conocida como Ley de Crianza Protegida) estableció dos beneficios tendientes a posibilitar alternativas de cuidado infantil para madres y padres trabajadores en el contexto del brote COVID-19. El primero, a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental. Y, el segundo, a los padres o madres que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos desde el año 2013 (es decir, menores de 7 años), con motivo de la pandemia.

Al 6 de septiembre de 2021, se habían emitido casi 290 mil licencias médicas preventivas parentales, de las cuales un 72% corresponde a FONASA y un 28% a ISAPRES.<sup>7</sup>

El 14 de junio de 2021 se publicó la Ley N° 21.351 que creó nuevos beneficios de la Ley de Crianza Protegida, al otorgar a los trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos que hayan hecho uso de al menos una LMPP, prestaciones excepcionales por hasta tres meses, cuyo monto será equivalente al 100% de su subsidio de incapacidad laboral para quienes recibieron un subsidio de \$1 millón de pesos o menos, y 70% para quienes recibieron un subsidio de incapacidad laboral superior, con una base mínima de \$1 millón de pesos. Los trabajadores podrán acceder a este beneficio, por hasta tres meses, dependiendo de su modalidad de contrato. De esta forma, los trabajadores dependientes

7 Minuta sobre el estado de avance de la Licencia Médica Preventiva Parental elaborada por la Unidad de Estudios y Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social, 6 de septiembre de 2021.

podrán suspender temporalmente sus contratos de trabajo, bajo la ley de Crianza Protegida, accediendo al beneficio indicado. La decisión es unilateral por parte del trabajador. Por su parte, los trabajadores independientes tendrán derecho a un bono de cargo fiscal y los funcionarios públicos podrán acceder a un permiso sin goce de remuneración más un bono mensual de cargo de la entidad empleadora.

Al 5 de septiembre de 2021, un total de 45.530 trabajadores se encontraban con solicitudes aprobadas por suspensión de contrato por motivo de cuidado. De ellos, un 96,9% corresponde a mujeres y un 97,1% a trabajadores con contrato indefinido. Por otra parte, un 50% de los trabajadores con solicitudes aprobadas por suspensión de contrato por motivos de cuidado se desempeña en empresas grandes, un 15% en empresas medianas, y el restante 35% en micro y pequeñas empresas.<sup>8</sup>

### **La Ley N° 21.227 - también conocida como Ley de Protección al Empleo (LPE).**

Se publicó el 6 de abril de 2020, y buscaba proteger la estabilidad de los ingresos y de las fuentes laborales para aquellos trabajadores que se vieron impedidos de prestar servicios o que tuvieron que ajustar sus jornadas de trabajo a raíz del brote Covid-19. Esta ley permite que por acto de autoridad (cuarentenas) o por pacto entre trabajadores y empleadores, los trabajadores podrán no prestar servicios y el empleador no pagar la remuneración, sin poner término al contrato de trabajo. Adicionalmente, faculta a los trabajadores afectos a este tipo de suspensión a acceder a prestaciones del Seguro para cubrir en parte su remuneración. El empleador sólo estará obligado a pagar las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores que se encuentren en suspensión laboral. Por su parte, también se permite a empleadores y trabajadores pactar una reducción temporal de hasta un 50% de la jornada laboral originalmente convenida, en cuyo caso se disminuye proporcionalmente la remuneración, pero se otorga el derecho a recibir un complemento de hasta un 25% de la misma, con un tope de \$225.000 pesos mensuales, con cargo al Seguro de Desempleo.

Durante el año 2020 y 2021 se han realizado modificaciones para perfeccionar y mejorar el mecanismo de protección de los trabajadores, y para extender la duración del beneficio. En efecto, la LPE ha sido perfeccionada por las leyes N° 21.232, publicada el 1 de junio de 2020, y la N° 21.263, publicada el 4 de septiembre de 2020. Entre los principales cambios se encuentran:

- Se incrementó la base de cálculo para el pago de las cotizaciones previsionales, obligando a los empleadores a cotizar por el 100% de la remuneración base utilizada para el cálculo del giro.
- Se identifica a los trabajadores que no podrán acogerse a la LPE.

8 Ficha Estadística Semanal N° 71 Ley de Protección al Empleo y Seguro de Cesantía elaborada por la Superintendencia de Pensiones. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14715.html>.

- Se establece la posibilidad de retener o embargar los montos percibidos por los trabajadores para efectos del pago de la pensión alimenticia.
- Se define qué se entiende por actividad afectada del empleador, se regula la compatibilidad con subsidios al empleo, y se crean otras restricciones que rigen para empresas organizadas como sociedades anónimas o que sean parte de un grupo empresarial.
- Se flexibilizaron los requisitos de acceso a las prestaciones de cesantía de la Ley N° 19.728 se incrementó su monto, y se otorga un mayor número de giros y tasas de reemplazo más altas.
- Se extendió la vigencia de la LPE hasta por cinco meses adicionales.

Por último, el 15 de febrero de este año fue publicada la Ley N° 21.312, que indica que se podrá extender la vigencia de algunos beneficios de las leyes N°21.227 y N°21.263 hasta diciembre de 2021, mediante decreto fundado del Ministerio de Hacienda.

De acuerdo con la Ficha Estadística Semanal N° 71 sobre la Ley de Protección al Empleo y Ley del Seguro de Cesantía elaborada por la Superintendencia de Pensiones, entre el 4 de septiembre de 2020 y el 5 de septiembre de 2021, han sido aprobadas 2.246.486 solicitudes por cesantía en el contexto de la Ley N° 21.263. Por su parte, al 5 de septiembre del año de 2021, han sido aprobadas 540.794 y 446.331 solicitudes por acto de autoridad y pacto de suspensión de contrato en virtud de la Ley N° 21.227. Del mismo modo, y a la misma fecha, se han aprobado 58.431 solicitudes por reducción de jornada asociadas a la misma normativa.<sup>9</sup>

## **OTRAS LEYES DICTADAS DURANTE EL PERIODO 2018-2020.**

### **Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.**

Inicialmente esta normativa fue concebida con el propósito de modernizar la legislación vigente para adaptarla a las necesidades y motivaciones de los trabajadores, generar nuevas oportunidades laborales y aprovechar el uso de medios tecnológicos para mejorar la calidad de vida de las personas, fomentar la incorporación de personas que tradicionalmente han presentado una baja participación, promover la corresponsabilidad parental y generar alternativas de empleo sustentable al descongestionar y descontaminar las ciudades, al mismo tiempo que se disminuyen los tiempos de traslado de los trabajadores. No obstante, producto del brote Covid-19, esta normativa ha permitido regular la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo en vista de las restricciones a la movilidad que surgieron a raíz de la pandemia, y las necesidades que esto originó. Esto permitió, entre otras cosas, la prestación de servicios fuera de las instalaciones y combinación de modalidades de trabajo presencial con trabajo a distancia o teletrabajo.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Disponible en el siguiente enlace: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14715.html>.

<sup>10</sup> La Ley define el trabajo a distancia como “aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”, y el teletrabajo es aquel en el que “los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

Las modificaciones se hacen mediante la incorporación de un nuevo capítulo al Código del Trabajo, que permite a los trabajadores pactar una modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea al inicio o durante su relación laboral, lo que no afectará los derechos reconocidos por el Código del Trabajo a los trabajadores, especialmente el de la remuneración.

Son materia de esta ley definir el lugar donde se prestarán los servicios, la transición entre teletrabajo y trabajo presencial, la jornada de trabajo y su distribución entre modalidades de teletrabajo o presencial, el derecho a desconexión, la provisión de herramientas y materiales para el trabajo a distancia y teletrabajo, normas de prevención, higiene y seguridad y la obligación del empleador de informar al trabajador acerca de la existencia de sindicatos.

De esta forma, esta ley ha permitido a empleadores y trabajadores adaptarse a las nuevas necesidades de trabajo originadas en las restricciones a la movilidad, que eventualmente se podrían mantener en el futuro, otorgando las garantías necesarias para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores fuera de las instalaciones de la empresa de manera segura y efectiva. Los principales beneficiados serían aquellos que viven en zonas alejadas de centros urbanos, trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de familiares o enfermos, personas con discapacidad que enfrentan mayores dificultades para trasladarse, entre otros.

### **Ley N° 21.218 que crea un subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado.**

Publicada el 3 de abril de 2020, esta normativa creó un subsidio que permite a los trabajadores alcanzar un ingreso mínimo garantizado, orientado a mejorar la remuneración de los trabajadores de menores ingresos y fomentar la formalidad de los trabajadores avanzando hacia una mayor cobertura de la seguridad social. Así, este beneficio responde a una de las mayores preocupaciones de las familias de nuestro país, que corresponde a contar con un empleo formal que garantice al trabajador poder optar a instrumentos de seguridad social, junto con acceder a un ingreso que asegure una mejor calidad de vida y sin generar mayores presiones a las Pymes del país.

De acuerdo al último informe elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a fines del mes de agosto de 2021 se dio inicio al pago del decimoquinto aporte del Ingreso Mínimo Garantizado, el cual benefició a 518.853 trabajadores. De ellos, el 54% correspondió a mujeres.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Minuta caracterización pago agosto 2021 Ingreso Mínimo Garantizado (IMG), Ministerio de Desarrollo Social y Familia disponible en el siguiente enlace: [https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Minuta\\_agosto\\_21.pdf](https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Minuta_agosto_21.pdf).

### **Ley N° 21.269 que incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728**

Esta normativa, publicada el 21 de septiembre de 2020, introdujo modificaciones a la Ley N° 19.728 que establece un Seguro de Desempleo, con el propósito de incorporar a los trabajadores de casa particular a los beneficios de cesantía, incluidos los correspondientes a la LPE, previamente descrita.

Con este propósito, estableció una cotización de cargo del empleador equivalente al 3% de la remuneración imponible del trabajador, de la cual un 2,2% se destinará a la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) y el 0,8% restante financiará el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Adicionalmente, modificó el Código del Trabajo para actualizar el porcentaje destinado a la cuenta de indemnización a todo evento del trabajador, desde un 4,11% a un 1,11% de la remuneración imponible del trabajador. Esto seguirá constituyendo un fondo de indemnización a todo evento, respecto de la cual se mantienen sus reglas de acceso, cobertura y administración, salvo la modificación antes señalada.

Por último, esta ley permitió a los trabajadores de casa particular traspasar todo o parte de lo que tengan en sus cuentas de indemnización a la Cuenta Individual por Cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728, para así cumplir con la cantidad de cotizaciones que esta ley exige para acceder a las prestaciones de cesantía.

Al 3 de septiembre de 2021, se registraban 21.821 trabajadores de casa particular con solicitudes aprobadas en virtud de las Leyes N°s 21.227 y 21.247.<sup>12</sup>

### **Ley N° 21.133 que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.**

Publicada el 2 de febrero de 2019, esta normativa incorpora a los regímenes de protección social a los trabajadores que emiten boletas de honorarios por cinco o más ingresos mínimos mensuales durante el año, y que al 1° de enero de 2018 hayan tenido menos de 55 años en el caso de los hombres y menos de 50 años en el caso de las mujeres, mediante la obligación de cotizar a estos trabajadores.

De esta forma, cada vez que el trabajador independiente obtenga rentas gravadas por el artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (es decir, que emita una boleta de honorarios), se retendrá un porcentaje de sus ingresos brutos, con cargo al 10% correspondiente a la retención de impuestos, que será

<sup>12</sup> Ficha Estadística Semanal N° 71 Ley de Protección al Empleo y Seguro de Cesantía elaborada por la Superintendencia de Pensiones. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14715.html>.

destinado al pago de pensiones y salud. Este porcentaje se incrementará gradualmente en un plazo de 9 años, hasta alcanzar el 17% en 2028<sup>13</sup>.

Esta normativa ofrece dos alternativas a los trabajadores: cobertura completa (con la cual los trabajadores quedan cubiertos en un 100%, destinando la totalidad de su retención de impuestos a las cotizaciones para seguridad social) o parcial (alternativa transitoria para aquellos que prefieran no destinar la totalidad de su retención de impuestos a las cotizaciones previsionales, recibiendo cobertura de acuerdo a la renta que cotizan).

Gracias a esta cotización, los trabajadores independientes serán parte del sistema de Seguridad Social, y además serán beneficiarios del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744) y el Seguro de Acompañamiento para Niños y Niñas de la Ley N° 21.063 (Ley SANNA). Esto implica que esta normativa permite que todos los trabajadores estén cubiertos frente a una serie de contingencias, además de acceder a una pensión en el futuro. Se estima que se sumarían alrededor de 600 mil trabajadores a la red de protección social.

#### **Ley N° 21.165 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.**

Los jóvenes son unos de los grupos rezagados en el mercado laboral; tienen altas tasas de desempleo, menor calificación y por ende menores salarios y una menor participación en el mercado laboral. Con el propósito de fomentar la contratación formal a temprana edad, anticipar el ingreso de los jóvenes al mercado laboral, promover la adquisición de experiencia laboral e incentivar el ingreso y mantención de los estudios entre los jóvenes que no trabajan, esta normativa fue publicada el 26 de julio de 2019 e introdujo un nuevo artículo 40 bis E al Código del Trabajo, estableciendo una nueva modalidad de jornada parcial exclusiva para estudiantes trabajadores. Así, puede optar a ella toda persona entre 18 y 24 años que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado, o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.

Dentro de los aspectos regulados por esta ley se encuentra la jornada de trabajo (cuyo máximo semanal se rige por las reglas generales de la jornada parcial, continuidad y límite máximo de 12 horas considerando los periodos trabajados y la interrupción para asistir a clases), los accidentes del trabajo, el permiso para rendir exámenes académicos, alternativas que pueden acordar las partes durante las vacaciones académicas y la posibilidad de optar a un régimen especial para cotizar en el sistema de salud (esto es, como titular en régimen de salud de acuerdo a las reglas generales, o bien, como beneficiario con aporte,

13 Cada año entre 2019 y 2026, la retención mensual se incrementará en 0,75% (partiendo el 2019 en 10,75% y terminando el 2026 en 16%), y en 1% el 2027 (para alcanzar la retención de 17% al año siguiente).

el cual permite al estudiante trabajador mantener su calidad legal de carga y aportar su cotización de salud al plan familiar, con lo cual adquiere el derecho al subsidio por incapacidad laboral).

Gracias a esta normativa, los jóvenes podrán generar ingresos laborales y adquirir experiencia al mismo tiempo que completan sus estudios, sin que esto les implique perder beneficios sociales ni estudiantiles<sup>14</sup>, y además velando porque tengan una jornada flexible que permita compatibilizar ambas actividades. Cuando se publicó esta ley, se esperaba que jóvenes que trabajaban de manera informal puedan acceder a protección laboral.

## OTRAS MEDIDAS E INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN

### Comisión para la Recuperación de Empleos

En julio de 2021 los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social convocaron a un grupo de diez expertos en materia de mercado laboral con el propósito de revisar y proponer cambios en los instrumentos disponibles para favorecer la recuperación de empleos en el corto plazo, y robustecer la calidad y la duración de éstos hacia el futuro. Así, la Comisión para la Recuperación de Empleos (de aquí en adelante “la Comisión”), entregó su informe final el 26 de agosto del año en curso, el cual incluyó un conjunto de recomendaciones en dos ámbitos: (i) propuestas para implementar de forma inmediata y (ii) otras medidas que requieren cambios legales.

Dentro del primer grupo, la Comisión propuso medidas tendientes a: establecer las condiciones necesarias para que se pueda realizar la actividad económica y laboral de manera continua en concordancia con las medidas sanitarias, modificar y simplificar los actuales subsidios al empleo, promover el empleo femenino, incrementar el empleo en obras públicas y agilizar la inversión, e integrar y mejorar las herramientas existentes en capacitación e intermediación laboral y en los microcréditos y la formalización de las micro y pequeñas empresas.

Por su parte, dentro de las propuestas que requieren cambios legales, la Comisión abordó las siguientes temáticas: incentivos al empleo por medio de una mayor inversión privada y pública, la promoción de turnos adicionales en las empresas, el fortalecimiento de la adaptabilidad laboral, la reforma a los subsidios permanentes a la contratación laboral, la reforma al SENCE y la capacitación laboral; y el acceso a la capacitación para cesantes y trabajadores suspendidos por medio del Fondo de Cesantía Solidario.

14 Estos jóvenes mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar, y sus remuneraciones no serán consideradas como rentas para determinar su condición socioeconómica ni la de su grupo familiar (lo que impactaría su capacidad de acceder a distintos beneficios).

## Participación en el Consejo Superior Laboral

El Ministerio de Hacienda, a través de su Coordinación de Política Laboral, forma parte del Consejo Superior Laboral. Este consejo creado en 2017 por la Ley N° 29.940 es una instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión consiste en “colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país”.

## DESAFÍOS

Uno de los grandes desafíos que enfrenta el mercado laboral chileno es la creación de más oportunidades para los grupos tradicionalmente más rezagados (entre los que se incluyen las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores) y para los trabajadores con bajos niveles de educación. Estos grupos además, han sido uno de los más afectados por la pandemia del Covid-19.

Asimismo, se requiere fortalecer las habilidades de los trabajadores para enfrentar las nuevas demandas del mercado laboral. Para ello es esencial fomentar programas de reconversión laboral, con el propósito de adaptar sus conocimientos y habilidades a las nuevas tendencias y formas de producción, tecnologías y formas de comunicación. Impulsar y mejorar el acceso a alternativas de cuidado infantil, en conjunto con impulsar cambios estructurales respecto del rol de la mujer y la compatibilización de la ecuación trabajo y familia, también resulta una tarea pendiente.

Otro de los desafíos pendientes, es que el mercado laboral responda a la realidad en la vida de los trabajadores, especialmente a aquellos grupos más rezagados. En este sentido, hemos avanzado, por ejemplo, en la jornada alternativa para jóvenes y el trabajo a distancia. Sin embargo, son relevantes políticas públicas que promuevan acuerdos de mayor flexibilidad laboral en términos de jornadas laborales de otros grupos y negociaciones individuales que permitan incorporar a un mayor número de trabajadores rezagados en el mercado laboral formal.

Por último, un gran desafío que probablemente se agudizará pos pandemia, tiene relación con la informalidad laboral y las nuevas formas de empleo, el fenómeno migratorio y la expansión del trabajo a distancia. Los cambios en el mercado laboral, deben ir de la mano de estas realidades que muchas veces avanzan de manera más dinámica que los cambios legales necesarios para hacerles frente.

## RECUADRO 8

### Comisión para la Recuperación de Empleos: Propuestas

---

En julio de 2021 los Ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social convocaron a un grupo de diez expertos en materia de mercado laboral con el propósito de revisar y proponer cambios en los instrumentos disponibles para favorecer la recuperación de empleos en el corto plazo, y robustecer la calidad y la duración de éstos hacia el futuro. Así, la Comisión para la Recuperación de Empleos (de aquí en adelante “la Comisión”), entregó su informe final el 26 de agosto del año en curso, el cual incluyó un conjunto de recomendaciones en dos ámbitos: (i) propuestas para implementar de forma inmediata y (ii) otras medidas que requieren cambios legales.

Dentro del primer grupo, la Comisión propuso medidas tendientes a establecer las condiciones necesarias para que se pueda realizar la actividad económica y laboral de manera continua en concordancia con las medidas sanitarias, modificar y simplificar los actuales subsidios al empleo, promover el empleo femenino, incrementar el empleo en obras públicas y agilizar la inversión, e integrar y mejorar las herramientas existentes en capacitación e intermediación laboral y en los microcréditos y la formalización de las micro y pequeñas empresas.

Por su parte, dentro de las propuestas que requieren cambios legales, la Comisión abordó las siguientes temáticas: incentivos al empleo por medio de una mayor inversión privada y pública, la promoción de turnos adicionales en las empresas, el fortalecimiento de la adaptabilidad laboral, la reforma a los subsidios permanentes a la contratación laboral, la reforma al SENCE y la capacitación laboral; y el acceso a la capacitación para cesantes y trabajadores suspendidos por medio del Fondo de Cesantía Solidario.

#### **Propuestas inmediatas:**

1. Propuestas referidas a establecer las condiciones necesarias para que se pueda desarrollar la actividad económica y laboral de manera continua, siempre en concordancia con las medidas sanitarias.  
*Incentivos a la vacunación y apertura de establecimientos educacionales.*
2. Propuestas relativas a los actuales subsidios.  
*Modificaciones a los subsidios Nuevo Empleo, Regresa, Contrata, Protege e IFE.*

3. Propuestas para promover adicionalmente el empleo femenino.  
*Medidas orientadas a facilitar el cuidado de menores, entre otras cosas.*
4. Medidas para incrementar el empleo en obras públicas y la agilización de la inversión.  
*Ampliación de turnos y medidas de simplificación y agilización de la inversión.*
5. Integración y mejoramiento de herramientas existentes en capacitación e intermediación laboral.  
*Ampliar la cobertura de programas de capacitación reconversión y fortalecimiento de la intermediación laboral.*
6. Integración y mejoramiento de herramientas existentes en microcréditos y formalización de las micro y pequeñas empresas.  
*Incentivo a formalización de micro y pequeñas empresas, y fortalecimiento de los programas de apoyo a emprendedores vulnerables.*

#### **Otras medidas que requieren cambios legales:**

1. Incentivo a un mayor empleo por medio de una mayor inversión privada y pública.
2. Promoción del aumento de turnos adicionales en las empresas.
3. Fortalecimiento de la adaptabilidad laboral, con flexibilidad de horarios y jornadas.
4. Reforma a los subsidios permanentes a la contratación laboral.
5. Reforma a SENCE y a la capacitación laboral.
6. Acceso a capacitación para cesantes y trabajadores suspendidos por medio del Fondo de Cesantía Solidario.

#### **Una recomendación metodológica de aplicación inmediata:**

Información y evaluación de impacto de las políticas públicas implementadas.

## RECUADRO 9

### IFE laboral

---

El IFE laboral, es una policía pública orientada a impulsar la reactivación en el mercado laboral formal, incentivando a los trabajadores que se encuentran cesantes o en el mercado laboral informal, para que se empleen formalmente.

El beneficio es un subsidio directo, que depende de la remuneración recibida en la nueva relación laboral. El subsidio, va decreciendo mientras mayor sea el salario que recibe la persona y se extingue cuando la remuneración imponible es mayor a \$1.011.000. Lo anterior implica que más del 80% de las nuevas relaciones laborales que se creen, podrán acceder a este beneficio. Adicionalmente, y con el objetivo de impulsar el ingreso de las personas más rezagadas al mercado laboral formal, esto es; mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad y los mayores de 55 años, el monto del subsidio otorgado es mayor para ellos. Las características del subsidio a otorgar son las siguientes:

- Hombres entre 24 y 55 años: 50% de su Remuneración Bruta Mensual, con tope de \$200.000 mensuales.
- Mujeres mayores de 18 años, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad debidamente certificada y asignatarios de pensión de invalidez: 60% de la Remuneración Bruta Mensual, con tope de \$250.000 mensuales.
- El subsidio es compatible con el IFE universal y con los otros subsidios laborales que hoy existen como el ingreso mínimo garantizado, el bono al trabajador joven, bono al trabajo de la mujer, subsidio protege, entre otros.

FIGURA 10.9

Salario más subsidios laborales percibido por trabajadores, según número de cargas familiares.

<b>Mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad y mayores de 55 años.</b>					<b>Hombres, mayor de 24 años.</b>				
N° Cargas Familiares	0	1	2	3	N° Cargas Familiares	0	1	2	3
Salario Mínimo	337.000	337.000	337.000	337.000	Salario Mínimo	337.000	337.000	337.000	337.000
Salario Líquido	264.545	264.545	264.545	264.545	Salario Líquido	264.545	264.545	264.545	264.545
IMG	50.000	50.000	50.000	50.000	IMG	50.000	50.000	50.000	50.000
Asignación Familiar	-	13.832	27.664	41.496	Asignación Familiar	-	13.832	27.664	41.496
IFE Laboral	202.200	202.200	202.200	202.200	IFE Laboral	168.500	168.500	168.500	168.500
Total Subsidios	252.200	266.032	279.864	293.696	Total Subsidios	218.500	232.332	246.164	259.996
Salario Líquido + subsidios	516.745	530.577	544.409	558.241	Salario Líquido + subsidios	483.045	496.877	510.709	524.541

Por último, es importante mencionar que el IFE laboral está disponible hasta diciembre del presente año, para todos quienes previamente hayan postulado al Subsidio al Nuevo empleo y para quienes desde el mes de agosto hayan encontrado un trabajo formal. No obstante lo anterior, y en función de la evaluación de las condiciones de la pandemia COVID-19 y sus efectos en el mercado laboral, existe el espacio para continuar con la misma durante el año 2022.