

Caracterización Trabajadores Independientes

Estudio para identificar y caracterizar grupos específicos de trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42N°2 de la ley de impuesto a la renta, no son voluntarios y no tributan por renta efectiva

CIEDESS-CODEMA a Subsecretaría de Previsión Social

INFORME FINAL

26 de diciembre de 2016

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1 RESUMEN EJECUTIVO.....	5
2 DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO.....	12
2.1 Introducción	12
2.2 Objetivos del Estudio.....	13
3 CONTEXTO.....	14
3.1 Categorías de afiliados al DL 3.500	15
3.2 Conceptualización del trabajo en sus diversos tipos.	16
3.3 Definición Trabajadores relevantes del estudio	18
3.4 Otras definiciones.....	19
4 MARCO METODOLÓGICO.....	21
5 ANÁLISIS EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y ESTUDIOS BASES	23
5.1 Metodología	23
5.2 Análisis de Estudios Bases	23
5.3 Experiencia Internacional	34
5.4 Resumen Experiencia Internacional	53
6 CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	55
6.1 Metodología	55
6.2 Análisis Cuantitativo	59
6.3 Análisis Cualitativo	91
6.4 Síntesis Caracterización	120
7 PROPUESTAS	124
7.1 Metodología	124
7.2 Resultados	124
8 ANEXOS	131
8.1 Anexo N° 1: Pauta Entrevistas en Profundidad Actores Claves.....	131
8.2 Anexo N°2: Pauta focus group.....	137
8.3 Anexo N° 3: Participantes focus group	142
8.4 Anexo N° 4: Caracterización Previsional	144
9 Bibliografía	152

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Organizaciones de Trabajadores comprometidas con el Estudio	12
Cuadro N° 2: Indicadores contextuales por país.....	35
Cuadro N° 3: Monto de pensiones de Nueva Zelanda al 1 de Abril de 2014	37
Cuadro N° 4: Requisitos de edad	40
Cuadro N° 5: Prueba de activos para pensión completa	40
Cuadro N° 6: Prueba de activos para pensión parcial.....	41
Cuadro N° 7: Monto de pensiones	41
Cuadro N° 8: Base de cálculo de contribuciones	45
Cuadro N° 9: Cálculo de cotizaciones en el RSI.....	47
Cuadro N° 10: Resumen Experiencia Internacional	53
Cuadro N° 11: Entrevistas a realizar	57
Cuadro N° 12: Diseño muestral focus group	58
Cuadro N° 13: Distribución por Región de los focus group.....	58
Cuadro N° 14: Cantidad de registros de la base total y cantidad de pescadores sin información previsional.....	60
Cuadro N° 15: Cantidad de pescadores con información previsional por sexo y rango de edad.....	61
Cuadro N° 16: Distribución de pescadores artesanales no pensionados por tipo de afiliación	61
Cuadro N° 17: Último año de cotización previsional de los pescadores artesanales	62
Cuadro N° 18: Densidad de cotizaciones por rango de edad, pescadores artesanales	63
Cuadro N° 19: Distribución de rangos de ingreso imponible, pescadores artesanales (\$M)	65
Cuadro N° 20: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, pescadores artesanales.....	67
Cuadro N° 21: Saldo promedio en pesos de CCICO por rango de edad, pescadores artesanales	68
Cuadro N° 22: Beneficiarios del Pilar Solidario, pescadores artesanales	69
Cuadro N° 23: Frecuencia y porcentaje de pescadores que da boleta de servicios.....	69
Cuadro N° 24: Frecuencia y porcentaje de pescadores que según categoría en su trabajo	70
Cuadro N° 25: Frecuencia y porcentaje de pescadores afiliados al sistema previsional.....	70
Cuadro N° 26: Cantidad de registros de la base total de feriantes activos, y sin información previsional.....	71
Cuadro N° 27: Cantidad de feriantes con información previsional por sexo y rango de edad.....	71
Cuadro N° 28: Tipo de cotizantes, feriantes	72
Cuadro N° 29: Año de última cotización, feriantes	73
Cuadro N° 30: Densidad de cotizaciones, feriantes.....	74
Cuadro N° 31: Distribución de rangos de ingreso imponible (\$M), feriantes	76
Cuadro N° 32: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, feriantes	77
Cuadro N° 33: Promedio de saldo en CCICO por rango de edad, feriantes	78
Cuadro N° 34: Beneficiarios del Pilar Solidario, feriantes	79
Cuadro N° 35: Frecuencia y porcentaje de feriantes que da boleta de servicios.....	80
Cuadro N° 36: Frecuencia y porcentaje de feriantes que según categoría en su trabajo	80

Cuadro N° 37: Frecuencia y porcentaje de feriantes afiliados al sistema previsional.....	81
Cuadro N° 38: Cantidad de registros de la base total y cantidad de pequeños agricultores sin información previsional.....	81
Cuadro N° 39: Cantidad de pequeños agricultores con información previsional por sexo y rango de edad	82
Cuadro N° 40: Distribución de pequeños agricultores no pensionados por tipo de afiliación.....	83
Cuadro N° 41: Último año de cotización previsional de los pequeños agricultores.....	83
Cuadro N° 42: Densidad de cotizaciones, pequeños agricultores	84
Cuadro N° 43: Distribución de rangos de ingreso imponible (\$M), pequeños agricultores	86
Cuadro N° 44: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, pequeños agricultores	87
Cuadro N° 45: Promedio de saldo en CCICO (\$) por rango de edad, pequeños agricultores.....	88
Cuadro N° 46: Beneficiarios del Pilar Solidario, pequeños agricultores	89
Cuadro N° 47: Frecuencia y porcentaje de feriantes que da boleta de servicios, pequeños agricultores	90
Cuadro N° 48: Frecuencia y porcentaje de feriantes que según categoría en su trabajo, pequeños agricultores	90
Cuadro N° 49: Frecuencia y porcentaje de pequeños agricultores afiliados al sistema previsional	91
Cuadro N° 50: Entrevistas realizadas.....	92
Cuadro N° 51: focus group realizados	92
Cuadro N° 52: Características de los asistentes a focus group	93
Cuadro N° 53: Cantidad de beneficiario del Pilar Solidario de edad mayor o igual a 65 años, por oficio	121
Cuadro N° 54: Síntesis de principales resultados de caracterización cuantitativa.....	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Remuneración imponible pescadores artesanales (\$M)	65
Gráfico N° 2: Distribución de saldo acumulado en CCICO, pescadores artesanales	66
Gráfico N° 3: Rango de ingresos imponibles (\$M), feriantes	75
Gráfico N° 4: Distribución de saldo acumulado en CCICO, feriantes	77
Gráfico N° 5: Rango de ingresos imponibles (\$M), pequeños agricultores	85
Gráfico N° 6: Distribución de saldo acumulado en CCICO, pequeños agricultores	87

1 RESUMEN EJECUTIVO

La Subsecretaría de Previsión Social se ha impuesto el desafío de aportar en la promoción de cambios en la cultura previsional de los trabajadores/as independientes, particularmente aquellos que no emiten boletas de honorarios, con el objetivo de contar en el futuro con un mercado laboral más formalizado y con mejores resultados previsionales para sus trabajadores/as.

En particular, en este estudio denominado “Estudio para identificar y caracterizar grupos específicos de trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42N°2 de la ley de impuesto a la renta, no son voluntarios y no tributan por renta efectiva”, se aborda a 3 segmentos o grupos de trabajadores que presentan esta característica: pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes.

El objetivo general planteado en el presente estudio fue “Levantar un registro administrativo de los trabajadores que actualmente son invisibles o están difusos en el sistema previsional, con el fin de identificarlos, caracterizarlos y mejorar la calidad de la información relevante para el diseño de políticas públicas sectoriales, así como levantar recomendaciones para mejorar la situación previsional de los trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el Art. 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, que no son voluntarios ni contribuyentes por renta efectiva”.

Asimismo, el estudio planteaba los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar la situación laboral y previsional de los trabajadores y explorar con ellos potenciales estrategias de solución previsional para el sector.
- Caracterizar la situación de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores por área específica (los más frecuentes) y conocer las estrategias que utilizan para abordarlos con el fin de delinear los desafíos que una política pública sectorial debiese contemplar.
- Elaborar propuestas para mejorar la situación de protección social de los grupos específicos de trabajadores abordados que considere la experiencia internacional y aquella levantada en terreno.

Cabe indicar que para la realización del Estudio se contó con la colaboración de Confederaciones y Federaciones de pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes, quienes aportaron información que permitió constituir registros administrativos, además de participar activamente en las diversas actividades planificadas (focus group y/o entrevistas).

Pero, para comprender de mejor forma lo que sucede con los trabajadores independientes, es necesario recordar que la Seguridad Social se ha encontrado fuertemente ligada a las relaciones de trabajo dependientes y, entre estas, especialmente al trabajo fabril. El nacimiento de esta disciplina tradicionalmente se relaciona a las primeras leyes de seguros sociales, dictadas a fines del siglo XIX (1881 a 1889).

Esta preponderancia de los trabajadores dependientes en los seguros sociales se encuentra motivada por el carácter alimentario del trabajo, las vulnerabilidades de los trabajadores industriales de la época y la capacidad de control del cumplimiento de los seguros, toda vez que su obligatoriedad impuesta por el Estado, fue una importante característica que permitió el surgimiento de la Seguridad Social. En el caso de los trabajadores independientes en Chile, éstos tuvieron una potencial cobertura total en el Servicio de Seguro Social, sin embargo la incapacidad de controlar el cumplimiento de las obligaciones previsionales, hizo que la cobertura real fuese escasa. Asimismo, el actual sistema de pensiones, aborda la cobertura de los trabajadores

independientes en base a la voluntariedad, salvo los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, cuya cotización es obligatoria de acuerdo a la ley 20.255.

Es así que el sistema previsional, establecido por el DL. 3.500, clasifica a los afiliados en tres categorías: Trabajador Dependiente, en cuyo caso la obligación de pago es personal, pero es realizada por medio de su empleador, el cual retiene y paga las cotizaciones de forma mensual; Trabajador Independiente afecto al artículo 42 N°2 de la ley de la renta, quien está obligado a realizar sus cotizaciones directamente, de forma anual y conjunta al proceso de pago de impuestos a la renta; y Afiliado voluntario: esta figura permite que las personas naturales que no realicen actividades remuneradas, cuenten con una cuenta de capitalización individual, en la cual se realicen cotizaciones. Por lo tanto, la cobertura de trabajadores independientes que no emiten boletas de honorarios, puede ser realizada bajo la estructura de los afiliados voluntarios.

Por otra parte, el Código del Trabajo define al trabajador dependiente como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”, por lo tanto los elementos propios del trabajo dependiente son: personal, remunerado y subordinado. En tanto es trabajador independiente aquel que “en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”, e indica que para efectos previsionales el empleador se considera un trabajador independiente.

Dado que el foco del presente estudio está en los pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes, a continuación se definen a estos grupos de trabajadores:

- a. Pescadores artesanales. Aquél que se desempeña como patrón o tripulante en una embarcación artesanal. Si éste es dueño de hasta dos embarcaciones será armador artesanal; si su actividad principal es la extracción de mariscos, será mariscador y si realiza recolección y segado de algas será alguero. Se entiende por embarcación artesanal aquella con una eslora máxima de 18 metros y hasta 50 toneladas de registro grueso, operada por un armador artesanal, identificada e inscrita como tal en los registros correspondientes”¹.
- b. Pequeños agricultores. Aquellos que cumplen los siguientes requisitos:
 - Explotar una superficie menor o igual a 12 hectáreas de riego básico, cualquiera sea su régimen de tenencia. Entendiéndose por hectárea de riego básico a la superficie equivalente a la potencialidad de producción de una hectárea física, regada de suelo clase I de capacidad de uso, del Valle del Río Maipo.
 - Sus activos no deben superar las 3.500 U.F.
 - Sus ingresos deben provenir principalmente de la explotación agrícola.
- c. Feriantes. Son aquellos trabajadores que se desempeñan como agente comercial en ferias libres (principalmente de Frutas, Hortalizas y otras mercaderías).

La realización del estudio implicó la revisión de estudios bases y experiencia internacional, el levantamiento de un registro administrativo y la caracterización de cada grupo de trabajadores en estudio, entrevistas con dirigentes sindicales, con el fin de conocer la opinión, experiencia y

¹ www.sernapesca.cl

valoración respecto a la Seguridad Social, realización de focus group con grupos de trabajadores de los 3 rubros bajo estudio, y la elaboración de propuestas.

Una primera actividad que se realizó fue la revisión de los estudios bases y experiencias internacionales, al respecto estudios de la OIT (para el periodo 2012-2013) muestran que la mayoría de los países (166 de los 178 países)² proporcionan pensiones a través de al menos un esquema, y, a menudo a través de una combinación de diferentes tipos de regímenes contributivos y no contributivos. Mientras que 12 países sólo proporcionan beneficios a tanto alzado a través de provident funds o programas similares. De los 166 países, 77 (más de 43% del total de países, pero casi el 70% de los países de bajos ingresos) cuentan con esquemas que cubren, sobre una base contributiva, a los trabajadores dependientes en la economía formal y excepcionalmente a ciertos grupos de trabajadores independientes. En un número igual de países, tales planes de pensiones contributivas relacionadas con el empleo se complementan con regímenes no contributivos, ya sean dirigidas a todas las personas de más edad (27 países) o a quienes están por debajo de un cierto umbral de ingresos (50 países). En 9 países las pensiones son proporcionadas sobre una base no contributiva para todas las personas mayores, y en 3 países, es para todos aquellos que pasan una prueba de medios.

Por otra parte, información recopilada por la OIT en sus informes a nivel mundial para el período 2012-2013³, indica que sólo un poco más de la mitad de las personas de edad por encima de la edad legal de jubilación (51,5%) reciben una pensión de vejez, y si se excluye China, la proporción cae al 45,6%. En África subsahariana, menos de una de cada cinco personas de más edad (16,9%) recibe una pensión de vejez. En Oriente Medio, el 29,5% de las personas mayores reciben una pensión; la cifra es de 36,7% en el Norte de África, el 47,0% en Asia y el Pacífico (32,4% excluyendo a China), y 56,1% en América Latina y el Caribe. Los porcentajes de cobertura regionales de más del 90% de las personas mayores se consiguen sólo en América del Norte y Europa.

Para abordar el análisis de la experiencia internacional en materia de cobertura de los trabajadores independientes se revisaron las publicaciones que abordaban tal materia pertenecientes a la OIT, la OCDE, el Banco Mundial y las principales instituciones dedicadas a la Seguridad Social, la AISS, la CISS y la OISS.

A pesar de los esfuerzos de las políticas públicas para cubrir más ampliamente la población mediante un componente contributivo obligatorio, y a la implementación de componentes no contributivos, siguen existiendo grupos excluidos de protección en la vejez. Por ejemplo, la economía informal, que en Chile y en general en América Latina, constituye un segmento importante del mercado de trabajo que se excluye de esta protección.

La experiencia internacional es limitada en cuanto a alternativas para promover la afiliación y cotización de los trabajadores independientes, particularmente por las dificultades de control que se establecen y la fuerte dependencia de la estructura del régimen en el cual están insertas. Ciertas medidas, como los aportes pareados, aunque surgen para trabajadores dependientes, pueden ser ajustadas a los independientes.

² Organización Internacional del Trabajo. 2014. "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics. Ginebra: s.n., 2014. Social Protection Policy Papers, p. 13 y 14

³ Organización Internacional del Trabajo. 2014. "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics. Ginebra : s.n., 2014. Social Protection Policy Papers, p. 13

Entre los países analizados se observa que EE.UU. cuenta con aportes pareados por el empleador, como herramienta para incentivar la cotización, junto con la inscripción automática de los trabajadores en el sistema. Nueva Zelanda, cuenta con un sistema cuya principal característica es ser una prestación plana, universal y tributable, financiada por el Estado, pero adicionalmente cuenta con el denominado Kiwisaver, un sistema de ahorro complementario que cuenta con aportes pareados por el Estado, es administrado por Impuestos Internos, permite la inscripción de trabajadores independientes, cuenta con una tasa de cotización electiva (mínimo 3% de las remuneraciones) y permite la suspensión temporal de cotizaciones en caso de emergencia. Australia cuenta con un modelo de tres pilares: una pensión de vejez financiada fiscalmente, para todos los que cuenten con ingresos bajo un determinado monto; un sistema de pensiones financiado por los empleadores; y un sistema voluntario con beneficios tributarios. En el caso del sistema voluntario, éste cuenta con aportes pareados por el Estado. Tailandia, tiene un sistema previsional específico para informales, de carácter voluntario, con cotizaciones reguladas con un mínimo y máximo al cual se adicionan aportes pareados por el Estado. También cuenta con un mecanismo de cotización plana con un pequeño aporte del Estado, y entrega beneficios mínimos. En el caso de Brasil, éste cuenta con tasa de cotización electiva (pueden optar por una menor tasa pero sin cobertura de pensiones), en el caso de actividades en zonas rurales, las cotizaciones se realizan en función de las ventas. En el caso de empresas pequeñas y medianas, se integra el pago de las cotizaciones con los impuestos simplificando y facilitando la recaudación. En Cabo Verde la tasa de cotización se define en función de categorías de ingresos definidas por la autoridad y así el afiliado elige a cual cotizar, así el monto de las prestaciones a recibir se modula en función de la categoría elegida al cotizar. Ecuador, cuenta con un régimen específico para sectores agrícola y pesquero, con un aporte de 2% y 3% del salario mínimo y un fuerte subsidio del Estado. Francia también cuenta con un sistema específico para agricultores, financiado principalmente por impuestos generales, impuestos de solidaridad nacional y subvenciones puntuales del Estado, además de cotizaciones por parte de los trabajadores, las que pueden ser mensual, trimestral, etc., con elección entre diferentes opciones de base imponible. China cuenta con un sistema nacional de pensiones rurales, financiado con subsidios centrales, contribuciones individuales y con aportes pareados por el gobierno local, cuyo objetivo es contar con una amplia cobertura, la contribución mínima es baja y los beneficios son muy modestos. En el caso de Colombia, existe asistencia en el pago remoto de cotizaciones, mecanismos de inscripción colectiva a través de gremios, cotizaciones flexibles conforme a ciclos productivos y posibilidad de suspensión temporal de cotizaciones. En los casos de Argentina y Uruguay, existe la integración de pago de cotizaciones e impuestos para empresas pequeñas (conocido como monotributo).

Las experiencias internacionales revisadas no deben ser necesariamente entendidas como buenas prácticas susceptibles o recomendables de ser replicadas en Chile; de una parte, por cuanto no se cuenta con evaluaciones de impacto de resultados que sean detalladas y confiables; y de otra parte, por cuanto la realidad normativa y del contexto del mercado laboral no necesariamente se ajustan a la realidad de nuestro país. En efecto, deben ser consideradas sólo como antecedentes útiles al momento de plantearse el desafío de desarrollar nuevas propuestas.

Por otra parte, uno de los elementos relevantes del presente estudio, es la caracterización de la situación laboral, previsional y de seguridad en el trabajo de los pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes.

Una diferencia entre los grupos, podría ser el carácter temporal que tiene el empleo de los pescadores y agricultores en comparación al de los feriantes, se podría decir que estos últimos tienen una periodicidad mayor, ya sea semanal o de más días en la semana, que los otros dos grupos,

cuyo trabajo está supeditado a las condiciones climáticas y a la temporada del año en que se encuentren. Este hecho merma el flujo continuo de ingreso que puedan percibir por su trabajo en su respectivo rubro, lo que los lleva a buscar fuentes alternativas de ingreso que no necesariamente tendrán relación con el oficio por el cual han sido descritos en esta caracterización, se esperaría que esta intermitencia laboral impacte mayormente a los pescadores artesanales.

Para profundizar en las apreciaciones respecto al sistema de pensiones se pueden mencionar los comentarios repetidos entre los grupos (tanto en las entrevistas como en focus group); por un lado ven el pago de cotizaciones como un mecanismo de tránsito para obtener los beneficios de FONASA, con el claro fin de acceder a atenciones de salud de libre elección, a su juicio, este beneficio presente y tangible sería más importante que el de cotizar en su cuenta de capitalización y, en consecuencia, ahorrar para el futuro. Otro comentario tiene relación a la decisión de imponer en avanzada edad tomando en consideración que no lo han hecho durante gran parte de su vida laboral, el dilema acá es si poner más dinero en la cuenta resultaría en una pensión más alta en comparación a la que pueden recibir de parte del Pilar Solidario; en general estos trabajadores, creen que sería mejor no cotizar y esperar la protección del Estado. Este hecho se puede observar en los datos de beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias, que muestra que en el caso de los pescadores artesanales, dónde hay más de 10mil individuos mayores de 65 años, de los cuales un 64,9% son beneficiarios del pilar solidario, en el caso de los feriantes hay 4.277 mayores de 65 años y 66,2% de beneficiarios y, finalmente, en los agricultores hay más 54mil individuos mayores de 65 años de los cuales un 70,7% es declarado como beneficiario del Pilar Solidario.

Un aspecto muy valorado para estos trabajadores es la cobertura de Salud, por cuanto sus oficios además de los riesgos de accidentes tienen un mayor desgaste físico, que afecta la salud. Dentro de los accidentes y enfermedades más mencionados están los relativos a golpes, lesiones y agotamiento del cuerpo por sobrecarga, enfermedades relacionadas a condiciones climáticas adversas y/o falta de servicios básicos en sus lugares de trabajo. Adicionalmente, se observa desconocimiento respecto al sistema previsional y los beneficios asociados a cotizar, dado que suelen basar sus conocimientos en experiencias puntuales de conocidos del rubro, las que generalmente no son buenas, además está también la creencia que por cotizar se pierden otros beneficios estatales.

Otro aspecto común entre los grupos, es la existencia de una distribución de tareas y categorías dentro del oficio usualmente separadas entre hombres y mujeres. Las mujeres del grupo de pescadores trabajan primordialmente en actividades de recolección de orilla, limpiadoras de pescado o actividades administrativas en tierra, mientras los hombres asumen las tareas de la pesca artesanal. En los feriantes las mujeres se caracterizan por ejercer en una categoría “liviana”, como la venta de bazar y paquetería, venta de abarrotes o venta de ropa, en cambio los hombres se dedicarían principalmente a la venta de frutas y verduras, pescados y mariscos, alimento para mascotas, entre otros. Por el lado de los pequeños agricultores la distribución de los trabajos y tareas parece ser más homogénea.

Cada actividad tiene un grado de temporalidad laboral, flujo de ingresos y formalidad previsional y contractual distinta, además de diferencia salarial por género, lo cual afecta el comportamiento previsional de cada uno de los grupos en estudio. Al respecto, es posible señalar que existen características previsionales comunes entre estos tres grupos de trabajadores, por cuanto presentan una situación desventajosa considerando el monto acumulado en sus cuentas de capitalización individual (CCICO) y una baja densidad de cotizaciones (explicado en página 62). Es así como los datos muestran que la densidad de cotizaciones en el caso de los pescadores

artesanales es de 38% para los hombres y 33% para las mujeres; para los feriantes es de 39% (hombres) y 27% (mujeres), y en los pequeños agricultores es de 36% hombres y 25% mujeres. Respecto al promedio de la última remuneración imponible, en el caso de los pescadores es de \$368.410 (hombres) y \$221.039 (mujeres); para feriantes es de \$293.646 (hombres) y \$206.671 (mujeres), y para los agricultores es de \$248.986 (hombres) y \$173.395 (mujeres).

Respecto a la forma de trabajo y flujo de ingresos que tienen estos grupos de trabajadores, cabe indicar que los pescadores artesanales reciben su pago contra entrega de producto, lo que se traduce en que reciben su paga por día trabajado y producto extraído. Por otro lado, los feriantes tienen una entrada de dinero más periódica, pudiendo llegar a ser diaria, siendo un trabajo más permanente y que implica diversas actividades, desde el abastecimiento hasta la venta al público. Para los pequeños agricultores el panorama laboral en cuanto al ingreso es de carácter cíclico, determinado por la cosecha de sus respectivos cultivos, mientras que el trabajo es constate durante todos los días del año.

Por otra parte, cabe indicar que existe una clara relación entre lo que declaran los dirigentes y trabajadores en las entrevistas y focus group, y lo que se despliega en los resultados cuantitativos. La discontinuidad en el empleo provocada por características estructurales atribuibles a la temporalidad en su oficio, sumada a la falta de credibilidad en el sistema de capitalización individual se refleja en la baja densidad de cotizaciones. Si a esto se suma que la mayoría de los trabajadores presenta una remuneración imponible cercana al sueldo mínimo, entonces se explicaría en parte el bajo saldo en la cuenta de capitalización (CCICO).

Claro que debe considerarse que este análisis es una simplificación de la realidad previsional de estos trabajadores, al ser una caracterización que considera una cantidad acotada de variables observables que se acompañan de una recolección de impresiones cualitativas a través focus group, por lo tanto, no se descarta que existan más argumentos para explicar la baja densidad de cotizaciones y el saldo en la cuenta CCICO para estos grupos de trabajadores, por lo que las medidas para mejorar la situación previsional de estos grupos deben provenir desde distintos flancos, tanto en un mecanismo que mejore la formalización previsional como en un diseño de incentivos que promuevan la cotización voluntaria.

Finalmente, y con toda la información obtenida en las etapas previas del estudio, es decir, análisis de documentos base, experiencia internacional, entrevistas en profundidad a actores claves, y focus group con trabajadores; fue posible realizar propuestas que permitan mejorar la situación de protección social de los trabajadores independientes no honorarios, específicamente feriantes, pequeños productores agrícolas y pescadores artesanales.

En términos generales, un mecanismo de cobertura obligatorio de los trabajadores independientes no honorarios materia de este estudio, debería aproximarse al del trabajador independiente a honorarios. Sin embargo, entre ambos existe una diferencia fundamental: mientras que este último tiene la obligación de emitir un documento tributario que da cuenta de los ingresos concretos que genera, el primero no se encuentra en tal situación, y en los grupos de estudio de este informe la relación tributaria con el Estado se genera principalmente a través de mecanismos simplificados y rentas presuntas. Esta dificultad en parte se encuentra presente también respecto de los independientes a honorarios, donde la variabilidad del ingreso es importante y coexisten regímenes de pago mensual (salud común y laboral) con regímenes de pago anual y posibilidad de prepago (pensiones) pero se encuentra solucionada a través de las reliquidaciones anuales de los mismos. Esta opción no sería aplicable a los trabajadores independientes no honorarios, quienes no cuentan

con mecanismos electrónicos de control de ingresos, por ello el mecanismo de cotización ha de mantenerse sobre base de la **renta declarada**, con un mínimo equivalente al existente para los trabajadores independientes a honorarios: un ingreso mínimo mensual (al año). Es importante facilitar el cumplimiento del pago de cotizaciones, para lo cual se sugiere que sea realizado mediante la **elección de tramos de ingreso**, existiendo planillas pre-llenadas que reflejen el costo de la opción escogida e informen detalladamente del nivel de cobertura que entregan. Adicionalmente, es necesario recoger las características propias de cada actividad, generando un sistema de mayor flexibilidad respecto al periodo de pago cubierto, contemplando pagos anuales, semestrales, trimestrales o mensuales, según se necesite, y facilitar la realización de trámites (afiliación, pago de cotizaciones, etc.) a través de mayor uso de tecnologías y/o apoyo de organizaciones de trabajadores, sucursales móviles de pago y de asesoría previsional en terreno, además de utilizar las instituciones públicas a través de las cuales se relacionan estos grupos de trabajadores con el Estado, por ejemplo, pescadores artesanales a través de Sernapesca, agricultores a través de Indap y los feriantes a través de los municipios.

Por otra parte, y considerando que se observa en los grupos estudiados un alto desconocimiento de los beneficios que implica contar con seguridad social, su funcionamiento, y cuáles son sus derechos y deberes, es imprescindible fortalecer la educación previsional, a efectos de posibilitar la toma de decisiones con más y mejor información, pero teniendo en cuenta aspectos más adecuados a estos grupos de trabajadores, por ejemplo incorporar educación financiera adecuándola a la periodicidad de ingresos de cada sector, capacitar en terreno (ferias, caletas, sectores rurales), y a través de medios más dinámicos (por ej. representaciones, ferias informativas).

Respecto a la seguridad y salud en el trabajo se propone que las entidades administradoras del seguro (Mutualidades e ISL) faciliten el acceso a trabajadores independientes por cuenta propia, estableciendo planes individuales o coberturas acorde a las necesidades de estos. Además de contar con formularios pre-establecidos por cada rubro, tabla de ingresos y monto a cancelar, que facilite el entendimiento del beneficio y la gestión de pago de la cotización. Realizar charlas en terreno, capacitar a monitores que puedan apoyar y enseñar a sus pares, cómo enfrentar una situación de riesgo, enseñar a realizar pausas saludables en los lugares de trabajo, incentivar a las Universidades o Institutos Profesionales que impartan carreras en área de Prevención de Riesgos, desarrollen prácticas y tesis/o estudios en este grupo de trabajadores.

Finalmente, es posible pensar en desarrollar para estos grupos de trabajadores, un subsidio a la cotización vía pareo de cotizaciones, es decir, aplicar un mecanismo de aportes pareados equivalente al tratamiento del APV, bonificando la cotización realizada y definiendo un tope; y por otro lado, que puedan optar al seguro de cesantía, permitiendo así al trabajador tener derecho a beneficios sociales, previsionales y de salud, además que la cotización acumulada en la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del trabajador, gana rentabilidad y no paga impuestos al momento del retiro, y al momento de pensionarse, la persona puede traspasar parte o la totalidad de los fondos a su cuenta de capitalización.

2 DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

2.1 Introducción

CIEDESS en conjunto con CODEMA comprometieron la realización del “Estudio para identificar y caracterizar grupos específicos de trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42N°2 de la ley de impuesto a la renta, no son voluntarios y no tributan por renta efectiva”, a la que la Subsecretaría de Previsión Social invitó a participar a través del Portal Mercado Público.

El equipo de consultoría de CIEDESS-CODEMA estuvo integrado por el señor Rodrigo Gutiérrez, quien dirigió el grupo de trabajo, y los especialistas señoras María José Zaldívar, Paola Carrión, Claudia Inostroza, Suivan Olivares, Trinidad Mena, Vanessa Arredondo y los señores Cristián Marcó, Marco Tejero, Christopher Clavero, Andrés Romero y Camilo Calderón.

Respecto al estudio, cabe indicar que la Subsecretaría de Previsión Social se impuso el desafío de aportar en la promoción de cambios en la cultura previsional de los trabajadores/as independientes, particularmente aquellos que no emiten boletas de honorarios, con el objetivo de contar en el futuro con un mercado laboral más formalizado y con mejores resultados previsionales para sus trabajadores/as. En particular, en este estudio se abordan a 3 segmentos o grupos de trabajadores que presentan esta característica: pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes.

Asimismo para la realización del estudio se contó con la colaboración de Confederaciones y Federaciones de pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes, quienes colaboraron aportando información que permitieron constituir registros administrativos, además de participar activamente en las diversas actividades planificadas (focus group y/o entrevistas).

El siguiente cuadro muestra las organizaciones comprometidas con CIEDESS y CODEMA en el desarrollo de este estudio.

Cuadro N° 1: Organizaciones de Trabajadores comprometidas con el Estudio

Nombre	Actividad	Tipo Organización
1.- Confederación Nacional de Pescadores artesanales de Chile (CONAPACH)	Pescadores artesanales	Confederación
2.- Confederación Nacional Unidad Obrero Campesina de Chile (UOC)	Pequeños agricultores	Confederación
3.- Confederación Gremial Nacional de Organizaciones de Ferias Libres (ASOF C.G)	Feriantes	Confederación
4.- Federación Ferias Libre, Bío-Bío	Feriantes	Federación
5.- Federación Ferias Libre, O’Higgins	Feriantes	Federación
6.- Federación Ferias Libre, RM Costa	Feriantes	Federación

2.2 Objetivos del Estudio

La Subsecretaría de Previsión Social ha definido los siguientes objetivos para el presente estudio:

2.2.1 Objetivo General

Levantar un registro administrativo de los trabajadores que actualmente son invisibles o están difusos en el sistema previsional, con el fin de identificarlos, caracterizarlos y mejorar la calidad de la información relevante para el diseño de políticas públicas sectoriales, así como levantar recomendaciones para mejorar la situación previsional de los trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el Art. 42 N°2 de la Ley de Impuesto a la Renta, que no son voluntarios ni contribuyentes por renta efectiva.

2.2.2 Objetivo Específico

- Caracterizar la situación laboral y previsional de los trabajadores identificables (levantamiento y análisis de registro administrativo) y explorar con ellos potenciales estrategias de solución previsional para el sector (levantamiento cualitativo con Focus group y entrevistas a informantes claves).
- Caracterizar la situación de seguridad y salud laboral de los trabajadores por área específica (accidentes laborales y enfermedades profesionales más frecuentes) y conocer las estrategias que utilizan para abordar las problemáticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (levantamiento cualitativo con Focus group y entrevistas a informantes claves) con el fin de delinear los desafíos que una política pública sectorial debiese contemplar.
- Elaborar propuestas para mejorar la situación de protección social de los grupos específicos de trabajadores abordados que considere la experiencia internacional recogida al menos de los documentos base de este estudio y aquella levantada en terreno. Las propuestas deben contemplar medidas de cambios normativos, estrategias innovadoras de educación previsional, medidas que incentiven la afiliación/cotización y propuestas para enfrentar la cotización en salud laboral de este sector.

Este Informe Final contiene el resumen ejecutivo del estudio, sus objetivos, el marco de contexto, y las actividades realizadas, entre ellas el análisis de la experiencia internacional y el análisis cuantitativo y cualitativo que permite caracterizar al grupo de trabajadores en estudio, cubriendo en su capítulo final, algunas propuestas de futuro. Respecto a la metodología, el capítulo Marco Metodológico muestra el esquema resumido de la forma de abordar el estudio, mientras que en los capítulos correspondientes a las actividades realizadas durante el estudio, se presenta la metodología respectiva.

3 CONTEXTO

Históricamente, la Seguridad Social se ha encontrado fuertemente ligada a las relaciones de trabajo dependientes y, de entre estas, especialmente al trabajo fabril. El nacimiento de esta disciplina tradicionalmente se liga a la dictación a fines del siglo XIX (1881 a 1889) de las primeras leyes de seguros sociales por parte de Otto von Bismarck, dirigidas a los trabajadores de la industria con rentas inferiores a un límite determinado, los cuales se propagarían posteriormente al resto de Europa y a América.

Esta preponderancia de los trabajadores dependientes en los seguros sociales originales no es antojadiza, sino que se encuentra motivada por el carácter alimentario del trabajo, las vulnerabilidades de los trabajadores industriales de la época y la capacidad de control del cumplimiento de los seguros, toda vez que su obligatoriedad impuesta por el Estado, fue una importante característica que permitió el surgimiento de la Seguridad Social. Hasta ese momento, las contingencias sociales se habían enfrentado por diversos mecanismos de ahorro, seguro y asociatividad de naturaleza particular.

El desarrollo posterior de los seguros sociales fue inorgánico, siendo el caso chileno bastante ejemplar. El incremento de la cobertura fue realizado conforme la adscripción ocupacional, bajo condiciones diversas que dieron lugar a más de una treintena de regímenes. Con el tiempo, la problemática de la cobertura de los trabajadores independientes se abordó de diversas maneras, existiendo una potencial cobertura total en el Servicio de Seguro Social, el cual incorporaba a “los trabajadores independientes, como artesanos, artistas, pequeños industriales, pequeños comerciantes fijos o ambulantes o personas que realizan oficios o presten servicios directamente al público, en calles, plazas, portales o almacenes, siempre que su renta anual no exceda de tres ingresos mínimos anuales⁴”, sin embargo, dada la incapacidad de control en el cumplimiento de las obligaciones previsionales, la cobertura de este grupo durante la vigencia de las Cajas de Previsión Social fue escasa.

Con la modificación del sistema de pensiones a un régimen de capitalización individual, la forma en que se aborda la cobertura de los trabajadores independientes varía sustancialmente, estableciéndose en base a la voluntariedad. Dada la responsabilidad individual del afiliado en la generación de las prestaciones por vejez, así como la negativa experiencia durante el periodo anterior, la extensión de la afiliación hacia los trabajadores independientes dejó de ser una prioridad en la Seguridad Social chilena.

No sería hasta la reforma de 2008 cuando confluyeran los elementos que permitirían establecer la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes. Entre ellos se puede contar una mayor capacidad de control producto del desarrollo de la informática y una necesidad del Estado, considerando la introducción de las prestaciones del pilar solidario, no obstante esta reforma tuvo que lidiar con el problema de la determinación de la cobertura subjetiva del sistema: quienes serían las personas cubiertas.

⁴ Artículo N° 2, ley N° 10.383.

3.1 Categorías de afiliados al DL 3.500

Conforme lo establecido por el sistema previsional contemplado en el DL 3500, sus afiliados pueden ser enmarcados en una de tres categorías:

- a) **Trabajador Dependiente:** Correspondiente a la totalidad de los trabajadores que ostenten esa calidad por medio de un contrato de trabajo. La obligación de pago es personal sin embargo, su cumplimiento se realiza por medio del empleador, el cual retiene y paga las cotizaciones, además de los aportes que le corresponden de forma directa (SIS). De forma similar opera el pago de los impuestos de categoría que corresponden a los trabajadores. Para este grupo la obligación previsional es de carácter mensual, siendo su base imponible la remuneración pagada por el empleador⁵.
- b) **Trabajadores Independientes afectos al artículo 42 N° 2 de la ley de la renta:** Conforme el artículo 89 y siguientes del DL 3.500, los trabajadores independientes que se encuentren afectos a este impuesto, estarán obligados a realizar sus cotizaciones directamente, de forma anual de forma paralela al proceso de determinación del pago de impuestos a la renta. Sin perjuicio de la posibilidad de realizar pagos anticipados (pagos provisionales) ni que se impute la eventual devolución de impuestos de la operación renta a la solución de dichas cotizaciones.
La base de cálculo de las mismas corresponde al 80% de las rentas gravadas con el impuesto de segunda categoría.
- c) **Afiliados voluntarios:** Regulados por el artículo 92-J y siguientes del DL 3500, se trata de una figura proveniente desde el sistema de Cajas de Previsión⁶. En su versión en el sistema de capitalización, permite que las personas naturales que no realicen actividades remuneradas, cuenten con una cuenta de capitalización individual, en la cual se realicen cotizaciones. Éstas provendrían de pagos realizados por terceros en beneficio del afiliado voluntario⁷ o de rentas obtenidas de forma independiente al trabajo⁸, pero carecen del carácter de cotizaciones previsionales para efectos tributarios⁹.
Al no tratarse de ingresos por el trabajo propio y ser además voluntarios, la base de cálculo de la cotización es la suma que declare el afiliado, realizándose los ajustes respectivos para adecuar en dicha cifra el cobro de la comisión de administración por parte de la AFP y la posibilidad de realizar el pago por el equivalente a más de un mes.

⁵ La remuneración corresponde a la contraprestación en dinero que recibe el trabajador por la labor realizada. Sin embargo, no todos los ingresos que recibe un trabajador corresponde a remuneración, dado que las devoluciones por gastos en que hayan incurrido tienen el carácter de ingresos no remuneracionales. Dado que este tipo de ingresos también está exento de pagar impuestos, se encuentra fuertemente regulado su monto y procedencia, en base a criterios de razonabilidad. En el sector público, en tanto, la extensión de los ingresos no remuneracionales es importante, generando una subcotización cuyos efectos se conocen como el “daño previsional”.

⁶ En tal sistema, permitía que un afiliado que dejaba de cumplir los requisitos para pertenecer a una Caja, pero no se afiliaba a otra, siguiera realizando imposiciones en la misma entidad.

⁷ Un uso interesante de la figura se da con la afiliación temprana de los hijos al nacer, aprovechando el incremento del periodo de inversión. No obstante, existen algunos problemas menores en su interacción con el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

⁸ Como lo sería el cotizar parte de los ingresos obtenidos del arriendo de una propiedad.

⁹ Esta característica tiene en consideración la posibilidad de elusión tributaria que puede generar la figura.

En estricto rigor, ninguna de estas categorías está destinada a trabajadores independientes distintos a los señalados en la letra b) anterior. La cobertura de estos es realizada bajo la estructura de los afiliados voluntarios, que en principio no los admite, al ser personas que sí reciben rentas por el trabajo personal, no obstante la preeminencia de los bienes de capital en su actividad. Este reconocimiento, realizado en el artículo 90 del DL 3500, inciso tercero, se manifiesta en que para estos trabajadores las cotizaciones por pensiones y salud si tienen tal carácter para efectos de la ley de la renta.

No obstante, la dificultad de determinar quiénes quedan cubiertos por esta suerte de subcategoría (independientes voluntarios) sigue presente. Los empleadores serían un grupo, por aplicación del artículo 3° del Código del Trabajo; cualquier contribuyente de primera categoría podría quedar cubierto, en la medida que sus rentas implicaran algún tipo de trabajo personal que les dé el carácter de trabajador. Dentro de ese grupo, los pequeños contribuyente de primera categoría parecen el grupo más adecuado, situación que sólo se verificará en aquellas actividades donde se exige la actividad personal del contribuyente para ser beneficiado.

3.2 Conceptualización del trabajo en sus diversos tipos.

Conforme la regulación del sistema de pensiones tras la Ley N° 20.255, la cobertura personal del sistema se encuadra dentro de tres grandes categorías: dependientes; independientes obligados y voluntarios. En este último grupo se incorporan todos los trabajadores independientes que no estén sujetos a la obligatoriedad establecida por la ley (emitir boletas de honorarios). Sin embargo, cada una de estas categorías funciona más como un descarte de la anterior, antes que una definición por sí misma.

Para revisar la conceptualización de los sujetos cubiertos por el sistema de pensiones debemos iniciar con el trabajador dependiente. Conforme al artículo N° 3 del Código del Trabajo el trabajador dependientes es “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”, por su parte, el artículo N° 7 define al contrato de trabajo como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Las definiciones entregadas nos permiten inferir los elementos propios de trabajo dependiente:

- a) Personal: debe ser realizado por el propio trabajador, y no puede delegar en un tercero, la labor contratada. Ello es la razón por la cual el empresario que trabaja personalmente no es un sujeto prioritario de la seguridad social: como no compromete su trabajo personal, su ausencia no es determinante en el cumplimiento de las obligaciones contratadas.
- b) Remunerado: El interés jurídico por el trabajo deriva principalmente de su carácter de fuente primordial de subsistencia de la mayor parte de la población. Las actividades no remuneradas, al no impactar en las necesidades alimentarias, no son sujetas a la regulación laboral ni de seguridad social, asumiéndose que el sujeto que las realiza cuenta con otras fuentes de ingresos.
- c) Subordinado: esto es, sujeto a las instrucciones y control que entregue el empleador, al menos en lo formal.

En principio, la clasificación del trabajo dependiente se realiza por un factor formal: la existencia o no de un contrato de trabajo¹⁰. Sin embargo, el artículo N° 8, inciso primero, establece que “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato trabajo”, entregando un criterio material por el cual el cumplimiento de los elementos previamente señalados permite inferir la existencia de una relación laboral.

En cuanto al trabajo independiente, el Código del Trabajo, señala en su artículo N°3 que el trabajador independiente es aquel que “en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia”, e indica que para efectos previsionales el empleador se considera un trabajador independiente.

En general existen dos grupos de definiciones. Por una parte aquellas donde el énfasis se pone en los elementos que constituyen la esencia de la relación laboral autónoma, así, se ha señalado que el trabajo independiente es “todo aquel que no desarrolla su actividad en las mismas condiciones jurídicas del asalariado, considerando para estos efectos las condiciones impuestas por las normas laborales.” (Ceballos Tapia, y otros, 1972 pág. 13). O, conforme Deveali, que nos encontramos frente a un trabajo autónomo cuando la ejecución del mismo no implica un vínculo de subordinación o dependencia en relación con otra persona (Ceballos Tapia, y otros, 1972 pág. 14). En esencia, nos encontramos ante definiciones por descarte: son trabajadores independientes todos aquellos que sean trabajadores y no sean dependientes.

Una segunda línea de definiciones pone el énfasis en la adopción de los riesgos por parte del trabajador independiente, por cuanto los frutos de su trabajo le pertenecen de forma directa en contraposición al trabajo dependiente, en el cual es de la esencia que los frutos de la actividad del trabajador correspondan al empleador quien, mediante el pago de la remuneración, adquiere el trabajo y sus frutos, quedando sujeto a los riesgos del negocio. En el trabajo independiente se requiere un acto jurídico adicional para la transferencia de los mismos. Así Pérez Botija define a los trabajadores autónomos como aquellos que “realizan una actividad por su cuenta y riesgo, con mayor o menor independencia técnico-jurídico-económica frente a quienes utilizan sus servicios o adquieren sus obras” (Pérez Botija, 1957 pág. 38). No obstante las similitudes que puedan presentar a primera vista, las definiciones antes expuestas no son del todo coincidentes. Ello por cuanto la doctrina todavía considera como sinónimos los conceptos de trabajador independiente, autónomo y por cuenta ajena (Ceballos Tapia, y otros, 1972 pág. 15), pero bajo la definición de nuestro Código del Trabajo la forma en que se presten los servicios no es relevante. De allí que la definición de Pérez Botija pueda considerarse como una subdivisión dentro de los independientes mismos. A modo de ejemplo, nótese la diferencia existente entre un artista contratado para realizar, digamos, el cuadro de un paisaje, del artista que realiza el cuadro por cuenta propia para después venderlo. En el primer caso, el trabajador no es dueño de su obra, ya que lo que contrató fue su capacidad de trabajo, de igual forma que un trabajador fabril contrata la suya, pero sin las cargas que supone la subordinación a un empleador; el segundo caso, en cambio, nunca se relaciona con empleador alguno, sino con clientes, correspondiéndole el concepto de trabajador sólo de la forma más básica, el que realiza la acción de trabajar.

¹⁰ Es importante recalcar que contrato es la denominación que recibe el acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa (art. 1438, Código Civil), no debiendo ser confundido con el soporte material en que el contrato consta, el cual es denominado instrumento. Ello por cuanto si bien la ley obliga a que los contratos de trabajo consten por escrito (es decir, sean reducidos a un instrumento privado), el incumplimiento de esta obligación no los hace ineficaces.

En el ámbito de la Seguridad Social, la conceptualización del trabajo independiente también ha sido problemática. El Decreto Ley 3.500 ofrecía la siguiente definición de trabajador independiente en su artículo 89, hasta la dictación de la Ley N° 20.255: “toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso...”. Por su parte el decreto 101, reglamento de la Ley de Accidentes del Trabajo, los define como “todos aquellos que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, industria o comercio, sea independientemente o en colaboración con otros, tengan o no capital propio y sea que en sus profesiones, labores u oficios predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico o este sobre aquel y que no estén sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora, cualquiera sea su naturaleza, derivada del código del trabajo o estatutos legales especiales, aun cuando estén afiliados obligatoria o voluntariamente a cualquier régimen de Seguridad Social”.

La distinción entre trabajo dependiente e independiente no es exclusiva del derecho laboral, dadas las ventajas que presenta el empleador como sujeto de obligaciones de terceros (agente retenedor), por lo cual el derecho tributario también refleja esta diferencia, si bien con un doble criterio residual: no ser trabajador dependiente, ni ser contribuyente de primera categoría, esto es, que las rentas obtenidas se deban al rendimiento del capital. Para ello, el artículo 42 N°2 de la Ley de la Renta, correspondiente al impuesto de segunda categoría al trabajo independiente, aplica el impuesto a las rentas provenientes del ejercicio de las profesiones liberales y “...de cualquier otra profesión u ocupación lucrativa no comprendida en la primera categoría ni en el número anterior¹¹...”, las cuales define a continuación, siendo ésta una verdadera definición tributaria del trabajo independiente: “...se entenderá por ocupación lucrativa la actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital.”

La definición tributaria del trabajo independiente presentaba la ventaja de una mejor determinación de los sujetos a los cuales extender una obligación de cotización, atendidas las obligaciones propias que este grupo de contribuyentes tiene en los procesos impositivos, las cuales se materializan en la emisión de boletas de honorarios, sin embargo no es del todo coincidente con la definición laboral. Entre otros elementos, admite la asistencia de terceros, si bien de forma ocasional; excluye a los empleadores, al exigir el trabajo personal; y excluye a personas que realizan personalmente labores, pero en las cuales hay una preeminencia de los bienes de capital.

3.3 Definición Trabajadores relevantes del estudio

Para efectos del presente estudio, consideraremos las siguientes definiciones respecto a los trabajadores independientes a considerar en la caracterización e investigación cualitativa.

- a. Pescadores artesanales. De acuerdo a la legislación nacional, la pesca artesanal se define “como la actividad pesquera extractiva realizada por personas naturales en forma personal, directa y habitual; y, en el caso de las áreas de manejo, por personas jurídicas compuestas exclusivamente por pescadores artesanales, inscritos en el Registro Pesquero Artesanal, con o sin el empleo de una embarcación artesanal”¹². “Un pescador artesanal es aquél que se desempeña como patrón o tripulante en una embarcación artesanal. Si

¹¹ Segunda categoría para el trabajo dependiente, 42 N° 1 de la ley de la renta.

¹² Decreto N°430, 1992, Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

éste es dueño de hasta dos embarcaciones será armador artesanal; si su actividad principal es la extracción de mariscos, será mariscador y si realiza recolección y segado de algas será alguero. Dichas categorías de pescador artesanal no son excluyentes entre sí, por lo que una persona puede ser calificada y actuar simultánea o sucesivamente en dos o más de ellas, siempre que todas se ejerciten en la misma Región. Se entiende por embarcación artesanal aquella con una eslora máxima de 18 metros y hasta 50 toneladas de registro grueso, operada por un armador artesanal, identificada e inscrita como tal en los registros correspondientes”¹³.

- b. Pequeños agricultores. De acuerdo a los requisitos para acceder a servicios y/o programas de Indap, se define a los pequeños agricultores como aquellos que cumplen los siguientes requisitos:
- Explotar una superficie menor o igual a 12 hectáreas de riego básico, cualquiera sea su régimen de tenencia. Entendiéndose por hectárea de riego básico a la superficie equivalente a la potencialidad de producción de una hectárea física, regada de suelo clase I de capacidad de uso, del Valle del Río Maipo. Se obtiene al multiplicar las hectáreas físicas de la superficie explotada por el coeficiente de conversión de la “tabla de equivalencias” que se encuentra dentro de la Ley Orgánica de INDAP.
 - Sus activos no deben superar las 3.500 U.F.
 - Sus ingresos deben provenir principalmente de la explotación agrícola.
- c. Feriantes. Son aquellos trabajadores que se desempeñan como Agente comercial en Ferias libres (principalmente de Frutas, Hortalizas y otras mercaderías). De acuerdo a la normativa municipal, “se entiende como feria libre, el comercio que se ejerce en días, horas y lugares que la municipalidad determina, para el expendio de los productos directamente al público, las que son definidas por decreto alcaldicio. Y el feriante es la persona natural que habiendo cumplido con los requisitos establecidos por la municipalidad, tiene derecho a concurrir a la feria libre a ofrecer sus productos. Para ello debe pagar a la municipalidad por ocupar un espacio de un bien nacional de uso público, destinado por ésta al funcionamiento de la feria libre”¹⁴.

3.4 Otras definiciones

Para efectos del presente estudio, consideraremos la siguiente definición:

- **Trabajador informal:** se entiende como aquel trabajador dependiente que desempeña sus labores sin contrato de trabajo escriturado y sin pago de cotizaciones previsionales. Como también el trabajador independiente que no emite boletas de honorarios y no tributa por renta efectiva.
- **Economía informal:** de acuerdo a la OIT¹⁵: “El término ‘economía informal’ hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades

¹³ www.sernapesca.cl

¹⁴ Boletín N° 3428-06, Cámara de Diputados.

¹⁵ OIT, Rapport de la Commission de l'économie informelle, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002 p. 58. Ver también: BIT, Rapport VI, Travail décent et économie informelle, Conférence

económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos”. El origen de estos estudios de la OIT lo encontramos en los trabajos realizados por esta organización en relación a los mercados de trabajo en el continente africano en los años 1960 y 1970¹⁶.

internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002 ; BIT, L'économie informelle : permettre une transition vers la formalisation, Document du travail, Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle : Permettre une transition vers la formalisation, Genève, 27-29 novembre 2007.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. 1972. Employment incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 1972.

4 MARCO METODOLÓGICO

El Marco Metodológico propuesto consideró la realización de las siguientes etapas:

- Revisión de estudios bases y experiencia internacional: revisión de estudios indicados en las bases de licitación, y revisión de Sistemas de Previsión Social existentes en otros países y enfocados en trabajadores independientes.
- Registros administrativos y caracterización: con la base de datos de trabajadores de los 3 rubros en estudio, se busca conocer más acerca de su relación con el sistema de Seguridad Social.
- Entrevistas con actores claves: conversación guiada con representantes de los grupos de trabajadores bajo estudio, con el fin de conocer la opinión, experiencia y valoración respecto a la Seguridad Social.
- Focus group: con grupos de trabajadores de los 3 rubros bajo estudio.
- Elaboración de Propuestas

Lo anterior, puede visualizarse en el siguiente esquema:

Esquema del Diseño Metodológico



Fuente: Elaboración propia

Con el objetivo de contar con un informe cohesionado, la metodología de cada una de las actividades realizadas es presentada en la sección correspondiente.

No obstante, lo anterior, cabe indicar que un elemento transversal considerado en cada etapa del estudio, fue la incorporación como herramienta de análisis, el denominado “enfoque de género”. En síntesis, este enfoque de análisis permite identificar las diferencias entre los diversos roles que

cumplen hombres y mujeres al interior de la sociedad cualquiera sea el tipo de actividad que desarrollan, así como también las causas que originan las diversas asimetrías e inequidades que frecuentemente son observadas.

Este enfoque permite además formular mecanismos para superar las brechas detectadas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. Contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que antes no habían sido tomados en cuenta, y es aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc. También es una opción política porque nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades.

Este enfoque reconoce una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación. Sin embargo, las personas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se reconoce que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género/sexo, edad y visibiliza también las relaciones de poder al interior de su sector y de sus organizaciones.

La aplicación del enfoque de género como herramienta de análisis en este estudio requirió generar las condiciones adecuadas para asegurar la participación de hombres y mujeres en las distintas actividades. Es por ello que se procuró facilitar la presencia de mujeres, entregando espacios cómodos y de fácil acceso, cercanos a sus domicilios o lugares de trabajo.

Por otra parte, y en particular, respecto a seguridad y salud en el trabajo, es necesario considerar que en la actualidad, las mujeres representan más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, y en Chile corresponde al 48%. Esta presencia creciente de la mujer despierta una serie de interrogantes relacionadas con cuestiones de género, en función a los diferentes riesgos que pueden enfrentar hombres y mujeres en materias como: exposición a sustancias peligrosas; impacto de los agentes biológicos en la salud reproductiva; demandas físicas del trabajo pesado; diseño ergonómico de los lugares de trabajo; extensión de la jornada laboral; entre otras.

5 ANÁLISIS EXPERIENCIA INTERNACIONAL Y ESTUDIOS BASES

5.1 Metodología

Se revisaron los estudios bases indicados en las bases de licitación, se analizaron las propuestas realizadas en ellos, y su factibilidad de ser aplicadas a los trabajadores independientes no honorarios. Los estudios bases son:

- Trabajadores Independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42 N°2 de la ley de impuesto a la renta: identificación y estrategias de incorporación al régimen establecido en el Decreto ley 3.500 de 1980 (Subsecretaría de Previsión Social y Qualimet, 2013)
- Análisis y Propuestas para incentivar la cotización de los trabajadores al sistema de pensiones chileno. (Subsecretaría de Previsión Social y CIEDESS, 2014)
- Manual sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores por cuenta propia. (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2012)
- Extensión de la seguridad social a grupos de difícil cobertura. (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2013)

Adicionalmente, se realizó una revisión de Sistemas de Previsión Social enfocados en trabajadores independientes, existentes en otros países, para luego dimensionar los alcances de cada uno de ellos en cuanto a cobertura y protección en materias propias de la previsión social, con el objetivo de incorporar estas variables al análisis y extraer elementos de su funcionamiento que pueden ser útiles para el desarrollo de programas en Chile.

La recopilación de esta información fue extraída de organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Federación Internacional de Administradoras de Pensiones, Confederación Interamericana de Seguridad Social, Social Security Administration, Asociación Internacional de la Seguridad Social, CEPAL, entre otras fuentes de información). Para realizar esta labor, CIEDESS cuenta con una base de documentos e información atinente a esta materia, la cual se utilizará para identificar buenas prácticas y evaluar cuáles son susceptibles de ser replicada en Chile, en trabajadores independientes no honorarios, específicamente, pequeños agricultores, feriantes y pescadores artesanales.

5.2 Análisis de Estudios Bases

Chile no ha sido el único país que en los últimos años se ha propuesto alcanzar la cobertura universal en las prestaciones de vejez, pagos periódicos que pueden clasificar en dos tipos principales:

- Las pensiones de vejez de los regímenes contributivos de seguros sociales públicos obligatorios y/o planes voluntarios de pensiones ocupacionales o de otro tipo de planes de pensiones privados.

- Las pensiones de vejez de los regímenes no contributivos públicos, que pueden ser:
 - a. Universales, cubriendo a todas las personas por encima de la edad elegible que cumple ya sea un ciudadano o la duración mínima de la condición de residencia;
 - b. Pensión sujeta a una prueba¹⁷;
 - c. Pensión de medios probados, donde el acceso a la prestación requiere demostrar un nivel de ingresos y/o activos inferiores a un determinado límite.

La mayoría de los regímenes no contributivos son nacionales, pero algunos se limitan a ciertas áreas geográficas¹⁸.

Sólo las pensiones (es decir, los pagos periódicos: principalmente las rentas vitalicias, pero también las prestaciones bajo condiciones de medios) son reconocidas por normas de la OIT, como el Convenio N° 102, o el de invalidez, vejez y el Convenio sobre las prestaciones de sobrevivientes, 1967 (N° 128), como beneficios potencialmente capaces de proteger a las personas adecuadamente contra el riesgo de sobrevivir a sus propios ahorros o activos. Sin embargo, los planes de pensiones contributivas a veces pagan parte de la prestación en forma de capital. En tales situaciones, es importante asegurarse de que la parte de la anualidad del beneficio general es adecuada. En muchos países sólo una cantidad fija está disponible, o (como por ejemplo en Chile) la gente puede optar a la jubilación bajo "retiro programado" (en las que no se paga sus pensiones como una renta vitalicia, sino que sólo por un número limitado de años de acuerdo a los recursos disponibles en la cuenta individual).

La Figura N°1 muestra que la mayoría de los países (166 de los 178 países)¹⁹ proporcionan pensiones a través de al menos un esquema, y, a menudo a través de una combinación de diferentes tipos de regímenes contributivos y no contributivos. Los 12 países restantes sólo proporcionan beneficios a tanto alzado a través de *provident funds* o programas similares.

Sin embargo, en 77 países (más de 43% del total de países, pero casi el 70% de los países de bajos ingresos) existen esquemas que cubren, sobre una base contributiva, a los trabajadores dependientes en la economía formal y excepcionalmente a ciertos grupos de trabajadores independientes. En un número igual de países, tales planes de pensiones contributivas relacionadas con el empleo se complementan con regímenes no contributivos, ya sean dirigidas a todas las personas de más edad (27 países) o a quienes están por debajo de un cierto umbral de ingresos (50

¹⁷ Pensiones no contributivas de este tipo se proporcionan a las personas mayores que no reciben una pensión contributiva, o aquellos cuya pensión contributiva está por debajo de un cierto umbral mínimo; otros tipos de ingresos no se tienen en cuenta (como sería el caso de las pensiones basadas en la comprobación de medios). Ejemplos de este tipo de esquema incluyen la pensión social de vejez en Armenia así como el esquema de "100 a los 70" en Panamá, la Old Age Allowance en Nepal, y la Allowance for Older People en Tailandia.

¹⁸ Por ejemplo, el Programa Colombia Mayor.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. 2014. "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics. Ginebra : s.n., 2014. Social Protection Policy Papers,. p. 13 y 14

países). En 9 países las pensiones son proporcionadas sobre una base no contributiva para todas las personas mayores, y en 3 países, es para todos aquellos que pasan una prueba de medios.

Figura N° 1: Visión general de los planes de pensiones de vejez

Información disponible en 178 países (100%)				
Sistema de pensiones de vejez establecidos en la legislación nacional que proveen beneficios periódicos en dinero 166 países (93%)				Esquemas de pensiones distintos a vejez establecidos en la legislación nacional que proveen beneficios periódicos en dinero 12 países (7%)
Únicamente sistema contributivo 77 países (43%)		Sistema contributivos y no contributivos universales 27 países (15%)	Sistemas contributivos y no contributivos con prueba de medios 50 países (28%)	
Únicamente sistema no contributivo con prueba de medios 3 países (2%)	Únicamente sistema no contributivo universal 9 países (5%)			

Fuente: OIT, 2014.

De acuerdo con la información recopilada por la OIT en sus informes²⁰ a nivel mundial (para el período 2012-2013) sólo un poco más de la mitad de las personas de edad por encima de la edad legal de jubilación (51,5%) reciben una pensión de vejez (es decir, prestaciones periódicas en dinero), y si se excluye China, la proporción cae al 45,6%. A pesar de una impresionante extensión de la cobertura de pensiones en muchos países las desigualdades persisten en forma significativa. En el África subsahariana, menos de una de cada cinco personas de más edad (16,9%) recibe una pensión de vejez. En Oriente Medio, el 29,5% de las personas mayores reciben una pensión; la cifra es de 36,7% en el Norte de África, el 47,0% en Asia y el Pacífico (32,4% excluyendo a China), y 56,1% en América Latina y el Caribe. Los porcentajes de cobertura regionales de más del 90% de las personas mayores se consiguen sólo en América del Norte y Europa.

El porcentaje de contribuyentes cubiertos da una indicación de la proporción de la población - o de la mano de obra - que tendrá acceso a las pensiones contributivas en el futuro. A pesar de que esta medida no se corresponde con el acceso a las pensiones no contributivas, da una señal importante con respecto a los futuros niveles de cobertura material que entregará el sistema, teniendo en cuenta que en los regímenes de pensiones contributivas las prestaciones tienden a ser más altas que las de los regímenes de pensiones no contributivas. A nivel mundial, menos de un tercio de la

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. 2014. "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics. Ginebra : s.n., 2014. Social Protection Policy Papers, p. 13 y 14

población en edad de trabajar (30,9%), poco más de una cuarta parte (25,4%), con excepción de China, está contribuyendo a un régimen de pensiones. Los porcentajes de cobertura efectiva van desde el 5,9% de la población en edad de trabajar en África subsahariana para el 77,5% de la población en edad de trabajar en América del Norte.

En general, en América Latina los mecanismos se basan en una gran influencia en los regímenes bismarkianos, una gran proporción de la población cubierta llega a ese estado a través de su participación en el mercado de trabajo formal en donde contribuyen a la seguridad social. Sin embargo, la estructura del mercado laboral en la región obligan a reconsiderar la financiación tradicional de la seguridad social en la región con el fin de ampliar la cobertura para proteger a los marginados y también que es necesario que el Estado aumente su participación en este sentido²¹. Los avances en la cobertura en la región se han efectuado principalmente a través de los mecanismos de transferencias condicionadas de dinero. Mecanismos que también han sido incorporados en nuestra legislación tales como el Ingreso Ético Familiar y el programa Chile Solidario.

A pesar de los esfuerzos de las políticas públicas para cubrir más ampliamente la población mediante un componente contributivo obligatorio, y a la implementación de componentes no contributivos, siguen existiendo grupos excluidos de protección en la vejez. De esta manera encontramos a la economía informal²² que constituye en Chile, y en general en América Latina, un segmento importante del mercado de trabajo que se excluye de esta protección. Además, cabe tener presente que existe de hecho igualmente dentro del sector formal de un alto índice de fraude en el pago de las cotizaciones²³.

De forma previa a la descripción y presentación de las experiencias seleccionadas se debe hacer un alcance conceptual en relación a tres ideas que se consideran claves: **grupos vulnerables, economía informal y trabajadores independientes.**

²¹ Lacchini, Carlos y Zuccotti, Guillermo. 2009. "Importancia de la contributividad en el sistema de Seguridad Social: Elementos de análisis para la inclusión social en América Latina. s.l.: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009.

²² Sobre la economía informal ver : L'emploi informel : deux questions de politique controversées", Revue internationale du travail. Kucera, D y Roncolato, L. 2008. 4, 2008, Vol. 147, págs. 347-377.

pp. 347-377 ; Packard, T. 2007. Do workers in Chile choose informal employment? A dynamic analysis of sector choice. Social Protection Unit, Banco Mundial. 2007. Policy research working paper n°4232; Informalité, Etat et contrat social en Amérique latine: étude préliminaire. Saavedra, J y Tommasi, M. 2007. 3-4, 2007, Revue internationale du travail, Vol. 146, p. 301; Tokman, Víctor. 2007. Informality: exclusion and precariousness. Ginebra : OIT, 2007. paper prepared for the Tripartite interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, p. 89; Servais, J. 1994. Secteur informel : un avenir pour le droit du travail. 1994. Actualités du droit, pp. 661-685

²³ "Análisis y propuesta para reducir la evasión, sub- declaración y la cobranza judicial de la cotización previsional", Ciedess para Subsecretaría de Previsión Social. Para una visión general ver : L'évasion des cotisations: conséquences sur les régimes de pensions de la sécurité sociale. McGillivray, W. 2001. 2-3, 2001, Revue internationale de sécurité sociale, Vol. 54, p. 3.

5.2.1 Grupos vulnerables

Determinar cuándo se está en presencia de un colectivo que se encuentra en necesidad puede ser un ejercicio en que el consenso sea difícil de alcanzar. Lo que es necesitado para unos puede que para otros no lo sea. Existiendo por ende un cierto grado de subjetividad en su determinación. Sin embargo la noción de grupo vulnerable no es ajena al derecho.

Así, entonces puede definirse²⁴ la “vulnerabilidad” como el resultado del conjunto de las características y las circunstancias de una comunidad, sistema o bien, que los hace susceptibles de sufrir el daño vinculado a la amenaza. La vulnerabilidad da cuenta de la desventaja que resulta de proyectar la exposición al riesgo que se produce por la posición o localización de un sujeto sobre la capacidad del individuo o grupo para resistir, responder y readaptarse a la amenaza. En este sentido un riesgo es claramente mayor cuando explícitamente el derecho no cumple unos mínimos de igualdad formal y trata de forma injustificadamente desigual, es decir, injustamente discriminatoria, a ciertos grupos y/o personas. Pero a su vez también está muy presente cuando el Derecho incentiva por omisión la vulnerabilidad, es decir, en aquellas ocasiones en que el ordenamiento garantiza un estándar de igualdad formal que, sin embargo, no consigue garantizar la igualdad material de los vulnerables para el disfrute de sus derechos. Lo relevante entonces es la posición de un individuo frente a la igualdad.

Ahora en relación a su protección esta puede provenir de diversas alternativas. Una relacionada con la política fiscal y otras a través de medidas de políticas públicas sociales. En cuanto a aquellas de origen fiscal²⁵ estas pueden provenir desde la vertiente del derecho financiero y tributario y se puede hacer por dos vías. La primera, a través de la creación de incentivos o estímulos fiscales para adecuar la capacidad contributiva de estos grupos o para fomentar la colaboración con los mismos o con aquellas entidades que cubren sus necesidades. La segunda, a través de ayudas directas, generalmente subvenciones que implican un destino concreto de los recursos públicos a fines específicos. Nos encontramos frente a la tradicional discusión²⁶ sobre si es mejor recaudar y después destinar los recursos necesarios a paliar necesidades por vía de las subvenciones o si debe generarse un incentivo fiscal que aminore la carga fiscal de determinados colectivos o entidades, que así dispondrán de una mayor renta neta para cubrir sus necesidades o destinarlas a sus objetivos o finalidades. Por ejemplo, se podría establecer un incentivo o subsidio fiscal a favor de algún grupo que se considere vulnerable.

²⁴ Siguiendo lo propuesto en Suarez Llanos, Leonor. 2013. Caracterización de las personas y grupos vulnerables. [ed.] Miguel Ángel. Protección Jurídica de las Personas y Grupos Vulnerables. s.l. : Universidad de Oviedo, Procuradora General del Principado de Asturias, 2013, p. 38-39.

²⁵ Pedreira Menendez, José. 2013. [ed.] Miguel Ángel. Protección Jurídica de las Personas y Grupos Vulnerables. s.l. : Universidad de Oviedo, Procuradora General del Principado de Asturias, 2013, p. 240

²⁶ Pedreira Menendez, José. 2013. [ed.] Miguel Ángel. Protección Jurídica de las Personas y Grupos Vulnerables. s.l. : Universidad de Oviedo, Procuradora General del Principado de Asturias, 2013, p. 254.

5.2.2 Economía informal

La informalidad conoce varias denominaciones²⁷, la doctrina habla por ejemplo del sector informal, la economía informal o sector no estructurado para referirse a grupos de trabajadores casi idénticos.

Este término ha sido introducido por la OIT²⁸: « El término ‘economía informal’ hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos ». El origen de estos estudios de la OIT lo encontramos en los trabajos realizados por esta organización en relación a los mercados de trabajo en el continente africano en los años 1960 y 1970²⁹.

Para Olivier³⁰ las relaciones de empleo informal encapsulan aquellas actividades que están fuera del alcance de la ley, incluida la seguridad social: la economía informal no es una condición individual sino un proceso de generación de ingresos que se caracteriza por un rasgo central: no está regulado por las instituciones de la sociedad, en un entorno jurídico y social en el que actividades similares están reguladas.

Según Tokman³¹ dos factores han probablemente contribuido a aumentar el interés por la informalidad. El primero sería el fuerte vínculo entre la informalidad, la pobreza y el subempleo, así como una fuerte absorción de los grupos más vulnerables de la sociedad, incluidas las mujeres y los jóvenes. El segundo es la capacidad de adaptación del concepto a los cambios económicos y sociales en el mundo.

²⁷ Para el origen del término sector informal ver Tokman, Víctor. 2007. Informality: exclusion and precariousness. Ginebra: OIT, 2007. paper prepared for the Tripartite interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, p. 2.

²⁸ OIT, Rapport de la Commission de l'économie informelle, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002 p. 58. Ver también: BIT, Rapport VI, Travail décent et économie informelle, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002; BIT, L'économie informelle: permettre une transition vers la formalisation, Document du travail, Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle: Permettre une transition vers la formalisation, Genève, 27-29 novembre 2007.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo. 1972. Employment incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1972.

³⁰ OLVIER, Marius, "Work at the margins of social security: Expanding the boundaries of social protection in the developing world", in VAN OORSCHOT, Wim; PEETERS, Hans y BOOS, Kees, (eds) Invisible Social Security Revisited, Essays in Honour of Jos Berghman, Lannoo Publishers, Lovaina, Bélgica, 2014, p. 215.

³¹ Tokman, Víctor. 2007. Informality: exclusion and precariousness. Ginebra: OIT, 2007. paper prepared for the Tripartite interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, p. 2.

Dada entonces la caracterización y las consecuencias de esto respecto al status de los trabajadores incluidos en este sector, se pueden reconocer dos grandes formas de unidades productivas³²;

- Las empresas familiares, integradas por un trabajador por cuenta propia (dador de trabajo), y otros que colaboran con él (a los cuales no necesariamente se les reconoce una relación laboral formal, pero sí de hecho, incluyendo una remuneración fija, normal y habitual).
- Las microempresas, con similar tamaño y grado de organización que las anteriores, pero con la crucial diferencia que el titular proporciona a terceros empleo asalariado de manera continua.

En suma, la informalidad laboral se refiere a dos grandes tipos de trabajadores: los independientes (o autónomos, y por cuenta propia, incluyendo a los micro empleadores y excluyendo a profesionales en el ejercicio liberal de la profesión³³) y los dependientes (asalariados y por cuenta ajena, que se desempeñan en microempresas).

En la región del Cono Sur de América, los trabajadores independientes representan 24% de la población activa y la mayoría de ellos ejerce una actividad dentro de la economía informal³⁴. La cuestión de los trabajadores independientes se puede abordar de varias maneras. Por un lado, existen limitaciones estructurales a la creación cualitativa de empleos asalariados, y el otro, existen problemas en la concepción de los programas de seguridad social³⁵. Como lo ha constatado Queisser³⁶, es común en los países latinoamericanos, para pagar menos cotizaciones, que las personas afiliadas declaren un ingreso inferior a la realidad y es hasta los últimos años de su vida laboral en donde ellas tienden a declarar un ingreso más alto.

5.2.3 Trabajadores independientes

El sistema de pensiones chileno en la reforma del año 1980 se concibió en el marco de un mercado laboral dividido entre trabajadores dependientes titulares de un contrato de trabajo a duración indeterminada y los funcionarios públicos³⁷. Los trabajadores independientes no formaban parte de

³² Lacchini, Carlos y Zuccotti, Guillermo. 2009. "Importancia de la contributividad en el sistema de Seguridad Social: Elementos de análisis para la inclusión social en América Latina. s.l. : Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009, p 27.

³³ Dada su mayor formalidad por el nivel de ingreso que tienen.

³⁴ Bertranou, Fabio. 2007. *Informal Economy, Independent Coverage in Argentina, Chile and Uruguay*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago : s.n., 2007, p. 1.

³⁵ Bertranou, Fabio. 2007. *Informal Economy, Independent Coverage in Argentina, Chile and Uruguay*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago : s.n., 2007, p. 3

³⁶ *Après le Chili, les réformes de la deuxième génération en Amérique Latine*. Queisser, M. 1995. 3-4, 1995, *Revue internationale de sécurité sociale*, Vol. 48, p. 29.

³⁷ Walker, Francisco. Factibilidad de hacer obligatoria la cotización al sistema de pensiones chileno por parte de los trabajadores independientes, febrero-marzo de 2006, *Revista Laboral Chilena*, págs. 82-87., p. 82.

la hipótesis de base del mecanismo contributivo: cotizar no era obligatorio para ellos y, en consecuencia, su participación y su protección eran también voluntarias³⁸.

Como lo ha señalado Bernstein, las estadísticas, la información de las encuestas y los estudios cualitativos muestran que los trabajadores independientes no pagan las cotizaciones si no están obligados a hacerlo³⁹. Se podría pensar que los trabajadores independientes ahorran para su vejez utilizando medios distintos que las AFPs, pero en realidad no estarían ahorrando del todo⁴⁰. Esta falta de cobertura puede ser una consecuencia de un defecto en la concepción del sistema, que no incorpora a este grupo, tampoco contiene los incentivos apropiados para afiliarse ni los mecanismos para hacer más vinculantes la cotización⁴¹. Hay que decir que uno de los grandes problemas reside en el mecanismo de recaudación de cotizaciones sobre la base del voluntariado⁴². Por tanto, es necesario cubrir este grupo por mecanismos más vinculantes, como la cotización obligatoria introducida por la reforma de 2008 y postergada el 2016.

No existe una concepción única del trabajador independiente: la doctrina utiliza a menudo como sinónimos los términos de trabajador autónomo o de trabajador por cuenta ajena⁴³. Por lo tanto, la

³⁸ Sobre este tema ver: Cifuentes, Hugo. 2008. Afiliación obligatoria de los trabajadores independientes. Reforma Previsional. Santiago : Lexis Nexis, 2008, p. 69 Bertranou, Fabio. 2007. Informal Economy, Independent Coverage in Argentina, Chile and Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago : s.n., 2007.; Aspectos generales de la ley que establece una reforma previsional. Walker, Francisco y Cifuentes, Hugo. 2008. abril de 2008, Revista Laboral Chilena, págs. 88-127; Principales aspectos institucionales del Proyecto de Ley que perfecciona el Sistema de Pensiones. Walker, Francisco y Cifuentes, Hugo. 2007. 154, s.l. : Universidad de Chile, mayo de 2007, Revista de Economía y Administración, Facultad de Economía y Negocios, págs. 58-69; Dos realidades a tener en cuenta en la reforma al régimen de pensiones: los trabajadores independientes y la mujer. Walker, Francisco y Liendo, Ricardo. 2006. 152, s.l. : Universidad de Chile, Junio de 2006, Revista de Economía y Administración, Facultad de Economía y Negocios, págs. 62-68.; Factibilidad de hacer obligatoria la cotización al sistema de pensiones chileno por parte de los trabajadores independientes. Walker, Francisco. 2006. febrero-marzo de 2006, Revista Laboral Chilena, págs. 82-87; Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66; Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, 1era Parte. Walker, Francisco, Cifuentes, Hugo y Liendo, Ricardo. 2005. enero de 2005, Revista Laboral Chilena; Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, 2da Parte. Walker, Francisco, Cifuentes, Hugo y Liendo, Ricardo. 2005. febrero-marzo de 2005, Revista Laboral Chilena, págs. 64-69, pp. 64-69; L'évasion des cotisations : conséquences sur les régimes de pensions de la sécurité sociale. McGillivray, W. 2001. 2-3, 2001, Revue internationale de sécurité sociale, Vol. 54., De reparto a capitalización: la experiencia chilena, II parte. Juan, Gumucio. 1996. Santiago : s.n., Noviembre de 1996, Revista Laboral Chilena, pp. 66-74.

³⁹ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66, p. 2.

⁴⁰ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66, p. 9.

⁴¹ Bertranou, Fabio. 2007. Informal Economy, Independent Coverage in Argentina, Chile and Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago : s.n., 2007p. 3.

⁴² Ver: L'évasion des cotisations : conséquences sur les régimes de pensions de la sécurité sociale. McGillivray, W. 2001. 2-3, 2001, Revue internationale de sécurité sociale, Vol. 54, p. 3.

⁴³ Cifuentes, Hugo. 2008. Afiliación obligatoria de los trabajadores independientes. Reforma Previsional. Santiago : Lexis Nexis, 2008., Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes

definición de la noción de trabajador independiente está lejos de ser algo fácil⁴⁴. La frontera de la formalidad, para estos trabajadores, es muy difícil de trazar.

La seguridad social debería proteger a los trabajadores contra los riesgos sociales sin tener en cuenta su condición, sino simplemente como trabajadores⁴⁵. Sin embargo, como afirman Walker, Cifuentes y Liendo, la legislación chilena no parece tener en cuenta los trabajadores informales⁴⁶, con exclusión de trabajadores independientes.

Según Bernstein, Reyes y Pino, hay dos razones que pueden alternativamente explicar las motivaciones de las personas para trabajar como independiente: la imposibilidad de encontrar un trabajo estable o de elección voluntaria⁴⁷. La principal característica de los trabajadores independientes es la variabilidad de sus ingresos y, en consecuencia, las diferentes estrategias de ahorro que utilizan para hacer frente a la variabilidad de sus ingresos⁴⁸. De acuerdo a Bernstein, Reyes y Pino, podemos clasificar los trabajadores independientes en tres categorías⁴⁹. El primer grupo tiene ingresos bajos y variables, y se caracteriza por un alto grado de informalidad. Para este grupo ahorrar para la vejez, en cualquier nivel que sea, constituye un sacrificio importante. Un segundo grupo, es aquel cuyos ingresos son altos. Aunque no tiene una gran capacidad de ahorro, no enfrentan una situación dramática al momento de la vejez. El tercer grupo está compuesto por trabajadores con ingresos medios, que pueden transitar entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente y que en ausencia de un mecanismo formal de ahorro para la vejez, verán su capacidad de consumo reducida fuertemente una vez que dejen de trabajar. La reforma de 2008 define los trabajadores independientes como aquellos pertenecientes necesariamente al sector formal de la economía porque, para ser incluidos en los mecanismos creados por la reforma, deben tener un régimen fiscal debidamente establecido⁵⁰. Queda pendiente entonces la protección del trabajador independiente que se encuentra fuera de la toda formalidad y que no realiza declaraciones de sus impuestos.

al sistema de pensiones, 1era Parte. Walker, Francisco, Cifuentes, Hugo y Liendo, Ricardo. 2005. enero de 2005, Revista Laboral Chilena, p. 63.

⁴⁴ W. McGillivray, «L'évasion des cotisations: conséquences sur les régimes de pensions de la sécurité sociale », art. cit., p. 20.

⁴⁵ Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, 1era Parte. Walker, Francisco, Cifuentes, Hugo y Liendo, Ricardo. 2005. enero de 2005, Revista Laboral Chilena, p. 63.

⁴⁶ Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones, 1era Parte. Walker, Francisco, Cifuentes, Hugo y Liendo, Ricardo. 2005. enero de 2005, Revista Laboral Chilena, p 64.

⁴⁷ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66., p. 10.

⁴⁸ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66, p. 10.

⁴⁹ Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66, p. 10.

⁵⁰ En este sentido ver: Cifuentes, Cifuentes, Hugo. 2008. Afiliación obligatoria de los trabajadores independientes. Reforma Previsional. Santiago : Lexis Nexis, 2008, p. 73.

Diferentes políticas se han elaborado con el fin que los trabajadores independientes sean reintegrados en los programas legales, diferentes políticas más o menos coronadas con éxito⁵¹. Algunos grupos del sector formal, o cercano de este, son convencidos a veces de adherir a este tipo de regímenes, pero los independientes se niegan en general a pagar «doble», es decir, a asumir la cotización del empleador y la del empleado. Los regímenes concebidos especialmente para estos trabajadores son habitualmente más exitosos, sobre todo cuando el gobierno está dispuesto a proporcionarles una ayuda económica (un subsidio o un incentivo fiscal). Los trabajadores independientes que sin embargo no desean adherir disponen de un margen de flexibilidad mucho mayor que los empleados de las empresas del sector formal.

En un sistema público de seguridad social, existe una condición sine qua non para el buen funcionamiento del sistema: la capacidad administrativa para recaudar impuestos y para recaudar las cotizaciones⁵². La seguridad social chilena ha delegado la función de administración y de recaudación de las cotizaciones a entidades privadas, las AFP, para los trabajadores del sector formal. Pero en lo que se refiere a los independientes, el sistema no ha podido integrarlos adecuadamente.

Las dificultades que se han presentado en mayor o menor medida en todos los países para lograr la extensión de la cobertura de seguridad social al trabajo independiente, han sido objeto de estudio. En términos generales nos indican que las principales dificultades se dan respecto los siguientes puntos:

- Barreras geográficas que dificultan el cumplimiento de las obligaciones y la correlativa fiscalización.
- Costo temporal implicado en el cumplimiento, especialmente si no hay apoyos tecnológicos.
- Complejidad de uso de los canales tecnológicos, particularmente en generaciones o zonas donde su uso no es intensivo.
- Complejidad de los procedimientos administrativos, los cuales suelen ser diseñados para el trabajo dependiente.
- Dificultades en el registro de datos, su actualización o modificación, particularmente en personas que alteran constantemente su estatus laboral.

Respeto a estas dificultades, la ISSA (International Social Security Association) en su “manual sobre extensión de la cobertura de la Seguridad Social a los trabajadores por Cuenta Propia” considera las siguientes medidas:

⁵¹ Van Ginneken, W. 2000. Venir au bout de l'exclusion sociale. Sécurité sociale pour la majorité exclue. Etude de cas dans les pays en développement. Ginebra : BIT, 2000, 39.

⁵²Barr, Nicholas. 2003. La protection des droits dans les régimes sociaux privés. Initiative de l'AISS. 2003. Recherche & points de vue N° 10, p. 3.

- Reducción de los requisitos mínimos exigidos para acceder a la afiliación.
- Mayor descentralización administrativa.
- Medios de asistencia telefónica.
- Procedimientos realizables por internet.
- Acuerdos con empresas e instituciones del sector privado que puedan contribuir al cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.
- Visitas específicas a zonas geográficas apartadas.
- Mecanismos de ventanilla única.
- Simplificación de la estructura de prestaciones, facilitando su comprensión por los afiliados.
- Modificación de las bases de cálculo y periodicidad de los pagos.
- Cruce de información con otras entidades gubernamentales de forma de liberar al afiliado de parte de la carga administrativa.
- Promoción de la afiliación en grupo, a través de sindicatos, asociaciones profesionales y otros organismos de representación por cuenta propia.
- Procedimientos simplificados para el pago de cotizaciones, la solicitud y pago de prestaciones y la realización de consultas respecto a las mismas.

Junto con estas recomendaciones, de orden más bien general al sistema, existen apreciaciones particulares respecto de temáticas específicas de gran incidencia en el trabajo. La subdeclaración, en cuanto forma de maximizar los beneficios por parte de los trabajadores; la dificultad de la doble cotización producto de la ausencia de empleador; la importante variabilidad de ingresos, sumado en algunos casos a la estacionalidad de los mismos; y la desconfianza en el sistema junto con el desconocimiento de los beneficios otorgados.

No obstante la importancia de estos puntos, es necesario destacar que su fuente se encuentra en una entidad de alcance internacional y, por tanto, reflejan problemáticas presentes en diversos sistemas alrededor del mundo, no siendo necesariamente aplicables al caso chileno, encontrándose varias de ellas ya implementadas en mayor o menor medida.

Con todo, no debe perderse de vista que su aplicación depende también de la configuración que dé al sistema respecto de los independientes. En términos generales hay 4 alternativas:

- Inclusión en el régimen general, aplicándoseles en plenitud la normativa, sin perjuicio de algunas variaciones que respondan a las características inherentes a su actividad. Por lo general bajo un sistema de afiliación voluntaria, como es el caso de Chile.
- Creación de un régimen específico para independientes, común para todos los sectores que califiquen como tales.

- Diversos regímenes específicos para los independientes según su tipo y la actividad que realizan.
- Exclusión de los mecanismos de seguridad social.

Dentro de las tres primeras alternativas, las posibilidades de aplicación de medidas son amplias, y así lo refleja la experiencia internacional recopilada que se presenta a continuación. Ello incluye tanto regímenes específicamente diseñados a los trabajadores independientes, como medidas insertas dentro de regímenes generales que pueden servir de incentivos para su afiliación y/o permanencia.

5.3 Experiencia Internacional

La experiencia internacional es limitada en cuanto a alternativas para promover la afiliación y cotización de los trabajadores independientes, particularmente por las dificultades de control que se establecen y la fuerte dependencia de la estructura del régimen en el cual están insertas. Ciertas medidas, como los aportes pareados, surgen en los regímenes para trabajadores dependientes, no obstante ser ajustables a los independientes.

Para abordar el análisis de la experiencia internacional en materia de cobertura de los trabajadores independientes se revisaron las publicaciones que abordaban tal materia pertenecientes a la OIT, la OCDE, el Banco Mundial y las principales instituciones dedicadas a la Seguridad Social, la AISS, la CISS y la OISS. De igual forma se consideraron las fuentes bibliográficas utilizadas en los estudios base que sirven de antecedente al presente trabajo. Teniendo presente que se buscan enfoques novedosos de la problemática de la extensión de la cobertura, la búsqueda de información se centra en publicaciones a partir del año 2000 en adelante, sólo refiriendo a antecedentes previos en los casos que sea relevante.

A continuación se presentan las experiencias de EE.UU., Nueva Zelanda, Australia, Tailandia, Brasil, Cabo Verde, Ecuador, Francia, China, Colombia, Uruguay y Argentina. A efectos de contar con un parámetro comparativo entre ellos, el Cuadro N°2 muestra las variables de población, fuerza de trabajo, independientes y sueldo mínimo para cada uno de ellos:

Cuadro N° 2: Indicadores contextuales por país

País	Población (miles, estimada a 2015)	Fuerza de Trabajo (miles)	Trabajadores por cuenta propia (miles)	Sueldo Mínimo (2013)
EE.UU	321.773,6	155.922	9.444	1.312,9 USD
Nueva Zelanda	4.528,5	2.490,6	264,8	2.039,7 USD
Australia	23.969	12.509,3	1.275,2	2.410,7 USD
Tailandia	67.959,4	38.086,9	19.729,5	238,1 USD
Brasil	207.847,5	100.727,3	24.027,5	306,5 USD
Cabo Verde	520,5	198,5	56,2	N/D
Ecuador	16.144,4	7.498,5	2.859,1	318 USD
Francia	64.395,3	27.708,2	1.681	1.992,8 USD
China	1.376.049	800.910	N/D	231,3 USD
Colombia	48.228,7	23.937,5	10.176	305,7 USD
Uruguay	3.431,6	1.781,7	370,7	374,5 USD
Argentina	43.416,8	16.857,8	2.229,1	505,9 USD

Fuentes: ILOSTAT y Datosmacro.com

5.3.1 Sistema de pensiones en Estados Unidos de Norteamérica

En los EE.UU. el elemento más destacable es el plan 401 (k), que incorpora la contribución del empleador a través de aportes pareados, junto con la inscripción automática de los trabajadores, realizada al momento de incorporarse al empleo. Sin embargo, al tratarse de planes voluntarios, la posibilidad de retirarse de ellos se mantiene.

El uso de contribuciones pareadas (matching contributions) tiene un largo historial de uso en EE.UU como medio, entre otros, de alentar a los trabajadores de bajos ingresos a participar en los planes de pensiones de contribución definida, constituyéndose en un modelo utilizado por otros países para el establecimiento de contribuciones pareadas por parte de empleadores o del Estado.

Sin embargo, la efectividad de los aportes pareados en planes que dependen de la afiliación voluntaria presentan una amplia variación en sus resultados dependiendo de las metodologías empleadas y las hipótesis formuladas⁵³ (En general, existe cierto consenso respecto del impacto positivo de las contribuciones pareadas del empleador sobre la participación en los planes. Lógicamente, la noción de que el pareo constituye un incentivo para contribuir a un plan 401 (k) parece incontrovertible. El análisis se torna más complejo con respecto al nivel de las contribuciones que hará que el empleado lo haga, por dos razones:

⁵³ Véase Andrews 1992; Bassett, Fleming y Rodrigues 1998; Engelhardt y Kumar 2007; Incluso y Macpherson 2005; GAO 2007; Cusco, Poterba y Wilcox 1998; Mitchell, Utkus y Yang 2005; Papke 1995; Papke y Poterba 1995; Yakoboski 1994.

Primero, aunque una mayor tasa de pareo proporciona un mayor incentivo financiero para contribuir, los empleados pueden tener un cierto objetivo en mente con respecto a la contribución total (empleado y empleador). Por ejemplo, si un empleado ha determinado que necesita ahorrar un total de 9%, el empleado requiere contribuir un 6% si el empleador parea el 50%, pero sólo necesita aportar un 4,5% si el empleador parea el 100%, con lo cual una mayor tasa de pareo no necesariamente aumenta el nivel de contribuciones.

Segundo, análisis empíricos que consideran sólo la tasa de pareo pueden dar resultados inesperados. Si la preocupación de un empleado es maximizar el monto del pareo será más probable que contribuya hasta su nivel tope. En tal caso, un pareo del 50% por el primer 6% de aportes genera una mayor contribución que un pareo del 100% sobre el primer 3% de aportes.

Estas consideraciones ayudan a explicar los resultados de algunas investigaciones. Utilizando datos de la Forma 5500 presentada anualmente por planes calificados para ERISA (Employee Retirement Income Security Act) con el gobierno de Estados Unidos, Papke (1995) encuentra aumentos sustanciales de contribuciones cuando un empleador se mueve desde un cero a un pequeño o moderado pareo. A tasas más altas de pareo, sin embargo, las contribuciones de empleados caen.

5.3.2 Sistema de pensiones en Nueva Zelanda

El sistema de protección a la vejez en Nueva Zelanda fue establecido en 1898, manteniéndose hasta el presente, su principal elemento, la Jubilación Neozelandesa (New Zealand Superannuation), caracterizada por ser una prestación plana, universal y tributable, financiada fiscalmente, la cual constituye la base común en la cual se apoya el sistema de pensiones.

Para tener acceso a la misma, es necesario tener 65 años o más, ser ciudadano neozelandés o residir permanentemente en dicho país, y vivir allí al momento de solicitar el beneficio. Adicionalmente, es necesario haber vivido en Nueva Zelanda por 10 años a partir de los 20, 5 de los cuales deben haber sido desde los 50 años de edad⁵⁴.

Los beneficios otorgados por esta jubilación se encuentran establecidos en base al nivel de ingresos medios de los neozelandeses empleados⁵⁵.

⁵⁴ <http://www.workandincome.govt.nz/individuals/a-z-benefits/nz-superannuation.html>

⁵⁵ Entre el 65% y el 72,5%, considerando el ingreso de una pareja, con lo cual el ingreso por persona es del 50%. Arkinstall, Vance. 2009. Kiwisaver Estudio del caso de Nueva Zelanda: Elección y Competencia. [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago : Universidad del Pacífico, 2009, p. 394

Cuadro N° 3: Monto de pensiones de Nueva Zelanda al 1 de Abril de 2014⁵⁶

Categoría	Semanal (en NZ/USD)		Quincenal (neto)	
	Bruto	Neto		
Soltero, viviendo solo	NZ443,43	NZ384,76	NZ769,52	
	USD 313,88	USD 272,35	USD 544,70	
Soltero, compartiendo vivienda	NZ407,53	NZ355,16	NZ710,32	
	USD 288,47	USD 251,40	USD 502,80	
Casado o con unión de hecho	NZ335,74	NZ295,97	NZ591,94	
	USD 237,65	USD 209,50	USD 419,00	
Casado o con unión de hecho donde ambos califican	Total	NZ671,48	NZ591,94	NZ1.183,88
		USD 475,31	USD 419,00	USD 838,01
	Cada uno	NZ335,74	NZ295,97	NZ591,94
		USD 237,65	USD 209,50	USD 419,00
Casado o en unión de hecho donde el no calificado fue incluido después del 1 de octubre 1991	Total	NZ636,20	NZ562,60	NZ1.125,20
		USD 450,33	USD 398,24	USD 796,47
	Cada uno	NZ318,10	NZ281,30	NZ562,60
		USD 225,17	USD 199,12	USD 398,24
Casado, con cónyuge que no califica antes del 1 de octubre de 1991	Total	NZ671,48	NZ591,94	NZ1.183,88
		USD 75,31	USD 419,00	USD 838,01
	Cada uno	NZ335,74	NZ295,97	NZ591,94
		USD 237,65	USD 209,50	USD 419,00
Cónyuge calificado en casa de reposo con cónyuge no calificado en la comunidad		NZ295,41	NZ262,64	NZ525,28
		USD 209,11	USD 185,91	USD 371,82

Fuente: <http://www.workandincome.govt.nz/map/deskfile/nz-superannuation-and-veterans-pension-tables/new-zealand-superannuation-and-veterans-pension-ra.html>
NZ1=0,70785USD, 14 de noviembre de 2016

Estas pensiones no pueden ser solicitadas anticipadamente, pero su recepción no exige el término de la vida laboral. Si bien no es obligatoria su solicitud, no existe ganancia en retrasar el momento de percibir las (OECD, 2013 pág. 307).

Consecuencia de esta modalidad de pensión es una buena tasa de reemplazo para las personas de menores recursos, con una relativamente rápida declinación de la misma a medida que se incrementan los ingresos.

⁵⁶ http://www.workandincome.govt.nz/manuals-and-procedures/deskfile/nz_superannuation_and_veterans_pension_tables/new_zealand_superannuation_tables.htm

Con todo, la pensión neozelandesa no fue concebida como la única herramienta de retiro, sino que se enmarca en convivencia con otros sistemas de ahorro privado, tales como planes de pensiones ocupacionales, planes abiertos al público (retail superannuation schemes) y el Kiwisaver.

Este último sistema, fue introducido como una medida de contrarrestar la disminución de cobertura de los sistemas ocupacionales producto de la eliminación de los beneficios fiscales al ahorro privado a fines de los '80, que provocó el cierre de varios planes o su conversión desde beneficios definidos a contribuciones definidas (St John, y otros, 2014 pág. 8). Si bien el Kiwisaver no pretendía reemplazar a otros sistemas de pensiones, la tendencia a su reducción se ha mantenido, convirtiendo al primero en el principal sistema de ahorro complementario para la jubilación.

La actual reglamentación del Kiwisaver permite indicar como sus características:

- Ser un sistema voluntario de ahorro para trabajadores, administrado por Impuestos Internos (IRD), usando el sistema impositivo del país.
- Los trabajadores son afiliados automáticamente al iniciar un nuevo trabajo, contando con la posibilidad de excluirse del mismo entre la segunda y la octava semana de empleo, para lo cual deben dar aviso a su empleador o al IRD. De ejercer esta opción, pueden reincorporarse en cualquier momento.
- No se afilia automáticamente a trabajadores menores de 18 años, mayores de 64, trabajos por menos de 4 semanas o que ya hubieran estado empleados antes del inicio del programa en 2007.
- Se permite la inscripción de trabajadores independientes, menores y no trabajadores, los cuales harán los pagos respectivos al administrador que prefieran.
- El Estado aporta pareo (matching) a las contribuciones de los aportantes de 50 centavos por cada dólar, hasta un máximo de \$1.043 al año.
- Los aportes de los trabajadores pueden ser de un mínimo del 3% de las remuneraciones, pudiendo optar por aportes mayores (4% u 8%).
- Los aportes de los empleadores son de un mínimo del 3%.
- El Estado realiza un aporte inicial de NZ 1.000 (707,85 UDS)
- Los aportes son mantenidos por el IRD por un periodo de 3 meses desde la autoafiliación, para que el trabajador busque consejo financiero, elija un administrador y el tipo de fondo en el cual quiera invertir. Quienes no elijan dentro de plazo, son asignados aleatoriamente a alguno de los fondos mantenidos por uno de los 6 proveedores por defecto.
- Los ahorros no pueden ser utilizados hasta los 65 años, salvo en las siguientes situaciones⁵⁷:

⁵⁷ Adicionalmente, aquellos mayores de 60 al incorporarse al sistema, pueden acceder a los fondos sólo después de 5 años.

- Dificultades financieras
 - Enfermedad grave
 - Para contribuir a la compra de la primera casa
- Después de doce meses de cotizaciones los afiliados pueden optar por un “descanso de contribuciones” (contribution holiday), que permite exceptuarse de realizarlas por hasta 5 años. No hay límite en cuanto a la cantidad de descansos que se pueden solicitar.
 - Alcanzada la edad de jubilación los fondos son retirados como suma alzada.

Conforme al censo de 2013, Nueva Zelanda tiene una población de 4,2 millones de habitantes, con alrededor de 2,5 millones de población activa (19 a 64 años) y 1,2 millones menores con 18 o menos años. Entre los menores de 65, 2,15 millones son miembros del Kiwisaver. Entre los automáticamente afiliados, un tercio opta por salir del sistema (St John, y otros, 2014 pág. 15), por su parte, menos de un 5% de los afiliados se encuentran en descanso de cotizaciones, suspendiéndose la obligación de aportar, tanto de trabajadores como de empleadores, si bien estos casos se han incrementado producto de la reciente crisis financiera.

En cuanto al uso anticipado de los fondos ahorrados, luego de 3 años es posible retirarlos total o parcialmente para comprar la primera casa, opción que a diciembre de 2012 ha sido utilizada más de 11 mil veces (St John, y otros, 2014 pág. 14), participando en alrededor del 5% de las ventas de residencias.

5.3.3 Sistema de pensiones en Australia

El sistema de protección de la vejez en Australia se encuentra estructurado en un modelo de tres pilares: una pensión de vejez financiada fiscalmente, para todos los que cuenten con ingresos bajo un determinado monto; un sistema de pensiones financiado por los empleadores; y un sistema voluntario con beneficios tributarios, como complemento del anterior.

El sistema de pensiones básico fue establecido en 1908, con la intención de proveer ingresos básicos a aquellos que contarán con ingresos inferiores a un monto determinado. Actualmente la prestación representa alrededor del 28% del sueldo promedio de un hombre, para un beneficiario soltero, y un 41% para las parejas⁵⁸.

El acceso a esta pensión básica depende, en primer lugar, de la edad del solicitante, la cual a su vez depende de su época de nacimiento, atendidas las modificaciones que ha tenido en el tiempo el sistema australiano, así, las mujeres nacidas antes del 1 de Enero de 1949 pueden acceder con 64 años y medio, mientras que las nacidas entre esta última fecha y el 30 de junio de 1952 acceden con 65 años. Por su parte, los hombres nacidos antes del 1 de Julio de 1952 pueden optar por el beneficio

⁵⁸ Agnew, Juliwe. 2013. Australia's retirement system: strengths, weaknesses and reforms. Centre for retirement research at Boston College. 2013. pág. 10, Issue in Brief N° 13-5

a los 65 años. Para el resto de la población la edad de acceso se encuentra restringida por reformas que buscan el incremento gradual del requisito hacia los 67 años, conforme el siguiente cuadro⁵⁹:

Cuadro N° 4: Requisitos de edad

Fecha nacimiento	Edad requerida
1 Julio 1952 a 31 Diciembre 1953	65 años y 6 meses
1 Enero 1954 a 30 Junio 1955	66 años
1 Julio 1955 a 31 Diciembre 1956	66 años y 6 meses
Desde 1 Enero 1957	67 años

Fuente: <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension>

Además del requisito de edad, deben cumplirse requisitos de residencia: ser residente en Australia al solicitar el beneficio; estar presente en Australia al realizar la solicitud; y tener residencia continua en el país por 10 años, o periodos de residencia que sumen 10 o más años con a lo menos 5 de ellos continuos.

Finalmente, el acceso se encuentra determinado por la prueba de recursos (activos), la cual se concentra tanto en los ingresos como en los activos que posee el solicitante⁶⁰, en la cual, se consideran las inversiones y pagos de planes de pensión (ver Cuadro N°5 y Cuadro N°6). Por su parte, los ingresos influyen en el monto de la pensión (ver Cuadro N°7).

Cuadro N° 5: Prueba de activos para pensión completa

Situación familiar	Propietarios de vivienda		No propietarios	
	1 julio de 2016	1 enero de 2017	1 julio de 2016	1 enero de 2017
Soltero	AUD 209.000 (USD 157.596,59)	AUD 250.000 (USD 188.512,67)	AUD 360.500 (USD 271.835,27)	AUD 450.000 (USD 339.322,81)
Pareja	AUD 296.500 (USD 223.576,03)	AUD 375.000 (USD 282.769,01)	AUD 448.000 (USD 337.814,71)	AUD 575.000 (USD 433.579,14)
Para enfermedad separados, pareja combinada	AUD 296.500 (USD 223.576,03)	AUD 375.000 (USD 282.769,01)	AUD 448.000 (USD 337.814,71)	AUD 575.000 (USD 433.579,14)
Un miembro elegible, activos combinados	AUD 296.500 (USD 223.576,03)	AUD 375.000 (USD 282.769,01)	AUD 448.000 (USD 337.814,71)	AUD 575.000 (USD 433.579,14)

Nota: valores en AUD, conversión a USD: AUD 1=USD 0,75, 14 de noviembre de 2016.

Fuente: <https://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/assets#assetstestlimits>

⁵⁹ <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/age-pension>

⁶⁰ <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/assets/>

Cuadro N° 6: Prueba de activos para pensión parcial

Situación familiar	Propietarios de vivienda		No propietarios	
	1 julio de 2016	1 enero de 2017	1 julio de 2016	1 enero de 2017
Soltero	AUD 793.750 (USD 551.022,54)	AUD 542.500 (USD 409.072,50)	AUD 945.250 (USD 712.766,41)	AUD 742.500 (USD 559.882,63)
Pareja	AUD 1.178.500 (USD 888.648,73)	AUD 816.000 (USD 615.305,36)	AUD 1.330.000 (USD 1.002.887,41)	AUD 1.016.000 (USD 766.115,50)
Pareja (enfermedad separados)	AUD 1.466.000 (USD 1.105.438,30)	AUD 960.000 (USD 723.888,66)	AUD 1.617.500 (USD 1.219.676,98)	AUD 1.160.000 (USD 874.698,80)
Un miembro elegible, activos combinados	AUD 1.178.500 (USD 888.648,73)	AUD 816.000 (USD 615.305,36)	AUD 1.330.000 (USD 1.002.887,41)	AUD 1.016.000 (USD 874.698,80)

Nota: valores en AUD, conversión a USD: AUD 1=USD 0,75, 14 de noviembre de 2016.

Fuente: <https://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/assets#assetstestlimits>

Cuadro N° 7: Monto de pensiones

Solteros		
Ingreso quincenal	Hasta AUD 164 (USD 123,66)	Sobre AUD 164
Reducción en el pago	Ninguna	50 centavos de dólar por cada dólar sobre AUD 164 (USD 0,377025)

En Pareja (separado para enfermedad)		
Ingreso quincenal	Hasta AUD 292 (USD 220,18)	Sobre AUD 292
Reducción en el pago	Ninguna	50 centavos de dólar por cada dólar sobre AUD 292 (combinados)

Fuente: <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/income-test-pensions>

Nota: valores en AUD, conversión a USD: AUD 1=USD 0,75, 14 de noviembre de 2016.

El Sistema de pensiones ocupacional, por su parte, también ha estado disponible por largo tiempo, pero restringido a los empleados de grandes corporaciones y del Estado, hasta su reforma a mediados de los '80s. Posteriormente, en 1992 se introdujo un nuevo esquema para este tipo de pensiones denominado Super Annuation Guarantee. Conforme al mismo, se exige a los empleadores financiar cuentas de pensiones de sus trabajadores. Se exceptúan de tal obligación aquellos con trabajadores mayores de 75 años (originalmente 65), contratados a tiempo parcial menores de 18 años, y trabajadores que ganen menos de \$450 por mes.

Los aportes al sistema pueden venir de diversas fuentes. En primer lugar las contribuciones obligatorias de los empleadores, las cuales se han incrementado desde el establecimiento del sistema desde un 3% a un actual 9%, con un programa para alcanzar el 12%.

Adicionalmente, hay espacio para las aportaciones voluntarias, las cuales pueden ser realizadas tanto por trabajadores como por empleadores, explicando un 20% de los aportes al sistema.

Desde la perspectiva de los trabajadores, los aportes voluntarios pueden tomar dos formas: aportes antes de impuesto (salary sacrifice contributions) o después de impuestos.

Sacrificio salarial es un reordenamiento del empleador donde miembros del fondo renuncian a parte de su salario antes de impuestos a cambio que el primero haga una contribución equivalente en la cuenta de jubilación. La contribución es gravada con una tasa del 15%, lo que ofrece una ventaja para aquellos contribuyentes con niveles de ingresos medios o altos que enfrenta mayores tasas impositivas, en comparación con las tasas marginales de 32,5% en ingresos por \$37.000, 37% para ingresos por \$80.000 o 42% para ingresos por \$180.000. Sin embargo, esta opción puede no estar disponible para todos los empleados dentro del mismo empleador. Claro, que no hay datos oficiales para arrojar luz sobre el nivel de la actual oferta del mecanismo y los límites a las contribuciones máximas limitan la cantidad aplicable. Análisis de los datos del HILDA (The Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey) de 2010 muestran que el 8,4% de los empleados eligen utilizar esta modalidad y que la contribución promedio fue del 11,3% del salario (CPA Australia, 2013).

Por su parte, los hogares de bajos ingresos resultan más beneficiados al realizar contribuciones voluntarias después de impuestos. Esto es porque ellos enfrentan una tasa impositiva marginal baja y así reciben poco o ningún beneficio fiscal por sacrificar el salario, y sus aportes netos atraen contribución pareada para los asalariados de bajos ingresos.

Este sistema realiza un pareo por los aportes realizados, originalmente en proporción 1:1, con un tope de AUD 1000. Posteriores variaciones han aumentado o reducido la proporción del aporte estatal (1,5:1, en 2009, y 0,5:1, en 2011). El sistema de pareo (co-contributions) está diseñado para ayudar a las personas de bajos ingresos a ahorrar para su jubilación, sin embargo, sus resultados indican que los subsidios están siendo recibidos principalmente por los cónyuges de los trabajadores de ingresos medios o altos. En 2010-2011, 60,7% de quienes recibían co-contribuciones tenían un cónyuge en los tramos afectos a impuestos. En términos generales, la investigación está de acuerdo en que estos aportes pareados estimulan la participación en el sistema, (Even & Macpherson 2005), pero el efecto se estima que varían desde muy pequeño (Smith et al. 2004; Mitchell et al. 2007) a uno muy grande (Duflo et al. 2006). Papke y Poterba (1995) encontraron un aumento sustancial en los niveles de contribución con el pareo, mientras que Engelhardt y Kumar (2007) concluyen que la respuesta es bastante inelástica.

5.3.4 Sistema de pensiones en Tailandia.

Tailandia cuenta con un régimen de beneficio definido aplicable a los trabajadores del sector formal, con una tasa de reemplazo del 20% para 15 años de aporte, aumentando en 1,5% por año adicional

aportado, teniendo cotizaciones relativamente bajas: entre un 2% y un 6%. Sin embargo la importancia del sector informal en la fuerza de trabajo (dos tercios) motivó la creación de sistemas especiales dirigido a los mismos.

Estos mecanismos se basan en un esquema voluntario para trabajadores no cubiertos, con cotizaciones reguladas con un mínimo y un máximo (1,38 USD a 364,72 USD) al cual se adicionan aportes pareados por el Estado, cuyo monto es dependiente de la edad del afiliado (50% para personas entre 15 y 30 años, con tope en 16,58 USD; 80% para personas entre 30 y 50 años, con tope en 26,52 USD; y 100% para personas entre 50 y 60 años, con tope en 33,16 USD). Los fondos así generados se invierten y, a los 60 años generarán prestaciones: mínima mientras duren los fondos, si no se sobrepasa un nivel prefijado; o la prestación que pueda financiarse hasta los ochenta años, de superarse el umbral. Una sobrevivida superior a esa edad produce que la pensión pase a ser pagada con fondos de una cuenta central. En buena medida, es similar al esquema de capitalización con seguro por sobrevivida.

Un segundo mecanismo de cobertura se genera mediante un mecanismo de cotizaciones planas con beneficios mínimos. Por 1,93 USD, entrega beneficios por invalidez, enfermedad y muerte, al cual se adiciona un pequeño aporte estatal de 0,83 USD. Una segunda opción entrega la prestación de vejez como una suma fija, pagadera a los 60 años, por un costo de 2,76 USD por parte del afiliado y 1,38 USD por el Estado. Con todo, este programa tiene una cobertura muy baja (1,68%⁶¹). En buena medida este segundo componente es similar a un seguro de vida con ahorro.

5.3.5 Sistema de pensiones en Brasil

En el Régimen General de Previsión Social, que otorga cobertura a los trabajadores del sector privado, los trabajadores por cuenta propia presentan uno de los mayores problemas de protección y cobertura, para lo cual se han desarrollado categorías específicas de contribuyentes que adapten las obligaciones que deben cumplir a su realidad laboral.

Estas categorías incluyen la de contribuyente individual, limitado a los ingresos inferiores a 36.000 reales anuales (USD 10.437,6). Este grupo puede acceder a un tratamiento diferenciado de las contribuciones mínimas, por el cual reduce su monto desde un 20% a un 11% del salario mínimo mensual, bajo la limitación de que en tal circunstancia no computan para acceder al derecho a jubilación, que en el sistema brasileño se generan por tiempo de contribuciones (pensión de retiro más que de vejez), pudiendo revertirse en cualquier momento. En la práctica, ello implica que se autoriza la realización de contribuciones sólo para los regímenes de corto plazo (salud) eximiéndose de realizar los aportes por pensiones, pero con la pérdida de derechos correlativa a tal régimen.

También se encuentra la categoría de asegurado especial, dirigido particularmente a quienes ejercen su actividad en zonas rurales y sin empleados permanentes, que los hacen difíciles de fiscalizar. La variación aquí se encuentra en la base de cálculo de la cotización, la cual se realiza sobre

⁶¹<http://staging.ilo.org/gimi/gess/ShowCountryProfile.action;jsessionid=69f4b2d31f4d1ba165a44658a277a0efcd30ce7fa1d480ce4f055f638290f2b3.e3aTbhULbNmSe34MchaRahaOchn0?id=404&lang=ES>

el valor de comercialización de los productos, encontrándose establecida en un 2,3% de su valor bruto. Las prestaciones, por su parte, son idénticas a las del régimen general, debiendo contar con una edad mínima de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres, así como un periodo mínimo de permanencia en este tipo de actividad, de 15 años.

Con el objeto de reducir la informalidad en las empresas brasileñas, se estableció el paquete de incentivos otorgados a las pequeñas y medianas empresas. En términos generales, estos incentivos están dirigidos a la unificación, simplificación y la facilitación de la recaudación de impuestos y contribuciones en las empresas, medidas que a la larga potencian la creación de contratos de trabajo, y se espera que produzcan como resultado final, mejoras en la inclusión de más trabajadores en el sistema de protección social.

Como resultado de estas iniciativas se creó el programa «Simples», modificado posteriormente como «Simples Nacional» o «Súper Simples», por medio del cual se ofrece una serie de beneficios y ventajas a las pequeñas y medianas empresas que se incorporan al esquema.

El Sistema Integrado de Pagos de Impuestos y de contribuciones de las microempresas y pequeñas empresas (Simples) fue creado en 1996 con el objetivo de confirmar la condición anterior de empleo y la seguridad social en muchas empresas pequeñas y medianas. El sistema también permite el pago unificado de algunos impuestos federales y la cancelación de las contribuciones a la seguridad social, por parte de las pequeñas empresas.

Para el pago de los impuestos y las contribuciones se definió una tasa única, calculada sobre la base de una escala progresiva según la declaración de las ventas anuales. Esta tasa de participación se basa en las ventas brutas, y no en las utilidades. Con este esquema, también se ponen a disposición de las empresas los libros de contabilidad de gestión necesarios para dichas empresas.

En 2006 se creó el Simples Nacional o Súper Simples (Ley Reglamentar N° 123, del 14 de diciembre) para sustituir al Simples. El nuevo sistema incorporó, además del tratamiento fiscal incluido en el Simples, el Impuesto sobre la Circulación de Bienes y Servicios (ICMS), los Impuestos sobre Servicios de cualquier naturaleza (ISS), así como los impuestos estatales y locales no incluidos previamente.

La reforma introducida definió como obligatoria la retención de las cotizaciones y al igual que en el antiguo Simples los aportes son inferiores a los del régimen general y se calculan a partir de las ventas mensuales de la empresa. También se elimina la obligación de las empresas de mantener una contabilidad regular.

En una ampliación Súper Simples orientada a las empresas más pequeñas de Brasil, con facturación de 3.000 reales mensuales (USD 869,80), se les concedió algunas variaciones respecto del esquema general: tributos fijos independientes de los ingresos del periodo y la exención de los impuestos a la renta, el impuesto sobre productos industrializados (IPI), la contribución para el programa de Integración social (PIS), el financiamiento de la Seguridad Social (Confis) y la contribución patronal al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), resultando en que sólo deben pagar un 11% del salario mínimo correspondiente a la contribución de seguridad social de los empleados, un Impuesto

sobre la Circulación de Mercancías y Prestación de Servicios por 1 real y 5 reales por concepto del Impuesto sobre Servicios de cualquier naturaleza (ISS).

5.3.6 Sistema de pensiones en Cabo Verde

Contando con un sistema contributivo obligatorio tanto para trabajadores dependientes como independientes, Cabo Verde innovó en la extensión de la cobertura mediante la estructuración de un sistema de cotizaciones en base a categorías de ingresos, predeterminadas por la autoridad, sobre los cuales cada independiente elegiría a cual cotizar, pagando un 19,5% del monto de la categoría elegida. Si bien las prestaciones son las mismas que las vigentes para los trabajadores asalariados (pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia; y prestaciones de enfermedad, maternidad, paternidad y de adopción⁶²), su monto se modula entorno a la categoría elegida al cotizar.

Así, por ejemplo, si el Instituto define un ingreso de referencia de 13.986 escudos mensuales (163 USD), y los trabajadores eligen la categoría número 2, el monto a cotizar es de 5.460 escudos (64 USD), como se muestra en el cuadro N°8.

Cuadro N° 8: Base de cálculo de contribuciones

Categoría	Cálculos	Montos de cotización
1	1 * ingreso * 19,5 %	2.730 (32 USD)
2	2 * ingreso * 19,5 %	5.460 (64 USD)
3	3 * ingreso * 19,5 %	8.190 (96 USD)
4	4 * ingreso * 19,5 %	10.920 (128 USD)
5	5 * ingreso * 19,5 %	13.650 (160 USD)
N	N * ingreso * 19,5 %	n * 13.986 * 19,5 %

Nota: Por ley, las cifras deben ser redondeadas. Fuente: Durán Valverde, Fabio (Coord). "Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay". Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2013

5.3.7 Sistema de pensiones en Ecuador

Dada la relevancia de la actividad agrícola, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuenta con un seguro social especial dirigido a este sector de la población, el Seguro Social Campesino (SSC), el cual abarca tanto a los trabajadores propiamente tales del sector agrícola y pesquero artesanal, en la medida que realicen el trabajo por cuenta propia o con sus familias, que dichas labores sean habituales, que no reciban remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrate a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

El seguro entrega prestaciones tanto al asegurado, como a su cónyuge, conviviente, hijos y

⁶² Para recibir las prestaciones de vejez, el trabajador debe contribuir durante al menos 15 años, mientras que para las prestaciones de invalidez y muerte, debe contribuir como mínimo 5 años.

familiares que vivan bajo su dependencia, abarcando prestaciones por vejez, invalidez, auxilio por funerales y prestaciones médicas. La afiliación puede ser individual o por medio de una organización, siempre que se cumplan los requisitos para calificar a este seguro particular.

El financiamiento del seguro, se encuentra fuertemente subsidiado, comprendiendo cotizaciones por parte de sus afiliados de sólo entre un 2% y un 3% del salario mínimo de aportación, correspondiendo el resto del financiamiento a aportes desde el Seguro General Obligatorio; el Sistema Nacional de Seguridad Social; el Estado; y otras asignaciones destinadas al financiamiento de las prestaciones solidarias de este Seguro, de conformidad con el Reglamento General de la Ley.

5.3.8 Sistema de pensiones en Francia

No obstante su nivel de desarrollo, Francia, al igual que otros países, presenta un nivel de cobertura de la protección social bajo para los trabajadores independientes y agrícolas en cuanto a sus niveles de prestaciones y extensión de la cobertura de riesgos. Ello no obstante contar con un nivel de informalidad laboral estadísticamente nulo.

La cobertura de este grupo se segmenta en tres regímenes con diferentes entidades administradoras:

- Los comerciantes, trabajadores de la micro y pequeña empresa e industriales, cubiertos por el Régimen Social de los Independientes (Régime Social des Indépendants – RSI);
- Los trabajadores de profesiones liberales cubiertos por el RSI para el seguro médico; y por regímenes diferentes según el sector de actividad, para las pensiones de jubilación y sobrevivientes;
- Los agricultores independientes cubiertos por el Fondo Mutual Social Agrícola (Mutuelle Sociale Agricole – MSA) para el seguro médico, y las pensiones de jubilación y sobrevivencia.

Los trabajadores no remunerados no se consideran independientes.

- i. El Régimen Social de los Independientes (RSI).

El RSI se creó en 2005⁶³ mediante la fusión de tres fondos de seguros, tiene una afiliación obligatoria respecto de su población protegida, la cual comprende:

- Los trabajadores independientes de la micro y pequeña empresa o artesanos inscritos en el registro de oficios;
- Los trabajadores independientes de la industria y el comercio inscritos en el registro de comercio y compañías;
- Algunos otros trabajadores independientes de actividades del sector servicios, como agentes de comercio, directores de centros educativos privados, etc., registradas como negocios independientes;

⁶³ Ordenanza n° 2005-1528, 8 de diciembre de 2005 (Ordonnance n° 2005-1528, 8 décembre 2005).

- Los trabajadores de profesiones liberales, registrados y afiliados al fondo de pensiones apropiado, sólo para el seguro médico;
- Los cónyuges de trabajadores independientes de las dos primeras categorías que hayan decidido registrarse como «cónyuge colaborador» (esposo/a que trabaja para el negocio familiar sin salario); y
- Los auto-empresarios.

El financiamiento del régimen se realiza a través de cotizaciones calculadas en función de los ingresos, con una base progresiva dependiente también de la categoría laboral del afiliado:

Cuadro N° 9: Cálculo de cotizaciones en el RSI.

Tipo de cotización	Base (EUR)	Porcentaje
Enfermedad	hasta 36.372 (USD39.088,09)	0,6
Maternidad	hasta 181.860 (USD 195.440,47)	5,9
Licencia de enfermedad remunerada	hasta 181.861 (USD 195.441,55)	0,7
Pensión base	hasta 36.372 (USD39.088,09)	16,65
Pensión complementaria	hasta 35.876 (USD 38.555,06)	7,2
Artesanos	entre 35.876 y 145.488 (USD 38.555,06 y 156.352,38)	7,6
Industrias y comercio	hasta 109.116 (USD 117.264,28)	6,5
Invalidez, muerte:		
Artesanos	hasta 36.372 (USD39.088,09)	1,8
Industrias y comercio	hasta 36.373 (USD 39.089,17)	1,3
Asignaciones familiares	Total de ingresos profesionales	5,4
CSG-CRDS ¹	Total de ingresos profesionales	8
Capacitación	Sobre la base de 36.372 (USD39.088,09)	0,15

Nota: ¹ Impuestos generales asignados directamente a los regímenes de seguridad social con dificultades financieras. Fuente: Datos RSI 2012. Conversión Euros a USD, EU1= USD 1,0747, 14 de noviembre de 2016

En general, el monto de las cotizaciones es similar al de los trabajadores asalariados, pero sin la posibilidad de dividirlos entre trabajador y empleador, cuestión que incrementa el peso relativo de éstas. A fin de reducir el pago directo por los pacientes de la asistencia médica y garantizar niveles más elevados de protección contra otros riesgos, se permite a los trabajadores independientes obtener una reducción de impuestos por afiliarse a seguros complementarios específicos, dentro de ciertos márgenes.

Este régimen contempla una variabilidad en las frecuencias de pago, pudiendo ser mensual o trimestral, con opciones de reprogramación o posposición de los pagos ante dificultades económicas del negocio.

Dentro de las categorías del RSI, cabe destacar la figura del autoempresario, trabajadores independientes con rentas inferiores a 81.500 euros anuales (USD 87.586,05) por actividades comerciales o inferior a 32.600 euros (35.034,42) por suministro de servicios. Siendo la afiliación de los mismos obligatoria, destaca que su mecanismo de cotización presente una fuerte diferencia respecto del resto de los afiliados, ya que la base de cálculo se realiza como un paquete sobre la base de ingreso (en oposición al desglose de cotizaciones según la prestación) siendo del 12% para el sector comercio y del 21,3% para el sector servicios. Además, es posible optar al pago de una cotización que englobe tanto las obligaciones con la seguridad social como los impuestos a la renta, facilitando así las labores de contabilidad y reduciendo los costos administrativos de la empresa.

ii. El Fondo Mutual Social Agrícola (MSA).

Este fondo se caracteriza por establecer una obligatoriedad en la protección por salud, pensiones de vejez, invalidez y muerte y los accidentes del trabajo, entre las cuales el prestador de los servicios sanitarios puede ser distinto al MSA.

Los agricultores independientes cuentan con varias opciones de ingreso como base de cálculo de las cotizaciones, lo que diferencia fundamentalmente a este régimen, si bien existe una tendencia hacia la armonización de todos ellos. Estas opciones incluyen cuantías fijas basadas en promedios regionales (establecidos en función de la evaluación del ingreso promedio por extensión de tierra) y en la opción de tomar como base el ingreso real, muy poco utilizado⁶⁴.

El régimen del MSA es financiado principalmente por los impuestos generales, los impuestos de solidaridad nacional y subvenciones puntuales del Estado, creándose un presupuesto especial para las prestaciones sociales agrícolas (budget annexe des prestations sociales agricoles – BAPSA), a cargo del Ministerio de Agricultura cuyos ingresos provienen del impuesto sobre el valor agregado (un tercio del fondo), otros impuestos generales y de la solidaridad entre el fondo de la seguridad social y las cotizaciones (15% del fondo).

5.3.9 Sistema de pensiones en China

China estableció recientemente un sistema nacional de pensiones basado en un subsidio pareado financiado localmente, el cual entrega una pensión plana de beneficio definido después de un período de contribuciones o a través de disposiciones "family binding"⁶⁵.

Como parte de sus reformas a la protección social, en septiembre de 2009 las autoridades establecieron un marco nacional de pensiones rurales, el esquema Rural Piloto de Pensiones (RPP), ahora el Sistema Nacional Rural de pensiones (PNR); en julio de 2011, presentó un esquema de

⁶⁴ Dada la complejidad para determinar la base de cálculo de las cotizaciones, el MSA pone a disposición de los agricultores independientes un formulario en línea que les permite obtener una estimación de sus cotizaciones.

⁶⁵ El family binding o vínculo familiar, es un mecanismo aplicable a aquellas personas que no cuentan con tiempo para completar el periodo de contribuciones dada su avanzada edad. Para que puedan acceder al beneficio, a cuyo financiamiento no han concurrido, se les exige que sus hijos se encuentren contribuyendo al sistema de pensiones.

pensiones para residentes urbano (URPS). Ambos regímenes caen bajo el amplio paraguas de la ley del Seguro Social 2010. Se trata de esquemas voluntarios de contribución definida con importantes subsidios en la pensión. A principios de 2012, el PNR tuvo más de 250 millones de contribuyentes, y más de 100 millones de personas recibían pensiones básicas.

Como el objetivo central del diseño es una amplia cobertura, la contribución mínima es baja y los beneficios son muy modestos.

Las características clave del diseño incluyen:

- La participación es voluntaria, con incentivos. Todos los residentes rurales mayores de 16 años pueden participar si no están ya cubiertos por un régimen contributivo urbano. Los incentivos incluyen subvenciones pareadas a aportes; se requieren 15 años de estos para recibir el beneficio básico;
- El diseño del plan tiene dos componentes: las cuentas de pensiones individuales con pareos de las contribuciones y una pensión básica plana para los trabajadores que han contribuido durante 15 años. El valor inicial de la pensión básica del régimen es 55 yuanes al mes (8,44 USD). Las cuentas individuales tienen una tasa de retorno igual a la tasa de interés de depósito de un año.
- Los participantes se convierten en elegibles para beneficios a los 60 años. Personas mayores de 60 pueden recibir los beneficios de pensión básica si sus hijos están contribuyendo al régimen (family binding).
- La financiación del plan proviene de una combinación de subsidios centrales para apoyar la pensión básica; las contribuciones individuales (100 a 500 yuanes⁶⁶ por año determinado por el trabajador); pareos de los gobiernos locales de al menos 30 yuanes al año (independiente del nivel de contribución elegido por el trabajador, aproximadamente 4,6 USD) o en una tasa determinada localmente; y los subsidios de colectivos, que son alentados pero no obligados.

5.3.10 Sistema de pensiones en Colombia

La afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores independientes comparte ciertos rasgos con la afiliación de los asalariados, como la obligatoriedad de los regímenes de salud y pensiones y el paquete de beneficios; sin embargo, presenta también algunas particularidades, principalmente en cuanto a las cotizaciones, las cuales son calculadas en base a ingresos declarados con mínimos variables. Para el caso de salud, el 12,5% de lo declarado con una base de un salario mínimo; para pensiones, el 16%, con una base de dos salarios mínimos.

Las dificultades de cobertura en la población de trabajadores independientes llevaron al desarrollo de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que busca facilitar y flexibilizar los trámites respecto de los diversos componentes del sistema. Se trata de una plataforma electrónica por medio

⁶⁶ De 15,34 USD a 76,69 USD

de la cual se realizan las liquidaciones y el pago de los aportes de forma unificada, lo cual potencia el ahorro de tiempo para los usuarios.

Entre sus rasgos destacables se encuentra la denominada «Planilla Asistida», un mecanismo mediante el cual es posible contar con un intermediario vía telefónica que auxilie en el uso de la planilla, estando dirigido particularmente a personas que carecen de los medios electrónicos necesarios (computadora e internet). El operador registra los datos y realiza la liquidación de los aportes, y asigna al trabajador cotizante un número de planilla o nómina y un código, el cual permite que posteriormente se concrete el pago en la entidad financiera elegida por el individuo.

Otra característica es la posibilidad de inscripción colectiva a través de gremios o asociaciones, lo que facilita los trámites de registro y pago, así como la fiscalización subsecuente.

5.3.11 Sistema de pensiones en Uruguay

Tradicionalmente, el sistema de seguridad social en Uruguay se estructura en torno a un régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional de reparto para trabajadores dependientes e independientes, administrado por una entidad pública denominada Banco de Previsión Social (BPS). En 1996 fue reformado, pasando a entregar prestaciones de forma mixta con un primer componente de reparto, un segundo componente de capitalización obligatoria y un tercer pilar voluntario.

A esta estructura se suma, en 2001 el Régimen Especial de Monotributo, opción que aúna en un solo pago las contribuciones a la seguridad social por área de la economía y los impuestos nacionales, focalizado originalmente en empresas unipersonales que ejercieran una única y exclusiva actividad empresarial sujeta de afiliación patronal ligada a la venta de bienes o a la prestación de un servicio ya fuera en puestos⁶⁷ (ambulantes o estables) localizados en la vía pública o en espacios públicos. Modificaciones posteriores permiten el acceso a este régimen a:

- Empresas unipersonales, incluidas aquellas en las que el titular ejerce la actividad con su cónyuge o concubino colaborador, siempre que tales empresas no tengan más de un dependiente;
- Sociedades de hecho no familiares integradas por un máximo de dos socios, sin dependientes; y
- Sociedades de hecho integradas exclusivamente por familiares, con hasta un cuarto grado de consanguinidad⁶⁸ o un segundo de afinidad⁶⁹, siempre que el número de socios no supere

⁶⁷ Se entiende por «puesto», toda unidad económica con localización en la vía pública o espacios públicos, ya sea en forma ambulante o estable, cuya superficie ocupada no supere los 15 metros cuadrados.

⁶⁸ Hasta 4.º grado de consanguinidad del titular de monotributo: 1.er grado: padres o hijos; 2.º grado: tíos, hermanos, nietos o abuelos; 3.er grado: bisnieto o bisabuelo, o sobrinos, o primos; 4.º grado: tataranietos o tatarabuelos, o sobrinos nietos o sobrinos segundos.

⁶⁹ Hasta 2.º grado de afinidad del titular de monotributo: 1.er. Grado: hijos del cónyuge, o hermanos del cónyuge, o padres del cónyuge; 2.º grado: hermanos del cónyuge, abuelos del cónyuge o nietos del cónyuge.

a tres y la sociedad no tenga dependientes; manteniéndose para todas ellas la condición de reducida dimensión económica.

- Pequeñas producciones de tipo artesanal manual y los productores rurales que ejerzan más de una actividad sujeta a afiliación patronal, en tanto estos complementen los ingresos derivados de la producción de bienes en estado natural de su establecimiento, con la enajenación de forma accesoria de otros bienes agropecuarios en estado natural o sometidos a algún proceso artesanal. En ningún caso se permite el usufructo simultáneo de más de un puesto o de un pequeño local, admitiendo si la rotación entre diferentes localizaciones físicas, salvo en el caso de los trabajadores rurales.
- Deben tener una facturación máxima anual por tipo de actividad económica de 300.000 pesos para el comercio y 200.000 para los servicios (USD 10.681,56 y 7.121,04, respectivamente).

El monto mensual del monotributo y la asignación computable al sistema de seguridad social se calcula con la suma de las tasas de los tributos vigentes que el BPS recauda aplicada sobre un sueldo ficto de 5 Bases Fictas de Contribución (BFC), existiendo la posibilidad de aumentar hasta 10 BFC en función de las actividades desarrolladas, la dimensión del local y otros índices, decisión que corresponde al poder ejecutivo.

5.3.12 Sistema de pensiones en Argentina

Al igual que Uruguay, Argentina implementó un mecanismo de impuestos simplificado establecido en 1998, que consiste en un aporte de suma fija entre ciertos montos la cual varía en función de los ingresos del contribuyente, la superficie dedicada a la actividad que realice y el consumo energético de la misma, y que incluye en su monto tanto el aporte impositivo como el previsional. El uso del sistema tributario para la recolección de contribuciones por parte de afiliados irregulares y pequeños a través de su unificación con el pago de impuestos es un camino reconocido para abordar la cobertura de los trabajadores vulnerables (Bloom, y otros, 2013), particularmente dentro del segmento de los trabajadores independientes quienes no suelen registrarse o, si lo hacen, no pagan regularmente sus contribuciones. Pueden acceder a este mecanismo las personas naturales, los integrantes de cooperativas y los trabajadores independientes.

Como señalan Bertranou *et al.* (2011), la legislación establece que por medio de un aporte que no guarda relación con la escala de ingresos, los monotributistas tienen derecho a la Prestación Básica Universal (PBU), pero dado que siempre ésta es inferior a la jubilación mínima terminarán percibiendo esta última prestación.

Como una forma de profundizar el impacto del monotributo, se estableció el monotributo social, que persigue la formalización de las empresas o trabajadores más vulnerables. Este régimen, establecido para los miembros de cooperativas de trabajo, con retiros bajo un cierto monto, permitía la regularización de la situación tributaria de sus miembros y el acceso a prestaciones de seguridad social, con un pago fijo mensual, formalizando la actividad de las cooperativas cuyos miembros adhirieran.

El monotributo social supone la realización de una actividad económica que de origen a una obligación tributaria, ya que se utiliza la estructura impositiva como vehículo recaudador de cotizaciones. Además, el tope de ingresos se establece en función de la facturación individual anual, lo que facilita la acreditación de ingresos por parte de los beneficiarios sin necesidad de asistencia contable. Asimismo, los usuarios del monotributo social deben pertenecer a grupos de individuos socialmente vulnerables, cuestión comprobada al momento de la inscripción en el régimen mediante personal especializado y el cruce de la información reportada con diversos registros estatales.

La incorporación al Monotributo representa un indiscutible beneficio económico, constituido por el ahorro en aportes previsionales a que se encuentra sujetos en comparación con los trabajadores autónomos, cuyos aportes previsionales se determinan sobre la base de renta presunta. Tras la última actualización (establecida por la Resolución General Nº 3334/12 de la AFIP), todos los monotributistas deben pagar una cuota mensual de \$157 (USD 10,04), en concepto de Monotributo previsional, para acceder a una cobertura previsional básica. En cambio, los trabajadores del régimen general de autónomos enfrentan una carga impositiva mucho mayor: mensualmente un mínimo de \$401,62 (USD 25,67); para la segunda categoría, donde se concentra el grueso de los contribuyentes que integran este régimen, el monto fijo a pagar es de \$562,26 (USD 35,94).

Se puede observar que, más allá de la categoría en la que se encuentre un contribuyente autónomo, el ahorro mensual por la inscripción en el Monotributo nunca es inferior al 61%, lo constituye un poderoso incentivo para ser elegible a su aplicación.

5.4 Resumen Experiencia Internacional

Según la OIT, a nivel mundial sólo un poco más de la mitad de las personas de edad por encima de la edad legal de jubilación (51,5%) reciben una pensión de vejez (prestaciones periódicas en dinero), un 56,1% en América Latina y el Caribe. La mayor cobertura (más del 90%) se presenta en América del Norte y Europa.

A pesar de los esfuerzos de las políticas públicas para cubrir más ampliamente la población mediante un componente contributivo obligatorio, y a la implementación de componentes no contributivos, siguen existiendo grupos excluidos de protección en la vejez. Por ejemplo, la economía informal, que en Chile y en general en América Latina, constituye un segmento importante del mercado de trabajo que se excluye de esta protección.

Por otra parte, la experiencia internacional es limitada en cuanto a alternativas para promover la afiliación y cotización de los trabajadores independientes, particularmente por las dificultades de control que se establecen y la fuerte dependencia de la estructura del régimen en el cual están insertas. Ciertas medidas, como los aportes pareados, aunque surgen para trabajadores dependientes, son ajustadas a los independientes.

En este marco, el Cuadro N°10 muestra un resumen de las experiencias relevantes encontradas en la revisión de diversos países.

Cuadro N° 10: Resumen Experiencia Internacional

País	Mecanismos
EE.UU	Aportes pareados por el Empleador, como incentivo a cotizar
Nueva Zelanda	Cobro por medio del sistema tributario
	Aportes pareados
	Tasa de cotización electiva
	Suspensión temporal de cotizaciones en caso de emergencia
Australia	Aportes pareados por el Estado en esquema voluntario
Tailandia	Sistema específico para informales
	Aportes pareados por el Estado
	Cotización plana con beneficios definidos
Brasil	Mecanismos flexibles
	Tasa de cotización electiva
	Integración de cotizaciones e impuestos para empresas pequeñas
	Cotizaciones sobre ventas
Cabo Verde	Tasa de cotización en base a categorías de ingresos, definidas por la autoridad
Ecuador	Régimen específico para sectores agrícola y pesquero. Fuerte subsidio del Estado específico para comercio y agricultores



Francia	Específico para comercio y agricultores
	Cotizaciones con periodicidad flexible (mensual, trimestral)
	Cotización aglutinante para autoempresarios (seguridad social e impuestos)
	Bases impositivas flexibles
	Elección entre diferentes opciones de base imponible
China	Aportes pareados por Gobierno local
	Vinculación de prestaciones con otras obligaciones externas a la seguridad social
Colombia	Asistencia en el pago remoto de cotizaciones
	Mecanismos de inscripción colectiva a través de gremios
	Cotizaciones flexibles conforme a ciclos productivos
	Suspensión temporal de cotizaciones
Uruguay	Integración de cotizaciones e impuestos para empresas pequeñas
Argentina	Integración de cotizaciones e impuestos para empresas pequeñas

Finalmente, cabe señalar que las experiencias internacionales revisadas no deben ser necesariamente entendidas como buenas prácticas susceptibles o recomendables de ser replicadas en Chile; de una parte, por cuanto no se cuenta con evaluaciones de impacto de resultados que sean detalladas y confiables; y de otra parte, por cuanto la realidad normativa y del contexto del mercado laboral no necesariamente se ajustan a la realidad de nuestro país. En efecto, deben ser consideradas sólo como antecedentes útiles al momento de plantearse el desafío de desarrollar nuevas propuestas.

6 CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

6.1 Metodología

6.1.1 Metodología Análisis Cuantitativo

En esta sección se realiza una caracterización de la situación previsional de los trabajadores de los tres oficios de interés. Para lograr este cometido, se cuenta con tres bases de datos provenientes de la Subsecretaría de Previsión Social que contemplan información complementaria de registros administrativos cuyas fuentes varían entre el Registro Civil, Subsecretaría de Pesca, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Pensiones (SP), Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) y la respectiva AFP del trabajador. Estas fuentes aportan ciertos campos de información referente a antecedentes generales, cotizaciones, remuneraciones y pensiones de los trabajadores, entre otras variables descriptivas. El análisis, en su estructura y presentación, será similar entre los tres grupos, por cuanto los campos de información son idénticos entre oficios; además, los datos de todas las bases están actualizados a abril del 2016.

En una segunda parte, además de usar como fuente de información a la base de datos provista por la Subsecretaría de Previsión Social, se analiza a la Encuesta CASEN 2015. Dentro de esta base se cuenta con la clasificación de ocupaciones CIUO-88, la cual está disponible hasta los cuatro dígitos permitiendo una identificación más fina de los grupos de trabajadores a caracterizar. Específicamente, los Grupos 5 y 6 de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y de “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros” son la mejor referencia para extraer el identificador del trabajador, siendo esta clasificación una proxy al empleo buscado, sugiriendo que esta clasificación internacional abarca en su definición de la ocupación a aspectos diferentes de los buscados para los fines de este estudio. La muestra final será una aproximación por acomodación a las características disponibles en la encuesta que serán contrastadas con las requeridas para la investigación.

El grupo finalmente seleccionado será una sub muestra no representativa que no podrá ser inferida a un nivel poblacional, por cuanto las encuestas CASEN no procuran la representatividad de este grupo particular de trabajadores dentro de su diseño muestral dado que no es parte de los objetivos de la encuesta ni se cuenta tampoco con datos censales fehacientes para este particular grupo de trabajadores como para determinar tamaños poblacionales y probabilidades de selección. De todas formas, ante la falta de un catastro o de una encuesta con un diseño muestral ad hoc para este grupo en particular, es que esta encuesta parecen ser la mejor opción posible, dentro de la información disponible para el público en general, para lograr una descripción socio económica aproximada, dada la información accesible y la particularidad de los oficios de este grupo de trabajadores.

Con el objetivo de caracterizar la situación previsional de los trabajadores en estudios (pescadores artesanales, feriantes y pequeños agricultores), fue necesario en primer término levantar una nómina por cada grupo de trabajadores lo más completa posible, para luego conformar un registro

con información previsional a efectos de posibilitar su posterior análisis y caracterización. Al respecto, se señala lo siguiente:

- Respecto a pescadores artesanales: Sobre la base del catastro de pescadores artesanales provisto por la Subsecretaría de Pesca (94.850 registros), la Subsecretaría de Previsión Social procedió a completar los registros individuales de cada trabajador con la información previsional disponible. Esta información fue puesta a disposición de CIEDESS a través de SFTP, quien accedió a dicha información para la caracterización de este grupo.

Del total de 94.850 pescadores artesanales con que cuenta el catastro, el análisis indicó que 7.021 están pensionados y 984 fallecidos, obteniendo así un total de 86.845 pescadores a analizar su situación previsional.

- Respecto a feriantes: Sobre la base del registro de feriantes elaborado en forma conjunta entre CIEDESS y CODEMA, se logró constituir, un registro con 19.520 RUT únicos, de los cuales 129 se encuentran fallecidos y 2.368 son pensionados, dejando un total de 17.023 trabajadores a analizar.

Al respecto es importante señalar que no existe una institución única (pública o privada) que posea registro previo de nombre y RUT de estos trabajadores, ya que ellos se relacionan directamente con los distintos Municipios de las comunas en las cuales trabajan (no observándose, además, un criterio homogéneo en los Municipios al momento de registrar a los trabajadores de Ferias Libres). Por este motivo, la información de los RUT debió obtenerse caso a caso, uno a uno, a partir de los nombres y apellidos de cada una de las personas que integraban los listados a los cuales se tuvo acceso.

La versión final de este registro fue puesta a disposición de la Subsecretaría a través del SFTP indicado, para que posteriormente la Subsecretaría pusiera a disposición de CIEDESS, a través del SFTP, la información previsional del registro de feriantes, con cuya información se procedió a caracterizar a este grupo de trabajadores independientes.

- Respecto a pequeños agricultores: La Subsecretaría de Previsión Social gestionó con INDAP el acceso a un registro con información de pequeños agricultores, el cual se completó con información previsional de dichos trabajadores y se puso a disposición de CIEDESS a través de SFTP, para el análisis y caracterización de este grupo.

La base cuenta con 186.190 registros para pequeños agricultores, de los cuales 1.344 están fallecidos y 23.690 son pensionados. De este modo, se obtuvo una base a analizar de 161.156 individuos.

6.1.2 Metodología Entrevistas con actores claves

Esta etapa consideró la realización de “Entrevistas en profundidad” a actores claves, representantes de los grupos de trabajadores bajo estudio, específicamente, se entrevistó a dirigentes, quienes a

pesar de cumplir labores sindicales, continúan desarrollando sus trabajos y por lo tanto, tienen las mismas condiciones laborales que el resto de sus representados.

La Entrevista en profundidad es una técnica basada en el *juego conversacional*. Esta entrevista es un diálogo, preparado, diseñado y organizado en el que se dan los roles de entrevistado y entrevistador. Es moderada por un psicólogo especialista, el cual utiliza una pauta guía elaborada por CIEDESS y CODEMA. Se realizaron entrevistas con actores claves cuyas ideas, conocimiento, opiniones y valoraciones son relevantes para los objetivos de la investigación.

La técnica de entrevista en profundidad facilita las condiciones para que los participantes se expresen sobre lo que saben, piensan, creen y proyectan, sobre las temáticas tratadas. Esta técnica además de levantar el discurso de una persona, busca comprender su actuar, siempre desde la perspectiva de los propios actores reconociendo así el nivel de apropiación de los contenidos investigados.

Con el objetivo de profundizar en las temáticas del estudio, se buscó generar condiciones que permitieran establecer un ambiente de confianza y comodidad, potenciando una conversación profunda, honesta y productiva, facilitando así, la obtención de material adecuado para el análisis y cruce de información final.

Respecto del diseño de la muestra para las entrevistas en profundidad, se realizaron 6 entrevistas en total, considerando 2 entrevistas por cada grupo en estudio (pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes), ver cuadro N°11.

Cuadro N° 11: Entrevistas a realizar

Sector	Organización	Ciudad
Pescadores artesanales	Confederación Nacional de Pescadores artesanales de Chile	Valparaíso
	Sindicato Pescadores	Valparaíso
Pequeños agricultores	Confederación Nacional Unión Obrero Campesina	Santiago
	CAMPOCOOP	Santiago
Feriantes	ASOF Santiago	Santiago
	ASOF O'Higgins	Rancagua

En anexo N° 1 se presenta Pauta de entrevistas en profundidad.

6.1.3 Metodología focus group

Esta etapa consideró la realización de “focus group”, con representantes de los grupos de trabajadores bajo estudio.

Esta técnica de investigación cualitativa se caracteriza por su agilidad, profundidad y alto potencial para obtener una visión estratégica del tema estudiado. A su vez, posee una alta capacidad de diagnóstico, permitiendo aportar ideas y entregar líneas de actuación futuras. Esta técnica es una de las pocas herramientas de estudio que facilita el análisis y confrontación de la información in situ.

Es un método valioso que permite vislumbrar la actitud de los participantes, su comprensión y su percepción una temática específica. Las conversaciones grupales facilitan la obtención de diferentes puntos de vista, pudiendo descubrirse los esquemas mentales que conectan las percepciones, ideas, opiniones y valoraciones de los sujetos de estudio.

Para la realización de los focus group se incluyó la “Técnica metafórica de elicitación de imágenes”. Esta herramienta permite acceder a “deep insights” basados en los significados más basales con que las personas se aproximan a prácticamente cualquier aspecto de la vida cotidiana (actividades, problemáticas, productos, comunicación, relaciones, entre otros). Este tipo de asociaciones suelen estar fuera del discurso consciente de los entrevistados, por lo que se requiere de técnicas que apunten a alcanzar las emociones y pensamientos menos accesibles a través del discurso. Uno de los medios para acceder a esta dimensión de las personas es el trabajo con imágenes y/o fotografías con las cuales los participantes proyectan sus modelos mentales, permitiendo entrever motivaciones y conexiones más profundas que tienen respecto a los temas a investigar.

A partir de esta metodología es posible luego realizar un análisis que revele el fin (profundo) para el cual los participantes realizan alguna acción, yendo de lo más racional a los valores que representan las acciones y decisiones de los participantes (means-end chain & laddering).

En síntesis, esta técnica permite levantar y representar las significaciones no conscientes y los elementos simbólicos respecto de la percepción, apropiación y emocionalidad vinculada a los ámbitos de seguridad social, previsional y laboral; por parte de los trabajadores en estudio.

Respecto del diseño de la muestra para las focus group, se realizaron 9 eventos en total, considerando 3 encuentros por cada grupo en estudio (pescadores artesanales, pequeños agricultores y feriantes), y en 3 regiones diferentes para cada grupo.

Cuadro N° 12: Diseño muestral focus group

Grupo en estudio	N° de focus group	N° participantes por grupo
Pescadores artesanales	3	6-8
Pequeños agricultores	3	6-8
Feriantes	3	6-8
Total	9	

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 13: Distribución por Región de los focus group

Grupo en estudio	Región
Pescadores artesanales	V - VIII - X
Pequeños agricultores	V- RM- VI
Feriantes	RM - VI- VIII

Fuente: Elaboración propia

En el diseño de los focus group se privilegió la selección de regiones diversas, desde las cuales fueses posible levantar diferencias de percepción y aproximación de los grupos de trabajadores en estudio, respecto de los temas analizados.

En el caso de los pescadores artesanales, las regiones octava y décima son las más relevantes por cuanto entre ambas suman más del 50% de los pescadores artesanales del país, a la vez que ambas se diferencian por destacarse la octava por su mayor proporción de pescadores y la décima por la mayor presencia de buzos, y las consiguientes diferencias en sus perfiles de actividad y también de riesgos del trabajo. Luego, la quinta región surge como un tercer territorio a partir del cual es posible recoger percepciones alternativas.

Por su parte, en el caso de los pequeños agricultores, no obstante su cercanía geográfica, se anticipa que la realidad a la que se ven expuestos los trabajadores de las regiones quinta, metropolitana y sexta, pueda implicar patrones distintos de aproximación a su situación previsional y de seguridad y salud en el trabajo, debido a las diferencias en los tipos de cultivos, condiciones climáticas, proximidad a centros urbanos, y por consiguiente diferencias en los riesgos inherentes al trabajo y mayor accesibilidad y facilidad para hacer trámites.

Finalmente, en el caso de los feriantes, del mismo modo que con los otros grupos de trabajadores en estudio, las regiones metropolitana, sexta y octava dan cuenta de realidades distintas. En la región metropolitana, por ejemplo, es frecuente que los feriantes sean trabajadores que se han especializado en su función de venta al detalle como eslabón de una cadena de valor donde cada etapa es realizada por sujetos diferentes. En la sexta región, en cambio, es más común que un feriante comparta su actividad principal con otras actividades o bien se integre verticalmente en su cadena de valor, dado que la actividad de las ferias ocurre en horario nocturno en algunos casos. En la octava, por su parte, la realidad de las ferias suele ser distinta al tratarse de recintos cerrados, techados, compatibles con el clima frío y lluvioso predominante.

Queda en evidencia que la relación de estos colectivos de trabajadores con la previsión y la seguridad y salud en el trabajo, puede verse afectada o influenciada por el entorno en el que desarrollan sus actividades.

En anexo N° 2 se presenta Pauta focus group.

6.2 Análisis Cuantitativo

6.2.1 Pescadores artesanales

6.2.1.1 Base de datos Subsecretaría de Previsión Social

Se comienza con los pescadores artesanales cuya base de datos contiene información para 94.850 individuos de los cuales 7.021 están pensionados y 984 fallecidos, obteniendo así un total de 86.845 pescadores a analizar. La distribución de rangos de edad por quinquenio se presenta en el Cuadro N° 14. Este cuadro muestra la cantidad de personas por rango de edad de la cual no se cuenta con

información previsional, es decir, se cuenta con información de los registros administrativos de la Subsecretaría de Pesca y del Registro civil pero no de la SP, de la SVS ni de la AFP, lo que se traduce en que se conocen antecedentes generales como la edad y el sexo pero no se conocen datos de ingreso imponible o previsión, entre otras variables relevantes para la caracterización. Un 18,6% del total de la muestra de pescadores artesanales no tiene información previsional.

El porcentaje de individuos sin información es ascendente a través de los rangos de edad, variando desde el 9,2% en el rango de 31 a 35 años hasta 36,3% en el de 61 a 65 años, además, en el rango entre 19 y 25 años existe una cifra no menor de falta de información, de 23,6%. Esto sugiere que puede existir un grado de informalidad en lo previsional para estos trabajadores ya que se entiende que nunca han cotizado y que pueden no encontrarse afiliados al sistema de capitalización individual, por cuanto no se cuenta con registro alguno dentro de las instituciones relevantes de la Seguridad Social.

Cuadro N° 14: Cantidad de registros de la base total y cantidad de pescadores sin información previsional

Rango de edad	Base total activos	Sin información previsional	% sin información en el rango
15 a 18 años	32	30	93,8%
19 a 25 años	3.158	745	23,6%
26 a 30 años	6.683	806	12,1%
31 a 35 años	8.667	799	9,2%
36 a 40 años	10.008	900	9,0%
41 a 45 años	12.321	1.125	9,1%
46 a 50 años	13.216	1.322	10,0%
51 a 55 años	12.381	1.525	12,3%
56 a 60 años	9.393	1.894	20,2%
61 a 65 años	5.561	2.016	36,3%
66 a 70 años	2.180	1.955	89,7%
71 a 75 años	1.629	1.502	92,2%
76 a 80 años	926	859	92,8%
81 años o más	690	656	95,1%
Total	86.845	16.134	18,6%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

En el Cuadro N° 15 se presenta información para los 70.711 pescadores activos que sí cuentan con información previsional, de los cuales un 78% son hombres y 22% mujeres. El rango de edad con mayor participación es el de 46 a 50 años, con un 16,8% del total de la muestra de activos, se puede decir que un 56,7% de estos pescadores están dentro del rango de edad entre 31 a 50 años de edad.

Cuadro N° 15: Cantidad de pescadores con información previsional por sexo y rango de edad

Rango de edad	Hombres	% Hombres en el rango	Mujeres	% Mujeres en el rango	Total	% participación del rango en el total
15 a 18 años	2	100,0%	0	0,0%	2	0,0%
19 a 25 años	1.869	77,5%	544	22,5%	2.413	3,4%
26 a 30 años	4.349	74,0%	1.528	26,0%	5.877	8,3%
31 a 35 años	5.902	75,0%	1.966	25,0%	7.868	11,1%
36 a 40 años	6.895	75,7%	2.213	24,3%	9.108	12,9%
41 a 45 años	8.534	76,2%	2.662	23,8%	11.196	15,8%
46 a 50 años	9.248	77,8%	2.646	22,2%	11.894	16,8%
51 a 55 años	8.701	80,1%	2.155	19,9%	10.856	15,4%
56 a 60 años	6.073	81,0%	1.426	19,0%	7.499	10,6%
61 a 65 años	3.194	90,1%	351	9,9%	3.545	5,0%
66 a 70 años	188	83,6%	37	16,4%	225	0,3%
71 a 75 años	102	80,3%	25	19,7%	127	0,2%
76 a 80 años	55	82,1%	12	17,9%	67	0,1%
81 años o más	32	94,1%	2	5,9%	34	0,0%
Total	55.144	78,0%	15.567	22,0%	70.711	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

En el Cuadro N° 16 se presenta a los pescadores por el tipo de cotizante que figura en los registros de la SP, un 53,2% figura como dependiente y un 3,1% como independiente y el 43,7% con un tipo de afiliación que no corresponde informar⁷⁰. La distribución del tipo de cotizante es similar entre hombres y mujeres, hay una leve diferencia entre el porcentaje de dependientes, donde el 55,4% de las mujeres lo son, por sobre el 52,5% presentado por los hombres.

Cuadro N° 16: Distribución de pescadores artesanales no pensionados por tipo de afiliación

Tipo de afiliación	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
No corresponde informar	24.314	44,1%	6.617	42,5%	30.931	43,7%
Dependiente	28.974	52,5%	8.619	55,4%	37.593	53,2%
Independiente	1.844	3,3%	324	2,1%	2.168	3,1%
Dep. e independiente	8	0,0%	0	0,0%	8	0,0%
Voluntario	4	0,0%	7	0,0%	11	0,0%
Total	55.144	100,0%	15.567	100,0%	70.711	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

⁷⁰ Según lo informado por la Superintendencia de Pensiones, la categoría “No corresponde informar” hace alusión a las personas que tienen algún producto distinto a la cuenta obligatoria en su respectiva AFP (cuentas como CAI, CAPV, CCICV, CCIDC o CCIIV), o bien que no registraron cotizaciones en la cuenta obligatoria en el último período observado.

Revisando el último año en el que los pescadores hicieron una cotización previsional se puede observar que hay una diferencia entre los activos que sí cuentan con información previsional, que serían 70.711 individuos, y los individuos que tienen por lo menos una cotización entre los años 1981 y 2016, 70.055 individuos, esta diferencia de 656 pescadores activos que no figuran con fecha de última cotización sugiere que podrían nunca haber hecho una (o su empleador no lo hizo) o que simplemente no se cuenta con el dato por falta de actualización de la base, estos pescadores representan el 1% de los individuos con información previsional. Como se ve en el Cuadro N° 17, de los pescadores que sí han cotizado alguna vez un 44,8% lo hizo durante el año 2016 y un 12,3% en el año 2015, entonces se podría decir que un 57,1% de los afiliados activos han cotizado alguna vez entre enero del 2015 y abril del 2016, esta cifra estaría en línea con la densidad de cotizaciones del año 2015 para el sistema de AFP, que alcanzó un 52,1%.

El mismo cálculo de cotizaciones recientes se puede hacer para ambos sexos, un 58,4% de los hombres activos han hecho al menos una cotización entre enero del 2015 y abril del 2016, mientras que un 52,3% de las mujeres han hecho lo mismo.

Cuadro N° 17: Último año de cotización previsional de los pescadores artesanales

Último año cotización	Hombres	% dentro del total de hombres	Mujeres	% dentro del total de mujeres	Total	% dentro del total
2016	24.995	45,3%	6.658	42,8%	31.653	44,8%
2015	7.243	13,1%	1.481	9,5%	8.724	12,3%
2014	3.586	6,5%	877	5,6%	4.463	6,3%
2013	2.658	4,8%	692	4,4%	3.350	4,7%
2012	2.122	3,8%	626	4,0%	2.748	3,9%
2011	1.563	2,8%	736	4,7%	2.299	3,3%
2010	1.417	2,6%	628	4,0%	2.045	2,9%
2009	1.169	2,1%	350	2,2%	1.519	2,1%
2008	1.239	2,2%	335	2,2%	1.574	2,2%
2007	1.095	2,0%	294	1,9%	1.389	2,0%
2006	820	1,5%	302	1,9%	1.122	1,6%
2001 - 2005	3.043	5,5%	996	6,4%	4.039	5,7%
1996 - 2000	1.806	3,3%	612	3,9%	2.418	3,4%
1991 - 1995	913	1,7%	385	2,5%	1.298	1,8%
1986 - 1990	675	1,2%	283	1,8%	958	1,4%
1981 - 1985	368	0,7%	88	0,6%	456	0,6%
Sin información	432	0,8%	224	1,4%	656	0,9%
Total	55.144	100%	15.567	100%	70.711	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Tomando la fecha de actualización de la base (abril 2016) y la fecha de afiliación al sistema de capitalización individual se calcula la densidad de cotizaciones para cada pescador, que sería el total de cotizaciones realizadas sobre el total de meses que ha estado afiliado al sistema. En la siguiente fórmula se detalla el cálculo para el individuo i , en el denominador de la fórmula se obtiene la

diferencia de días entre abril del 2016 y la fecha de afiliación al sistema para cada individuo, al dividir esta cantidad de días por 30,4167 se obtiene la cantidad de meses que ha estado afiliado el pescador, dividiendo ahora la cantidad total de cotizaciones del individuo por esta cifra se obtiene la densidad de cotizaciones, medida como cotizaciones efectivamente realizadas entre un total de potenciales cotizaciones (suponiendo una por mes) que el individuo pudo haber hecho durante su periodo de afiliación.

$$\text{Densidad de cotizaciones}_i = \frac{\text{Cantidad total de cotizaciones}_i}{(\text{Fecha actualización de la base} - \text{Fecha de afiliación al sistema}_i)/30,4167}$$

Al contar el número de cotizaciones se puede incurrir en una mayor contabilización de meses cotizados en el caso de los trabajadores que hicieron más de una cotización en un mismo mes, pero se espera que éstos sean la minoría. En el Cuadro N° 18⁷¹ se detalla el promedio y frecuencia de la densidad de cotizaciones por rango de edad tomando a los pescadores activos que cuentan con información previsional.

Se observa un promedio de densidad de cotizaciones de un 37% para la muestra resultante, además, se observa una disminución en la densidad a medida que se avanza en los rangos de edad, desde un 40% en el de 19 a 25 años hasta un 33% en el rango de edad de 61 a 65 años, esto se explica en parte por el mayor historial laboral que han tenido los trabajadores de más avanzada edad, donde pueden presentar mayores lapsos de cesantía o informalidad en el mercado laboral. En los rangos de edad mayor a 65 años se presenta una baja densidad, por cuanto estos trabajadores aún no figuran como pensionados y se espera una mayor irregularidad en sus cotizaciones.

Se observa una brecha en el promedio de densidad de cotizaciones a favor de los hombres a través de todos los rangos de edad de la muestra, la mayor diferencia está en el rango de edad ampliado entre 41 y 50 años, donde los hombres promedian un 39% y las mujeres 31% de densidad de cotizaciones teniendo 7 puntos porcentuales de diferencia. En el promedio total, los hombres tienen un 38% de densidad y las mujeres un 33%, esto sugiere una menor formalización del empleo de la mujer.

Cuadro N° 18: Densidad de cotizaciones por rango de edad, pescadores artesanales

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	0,37	.	0,37
	Frecuencia	2	0	2
19 - 25 años	Media	0,40	0,39	0,40
	Frecuencia	1.869	544	2.413
26 - 30 años	Media	0,41	0,38	0,40
	Frecuencia	4.349	1.528	5.877
31 - 35 años	Media	0,42	0,37	0,41
	Frecuencia	5.902	1.966	7.868

⁷¹ En el Anexo N°4 se encuentra el cuadro con la desviación estándar del promedio para cada rango de edad.



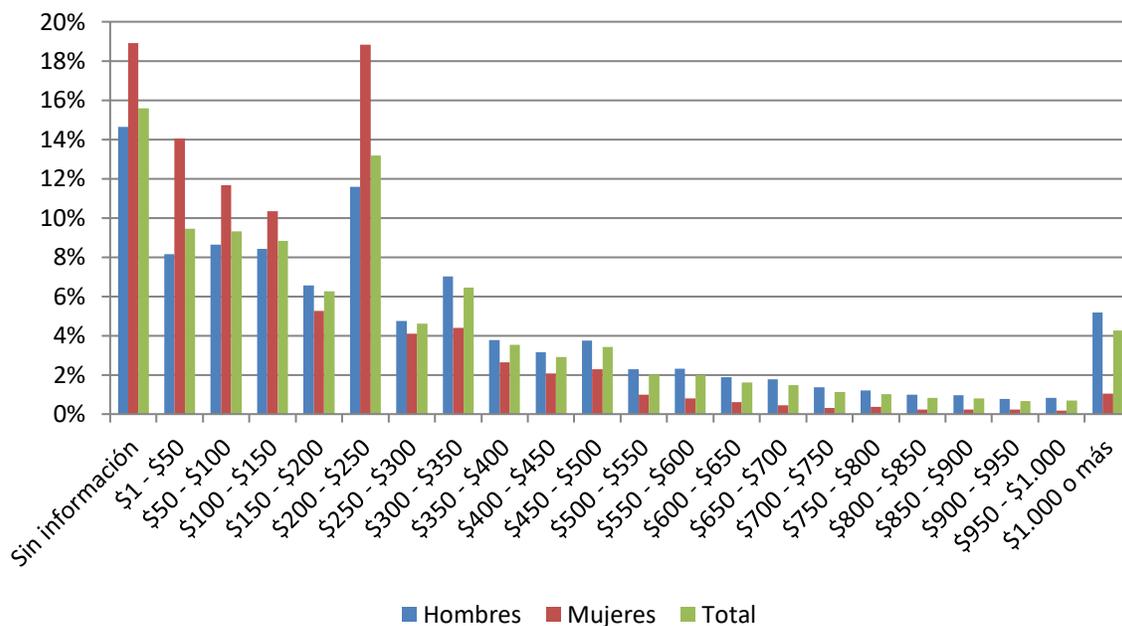
36 - 40 años	Media	0,40	0,34	0,39
	Frecuencia	6.895	2.213	9.108
41 - 45 años	Media	0,39	0,32	0,38
	Frecuencia	8.534	2.662	11.196
46 - 50 años	Media	0,38	0,31	0,37
	Frecuencia	9.248	2.646	11.894
51 - 55 años	Media	0,36	0,32	0,35
	Frecuencia	8.701	2.155	10.856
56 - 60 años	Media	0,35	0,32	0,35
	Frecuencia	6.073	1.426	7.499
61 - 65 años	Media	0,33	0,27	0,33
	Frecuencia	3.194	351	3.545
66 - 70 años	Media	0,29	0,12	0,26
	Frecuencia	188	37	225
71 - 75 años	Media	0,14	0,03	0,12
	Frecuencia	102	25	127
76 - 80 años	Media	0,06	0,02	0,05
	Frecuencia	55	12	67
81 o más	Media	0,05	0,00	0,04
	Frecuencia	32	2	34
Total	Media	0,38	0,33	0,37
	Frecuencia	55.144	15.567	70.711

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

De la última cotización hecha en el sistema AFP para el grupo de pescadores de 70.711 individuos hay información acerca del correspondiente ingreso imponible para 59.687, en el Gráfico N° 1 y el Cuadro N°19 presentan la distribución de este resultado incluyendo además el porcentaje de individuos sin información (15,6% del total). Un 27,6% de este grupo presenta un ingreso imponible menor a \$150.000 pesos y un 24,1% un ingreso imponible entre \$150.001 y \$300.000, sumando entre los dos grupos un 51,7% de la muestra, para complementar esta información se puede aportar con los datos de media y mediana para el total de la muestra, los cuales ascienden a \$337.242 y \$250.000 respectivamente.

Observando ahora la distinción por sexo se observa que un 64,3% de las mujeres tiene un ingreso imponible menor a \$300.000, un 18,8% se ubica en el rango entre \$200.000 y \$250.000 y el promedio y mediana para este grupo es de \$221.039 y \$193.000 respectivamente. En el caso de los hombres se observa que un 48,1% tienen un ingreso imponible menor a \$300.000, la media del último ingreso imponible para este grupo es de \$368.410 y la mediana se ubica en los \$250.000.

Gráfico N° 1: Remuneración imponible pescadores artesanales (\$M)



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Cuadro N° 19: Distribución de rangos de ingreso imponible, pescadores artesanales (\$M)

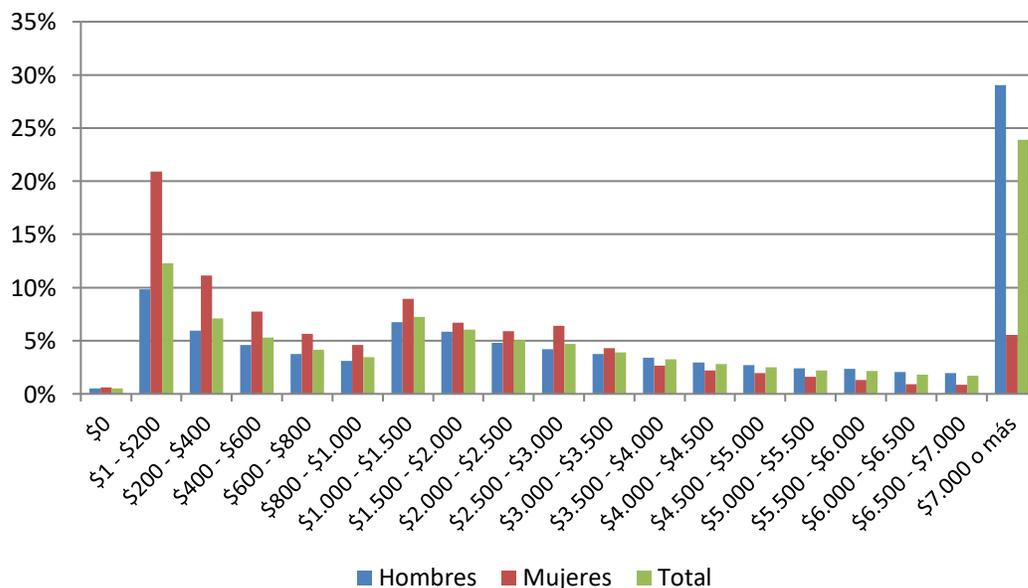
Rango de ingreso imponible (\$M)	Hombres	Mujeres	Total
Sin información	14,7%	18,9%	15,6%
\$1 - \$50	8,2%	14,1%	9,5%
\$50 - \$100	8,6%	11,7%	9,3%
\$100 - \$150	8,4%	10,3%	8,8%
\$150 - \$200	6,6%	5,2%	6,3%
\$200 - \$250	11,6%	18,8%	13,2%
\$250 - \$300	4,8%	4,1%	4,6%
\$300 - \$350	7,0%	4,4%	6,4%
\$350 - \$400	3,8%	2,6%	3,5%
\$400 - \$450	3,1%	2,1%	2,9%
\$450 - \$500	3,7%	2,3%	3,4%
\$500 - \$550	2,3%	1,0%	2,0%
\$550 - \$600	2,3%	0,8%	2,0%
\$600 - \$650	1,9%	0,6%	1,6%
\$650 - \$700	1,8%	0,5%	1,5%
\$700 - \$750	1,4%	0,3%	1,1%
\$750 - \$800	1,2%	0,4%	1,0%
\$800 - \$850	1,0%	0,2%	0,8%

\$850 - \$900	1,0%	0,2%	0,8%
\$900 - \$950	0,8%	0,2%	0,7%
\$950 - \$1.000	0,8%	0,2%	0,7%
\$1.000 o más	5,2%	1,0%	4,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

El Gráfico N°2 y Cuadro N° 20 presentan la distribución del saldo en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias (CCICO) para los 70.711 no pensionados que cuentan con información previsional, como se aprecia en el gráfico un 33% de la muestra tiene un saldo acumulado en la su cuenta menor a \$1.000.000 y un 24% tiene un saldo mayor a \$7.000.000. Por el lado de los hombres un 28% ha acumulado un saldo menor a \$1.000.000 mientras que un 51% de las mujeres presenta un saldo en el mismo rango, por otro lado, un 29% de los hombres y un 6% de las mujeres han acumulado un saldo mayor a \$7.000.000, para ahondar en el análisis hay que tomar en cuenta lo acumulado por rangos de edad ya que se espera que el saldo aumente con la edad, habrá que, además, tomar en cuenta la bondad del saldo acumulado en los rangos previos a la edad legal de jubilación, por cuanto este proyecta un posible monto de pensión para la vejez.

Gráfico N° 2: Distribución de saldo acumulado en CCICO, pescadores artesanales



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro N° 20: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, pescadores artesanales

Rango saldo CCICO	Hombres	Mujeres	Total
\$0	0%	1%	1%
\$1 - \$200	10%	21%	12%
\$200 - \$400	6%	11%	7%
\$400 - \$600	5%	8%	5%
\$600 - \$800	4%	6%	4%
\$800 - \$1.000	3%	5%	3%
\$1.000 - \$1.500	7%	9%	7%
\$1.500 - \$2.000	6%	7%	6%
\$2.000 - \$2.500	5%	6%	5%
\$2.500 - \$3.000	4%	6%	5%
\$3.000 - \$3.500	4%	4%	4%
\$3.500 - \$4.000	3%	3%	3%
\$4.000 - \$4.500	3%	2%	3%
\$4.500 - \$5.000	3%	2%	3%
\$5.000 - \$5.500	2%	2%	2%
\$5.500 - \$6.000	2%	1%	2%
\$6.000 - \$6.500	2%	1%	2%
\$6.500 - \$7.000	2%	1%	2%
\$7.000 o más	29%	6%	24%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Para complementar la información del gráfico anterior se presenta el promedio de saldo acumulado por rango de edad del mismo grupo de no pensionados con información previsional, dentro del Cuadro N° 21 se aprecia que los rangos cercanos a la edad legal de jubilación acumulan el mayor monto promedio, siendo este de \$9.972.941 para el rango de edad entre 56 y 60 años y de \$9.008.759 para el rango entre 61 y 65 años de edad. Si se toma en cuenta la distribución de los trabajadores dentro de un rango de edad entre 56 y 65 años se tiene que la mediana se ubica en los \$3.125.433, por lo que la mitad de los pescadores artesanales cercanos a la jubilación tendrían un saldo menor a este monto. El saldo promedio para la muestra total de 70.711 pescadores es de \$6.030.158 y la mediana se sitúa en lo \$2.386.494.

En el cuadro se puede notar la diferencia entre los saldos promedio acumulados por hombres y por mujeres, ésta es favorable hacia los hombres y creciente a medida que se avanza en los rangos de edad. Para detallarla se genera la columna “Diferencia entre grupos” donde se calcula la resta entre el saldo promedio de los hombres menos el de las mujeres, se observa que para el rango de edad entre 31 y 35 años esta diferencia entre los promedios es de \$1.862.619 y en el rango entre 56 y 60 años esta asciende a los \$8.814.954.

Cuadro N° 21: Saldo promedio en pesos de CCICO por rango de edad, pescadores artesanales

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre grupos
15 - 18 años	Media	20.002	.	20.002	.
	Frecuencia	2	0	2	.
19 - 25 años	Media	827.672	564.111	768.253	263.560
	Frecuencia	1.869	544	2.413	.
26 - 30 años	Media	1.990.536	1.091.975	1.756.913	898.561
	Frecuencia	4.349	1.528	5.877	.
31 - 35 años	Media	3.484.503	1.621.884	3.019.085	1.862.619
	Frecuencia	5.902	1.966	7.868	.
36 - 40 años	Media	4.890.483	1.997.311	4.187.520	2.893.172
	Frecuencia	6.895	2.213	9.108	.
41 - 45 años	Media	6.593.227	2.379.059	5.591.252	4.214.168
	Frecuencia	8.534	2.662	11.196	.
46 - 50 años	Media	8.540.988	2.541.602	7.206.334	5.999.387
	Frecuencia	9.248	2.646	11.894	.
51 - 55 años	Media	10.262.493	2.642.275	8.749.821	7.620.218
	Frecuencia	8.701	2.155	10.856	.
56 - 60 años	Media	11.649.154	2.834.200	9.972.914	8.814.954
	Frecuencia	6.073	1.426	7.499	.
61 - 65 años	Media	9.804.325	1.769.340	9.008.759	8.034.985
	Frecuencia	3.194	351	3.545	.
66 - 70 años	Media	9.216.546	776.375	7.828.607	8.440.171
	Frecuencia	188	37	225	.
71 - 75 años	Media	4.413.965	272.046	3.598.627	4.141.919
	Frecuencia	102	25	127	.
76 - 80 años	Media	1.071.084	330.786	938.493	740.298
	Frecuencia	55	12	67	.
81 o más	Media	656.887	16.556	619.220	640.331
	Frecuencia	32	2	34	.
Total	Media	7.133.324	2.122.340	6.030.158	5.010.984
	Frecuencia	55.144	15.567	70.711	.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Respecto de la participación de los pescadores dentro del Pilar Solidario se considera a la muestra inicial total de 93.866 pescadores (descontado fallecidos) dado que sí se cuenta con información para este punto en particular, se podría decir que un 9,5% de ellos son beneficiarios del Pilar Solidario, un 39,6% de estos 8.923 beneficiarios tienen una Pensión Básica Solidaria de Vejez y un 14,4% una Pensión Básica Solidaria de Invalidez, por otro lado, un 37,4% tiene un Aporte Previsional Solidario de Vejez y un 8,6% un Aporte Previsional Solidario de Invalidez, como se observa en el Cuadro N° 22.

Del total de beneficiarios un 26,5% son mujeres y un 73,5% hombres. En cuanto a distribución entre beneficios, las mujeres presentan una mayor proporción de beneficiarias con Pensión Básica Solidaria de invalidez que los hombres, con un 20,6% contra el 12,2% observado entre ellos, por otro lado, un 41,4% de los beneficiarios hombres recibe un Aporte Previsional Solidario de vejez mientras que un 26,4% de las beneficiarias mujeres recibe el mismo beneficio.

Cuadro N° 22: Beneficiarios del Pilar Solidario, pescadores artesanales

Pilar Solidario	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
PBSV	2.490	37,9%	1.044	44,1%	3.534	39,5%
PBSI	802	12,2%	486	20,5%	1.288	14,4%
APSV	2.723	41,4%	625	26,4%	3.348	37,5%
APSI	557	8%	212	9,0%	769	8,6%
Total	6.572	100%	2.367	100,0%	8.939	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

6.2.1.2 Base de datos CASEN 2015

Como se menciona al comienzo de esta sección es a través de la categoría de oficio dentro del clasificador CIUO-88 que se identifican a los trabajadores a describir. En el caso de los pescadores artesanales las subcategorías de “Pescadores de agua dulce y en aguas costeras”, “Cazadores y tramperos” y “Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia” son las que más se acercan a las actividades que se entiende definen su oficio. En esta sección se hace una caracterización general del módulo de Trabajo de esta encuesta, donde se espera entregar información de interés para los fines del presente estudio. Dentro de esta base un 79,6% son hombres y un 20,4% son mujeres, distribución similar a la de la base de datos de la Subsecretaría de Previsión Social.

En el Cuadro N°23 se consulta respecto al trabajo principal del pescador artesanal, específicamente por si da boleta por su trabajo. Como es de esperar, un alto porcentaje de estos trabajadores no lo hace, lo que habla del nivel de informalidad de su trabajo y de la lejanía que tienen con el sistema previsional. Se observa que un 89,9% declara no hacerlo, un 7,5% da boleta de compra y venta y un 1,6% da boleta de honorarios. Los porcentajes de distribución entre sexos son similares.

Cuadro N° 23: Frecuencia y porcentaje de pescadores que da boleta de servicios

¿Usted da boleta?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Da boleta de servicios (honorarios)	14	1,5%	4	1,7%	18	1,6%
Da boleta de compra y venta	69	7,6%	16	6,9%	85	7,5%
No	812	89,7%	209	90,5%	1.021	89,9%
No sabe	10	1,1%	2	0,9%	12	1,1%
Total	905	100,0%	231	100,0%	1.136	100,0%

Fuente: CASEN 2015

Para ahondar en consultas sobre la situación laboral del trabajador se les consulta por la su categoría dentro de su ocupación, en el Cuadro N° 24 se presentan los resultados. Se observa que un 78,8% de estos trabajadores es un trabajador por cuenta propia, un 6,8% es patrón o empleador y un 12,8% es empleado u obrero del sector público. Estos datos van en concordancia con lo que se espera de este grupo particular de trabajadores, por cuanto gran parte de ellos son trabajadores por cuenta propia o son patrones o empleadores dentro de su oficio. Respecto a la diferencias entre sexos se observa que una mayor proporción de mujeres son trabajadoras por cuenta propia con un 83,5%, mientras que ente los hombres un 77,6% también lo son.

Cuadro N° 24: Frecuencia y porcentaje de pescadores que según categoría en su trabajo

¿Usted trabaja como?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj
	a	e	a	e	a	e
Patrón o empleador	63	7,0%	14	6,1%	77	6,8%
Trabajador por cuenta propia	702	77,6%	193	83,5%	895	78,8%
Empleado u obrero del sector público	1	0,1%	1	0,4%	2	0,2%
Empleado u obrero del sector privado	130	14,4%	15	6,5%	145	12,8%
Familiar no remunerado	9	1,0%	8	3,5%	17	1,5%
Total	905	100,0%	231	100,0%	1.136	100,0%

Fuente: CASEN 2015

El siguiente cuadro (Cuadro N°25) presenta la distribución de respuestas ante la consulta sobre si el individuo está afiliado a algún sistema de previsión. Se observa que un 56% declara que sí está afiliado a alguno, dentro de los hombres lo está también un 57,8% y dentro de las mujeres un 48,8% responde lo mismo, datos que estarían por sobre lo expuesto anteriormente, donde en el Cuadro N° 14 se sugirió que, de la muestra original, un 18,6% no tenía información previsional y por ende no estaría afiliado a sistema previsional alguno.

Cuadro N° 25: Frecuencia y porcentaje de pescadores afiliados al sistema previsional

¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	523	57,8%	113	48,9%	636	56,0%
No	373	41,2%	116	50,2%	489	43,0%
No sabe	9	1,0%	2	0,9%	11	1,0%
Total	905	100,0%	231	100,0%	1.136	100,0%

Fuente: CASEN 2015

6.2.2 Análisis Feriantes

6.2.2.1 Base de datos Subsecretaría de Previsión Social

La base de datos de los feriantes cuenta con 19.520 registros de los cuales 129 se encuentran fallecidos y 2.368 son pensionados, dejando un total de 17.023 trabajadores a analizar. De esta

cantidad de feriantes no se cuenta con información previsional para el 32,6% de ellos, dejando un total de 11.472 individuos con información relevante, de este grupo de feriantes activos un 57,4% son mujeres y un 42,6% hombres. La distribución de la base de datos inicial y de los sin información previsional se presenta por rango de edad en el Cuadro N° 26, se observa que el porcentaje de individuos sin información previsional es mayor en proporción a su rango a partir de los 51 años en adelante.

Cuadro N° 26: Cantidad de registros de la base total de feriantes activos, y sin información previsional

Rango de edad	Base total activos	Sin información previsional	% Sin información en el rango
15-18 años	9	8	88,9%
19-25 años	356	80	22,5%
26-30 años	805	124	15,4%
31-35 años	1.187	173	14,6%
36-40 años	1.466	213	14,5%
41-45 años	1.962	227	11,6%
46-50 años	2.166	307	14,2%
51-55 años	2.603	503	19,3%
56-60 años	2.469	769	31,1%
61-65 años	1.578	878	55,6%
66-70 años	985	900	91,4%
71-75 años	740	693	93,6%
76-80 años	392	377	96,2%
81 años o más	305	299	98,0%
Total	17.023	5.551	32,6%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

En el Cuadro N°27 se presenta información para los 11.472 feriantes activos que sí cuentan con información previsional. El rango de edad con mayor participación es el de 51 a 55 años, con un 18,3% del total de la muestra de activos, se puede decir que un 51% de estos pescadores están dentro del rango de edad entre 31 a 50 años de edad.

Cuadro N° 27: Cantidad de feriantes con información previsional por sexo y rango de edad

Rango de edad	Hombres	% Hombres en el rango	Mujeres	% Mujeres en el rango	Total	% Participación del rango en el total
15 a 18 años	1	100,0%	0	0,0%	1	0%
19 a 25 años	113	40,9%	163	59,1%	276	2,4%
26 a 30 años	257	37,7%	424	62,3%	681	5,9%
31 a 35 años	344	33,9%	670	66,1%	1.014	8,8%
36 a 40 años	438	35,0%	815	65,0%	1.253	10,9%

41 a 45 años	685	39,5%	1.050	60,5%	1.735	15,1%
46 a 50 años	754	40,6%	1.105	59,4%	1.859	16,2%
51 a 55 años	929	44,2%	1.171	55,8%	2.100	18,3%
56 a 60 años	823	48,4%	877	51,6%	1.700	14,8%
61 a 65 años	494	70,6%	206	29,4%	700	6,1%
66 a 70 años	31	36,5%	54	63,5%	85	0,7%
71 a 75 años	13	27,7%	34	72,3%	47	0,4%
76 a 80 años	2	13,3%	13	86,7%	15	0,1%
81 años o más	1	16,7%	5	83,3%	6	0,1%
Total	4.885	42,6%	6.587	57,4%	11.472	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

El Cuadro N° 28 distribuye a la muestra de feriantes según el tipo de cotizante, un 50,4% está en la categoría de “No corresponde informar”⁷², un 44,2% hizo su última cotización en situación de dependiente y un 5,3% como independiente. Dentro de los feriantes hombres con los que se cuenta con información previsional, un 50% está dentro de la categoría de “No corresponde informar” y un 42,9% es declarado como trabajador dependiente según su última cotización realizada. Entre las mujeres un 50,7% está en la categoría de “No corresponde informar” y un 45,2% es dependiente, existe una ligera diferencia entre la proporción entre independientes y dependientes para ambos grupos, siendo en el grupo de mujeres más inclinado hacia la situación de dependiente.

Cuadro N° 28: Tipo de cotizantes, feriantes

Tipo de afiliación	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
No corresponde informar	2.443	50,0%	3.341	50,7%	5.784	50,4%
Dependiente	2.098	42,9%	2.976	45,2%	5.074	44,2%
Independiente	343	7,0%	263	4,0%	606	5,3%
Dep. e independiente	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Voluntario	0	0,0%	7	0,1%	7	0,1%
Total	4.885	100%	6.587	100%	11.472	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Respecto al año de la última cotización el Cuadro N° 29 presenta la información para 11.200 individuos que cuentan con tal dato, la diferencia con el total de activos, los 11.472 feriantes, se puede explicar en parte porque hay individuos recientemente afiliados que no figuran en la base con alguna cotización hecha hasta la fecha, los 272 individuos sin información representan un 2,4% del total de observados. Se aprecia que un 38,7% de los feriantes activos han hecho una cotización

⁷² Según lo informado por la Superintendencia de Pensiones, la categoría “No corresponde informar” hace alusión a las personas que tienen algún producto distinto a la cuenta obligatoria en su respectiva AFP (cuentas como CAI, CAPV, CCICV, CCIDC o CCIIV), o bien que no registraron cotizaciones en la cuenta obligatoria en el último período observado.

entre enero 2015 y abril 2016, cifra que habla sobre el comportamiento en cuanto al promedio de cotizaciones que estarían haciendo estos afiliados últimamente, estando éste por debajo del promedio nacional.

El mismo análisis de comportamiento reciente en cuanto a cotizaciones se hace para el grupo de feriantes hombres, donde un 42,9% ha hecho al menos una cotización entre enero del 2015 y abril del 2016, en cambio en las mujeres un 35,6% ha hecho lo mismo, cifra menor si se toma en cuenta, nuevamente, el promedio nacional de densidad de cotizaciones que para el año 2015 promedió un 52,1%

Cuadro N° 29: Año de última cotización, feriantes

Último año cotización	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
2016	1.770	36,2%	1.806	27,4%	3.576	31,2%
2015	328	6,7%	538	8,2%	866	7,5%
2014	224	4,6%	324	4,9%	548	4,8%
2013	149	3,1%	289	4,4%	438	3,8%
2012	139	2,8%	264	4,0%	403	3,5%
2011	112	2,3%	208	3,2%	320	2,8%
2010	111	2,3%	175	2,7%	286	2,5%
2009	118	2,4%	188	2,9%	306	2,7%
2008	140	2,9%	200	3,0%	340	3,0%
2007	142	2,9%	183	2,8%	325	2,8%
2006	107	2,2%	146	2,2%	253	2,2%
2001 - 2005	509	10,4%	761	11,6%	1.270	11,1%
1996 - 2000	398	8,1%	520	7,9%	918	8,0%
1991 - 1995	286	5,9%	421	6,4%	707	6,2%
1986 - 1990	182	3,7%	270	4,1%	452	3,9%
1981 - 1985	103	2,1%	89	1,4%	192	1,7%
Sin información	67	1,4%	205	3,1%	272	2,4%
Total	4.885	100%	6.587	100%	11.472	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: CIEDESS

Al igual que con los pescadores artesanales se toma a la fecha de afiliación al sistema de capitalización individual y a la fecha de actualización de la base de datos (abril 2016) y se cuenta la cantidad de meses que el individuo ha estado afiliado, por otro lado se toma a la cantidad de cotizaciones que ha hecho durante este periodo para finalmente calcular la densidad de cotizaciones de cada feriante.

Como se observa en el Cuadro N° 30⁷³ hay una media de 32% de densidad para la muestra, además se puede ver que la densidad va disminuyendo a medida que el tramo de edad es más longevo a partir del tramo entre 19 y 25 años con un 38% hasta caer paulatinamente has 31% en el rango

⁷³ En los anexos se presenta al cuadro con la desviación estándar de la media para cada rango de edad

entre 61 y 65 que se considera como el cercano a la edad legal de jubilación. En los rangos de mayor edad se observa una baja densidad de cotización, donde se podría esperar mayor informalidad en lo previsional, de todas formas llama la atención la postergación de su decisión por pensionarse.

En cuanto al análisis por sexo, se observa una brecha entre la densidad de cotización entre hombres y mujeres estando estas últimas por debajo en la comparación de los promedios para cada rango de edad. En el promedio total hay 11 puntos porcentuales de diferencia, teniendo los hombres un promedio de 39% de densidad de cotizaciones mientras que las mujeres presentan un 27%, la mayor diferencia en los rangos anteriores a la edad legal de jubilación se encuentra en el rango de edad entre 46 y 50 años, donde los hombres presentan un 40% de densidad y las mujeres un 26%.

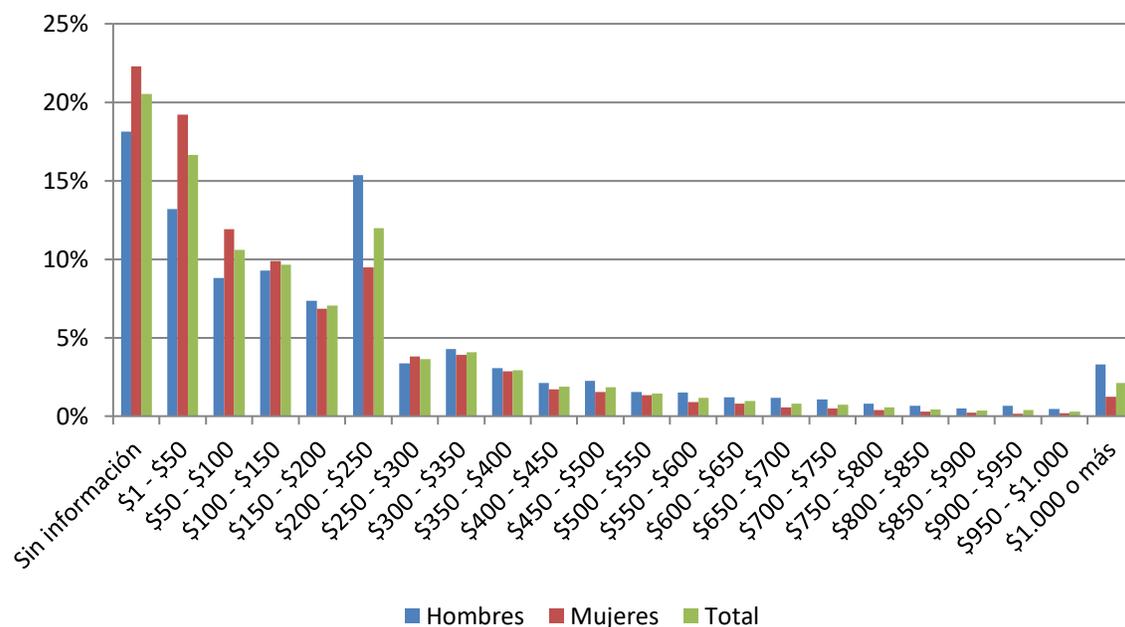
Cuadro N° 30: Densidad de cotizaciones, feriantes

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	0,13	.	0,13
	Frecuencia	1	0	1
19 - 25 años	Media	0,40	0,36	0,38
	Frecuencia	113	163	276
26 - 30 años	Media	0,41	0,35	0,37
	Frecuencia	257	424	681
31 - 35 años	Media	0,46	0,33	0,37
	Frecuencia	344	670	1.014
36 - 40 años	Media	0,41	0,29	0,33
	Frecuencia	438	815	1.253
41 - 45 años	Media	0,38	0,27	0,32
	Frecuencia	685	1.050	1.735
46 - 50 años	Media	0,40	0,26	0,31
	Frecuencia	754	1.105	1.859
51 - 55 años	Media	0,37	0,26	0,31
	Frecuencia	929	1.171	2.100
56 - 60 años	Media	0,37	0,26	0,31
	Frecuencia	823	877	1.700
61 - 65 años	Media	0,37	0,16	0,31
	Frecuencia	494	206	700
66 - 70 años	Media	0,27	0,04	0,12
	Frecuencia	31	54	85
71 - 75 años	Media	0,06	0,03	0,03
	Frecuencia	13	34	47
76 - 80 años	Media	0,01	0,01	0,01
	Frecuencia	2	13	15
81 o más	Media	0,01	0,00	0,00
	Frecuencia	1	5	6
Total	Media	0,39	0,27	0,32
	Frecuencia	4.885	6.587	11.472

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

El Gráfico N° 3 y el Cuadro N°31 presentan la distribución del ingreso imponible correspondiente a la última cotización realizada por el trabajador en el sistema AFP, un 27,2% de los feriantes tienen un ingreso imponible menor a \$100.000 y un 32,3% entre \$100.000 y \$300.000, un 20,5% de los con información previsional no cuenta con datos para el ingreso imponible. El promedio del ingreso imponible para los 9.118 feriantes con que se contaba con información es de \$244.826 y la mediana se ubica en los \$168.735, exponiendo que la mitad los feriantes tendrían un ingreso imponible menor a esta suma. De los 4.885 hombres contenidos en este análisis de remuneración imponible un 22% figura con un ingreso a \$100.000 y un 35,4% en el rango ampliado de \$100.000 a \$300.000. Se les calcula el promedio y mediana para mayor información, los cuales son del orden de los \$293.646 y \$220.000 respectivamente, estando su promedio moderadamente por sobre el ingreso mínimo legal. Por el lado de las mujeres se puede observar que un 57,3% está bajo los \$250.000, promediando un ingreso imponible de \$206.671 según su última cotización realizada y una mediana que alcanza los \$136.430.

Gráfico N° 3: Rango de ingresos imponibles (\$M), feriantes



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

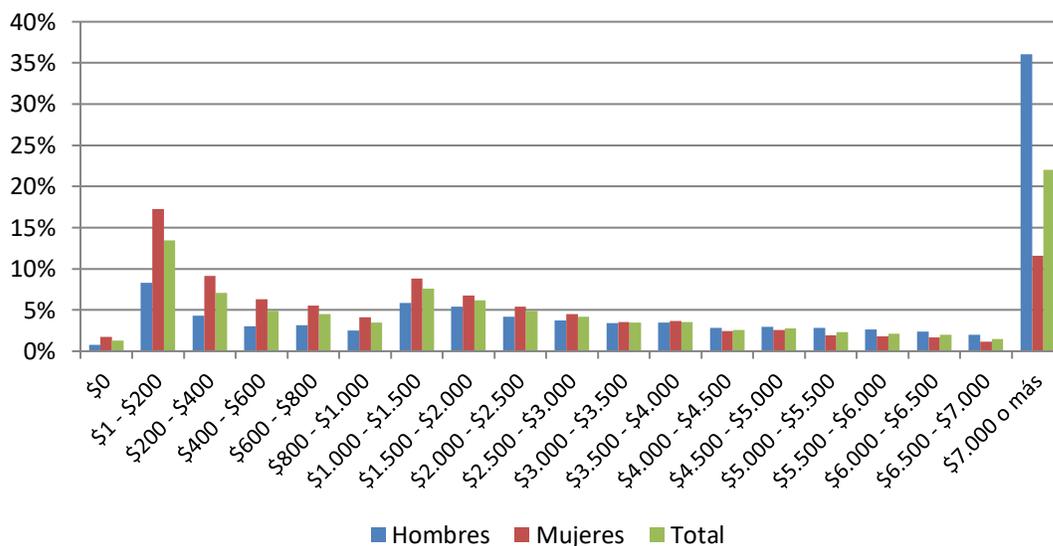
Cuadro N° 31: Distribución de rangos de ingreso imponible (\$M), feriantes

Rango de ingreso imponible (\$M)	Hombres	Mujeres	Total
Sin información	18,1%	22,3%	20,5%
\$1 - \$50	13,2%	19,2%	16,6%
\$50 - \$100	8,8%	11,9%	10,6%
\$100 - \$150	9,3%	9,9%	9,6%
\$150 - \$200	7,3%	6,8%	7,1%
\$200 - \$250	15,4%	9,5%	12,0%
\$250 - \$300	3,4%	3,8%	3,6%
\$300 - \$350	4,3%	3,9%	4,1%
\$350 - \$400	3,1%	2,9%	2,9%
\$400 - \$450	2,1%	1,7%	1,9%
\$450 - \$500	2,3%	1,5%	1,8%
\$500 - \$550	1,5%	1,3%	1,4%
\$550 - \$600	1,5%	0,9%	1,2%
\$600 - \$650	1,2%	0,8%	1,0%
\$650 - \$700	1,2%	0,5%	0,8%
\$700 - \$750	1,1%	0,5%	0,7%
\$750 - \$800	0,8%	0,4%	0,6%
\$800 - \$850	0,7%	0,3%	0,4%
\$850 - \$900	0,5%	0,2%	0,3%
\$900 - \$950	0,7%	0,2%	0,4%
\$950 - \$1.000	0,5%	0,2%	0,3%
\$1.000 o más	3,3%	1,2%	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

La distribución porcentual de los saldos en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias de los feriantes no pensionados y que cuentan con información previsional, se presenta en el Gráfico N°4 y el Cuadro N°32, donde se puede observar que un 35% de los trabajadores tienen un saldo en la cuenta menor a \$1.000.000. Además, hay una media de saldo de \$5.217.603 para esta muestra de 11.472 feriantes activos, y una mediana de \$2.135.817, que ubica al percentil 50 en la distribución de la muestra. Un 22% de los hombres y un 44% de las mujeres han acumulado un saldo menor a \$1.000.000 en su CCICO, vislumbrando la brecha que hay entre ambos grupos, un 22% de los hombres y un 12% de las mujeres logran un saldo mayor o igual a \$7.000.000.

Gráfico N° 4: Distribución de saldo acumulado en CCICO, feriantes



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

Cuadro N° 32: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, feriantes

Rango saldo CCICO (\$M)	Hombres	Mujeres	Total
\$0	1%	2%	1%
\$1 - \$200	8%	17%	13%
\$200 - \$400	4%	9%	7%
\$400 - \$600	3%	6%	5%
\$600 - \$800	3%	6%	5%
\$800 - \$1.000	3%	4%	3%
\$1.000 - \$1.500	6%	9%	8%
\$1.500 - \$2.000	5%	7%	6%
\$2.000 - \$2.500	4%	5%	5%
\$2.500 - \$3.000	4%	5%	4%
\$3.000 - \$3.500	3%	4%	3%
\$3.500 - \$4.000	3%	4%	4%
\$4.000 - \$4.500	3%	2%	3%
\$4.500 - \$5.000	3%	3%	3%
\$5.000 - \$5.500	3%	2%	2%
\$5.500 - \$6.000	3%	2%	2%
\$6.000 - \$6.500	2%	2%	2%
\$6.500 - \$7.000	2%	1%	1%
\$7.000 o más	36%	12%	22%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

Para complementar la información del gráfico anterior se presenta el Cuadro N° 33⁷⁴, este muestra el promedio del saldo acumulado en la CCICO para los rangos de edad de la muestra correspondiente a los individuos no pensionados y que cuentan con información previsional. Como es de esperar, el saldo es creciente a medida que los rangos de edad se acercan a la edad de jubilación, para después comenzar con el desahorro. El mayor saldo lo presenta el rango de edad entre 61 a 65 años de edad con \$9.231.570, monto menor si se considera lograr una pensión solvente para el costo de vida durante la vejez. Para ver las diferencias entre los saldos promedio para cada rango de edad entre hombres y mujeres se genera la columna de Diferencia entre sexos, en ella se puede observar que la diferencia es creciente a través de los rangos, desde \$195.954 entre los 19 y 25 años hasta los \$8.170.434 en el rango entre 61 y 65 años, cifras coherente con la ya mencionada brecha entre la densidad de cotizaciones entre hombres y mujeres de oficio feriantes, la diferencia en el promedio total entre ambos grupos es de \$5.006.468.

Cuadro N° 33: Promedio de saldo en CCICO por rango de edad, feriantes

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre grupos
15 - 18 años	Media	40.994	.	40.994	.
	Frecuencia	1	0	1	.
19 - 25 años	Media	797.528	601.575	681.802	195.954
	Frecuencia	113	163	276	.
26 - 30 años	Media	1.764.300	1.223.516	1.427.601	540.783
	Frecuencia	257	424	681	.
31 - 35 años	Media	3.483.669	1.828.790	2.390.209	1.654.879
	Frecuencia	344	670	1.014	.
36 - 40 años	Media	4.795.281	2.650.359	3.400.140	2.144.922
	Frecuencia	438	815	1.253	.
41 - 45 años	Media	6.678.475	3.365.432	4.673.463	3.313.044
	Frecuencia	685	1.050	1.735	.
46 - 50 años	Media	8.699.133	3.751.083	5.757.985	4.948.049
	Frecuencia	754	1.105	1.859	.
51 - 55 años	Media	9.673.364	3.606.377	6.290.297	6.066.987
	Frecuencia	929	1.171	2.100	.
56 - 60 años	Media	11.394.037	4.151.783	7.657.886	7.242.254
	Frecuencia	823	877	1.700	.
61 - 65 años	Media	11.636.012	3.465.578	9.231.570	8.170.434
	Frecuencia	494	206	700	.
66 - 70 años	Media	12.402.046	1.039.347	5.183.391	11.362.699
	Frecuencia	31	54	85	.
71 - 75 años	Media	4.397.840	293.154	1.428.493	4.104.686
	Frecuencia	13	34	47	.

⁷⁴ En los anexos se presenta el cuadro con la desviación estándar de la media para cada rango de edad

76 - 80 años	Media	118.661	64.299	71.547	54.361
	Frecuencia	2	13	15	.
81 o más	Media	379.997	4.555	67.129	375.442
	Frecuencia	1	5	6	.
Total	Media	8.092.220	3.085.752	5.217.603	5.006.468
	Frecuencia	4.885	6.587	11.472	.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

Del total de la muestra de 19.391 feriantes de la base total (con y sin información previsional, descontado fallecidos), 3.338 feriantes son beneficiarios del Pilar Solidario representando un 17,2% del total. Dentro de estos beneficiarios un 35,1% obtienen una pensión básica solidaria de vejez y un 49,2% un aporte previsional solidario de vejez, por otro lado un 9,9% tiene una pensión básica solidaria de invalidez y un 5,8% un aporte previsional solidario de invalidez, como se observa en el Cuadro N° 34. Del total de beneficiarios hay un 41,4% correspondiente a hombres y un 58,6% de mujeres, del total de hombres un 7,9% recibe una pensión básica solidaria por invalidez, mientras que un 11,3% de las mujeres recibe el mismo beneficio.

Cuadro N° 34: Beneficiarios del Pilar Solidario, feriantes

Pilar Solidario	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
PBSV	463	33,5%	709	36,2%	1.172	35,1%
PBSI	109	7,9%	221	11,3%	330	9,9%
APSV	732	53,0%	909	46,4%	1.641	49,2%
APSI	77	6%	118	6,0%	195	5,8%
Total	1.381	100%	1.957	100,0%	3.338	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

6.2.2.2 Base de datos encuesta CASEN 2015

Dentro de la base de datos de la encuesta CASEN 2015 se puede identificar a este grupo de feriantes mediante la glosa de clasificación de oficio "Vendedores de quioscos y de puestos de mercado", el grupo asciende a 1.841 trabajadores de los cuales un 43,4% son hombres y 56,4% son mujeres, la distribución entre sexos es similar con la presentada en la base de datos de la Subsecretaría de Previsión Social.

En el Cuadro N° 35 se presenta la distribución ante la consulta sobre si da boleta por su trabajo, se observa que un 72,1% declara no hacerlo, dentro de los hombres un 74% tampoco lo hace y entre las mujeres un 70,7% dice lo mismo. Un 23,4% de los feriantes da boleta de compra y venta, entre los hombres un 22% entre las mujeres un 24,4% lo hacen respectivamente.

Cuadro N° 35: Frecuencia y porcentaje de feriantes que da boleta de servicios

¿Usted da boleta?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Da boleta de servicios (honorarios)	22	2,8%	36	3,5%	58	3,2%
Da boleta de compra y venta	176	22,0%	254	24,4%	430	23,4%
No	592	74,0%	736	70,7%	1.328	72,1%
No sabe	10	1,3%	15	1,4%	25	1,4%
Total	800	100,0%	1.041	100,0%	1.841	100,0%

Fuente: CASEN 2015

Se le consulta a la muestra resultante de feriantes sobre la categoría laboral en la que se encuentran, dentro del Cuadro N°36 se aprecia que un 79,8% de la muestra dice ser trabajador por cuenta propia y un 4,4% que es patrón o empleador. Dentro de los hombres un 78,3% es trabajador por cuenta propia, la misma categoría para las mujeres es de 81,1%, existiendo una diferencia de 2,8 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Cuadro N° 36: Frecuencia y porcentaje de feriantes que según categoría en su trabajo

¿Usted trabaja como?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Patrón o empleador	38	4,8%	43	4,1%	81	4,4%
Trabajador por cuenta propia	626	78,3%	844	81,1%	1.470	79,8%
Empleado u obrero del sector público	1	0,1%	2	0,2%	3	0,2%
Empleado u obrero de empresas públicas	2	0,3%	2	0,2%	4	0,2%
Empleado u obrero del sector privado	118	14,8%	122	11,7%	240	13,0%
Familiar no remunerado	15	1,9%	28	2,7%	43	2,3%
Total	800	100,0%	1.041	100,0%	1.841	100,0%

Fuente: CASEN 2015

Respecto a la cantidad de trabajadores feriantes que se encuentran afiliados a algún sistema previsional un 36,9% del total de la muestra declara no estarlo, cifra cercana al porcentaje de feriantes sin información previsional, que asciende 32,6%, extraída de la base de datos de la Subsecretaría de Previsión Social. Dentro de los hombres un 31,1% dice no estar afiliado, mientras que un 41,4% de las mujeres declara tampoco estarlo, exhibiendo un mayor porcentaje de informalidad en su empleo (ver Cuadro N°37).

Cuadro N° 37: Frecuencia y porcentaje de feriantes afiliados al sistema previsional

¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	544	68,2%	599	57,6%	1.143	62,2%
No	248	31,1%	431	41,4%	679	36,9%
No sabe	6	0,8%	10	1,0%	16	0,9%
Total	798	100,0%	1.040	100,0%	1.838	100,0%

Fuente: CASEN 2015

6.2.3 Análisis Pequeños agricultores

6.2.3.1 Base de datos Subsecretaría de Previsión Social

La base de datos de los pequeños agricultores cuenta con 186.361 registros en su formato inicial, de estos hay 171 que no contienen información respecto a características observables por lo que se eliminan de la base. De estos 186.190 agricultores hay 1.344 que se encuentran fallecidos y 23.690 están pensionados, por lo que se obtiene una muestra con 161.156 activos a analizar. No todos los activos tienen información previsional relevante, por lo que se dejan fuera para la caracterización de este tema, en el Cuadro N°38 se observa que hay 61.078 individuos sin información previsional, representando un 37,9% de la base de activos. El porcentaje de individuos sin información previsional dentro de cada rango de edad es de aproximadamente 13% para los grupos entre los 26 a 45 años, porcentaje que se incrementa a medida que se avanza la edad de los trabajadores. Esto sugiere un mayor grado de formalización en el comportamiento previsional dentro del sistema de capitalización individual para este grupo de relativamente bajo porcentaje de individuos sin información previsional, esto en comparación con los porcentajes de individuos sin información previsional en los rangos de edad mayor a 51 años de edad.

Cuadro N° 38: Cantidad de registros de la base total y cantidad de pequeños agricultores sin información previsional

Rango de edad	Base total activos	Sin información previsional	% sin información
15 a 18 años	6	4	66,7%
19 a 25 años	1.664	356	21,4%
26 a 30 años	4.609	622	13,5%
31 a 35 años	8.440	1.110	13,2%
36 a 40 años	12.236	1.603	13,1%
41 a 45 años	17.542	2.387	13,6%
46 a 50 años	21.145	3.398	16,1%
51 a 55 años	23.368	4.775	20,4%
56 a 60 años	22.005	6.928	31,5%

61 a 65 años	16.826	8.611	51,2%
66 a 70 años	10.676	9.934	93,0%
71 a 75 años	9.752	9.191	94,2%
76 a 80 años	7.075	6.630	93,7%
81 años o más	5.812	5.529	95,1%
Total	161.156	61.078	37,9%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

De los 100.078 individuos que sí cuentan con información previsional, un 60,7% son hombres y un 39,3% son mujeres. La distribución de los rangos de edad dentro del total muestra que el rango de 51 a 55 años es el más numeroso con 18,6% y luego el de 46 a 50 años con un 17,7%, como se observa en el Cuadro N°39. Se recuerda que esta es una muestra resultante luego de aplicar una serie de filtros, por lo que su distribución podría diferir de la población de pequeños agricultores.

Se observa que a partir de los 31 años hay una disminución paulatina de la participación de las mujeres en el rango de edad, desde un 48,1% a un 18% en el rango de 61 años. Se podría interpretar que hay un retiro anticipado de parte de las mujeres dentro del oficio de pequeños agricultores, que no significa necesariamente que estén fuera de la fuerza laboral.

Cuadro N° 39: Cantidad de pequeños agricultores con información previsional por sexo y rango de edad

Rango de edad	Hombres	% Hombres en el rango	Mujeres	% Mujeres en el rango	Total	% participación del rango en el total
15 a 18 años	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0%
19 a 25 años	716	54,7%	592	45,3%	1.308	1,3%
26 a 30 años	2.076	52,1%	1.911	47,9%	3.987	4,0%
31 a 35 años	3.805	51,9%	3.525	48,1%	7.330	7,3%
36 a 40 años	5.677	53,4%	4.956	46,6%	10.633	10,6%
41 a 45 años	8.481	56,0%	6.674	44,0%	15.155	15,1%
46 a 50 años	10.339	58,3%	7.408	41,7%	17.747	17,7%
51 a 55 años	11.686	62,9%	6.907	37,1%	18.593	18,6%
56 a 60 años	10.001	66,3%	5.076	33,7%	15.077	15,1%
61 a 65 años	6.733	82,0%	1.482	18,0%	8.215	8,2%
66 a 70 años	447	60,2%	295	39,8%	742	0,7%
71 a 75 años	313	55,8%	248	44,2%	561	0,6%
76 a 80 años	279	62,7%	166	37,3%	445	0,4%
81 años o más	210	74,2%	73	25,8%	283	0,3%
Total	60.763	60,7%	39.315	39,3%	100.078	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Respecto al tipo de afiliación a su respectiva administradora de pensiones que presentan los pequeños agricultores, en el Cuadro N°40 se observa que un 47,2% está dentro de la categoría “No

corresponde informar”⁷⁵ y un 49,3% es declarado “Dependiente”. Por otro lado solo un 3,4% está en la categoría de “Independiente”, representando una minoría dentro del tipo de afiliación declarado en la última cotización de los trabajadores. No existen mayores diferencias entre los porcentajes de la distribución entre ambos sexos.

Cuadro N° 40: Distribución de pequeños agricultores no pensionados por tipo de afiliación

Tipo de afiliación	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
No corresponde informar	27.820	45,8%	19.450	49,5%	47.270	47,2%
Dependiente	30.392	50,0%	18.913	48,1%	49.305	49,3%
Independiente	2.544	4,2%	869	2,2%	3.413	3,4%
Dependiente e independiente	3	0,0%	2	0,0%	5	0,0%
Voluntario	4	0,0%	81	0,2%	85	0,1%
Total	60.763	100,0%	39.315	100,0%	100.078	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

De los 100.078 pequeños agricultores se cuenta con información respecto al año en que se hizo la última cotización previsional para 98.240, en el Cuadro N°41 se observa que un 37,7% de los pequeños agricultores no pensionados hizo su última cotización hasta abril del 2016, si se suma al porcentaje que lo hicieron durante el 2015 se tiene que un 47,5% la hizo entre enero 2015 y abril 2016. Esta misma suma de última cotización y años se hace para ambos sexos, un 52,1% de los hombres y un 40,4% de las mujeres presentan el mismo comportamiento. Las cifras irían en línea con lo calculado para el total nacional.

Cuadro N° 41: Último año de cotización previsional de los pequeños agricultores

Último año cotización	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
2016	25.369	41,8%	12.379	31,5%	37.748	37,7%
2015	6.270	10,3%	3.488	8,9%	9.758	9,8%
2014	3.355	5,5%	2.147	5,5%	5.502	5,5%
2013	2.665	4,4%	1.796	4,6%	4.461	4,5%
2012	2.373	3,9%	1.714	4,4%	4.087	4,1%
2011	1.736	2,9%	1.443	3,7%	3.179	3,2%
2010	1.631	2,7%	1.262	3,2%	2.893	2,9%
2009	1.559	2,6%	1.137	2,9%	2.696	2,7%
2008	1.554	2,6%	1.130	2,9%	2.684	2,7%
2007	1.388	2,3%	901	2,3%	2.289	2,3%
2006	1.147	1,9%	953	2,4%	2.100	2,1%
2001 - 2005	5.717	9,4%	4.029	10,2%	9.746	9,7%
1996 - 2000	2.640	4,3%	2.435	6,2%	5.075	5,1%
1991 - 1995	1.460	2,4%	1.647	4,2%	3.107	3,1%

⁷⁵ Según lo informado por la Superintendencia de Pensiones, la categoría “No corresponde informar” hace alusión a las personas que tienen algún producto distinto a la cuenta obligatoria en su respectiva AFP (cuentas como CAI, CAPV, CCICV, CCIDC o CCIIV), o bien que no registraron cotizaciones en la cuenta obligatoria en el último período observado.



1986 - 1990	859	1,4%	1.172	3,0%	2.031	2,0%
1981 - 1985	482	0,8%	402	1,0%	884	0,9%
Sin información	558	0,9%	1.280	3,3%	1.838	1,8%
Total	60.763	100%	39.315	100%	100.078	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

De igual forma que hizo con los feriantes se toma a la fecha de afiliación al sistema de capitalización individual y a la fecha de actualización de la base de datos (abril 2016) y se cuenta la cantidad de meses que el individuo ha estado afiliado, por otro lado se toma a la cantidad de cotizaciones que ha hecho durante este periodo para finalmente calcular la densidad de cotizaciones de cada feriante.

En el Cuadro N°42 se presentan los promedios de densidad de cotizaciones para cada rango de edad separados por sexo. Se observa que la densidad promedio para la muestra total de no pensionados es de un 32%, la densidad para el grupo total de hombres es de 36% y para las mujeres un 25%. El porcentaje de densidad de cotizaciones disminuye a medida que se avanza en los rangos de edad, en el rango de 19 a 25 años es de un 38% y llega hasta un 29% en el rango entre 61 y 65 años. La densidad de cotizaciones es menor en las mujeres para cada rango de edad analizado dentro de la muestra, existiendo un diferencial entre 10 y 12 puntos porcentuales entre los rangos de 31 a los 60 años, en los rango de edad posteriores la densidad es baja, como es de esperarse, y similar entre sexos.

Cuadro N° 42: Densidad de cotizaciones, pequeños agricultores

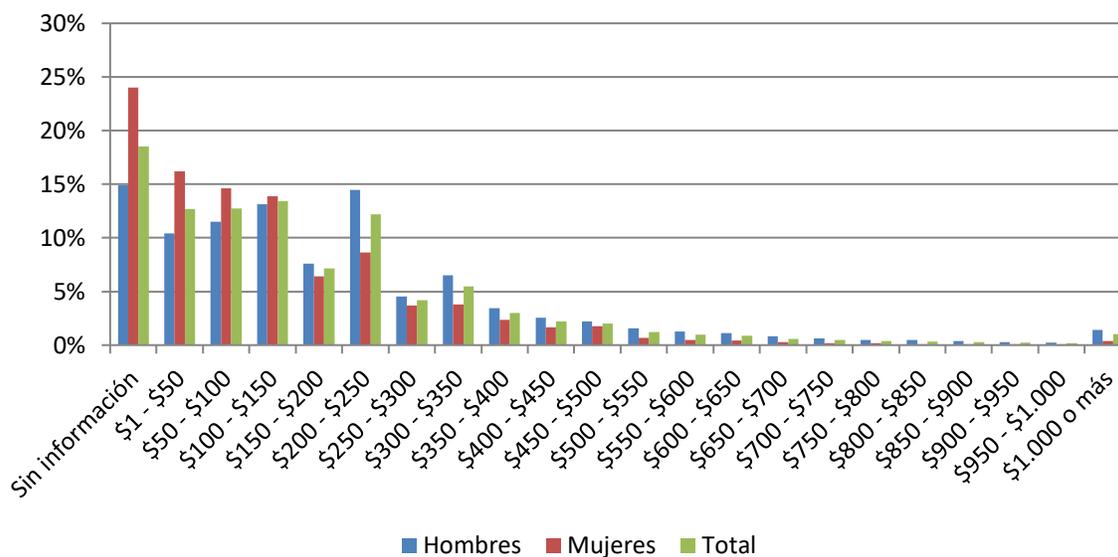
Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	.	0,03	0,03
	Frecuencia	0	2	2
19 - 25 años	Media	0,41	0,33	0,38
	Frecuencia	716	592	1.308
26 - 30 años	Media	0,41	0,30	0,36
	Frecuencia	2.076	1.911	3.987
31 - 35 años	Media	0,40	0,29	0,34
	Frecuencia	3.805	3.525	7.330
36 - 40 años	Media	0,38	0,27	0,33
	Frecuencia	5.677	4.956	10.633
41 - 45 años	Media	0,37	0,26	0,32
	Frecuencia	8.481	6.674	15.155
46 - 50 años	Media	0,37	0,25	0,32
	Frecuencia	10.339	7.408	17.747
51 - 55 años	Media	0,37	0,25	0,32
	Frecuencia	11.686	6.907	18.593
56 - 60 años	Media	0,35	0,24	0,31
	Frecuencia	10.001	5.076	15.077
61 - 65 años	Media	0,33	0,13	0,29

66 - 70 años	Frecuencia	6.733	1.482	8.215
	Media	0,21	0,05	0,15
71 - 75 años	Frecuencia	447	295	742
	Media	0,07	0,04	0,05
76 - 80 años	Frecuencia	313	248	561
	Media	0,04	0,02	0,04
81 o más	Frecuencia	210	73	283
	Media	0,02	0,01	0,02
Total	Frecuencia	60.763	39.315	100.078
	Media	0,36	0,25	0,32

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Con la remuneración imponible de la última cotización hecha por cada no pensionado se construye el Gráfico N°5 y el Cuadro N°43, en este se observa la distribución por sexo dentro de los rangos de ingreso establecidos para los pequeños agricultores, un 18,5% de la muestra de activos no pensionados no cuenta con información sobre remuneraciones. Un 25,4% presenta un ingreso imponible menos \$100.000 y un 58,2% de esta muestra tiene un ingreso imponible menor a \$250.000, dentro de este último umbral de ingreso imponible analizado se encuentra un 57,1% de los hombres y un 59,8% de las mujeres. El promedio para la muestra seleccionada es de \$221.307 y su mediana está en los \$161.841, para los hombres el promedio es de \$248.986 y la mediana \$200.000 y para las mujeres el promedio es \$173.395 y su mediana se ubica en los \$125.000.

Gráfico N° 5: Rango de ingresos imponibles (\$M), pequeños agricultores



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess



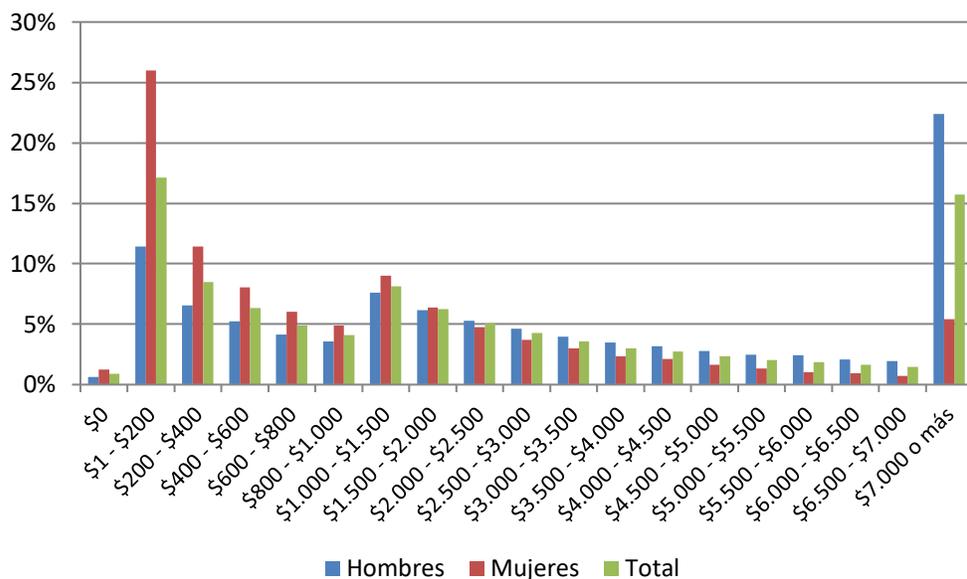
Cuadro N° 43: Distribución de rangos de ingreso imponible (\$M), pequeños agricultores

Rango de ingreso imponible	Hombres	Mujeres	Total
Sin información	14,9%	24,0%	18,5%
\$1 - \$50	10,4%	16,2%	12,7%
\$50 - \$100	11,5%	14,6%	12,7%
\$100 - \$150	13,1%	13,9%	13,4%
\$150 - \$200	7,6%	6,4%	7,1%
\$200 - \$250	14,5%	8,6%	12,2%
\$250 - \$300	4,5%	3,7%	4,2%
\$300 - \$350	6,5%	3,8%	5,5%
\$350 - \$400	3,4%	2,4%	3,0%
\$400 - \$450	2,6%	1,7%	2,2%
\$450 - \$500	2,2%	1,7%	2,0%
\$500 - \$550	1,6%	0,7%	1,2%
\$550 - \$600	1,3%	0,5%	1,0%
\$600 - \$650	1,1%	0,4%	0,9%
\$650 - \$700	0,8%	0,3%	0,6%
\$700 - \$750	0,6%	0,2%	0,5%
\$750 - \$800	0,5%	0,2%	0,4%
\$800 - \$850	0,5%	0,1%	0,3%
\$850 - \$900	0,4%	0,1%	0,3%
\$900 - \$950	0,3%	0,1%	0,2%
\$950 - \$1.000	0,2%	0,1%	0,2%
\$1.000 o más	1,4%	0,4%	1,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Se cuenta con información del saldo en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones (CCICO) para los 100.078 pequeños agricultores no pensionados y que cuentan con información previsional, con estos saldos se construye el Gráfico N°6 y el Cuadro N°44, donde se presenta distribución de los trabajadores por rango de saldo en CCICO. Se observa que cerca de un 50% de la muestra tiene un saldo acumulado menor a \$1.000.000, dentro de este umbral se encuentra un 32% de los hombres y un 58% de las mujeres. La media de saldo para esta muestra es de \$3.762.211 y la mediana se ubica en los \$1.502.004.

Gráfico N° 6: Distribución de saldo acumulado en CCICO, pequeños agricultores



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Cuadro N° 44: Distribución de rangos de saldo acumulado en CCICO, pequeños agricultores

Rango saldo CCICO	Hombres	Mujeres	Total
\$0	1%	1%	1%
\$1 - \$200	11%	26%	17%
\$200 - \$400	7%	11%	8%
\$400 - \$600	5%	8%	6%
\$600 - \$800	4%	6%	5%
\$800 - \$1.000	4%	5%	4%
\$1.000 - \$1.500	8%	9%	8%
\$1.500 - \$2.000	6%	6%	6%
\$2.000 - \$2.500	5%	5%	5%
\$2.500 - \$3.000	5%	4%	4%
\$3.000 - \$3.500	4%	3%	4%
\$3.500 - \$4.000	3%	2%	3%
\$4.000 - \$4.500	3%	2%	3%
\$4.500 - \$5.000	3%	2%	2%
\$5.000 - \$5.500	2%	1%	2%
\$5.500 - \$6.000	2%	1%	2%
\$6.000 - \$6.500	2%	1%	2%
\$6.500 - \$7.000	2%	1%	1%
\$7.000 o más	22%	5%	16%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Para profundizar en el análisis anterior se presenta el promedio de saldo en CCIC por rango de edad separado entre hombres y mujeres no pensionados(as) y que cuentan con información previsional, además se calcula la diferencia entre los saldos promedio para ambos grupos dentro de cada rango de edad. Como es de esperar el saldo promedio presenta un crecimiento sostenido a medida de que se avanza en los rangos de edad, desde los \$638.239 en el rango de 19 a 25 años hasta 5.489.252 en el rango de 61 a 65 años para el total de esta muestra de no pensionados. El saldo promedio de las mujeres cercanas a la edad legal de jubilación, entre los 56 y 60 años, es de \$2.779.795, en el caso de los hombres cercanos a su edad legal para jubilar el saldo promedio en CCICO alcanza los \$6.462.936 para el rango de 61 a 65 años. La mayor diferencia entre saldos promedio para ambos sexos se presenta en el rango de edad de 61 a 65 años, donde el monto es de \$5.397.312, se aprecia, además, que la brecha es creciente entre grupos a medida que avanzan los años de edad.

Cuadro N° 45: Promedio de saldo en CCICO (\$) por rango de edad, pequeños agricultores

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre grupos
15 - 18 años	Media	.	53.174	53.174	.
	Frecuencia	0	2	2	.
19 - 25 años	Media	810.805	429.529	638.239	381.276
	Frecuencia	716	592	1.308	.
26 - 30 años	Media	1.634.116	746.476	1.208.663	887.640
	Frecuencia	2.076	1.911	3.987	.
31 - 35 años	Media	2.506.545	1.111.432	1.835.635	1.395.113
	Frecuencia	3.805	3.525	7.330	.
36 - 40 años	Media	3.491.263	1.585.264	2.602.884	1.905.999
	Frecuencia	5.677	4.956	10.633	.
41 - 45 años	Media	4.447.400	2.000.670	3.369.903	2.446.730
	Frecuencia	8.481	6.674	15.155	.
46 - 50 años	Media	5.164.036	2.245.080	3.945.597	2.918.956
	Frecuencia	10.339	7.408	17.747	.
51 - 55 años	Media	5.753.888	2.428.827	4.518.682	3.325.061
	Frecuencia	11.686	6.907	18.593	.
56 - 60 años	Media	6.251.529	2.779.795	5.082.695	3.471.734
	Frecuencia	10.001	5.076	15.077	.
61 - 65 años	Media	6.462.936	1.065.624	5.489.252	5.397.312
	Frecuencia	6.733	1.482	8.215	.
66 - 70 años	Media	4.537.366	548.971	2.951.683	3.988.394
	Frecuencia	447	295	742	.
71 - 75 años	Media	1.044.944	397.981	758.943	646.963
	Frecuencia	313	248	561	.
76 - 80 años	Media	388.938	346.435	373.083	42.503
	Frecuencia	279	166	445	.
81 o más	Media	443.076	257.668	395.250	185.408

Total	Frecuencia	210	73	283	.
	Media	4.941.706	1.939.251	3.762.211	3.002.455
	Frecuencia	60.763	39.315	100.078	.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Podemos ahora visualizar a la muestra inicial de pequeños agricultores y revisar cuántos son beneficiarios del Pilar Solidario, esto porque se cuenta con información para la totalidad de los individuos en este tema, es decir, hay algunos individuos que no tienen información previsional pero sí tienen información en este punto en específico, por lo que se levanta el filtro de trabajar sólo con los que tienen información previsional y no pensionados. Entonces, de un total de 184.846 trabajadores hay 44.211 que están en el Pilar Solidario, representando un 23,9% del total de la base inicial. En el Cuadro N°46 se presenta la cantidad y el porcentaje respecto al total de beneficiarios para hombres y mujeres, dentro de los hombres se observa que un 40,1% de los beneficiarios tienen una Pensión Básica Solidaria de Vejez y un 49% tiene un Aporte Previsional Solidario de Vejez, dentro de las mujeres beneficiarias un 50% tiene una PBSV y un 32,7% un APSV. Entre las mujeres beneficiarias un 13,2% tiene una Pensión Básica Solidaria de Invalidez, porcentaje mayor que el 6,6% de los hombres beneficiarios que recibe el mismo beneficio.

Cuadro N° 46: Beneficiarios del Pilar Solidario, pequeños agricultores

Pilar Solidario	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
PBSV	10.477	40,1%	9.042	50,0%	19.519	44,1%
PBSI	1.712	6,6%	2.390	13,2%	4.102	9,3%
APSV	12.797	49,0%	5.920	32,7%	18.717	42,3%
APSI	1.135	4,3%	738	4,1%	1.873	4,2%
Total	26.121	100,0%	18.090	100,0%	44.211	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

6.2.3.2 Base de datos encuesta CASEN 2015

Para seleccionar a los pequeños agricultores en el encuesta CASEN 2015 se utilizó el clasificador de oficios contenido en la misma base, específicamente se seleccionan a los oficios de “Agricultores y trabajadores calificados de cultivos para el mercado”, “Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines” y “Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia”. De este filtro se logra una muestra de 1.985 trabajadores, de los cuales 1.561 son hombres (78,4%) y 424 (21,6%) son mujeres.

En el Cuadro N°47 se presenta la distribución ante la pregunta sobre si acaso da boleta por su trabajo, se observa que un 89,9% del total de esta muestra dice que no da boleta, un 7,5% dice que da boleta de compra y venta y un 1,6% que da boleta de honorarios, los porcentajes de distribución son similares entre ambos grupos.

Cuadro N° 47: Frecuencia y porcentaje de feriantes que da boleta de servicios, pequeños agricultores

¿Usted da boleta?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Da boleta de servicios (honorarios)	45	2,9%	16	3,8%	61	1,6%
Da boleta de compra y venta	86	5,5%	25	5,9%	111	7,5%
No	1.404	89,9%	380	89,6%	1.784	89,9%
No sabe	26	1,7%	3	0,7%	29	1,1%
Total	1.561	100,0%	424	100,0%	1.985	100,0%

Fuente: CASEN 2015

Sobre la categoría dentro del trabajo que tienen los pequeños agricultores de esta muestra se presenta el Cuadro N°48. Se aprecia que un 53,6% del total son trabajadores por cuenta propia y un 36,4% son empleados u obreros del sector privado. Un 53,8% de los hombres es trabajador por cuenta propia, porcentaje similar al de la distribución de la mujeres con un 52,9% para la misma categoría.

Cuadro N° 48: Frecuencia y porcentaje de feriantes que según categoría en su trabajo, pequeños agricultores

¿Usted trabaja como?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Patrón o empleador	57	3,7%	18	4,3%	75	3,8%
Trabajador por cuenta propia	838	53,8%	222	52,9%	1.060	53,6%
Empleado u obrero del sector público	54	3,5%	32	7,6%	86	4,4%
Empleado u obrero del sector privado	583	37,4%	137	32,6%	720	36,4%
Servicio doméstico puertas adentro	2	0,1%	0	0,0%	2	0,1%
Servicio doméstico puertas afuera	10	0,6%	1	0,2%	11	0,6%
Familiar no remunerado	13	0,8%	10	2,4%	23	1,2%
Total	1.557	100,0%	420	100,0%	1.977	100,0%

Fuente: CASEN 2015

Se les consulta a la muestra por su estado de afiliación al sistema previsional, un 72,3% declara que sí está afiliado, un 26,6% que no está y un 1,1% no lo sabe. Respecto a los que sí están afiliados, por el lado de los hombres un 74,6% lo está y dentro de las mujeres un 63,9% declara estar en el mismo estado.

Cuadro N° 49: Frecuencia y porcentaje de pequeños agricultores afiliados al sistema previsional

¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional?	Hombres		Mujeres		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1163	74,6%	271	63,9%	1.434	72,3%
No	377	24,2%	150	35,4%	527	26,6%
No sabe	19	1,2%	3	0,7%	22	1,1%
Total	1.559	100,0%	424	100,0%	1.983	100,0%

Fuente: CASEN 2015

6.3 Análisis Cualitativo

6.3.1 Resultados entrevista en profundidad y focus group: Aspectos generales

Un elemento relevante del presente trabajo, es explorar la situación laboral y previsional de los trabajadores independientes objeto de este estudio, además de identificar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales más frecuentes en sus respectivas áreas de desempeño laboral.

Por otra parte, se busca explorar con ellos potenciales estrategias de solución previsional para el sector, para lo cual se llevó a cabo un estudio cualitativo que incluyó entrevistas en profundidad y focus group, los cuales se realizaron en diferentes localidades del país.

A través de las técnicas mencionadas anteriormente, se logró recabar información acerca de la percepción y vínculo que presentan los grupos de trabajadores independientes bajo estudio, en relación con el Sistema Previsional actual.

Las entrevistas en profundidad se realizaron primero para explorar aquellas distinciones relevantes, principales preocupaciones y otros aspectos significativos de la conversación de los grupos entorno a la temática estudiada.

Con dicho propósito se privilegió entrevistar a dirigente sindicales en tanto líderes de los grupos estudiados, reconociéndolos como interlocutores válidos respecto del conocimiento de la problemática de cada uno de sus sectores.

Descripción de la muestra:

- Entrevistas en Profundidad: se realizaron **seis** entrevistas en profundidad en las ciudades de Santiago, Valparaíso y Rancagua.

Cuadro N° 50: Entrevistas realizadas

Fecha	Lugar	Sector	Entrevistado	Cargo
24-ago	Santiago	Feriantes	Héctor Tejada ⁷⁶	Presidente ASOF C.G
24-ago	Santiago	Pescadores artesanales	Zoila Bustamante ⁷⁷	Presidenta CONAPACH
25-ago	Santiago	Pequeños agricultores	Olga Gutiérrez	Presidenta UOC
29-ago	Rancagua	Feriantes	Cristián Rivera	Director Federación Gremial Ferias Libres VI Región
31-ago	Santiago	Pequeños agricultores	Orlando Contreras	Presidente MUCECH
31-ago	Valparaíso	Pescadores artesanales	Miguel Leiva	Presidente Sindicato de San Antonio

Por su parte, los focus group fueron realizados en forma posterior a las entrevistas en profundidad, de forma tal de indagar con mayor profundidad en el conocimiento y experiencia relativos a la seguridad social, teniendo presente los aprendizajes obtenidos a partir de los hallazgos de la fase previa.

- Focus group: se realizaron **nueve** Focus group en las ciudades de Valparaíso, Bahía Mansa, Santiago, Concepción, Talcahuano, Cartagena, Melipilla y San Fernando.

Cuadro N° 51: focus group realizados⁷⁸

Fecha	Región	Sector	N° Participantes
05-sep	VI Región	Pequeños agricultores	7
05-sep	VI Región	Feriantes	8
12-sep	VIII Región	Feriantes	4
12-sep	VIII Región	Pescadores artesanales	8
14-sep	RM	Pequeños agricultores	8
22-sep	V Región	Pescadores artesanales	8
26-sep	RM	Feriantes	7
30-sep	V Región	Pequeños agricultores	8
01-oct	X Región	Pescadores artesanales	9

La descripción de las principales características de los asistentes a los focus group se resume en el siguiente cuadro.

⁷⁶ Adicionalmente participó Gabriela Sepúlveda (Secretaria General)

⁷⁷ Adicionalmente participó Cristián Tapia, abogado de CONAPACH

⁷⁸ Ver fotos con participantes en Anexo N° 3

Cuadro N° 52: Características de los asistentes a focus group

FOCUS GROUP	Características generales asistentes	Rubro específico
Feriantes	<ul style="list-style-type: none"> • Propietarios Puestos Ferias Libres y Persas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vendedores de Frutas y verduras, abarrotes, artículos de limpieza, ropa, huevos, entre otros.
Pescadores artesanales	<ul style="list-style-type: none"> • Pescadores • Recolectores de orilla • Negocios afines como emprendimientos en el área de Turismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pescador de productos del mar por localidad y temporada (merluza, jibia, entre otros) • Recolectores de orilla • Limpiadores de pescado • Propietarios de restaurantes • Negocios de paseo (lancha)
Pequeños agricultores	<ul style="list-style-type: none"> • Temporeros • Propietarios de predios agrícolas • Emprendimientos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Hortaliceros • Fruticultores • Ganaderos • Apicultores • Exportación de arándanos • Invernaderos

En general de ambas metodologías aplicadas fue posible extraer las mismas conclusiones respecto a la temática abordada, observándose una importante consistencia entre los resultados de las entrevistas y focus group, y por lo anterior, a continuación se presentan los resultados en forma integrada.

Vínculo de los Feriantes, Pescadores artesanales y Pequeños agricultores con el Sistema Previsional.

El acercamiento que estos grupos presentan frente al Sistema Previsional tiende a ser similar. Para ejemplificar estas percepciones se realizó un ejercicio proyectivo a base de imágenes con diversas situaciones que pueden ser asociadas a emociones cotidianas.

A continuación, se presentan las imágenes que fueron seleccionadas por los tres grupos y que representan el sentir general de cada uno de ellos.

- **Cómo se sienten actualmente:**



Las verbalizaciones asociadas a las imágenes anteriores dicen relación con la sensación de desprotección, amenaza e incertidumbre frente a situaciones de vejez, accidentes y/o enfermedad; en tanto, no tienen un respaldo desde las instituciones para afrontar diferentes etapas de vidas y/o circunstancias adversas, teniendo que buscar soluciones de forma individual. En general, existe una sensación de precariedad y descontento, la cual, a su vez, aumenta la percepción de que el sistema juega en contra y no los favorece.

- **Cómo esperan sentirse/proyecciones:**



Lo que las personas pertenecientes a estos tres rubros esperan del Sistema Previsional es que les otorgue seguridad y tranquilidad ante un eventual accidente y/o enfermedad laboral y situación de vejez, tanto para ellos como para sus familias. Las imágenes anteriores, representan estas sensaciones positivas, que se visualizan como inalcanzables; a pesar que

(indican) hay otras personas (trabajadores de otros rubros) que sí logran contar con el bienestar que entrega los beneficios asociados al Sistema Previsional. Lo anterior, favorece la percepción de desprotección y desigualdad de trato de sus oficios frente a otros rubros, que sienten con mayor protección.

Aspectos de género y seguridad y salud en el trabajo

Una de las principales problemáticas que afectan tanto a hombres como mujeres es la exposición al sol sin uso de protectores solares o gorros que los protejan. Los hombres tienden a adoptar menos medidas de protección para efectuar su trabajo que las mujeres. Otro de los temas que afecta a las mujeres principalmente feriantes son las infecciones urinarias por la escasez de baños en las ferias libres y las malas condiciones higiénicas.

En el caso de las mujeres campesinas, las condiciones de trabajo tendrían repercusiones sobre el embarazo (por trabajo en microclimas de invernaderos y con la exposición a plaguicidas). Trabajos pesados durante el cultivo y la cosecha son frecuentes. Las tareas tradicionalmente "femeninas", como sembrar, seleccionar y desherbar, implican una carga de trabajo significativa, sobre todo por el hecho de que no son asistidas por medios mecánicos durante la irrigación, el arado y otras labores del cultivo. Cuando dichas tareas se realizan con maquinaria, estas son tradicionalmente ejecutadas por hombres.

En los tres grupos en análisis se presentan también, problemas lumbares por cargar productos con alto peso, cajones de tomates, frutas, sacos de papas, sacos con algas, entre otros, además de accidentes por caída de puestos de trabajo (estructuras metálicas); atrapamiento; caída al mar desde la borda de una nave, o desde las rocas, etc.

6.3.2 Resultado Pescadores artesanales

6.3.2.1 Relación Institucional

Las principales instituciones mencionadas por los actores claves entrevistados con las cuales el gremio se relaciona, son las siguientes:

- Servicio Nacional de Pesca.
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Ministerio de Economía.
- Parlamentarios.

La principal vía de comunicación tiende a ser reuniones y/o mesas de trabajo, donde en general, se tratan temas legislativos asociados al gremio. No obstante, se menciona que en dichas instancias buscan encontrar soluciones a sus problemas más que negociar las mismas; en tanto sienten que tienen claridad de sus necesidades y problemáticas. En este contexto, cuando sienten que no son escuchados y/o no logran lo solicitado, utilizan como vía de presión la movilización social (protestas) la cual está altamente validada por el gremio. En este sentido, se señala que esta modalidad permite agilizar y dar prioridad a los temas presentados.

6.3.2.2 Descripción realidad laboral

Los pescadores artesanales definen su trabajo como una labor sacrificada, en tanto se caracteriza por depender de varios factores externos que influyen en la cotidianidad laboral y que genera una incertidumbre constante. Dentro de estos elementos, uno de los más relevantes es el factor climático. Los vientos, la camanchaca y el estado del mar son componentes inciertos, que no se pueden predecir y que determinan la factibilidad o no factibilidad de que puedan salir a la mar a pescar. En este sentido, no es un trabajo que se pueda programar del todo, dado que estos factores cambian no sólo por las estaciones del año sino que también, diariamente. Por otro lado, las condiciones climáticas se consideran como un elemento primordial a la hora de hablar sobre la seguridad laboral; se percibe que están en constante riesgo de tener accidentes debido a las inclemencias del clima.

La pesca artesanal se enmarcaría como un trabajo informal, dado que la mayoría trabaja sin contrato ni tampoco con boleta de honorario o de servicio. En este sentido, el pago que reciben los pescadores es contra entrega de producto, lo que se traduce en que reciben su paga por día de trabajo. En algunos casos, los que trabajan en embarcaciones de más de 12 metros, reciben una paga de manera semanal. No obstante, no hay regulación respecto al porcentaje que gana cada pescador, es un trato que se establece entre cada pescador y dueño de embarcación o armador, relación laboral que se enmarca legalmente en lo denominado “Contrato a la Parte”.

Asimismo, la pesca artesanal se caracteriza por su estacionalidad. En efecto, existe un período donde hay trabajo y otro período donde no pueden pescar. Es así como las rentas que perciben durante el año son variadas, existiendo meses de “alta” y meses de “baja”. Los periodos de alta son los momentos en que reciben mayor ingreso, y los de baja, aquellos en que no reciben ingresos dado que no pueden ejercer. En este sentido, varios mencionan que en las épocas de alta se puede llegar a contar con un alto ingreso mensual, el cual les permite ahorrar para el período de baja. No obstante, se observa que no todos tienen el hábito del ahorro, aunque son conscientes de que las épocas de baja se darán sí o sí todos los años.

Además, indican que dadas las regulaciones actuales, varios se ven de manos atadas al momento de buscar otras formas de ejercer su profesión; en tanto por ley no pueden trasladarse a otros sitios del país para pescar. Antiguamente era común que viajaran a lo largo del país buscando lugares aptos para la pesca, pero actualmente sólo pueden pescar en la región en que están inscritos. Esto ha generado un estancamiento en gran parte del rubro, dado que en los meses de baja deben esperar en el lugar donde están inscritos, no permitiendo la movilidad anteriormente acostumbrada.

En cuanto a los períodos de baja, se percibe que varios de los pescadores artesanales no ejercen algún otro tipo de trabajo ligado a otro rubro. Igualmente van todos los días a la caleta, en el mismo horario en que salen a la mar. Si las condiciones del mar y climáticas no les permite trabajar, se quedan en la caleta conversando, esperando que pase el día. En algunos casos, utilizan el tiempo libre para arreglar las embarcaciones y los elementos de trabajo. En otros casos, en estos períodos se trabaja en otros rubros, como la construcción, comercio, turismo. Se visualiza una conciliación

entre ejercer la pesca artesanal y otros trabajos relacionados, como, por ejemplo, cierto auge de emprendimientos relacionados al turismo, siendo las mujeres las que mayormente promueven estas iniciativas (paseos en lancha, cocinería, hospedaje; en lugares como Bahía Mansa, por ejemplo). En el caso de los hombres pescadores artesanales se observa que, tienen menos flexibilidad al momento de buscar opciones diferentes a su oficio; el pescador artesanal tiende a dedicarse sólo a la pesca.

Respecto al rol de las mujeres pertenecientes al rubro de la pesca artesanal, se puede observar que cumplen una doble labor, ya que trabajan y también son jefas de hogar. Esto ha ido aumentando en la medida que la mujer ha ido integrándose al mundo laboral, donde antes el hombre tendía a ser el proveedor y la mujer sólo dueña de casa. Esta modalidad comenzó a surgir para hacer frente a los periodos de baja y estabilizar la realidad económica de cada hogar.

La mayoría de los pescadores artesanales que salen a la mar son hombres, destacándose este rubro por su alta participación masculina. Las mujeres que trabajan en el rubro son principalmente, recolectores de orilla, limpiadoras de pescado o bien, realizan trabajo administrativo en tierra. Respecto al rango etario, se señala que predominan las personas de mayor edad, que se han dedicado toda su vida a la pesca. Si bien hay jóvenes en el rubro, tienden a ser una minoría respecto a los más adultos (mayores de 40 años aproximadamente) y es en la temporada alta donde llegan más jóvenes a trabajar, para aprovechar los momentos de alta en que se gana mayor cantidad de dinero. También se visualiza una mayor cantidad de jóvenes en la pesca de la Jibia (casos V Región), en tanto es bien remunerada, pero requiere una destreza y habilidad física que los más adultos declaran no tener. En este contexto, los pescadores artesanales que tienen hijos mencionan que prefieren que sus hijos estudien y trabajen en otras áreas, diferentes a la pesca, sobre todo porque la proyección que tienen sobre el rubro no es alentadora. Se tiene la percepción que hace unos años atrás este trabajo era más rentable, pero que ahora con las leyes que rigen (por ejemplo, la cantidad de cuotas que pueden pescar) y los periodos de veda, hace que este rubro sea menos rentable y se cree que en un futuro esta situación empeorará. En este sentido, se visualiza que la pesca artesanal está dejando de ser un oficio que se traspasa generacionalmente, tal como se acostumbraba; ahora el pescador o la pescadora trabajan para pagar los estudios de sus hijos para que éstos no tengan que ejercer este oficio.

Si bien es considerado un trabajo sacrificado, la mayoría menciona estar a gusto en esta labor, en tanto sienten que es un trabajo que les entrega libertad y que no dependen de un jefe o alguna persona que los esté mandando. Independiente de los factores anteriormente nombrados, algunos indican que el pescador artesanal que trabaja gana dinero, y que si no trabaja, no gana. Este aspecto es determinante al momento de indagar sobre la valoración que hacen sobre su labor, que es la independencia que les entrega el ser pescador.

6.3.2.3 Vínculo con el Sistema Previsional

De manera general, la mayoría de los pescadores artesanales siente que no cuentan con ninguna previsión, donde se nombran constantemente palabras como: “nula”, “no hay”, “cero”, “no existe”. Es un rubro que se siente completamente desprotegido frente a este tema, donde además, se visualiza un desconocimiento general sobre los beneficios de ingresar a este sistema y una desconfianza generalizada hacia el mismo.

En este contexto, se observa que sólo un mínimo porcentaje de pescadores artesanales que trabajan de manera independiente cotiza de manera voluntaria. Actualmente, se perciben tres diferentes formas de afrontar el Sistema Previsional:

- a. Trabajadores contratados: Se da en el menor de los casos. La mayoría de estos pescadores son los que trabajan en el tema pelágico. En este segmento también se incluye a una minoría que tiene cotizaciones porque pertenece a Pro Empleo, proyecto en el que fueron ingresados para combatir la cesantía y que aún se encuentra vigente (V Región).
- b. Trabajadores que cotizan de manera voluntaria/independiente: Este grupo, minoritario, se caracteriza por:
 - Imponer sólo para contar con FONASA (protección para salud).
 - Cotizan porque tiene el hábito de hacerlo, es un traspaso que generalmente se da a nivel familiar y transgeneracional. En este caso, se da que cotizan no sólo para salud, sino que también para pensiones.
 - Pescadores que reciben ingresos más altos, por ejemplo, armadores.
- c. Trabajadores que reciben remuneración sin contrato de trabajo y no cotiza: la mayoría de los pescadores artesanales se encuentra dentro de este grupo. Se observa que no es una prioridad para ellos destinar una suma mensual de dinero para pertenecer a este Sistema. Este grupo se caracteriza por:
 - Inestabilidad económica: Contar con un ingreso inestable y por temporadas.
 - Desconocimiento: Sobre lo que implica cotizar y los beneficios asociados. Se basan en experiencias puntuales que se comentan entre ellos, y generalmente, no son buenas experiencias, e incluyen malas experiencias en el sistema antiguo de pensiones. No hay claridad sobre las diferencias tanto positivas como negativas entre el sistema antiguo y actual de pensiones. Además, las expectativas que tienen del sistema de pensiones es alta, ya que por ejemplo, dicen que si actualmente ganan 300 mil al mes, esperarían tener una pensión de 500 mil.
 - Falta de hábito: Si bien mencionan de manera espontánea que las remuneraciones no alcanzan para cotizar; al profundizar en el tema se observa que, de acuerdo a lo que ellos mismos comentan, no tienen el hábito de ordenar el dinero para destinarlo a este tema.

- Creencias populares: Se tiene la creencia que si se cotiza, se perderán los beneficios que entrega el Estado, como por ejemplo, las becas escolares.

6.3.2.4 Profundización en Sistema de Pensiones

Respecto al Sistema de Pensiones, el discurso generalizado en los pescadores artesanales radica en que no “conviene” cotizar dado que nunca recibirán más dinero que lo que se recibe a través de la Pensión Básica Solidaria que entrega el Estado. Es más, muchos piensan que incluso la pensión que recibirían si cotizaran sería menor a la entregada por el Estado. En este contexto, se señala que mientras más adulto se comience a cotizar, menos dinero se juntará, por lo tanto recibirán una pensión baja y queda la sensación que todo ese dinero que “invertieron” en el Sistema de Pensiones, fue dinero perdido. Por lo mismo, prefieren gastar lo que tienen que invertir en un Sistema que genera desconfianza y que no les proyecta ningún beneficio.

Para la mayoría, sólo convendría cotizar para ese sistema si se comenzara a temprana edad, por ejemplo, a los 20 años; y además, cotizando por un sueldo mayor al mínimo. En este sentido y dado que este rubro se caracteriza por tener más trabajadores mayores de 40 años, el discurso colectivo se basa en que ya no están en edad de cotizar porque no lograrán juntar lo suficiente como para tener una pensión más alta que la solidaria.

Por otro lado, se observa que este rubro funciona en el día a día, con pagos contra entrega de mercadería sin mediar boletas o comprobantes de venta, lo cual no favorece las condiciones para ordenar y proyectar el dinero. Se menciona que dada esta situación, el pescador artesanal vive el día a día, no piensa en el futuro ni en cómo vivirán una vez que jubilen o que no puedan seguir trabajando. En este sentido, el tema de las pensiones no es algo que esté en la palestra de sus intereses, no se tiende a conversar sobre el tema.

Es así como sólo un mínimo de pescadores artesanales cotiza para pensiones, y los que lo hicieron alguna vez fue porque trabajaron con contrato más que realizarlo de manera voluntaria. No se observa diferencia por género, tanto hombres como mujeres tienden a no cotizar para el Sistema de Pensiones.

Las principales estrategias que utilizan los trabajadores del rubro al momento de jubilar se especifican a continuación:

- a. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado: El pescador artesanal que jubila y no sigue ejerciendo, vive con la Pensión que entrega el Estado. La gran mayoría de los trabajadores cobra la pensión al momento de cumplir la edad necesaria para hacerlo.
- b. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: Una de las características que se menciona acerca del pescador artesanal, es que éste trabaja hasta que su cuerpo se lo permite, independiente si ya está en edad de jubilar. Varios llegan a la edad en que pueden cobrar la Pensión Básica Solidaria del Estado, pero si siguen en

buenas condiciones físicas, continúan ejerciendo como una forma de tener un doble ingreso que les permita solventar de mejor manera sus gastos.

- c. Apoyo familiar: En caso de que al pescador jubilado no le alcance la Pensión Básica Solidaria para cubrir sus gastos, son los familiares cercanos como los hijos quienes aportan con dinero.
- d. Apoyo entre trabajadores del rubro: Los mismos compañeros de pesca solidarizan y realizan colectas de dinero cuando algún trabajador, ya mayor de edad, necesita cubrir algún gasto.
- e. Ahorro e inversión individual: En algunos casos se menciona que el pescador artesanal que logra ahorrar dinero prefiere invertirlo en comprar alguna propiedad u otra opción que les parezca rentable.

En cuanto a las estrategias utilizadas en situaciones de invalidez se observa que recurren a varias de las anteriormente mencionadas:

- a. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado: Solventan sus gastos con esta pensión.
- b. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: en este sentido, se señala que continúan trabajando en alguna labor que le permita su situación de invalidez, generalmente en el mismo rubro.
- c. Apoyo familiar: En este punto también aparece la familia como principal apoyo económico. En estos casos, son los hijos y/o la esposa del pescador los que comienzan a trabajar, en caso que antes no lo hicieran.
- d. Apoyo entre trabajadores del rubro: Dependiendo de qué tan valorado es el pescador, los compañeros hacen colectas para ayudar económicamente al pescador.
- e. Organizaciones Sindicales: En algunos casos estas organizaciones también ayudan económicamente al pescador y su familia.

En caso de fallecimiento, se utilizan las siguientes estrategias:

- a. Organizaciones Sindicales: Realizan las acciones necesarias para traspasar los permisos de pesca del pescador fallecido a algún familiar, como su esposa o hijos; para que alguno de ellos pueda continuar trabajando y llevando el sustento económico al hogar. Por otro lado, en ocasiones también la organización sindical se encarga de buscar apoyo de entidades como el municipio para que la familia no quede tan desprotegida.

- b. Apoyo entre compañeros: En este punto, los compañeros del pescador fallecido se preocupan de juntar dinero para el velatorio y entierro, además de aportar económicamente a la familia.
- c. Seguro Banco Estado: En el caso de fallecimiento en alta mar se cobra el seguro. No obstante, se menciona que éste tiene una serie de requisitos para ser cobrado, y aunque todo pescador cuenta con este seguro, que es obligatorio, no siempre se puede cobrar.

6.3.2.5 Profundización en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

De los pocos que cotizan, lo realizan sólo para obtener beneficios en salud común (FONASA). En este sentido, son personas que a través de su mala experiencia de atención en el sistema público han decidido invertir en este sistema para obtener bonos más económicos y además, para tener la opción de atenderse en otras instituciones que no sea el hospital público. No obstante, la mayoría no cotiza ni para salud común ni para seguridad y salud en el trabajo.

- a. Accidentes del Trabajo: Se observa que la totalidad de los pescadores artesanales cuenta con el Seguro Banco Estado dado que es obligatorio, sin embargo, la mayoría no cuenta con algún otro tipo de seguro ante la eventualidad de sufrir un accidente, que no sea en alta mar. Al momento de accidentarse, lo común es que se dirijan a la posta u hospital para ser atendidos de urgencia. La mayoría menciona estar satisfechos con la atención que reciben en ese momento, es rápida y de calidad. Sin embargo, los problemas comienzan una vez que deben realizar seguimiento, para los controles y exámenes posteriores. Se señala que luego de ser atendidos de urgencia, para el tratamiento posterior al accidente, deben esperar meses para conseguir horas de atención médica y realización de exámenes. Además, deben presentarse muy temprano en el centro asistencial para conseguir una hora, lo que no siempre se logra. El mayor descontento está en esa etapa de la recuperación del accidente.

Si bien cuentan con elementos de seguridad, no todos los utilizan. Las embarcaciones de más de 12 metros están obligadas a contar con todos los elementos y también, de entregarles a los tripulantes las ropas adecuadas para el trabajo. Sin embargo, los pescadores que trabajan en embarcaciones más pequeñas, los buzos y los recolectores de orilla, deben comprar estos elementos con sus propios medios.

Se observa, además, que en ocasiones, aunque cuenten con accesorios de seguridad, como por ejemplo chaleco salvavidas, no las utilizan porque les resulta incómodo trabajar con éstos.

En general, la recurrencia de los accidentes depende de la labor que realiza cada pescador. Sin embargo, también es posible observar diferencias según la edad. En algunos casos, los más jóvenes tienden a tener más accidentes por su inexperiencia y personalidad más impulsiva. En el caso de los más adultos, en ocasiones los accidentes se relacionan a la pérdida de habilidad física. Sin embargo, se menciona que los adultos que llevan décadas

siendo pescadores tiene más experiencia, por lo que toman mayores precauciones. Además, se percibe que se cuidan entre ellos mismos, es decir, si algún pescador ya no está en condiciones de ejercer un rol específico, se le asigna otro tipo de trabajo acorde a sus capacidades. En este escenario, se observa lo siguiente:

Principales accidentes de pescadores artesanales que salen a la mar:

- Volcamiento de lancha o bote: Primordialmente cuando el mar no está calmo y depende también, de las condiciones climáticas adversas. Dado que los pescadores sólo ganan dinero si es que salen a pescar, muchas veces deben ejercer, aunque las condiciones del mar y el clima sean desfavorables.
- Hundimiento de lancha o bote: Tanto porque el mar esté muy bravo o por la cantidad de peso que lleva la embarcación. Esto último se da especialmente en la pesca de Jibia, donde se llena el bote de este producto para que realmente sea rentable venderlos.
- Choque entre embarcaciones: Esto se da principalmente durante la noche, en tanto deben navegar sin luz.
- Cortes y/o pérdida de extremidades: Por ejemplo, al momento de subir a la embarcación lo recogido en el mar. Lo más común son los cortes de dedos y manos, por las redes.
- Ensarta de anzuelo.
- Golpes: Sobre todo en la cabeza.
- Caídas.

Principales accidentes de recolectores de orilla:

- Caídas y/o choque contra las rocas: Provocado por la fuerza del mar, la corriente y lo resbaladizo de las rocas.

Principales accidentes para todos los pescadores artesanales y recolectores de orilla:

- Quebraduras de huesos o esguinces: Por el peso que se realiza al llevar los productos.

Respecto a las estrategias utilizadas para afrontar estos accidentes, se observa lo siguiente:

- Se va de urgencia al centro asistencial más cercano.
- Si el pescador no puede seguir trabajando en el periodo de recuperación, se realiza lo siguiente:
 - Apoyo familiar: Algún familiar cercano corre con los gastos de la familia.

- Apoyo de organización sindical: Los que pertenecen a alguna organización, reciben apoyo económico y de orientación (para acceder a derechos que ofrecen las municipalidades) por parte de esta.
 - Apoyo entre compañeros: Realizan colectas voluntarias para entregar un aporte económico a la familia.
- b. Enfermedades Profesionales: De manera general, cuando necesitan atención médica la mayoría se atiende como indigentes en la posta y/o consultorio correspondiente. Lo mismo sus familias, sin importar si la dolencia es de origen común o laboral.

Las principales enfermedades relacionadas al rubro son las siguientes:

- Reumatismo: Las más comunes son la tendinitis, artritis y artrosis.
- Lumbago: Para los recolectores de orilla porque se deben agachar constantemente y la fuerza que deben realizar para llevar la mercadería. Para los pescadores que salen al mar, por la fuerza que deben realizar.
- Hernias vasculares: Por el exceso de fuerza.
- Entumecimiento: Por el frío y por no contar con la vestimenta adecuada. Puede provocar infecciones e incontinencia urinaria, entre otras enfermedades específicas.
- Mal de presión, en el caso de los buzos.
- Problemas a la vista: Por el reflejo del mar se producen varias dificultades a la vista, en especial cataratas.
- Insolación.

Por otro lado, estas enfermedades se ven potenciadas cuando existe pre-existencia de alguna otra enfermedad o dolencia. Por ejemplo, varios pescadores tienen diabetes o problemas cardíacos, lo que los hace más vulnerables a contraer enfermedades relacionadas a su oficio. En general, cuando presentan algún tipo de enfermedad, siguen trabajando en la medida que sea factible.

Las estrategias que utilizan para afrontar las enfermedades son las siguientes:

- Cambio de trabajo, pero dentro del rubro: Comienzan a realizar otras labores que sean menos contraproducentes para su enfermedad.
- Seguro Banco Estado: En algunos casos se cobra el seguro. No obstante, se menciona que éste tiene una serie de requisitos para ser cobrado, y aunque todo pescador cuenta con este seguro, que es obligatorio, no siempre se puede cobrar.
- Apoyo familiar: Algún miembro de la familia se hace cargo de la economía del hogar.
- Apoyo entre compañeros: Principalmente de tipo económico.

6.3.2.6 Consideraciones Enfoque de Género

Tanto en las entrevistas en profundidad como en los focus group, se tuvo presente dar un trato igualitario a la participación de hombres y mujeres, lo cual permitió tener una visión y una percepción amplia sobre su vinculación con los temas previsionales.

Si bien se observa que el vínculo con el sistema previsional es bajo o casi nulo para hombres y mujeres, de todos modos es posible apreciar algunas diferencias en relación con el ahorro para la vejez, que en el caso de los hombres sería mayor que el de las mujeres debido a las cotizaciones que realizarían por otros trabajos como dependientes o en menos casos de manera voluntaria.

Hombres y mujeres señalan que es difícil ahorrar tanto para la vejez y para salud, por la estacionalidad de su actividad, no saben cómo hacerlo y desconocen cómo funciona el sistema.

Para ellos lo más cercano a la protección es el Seguro de Banco Estado, que protege contra el riesgo de muerte accidental e invalidez. No obstante, se menciona que éste tiene una serie de requisitos para ser cobrado, y aunque todo pescador (menor de 65 años de edad) cuenta con este seguro, que es obligatorio, no siempre se puede cobrar. Además, este beneficio protegería más a los hombres debido que su objetivo cubrir “el fallecimiento o accidente en alta mar”.

Tanto hombres como mujeres señalan enfrentar la vejez con los aportes que entrega el Estado a través de las Pensiones Básicas Solidarias y trabajar hasta donde su cuerpo lo permita.

En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, se evidencia que los pescadores artesanales se enfrentan permanentemente al riesgo de tener accidentes debido a las inclemencias del tiempo y de la marea en alta mar, lo que afecta principalmente a los hombres.

Por su parte, las mujeres que trabajan en el rubro son principalmente recolectores de orilla, limpiadoras de pescado, o bien, realizan trabajo administrativo en tierra; por lo cual los riesgos de accidentes son menores en relación a los hombres. Sin embargo, se observan algunas enfermedades profesionales que se producen por ejercicio de esta labor y tienen que ver los problemas en la piel, lumbares, artritis, tendinitis, caídas y/o choque contra las rocas y quebraduras de huesos o esguince.

En general, las principales enfermedades profesionales que enfrentan son reumatismo, tendinitis, artritis, artrosis, problemas lumbares. Además sufren de problemas asociados a la constante permanencia en el agua, exposición al frío y al sol, y la falta de vestimenta adecuada, lo que provoca infecciones e incontinencia urinaria y ceguera. El mal de presión sería más común en el caso de los buzos.

6.3.2.7 Otras consideraciones

Dado el perfil del pescador artesanal, que se caracteriza porque sus creencias se basan en experiencias de personas cercanas y que trabajan en el rubro, se visualiza que una forma de acercarse a ellos e informarles sobre estos temas es mostrarles experiencias de sus pares, compañeros que hayan tenido buenas experiencias respecto a la Seguridad Social. Dada la

incredulidad que tienen hacia el sistema en general, no tendrían mayor efecto las campañas masivas que se sienten como lejanas y no logran cumplir el objetivo de captar su atención.

Así mismo, se considera que son los pescadores más jóvenes los que deben tomar conciencia de la importancia de estar respaldados tanto en la vejez, como también en caso de enfermedad y/o accidente. En este sentido, se menciona que las acciones a realizar debiesen estar dirigidas a ellos sin dejar de lado a los más adultos, quienes pueden cumplir un rol importante al traspasar su experiencia y aconsejar a los más jóvenes.

Respecto a la diferencia por género, si bien hay una clara diferenciación en los roles que se ejercen en el rubro; los pescadores que salen a la mar son principalmente hombres y las mujeres tienden a ser recolectoras de orilla o bien, trabajan en tierra como limpiadoras de pescado o en tareas administrativas; no se observa diferencia en cuanto al vínculo que se tiene hacia el Sistema de Pensiones y al Sistema de Seguridad y Salud Laboral. El desconocimiento de las implicancias de cotizar y las maneras de afrontar las dificultades ante la jubilación, enfermedad o accidente, tienden a ser las mismas.

6.3.3 Feriantes

6.3.3.1 Relación Institucional

Las principales instituciones mencionadas por los actores claves entrevistados con las cuales el gremio se relaciona, son las siguientes:

- Municipios.
- Centros de madres/Juntas de Vecinos.

Los Sindicatos de feriantes tienen relación permanente con el Municipio a través de asambleas. Antes, hasta hace unos 5 años atrás, básicamente eran las oficinas de Rentas e Inspección con las que se relacionaban. Actualmente, las ferias se están integrando al Municipio en su generalidad (por ejemplo, participando en los planes de desarrollo comunitario); algunos feriantes están participando en los concejos aportando ideas, pero no se ha institucionalizado todavía una relación con los Municipios, y que sea de la misma forma en todos los municipios.

6.3.3.2 Descripción realidad laboral

Una gran cantidad de feriantes llega a ejercer en el rubro como una alternativa para combatir la cesantía o períodos de baja de otros trabajos, que no siempre se relaciona con el comercio. También llegan a trabajar a las ferias adultos mayores que ya están jubilados y que necesitan contar con un ingreso extra.

En este sentido, varios feriantes comienzan a trabajar en el rubro desde la inexperiencia y van desarrollando en el camino las habilidades necesarias para surgir en esta labor. Se menciona que lo

más importante dentro de este trabajo es el orden; se necesita aprender a manejar el dinero adecuadamente. Dado que las ganancias son diarias, se señala que no es fácil lograr adquirir esta habilidad, en tanto se debe seguir un circuito específico que permita hacer surgir el negocio: tener capital, invertir en mercadería, infraestructura y elementos de trabajo (por ejemplo, carpas, vehículo, etc.), vender y volver a invertir en los productos que se venden, además de dejar un porcentaje de las ganancias para solventar los gastos propios y del hogar.

En este contexto, la mayoría menciona que en este rubro las personas que logran surgir económicamente son las que tienen claridad de que es necesario mantener este orden y son capaces de repartir las ganancias en los puntos anteriormente señalados. Se observa que lograr este hábito del orden económico no es tarea fácil, por lo que varios demoran años en aprender y acostumbrarse a esta nueva forma de enfrentar un negocio comercial.

Por otro lado, se percibe otra dificultad al momento de ingresar a este oficio: es común que al comienzo no se sepa con qué proveedores trabajar ni tampoco, la estacionalidad, que influye, por sobre todo, en la venta de frutas y verduras. Asimismo, deben aprender sobre los productos que venden, conocer cuánto tiempo puede durar un producto fresco para que esté en las condiciones adecuadas para la venta.

En este sentido, en un principio es un trabajo que tiene alta probabilidad de riesgo, ya que, si no se consideran los puntos mencionados, el feriante amateur queda expuesto a: quedar sin dinero para invertir o bien, que sus productos no estén en condiciones para la venta.

Sin embargo, se observa que los feriantes que ya llevan años en el rubro o los que son hijos de feriantes, a través de errores y aciertos, ya conocen estas dificultades y saben cómo afrontarlas, por lo que se les hace un poco más fácil y pueden lograr mayores ganancias. Es así como los que cuentan con más experiencia pueden ir acumulando ahorros, que se traduce en mejor infraestructura, mejores compras, y mayor conocimiento al acceso a productos de mejor calidad. El negocio del feriante se consolida cuando se logra generar este hábito de ahorro.

A nivel general, independiente de los años que se lleve ejerciendo, se considera que la labor de feriante es sacrificada y dura. Los horarios laborales son extensos, en ocasiones comienzan a trabajar a las 4 de la mañana, en tanto deben comprar la mercadería, luego armar el puesto y tener todo preparado a las 7 u 8 de la mañana para comenzar a vender. Además, el trabajo es de 6 días a la semana, donde sólo tienen libre los días lunes. Esto perjudica la vida familiar, en tanto no cuentan con fines de semana libres y es especialmente difícil para los jóvenes, quienes no cuentan con un tiempo de esparcimiento con sus pares. Por otro lado, es una incertidumbre constante el tema de las ganancias, pues sólo cuando termina el horario de venta el feriante puede saber si ganó o perdió el dinero invertido.

Por otro lado, el sacrificio es aún mayor para los feriantes de localidades más rurales y que no cuentan con vehículo para transportar su mercancía. Este segmento debe levantarse aún más temprano y caminar kilómetros trasladando su mercadería en carretas o carretillas.

Lo más valorado de este trabajo se relaciona al dinero que se percibe, también a la independencia económica, la posibilidad de organizar su propio tiempo, el contar con fruta fresca para el hogar; y para las mujeres, la posibilidad de trabajar junto a sus hijos. En el primer caso, se señala que el feriante que es ordenado y que ya conoce el rubro, puede tener un buen pasar económico, que le permita pagar los estudios a sus hijos, comprar casa y auto; algo que no podrían lograr en otro tipo de trabajos. En el caso de las mujeres, varias mencionan que la feria les permite estar más tiempo con sus hijos, ya que pueden llevarlos al lugar de trabajo a diferencia de otros trabajos más convencionales. Y de manera general, la mayoría menciona como un aspecto positivo el ser su propio jefe y no tener a un tercero que los mande.

Históricamente, éste ha sido un negocio familiar, pero se observa que esto ha ido cambiando paulatinamente. Las nuevas generaciones están interesadas en estudiar, lo cual incide en el tema del futuro de las patentes. Se menciona que las patentes no se pueden vender, prestar o arrendar, lo cual quiere ser modificado por los feriantes. La imposibilidad de vender las patentes cuando ya no puedan trabajar, les impide contar con un dinero que pueda servir como alternativa económica de jubilación en caso de que los hijos no sigan en el negocio.

Respecto a la diferencia por género, se observa que trabajan tanto hombres como mujeres. Es común que familias completas tengan un puesto de venta, en estos casos, se reparten los roles entre los mismos integrantes, donde lo común es que el hombre realice las labores que requieren mayor fuerza, como la carga y descarga de mercancía y la mujer se dedica a la venta. No obstante, cada vez hay más casos de mujeres solas, que deben realizar todas las labores sin ayuda de un tercero. Este último caso es complejo, en tanto que la mujer que se encuentra en esta situación, tiende también a ser jefa de hogar y por tanto, es la que está a cargo de todas las tareas del hogar. En este sentido, tiene una doble o triple tarea: comprar mercadería, cargar y descargar, armar el puesto, vender y luego de su trabajo, realizar las labores del hogar. En el caso de los hombres feriantes, manifiestan que es común que sólo se dediquen a esa labor y que la mujer realice las tareas del hogar.

De manera general, independiente de los años que se lleve en el rubro, se percibe que una de las dificultades se relaciona a que las ferias se rigen por ordenanzas municipales. Esta situación es compleja en tanto cada municipio tiene sus propias ordenanzas, y si un feriante trabaja en distintas comunas, debe contar con el equipamiento exigido por cada una de éstas, y que son diferentes entre sí. Además, deben pagar una patente para cada comuna en la que trabajan. Por otro lado, se menciona que algunas municipalidades entregan permisos para vender en las ferias libres como estrategia para afrontar la cesantía; este aspecto es percibido como negativo por parte de los feriantes, dado que sienten que el rubro está sobre explotado. Esta situación no sucede en las ferias que han sido concesionadas y que presentan una administración independiente.

Por otro lado, hay numerosas organizaciones dentro de una misma feria, lo que no favorece la inclusión y dificulta la labor de llegar a acuerdos y tener una mirada en común que permita mejorar las falencias relacionadas a este oficio. En este escenario, se observa que los feriantes se caracterizan por ser un rubro más bien disgregado, donde a los dirigentes se les hace difícil lograr

una unión mayor que les dé más voz y fuerza como rubro, hay aproximadamente 900 ferias libres en el país, organizados a nivel comunal, regional y nacional. Antiguamente, la participación de hombres en temas gremiales era predominante, aunque se menciona que las mujeres han ido ganando terreno en este aspecto durante los últimos años, aumentando el número de mujeres que participan como dirigentes en los sindicatos.

Respecto a cómo se visualizan ellos como trabajadores de ferias libres, se observa que no sienten reconocimiento por parte de la ciudadanía y autoridades, en tanto perciben que las ferias son un lugar de encuentro, una plaza ciudadana que, además, ofrece productos alimenticios frescos y sanos. No obstante, como aspecto positivo destacan que el trabajo de feriante se ha dignificado durante los últimos años. Antiguamente se relacionaba al feriante como una persona ignorante, “bueno para la talla” y caracterizado bajo ciertos parámetros que hoy en día han ido evolucionando positivamente. Las mujeres han jugado un rol fundamental en este aspecto, donde a sus puestos les han incorporado un toque femenino por ejemplo con el uso de manteles, orden del puesto, mejorando así la presentación de los productos y el servicio en general.

6.3.3.3 Vínculo con el Sistema Previsional

De acuerdo a la información recogida en la fase cualitativa, se observa que la mayoría de los feriantes son trabajadores por cuenta propia (sin contrato laboral) y no cotiza de manera voluntaria. Las cotizaciones las tienden a relacionar inmediatamente con las AFP, que actualmente son una institución que se encuentra completamente desvalorizada y que genera incredulidad en el sistema.

Por otro lado, hay otra creencia generalizada: se piensa que si se cotiza se perderán los beneficios y bonos que entrega el Estado.

Se menciona que hay un pequeño porcentaje de trabajadores que cotiza de manera independiente, donde la motivación se encuentra en contar con un sistema de salud (FONASA) que les permita atenderse en diversos lugares, de manera más expedita y evitando las largas filas y esperas que deben realizar las personas que se atienden como indigentes. Generalmente este pequeño grupo de feriantes tiene familia con hijos, lo que es una motivación más para invertir en este tema, en tanto sienten la necesidad de entregar una mejor salud a su familia.

Otro pequeño grupo que no logra ser representativo, pero que sí cotiza, son trabajadores que provienen de otros trabajos en que contaban con contrato, por lo que tienen la costumbre de pertenecer a este sistema.

No obstante, se observa que la salud es el enganche primordial y el sistema en que más se valora al momento de cotizar. Se coincide que las cotizaciones para el Sistema de Pensiones y para Seguridad y Salud en el Trabajo, son aspectos que no se consideran dentro de la agenda de gastos y ni tampoco se configura como una preocupación cotidiana. La mayoría no cotiza para obtener los beneficios de estos sistemas.

6.3.3.4 Profundización en el Sistema de Pensiones

Dada la realidad del feriante, que no tiende a cotizar en el Sistema de Pensiones, al llegar a la edad de jubilación la mayoría aspira a contar con la Pensión Básica Solidaria. Los entrevistados indican que aproximadamente un 5% de las personas cotizarían de manera regular, principalmente mujeres, ya que requieren contar con bonos para los hijos, pero indican que ya no será necesario cotizar para pensiones, dado que ahora FONASA permitiría cotizar para salud en forma independiente a pensiones. Se menciona además, que el feriante trabaja aunque se jubile, éste ejerce su oficio hasta que el cuerpo se lo permite. Por lo mismo es común encontrar adultos mayores dentro del rubro.

Se percibe que el discurso reinante respecto al Sistema de Pensiones se relaciona a que no resultaría conveniente cotizar: es mejor ahorrar de manera individual e invertir el dinero en alguna propiedad, que luego se puede arrendar y se recibirá una ganancia mayor. Por otro lado, en este mismo discurso se plantea que al llegar a cierta edad no es conveniente cotizar debido a que no se logrará juntar una cantidad de dinero que se traduzca en contar con una mejor pensión que la que entrega el Estado. La principal creencia es que, independiente de la edad, nunca se logrará juntar lo suficiente como para que sea un esfuerzo constante que valga la pena.

También se menciona que dadas las características de este trabajo, en que la dinámica es del día a día, no favorece la proyección hacia el futuro, no se piensa en cómo se van a solventar los gastos de la vejez. Además no tendrían tiempo para hacer los trámites de pago de cotizaciones.

Las principales estrategias que utilizan los trabajadores del rubro al momento de jubilar se especifican a continuación:

- a. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado: Los feriantes una vez que jubilan reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado ya que cumplirían con los requisitos.
- b. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: Los feriantes una vez que jubilan reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y, a su vez, continúan trabajando en el rubro.
- c. Apoyo Familiar: Algunos feriantes cuando jubilan esperan recibir apoyo de los hijos en términos económicos (a quienes dan estudios universitarios) y/o de hacerse cargo del negocio (Puesto).
- d. Ahorro e inversión individual: En algunos casos se menciona que se invierte el dinero en propiedades y vehículos, o algún negocio que pudiera dar más que una jubilación.

En cuanto a las estrategias utilizadas en situaciones de invalidez se observa que recurren a varias de las anteriormente mencionadas:

- a. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: en este sentido, se señala que continúan trabajando en alguna labor que le permita su situación de invalidez, generalmente en el mismo rubro.
- b. Apoyo familiar: Comienzan a trabajar familiares en el puesto del feriante.

- c. **Colectas solidarias:** Si bien es una estrategia utilizada, depende de cada organización y sólo es una medida “parche”, en tanto no tienen sustentabilidad en el tiempo.

En caso de fallecimiento, se utilizan las siguientes estrategias:

- a. **Apoyo del gremio:** Se hace una colecta y se acompaña a la familia. No obstante, este apoyo no dura más de un mes. Si el trabajador es conocido, se hace además una colecta con otras ferias.
- b. **Traspaso de permiso de puesto:** La dirigencia realiza los trámites para que algún familiar pueda heredar el puesto del fallecido.

Cuota mortuoria: Según el sindicato, hay una cuota mensual. Los dineros recolectados se utilizan en caso de que un trabajador fallezca.

6.3.3.5 Profundización en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se menciona que en el rubro los accidentes no son tan frecuentes, a diferencia de las enfermedades profesionales. La mayoría no cuenta con algún seguro de accidente, pero si hay un porcentaje menor que cuenta con Sistema de Salud común. En este contexto, la sensación general de los feriantes es que se encuentran completamente desprotegidos ante algún accidente o enfermedad y que si llegase a ocurrir algo, cada cual se las tiene que ingeniar para afrontar la situación.

- a. **Accidentes del Trabajo:** No se tiende a contar con elementos de seguridad laboral ni tampoco, con un respaldo de alguna institución en caso de accidente. No existen estándares de primeros auxilios, no hay procedimientos de emergencia (se menciona la operación Daisy como un ejemplo a seguir o incorporar). Tampoco hay coordinación con bomberos o carabineros en caso de emergencias. Los mismos feriantes son quienes deben preocuparse de pedir que se dejen las veredas desocupadas, no permitir que se pongan los llamados “coleros”, y dejar las vías expeditas para que pase la gente en caso de algún accidente. Se manifiesta el descontento al respecto de lo que, al entender de ellos, debe ser una labor del Municipio.

Principales accidentes de feriantes son:

- **Accidentes automovilísticos:** Como atropellos y choques. Sobre todo en invierno, en la noche, a causa de las condiciones del pavimento, poca visibilidad y/o cansancio. Los choques son comunes en carretera en sectores rurales.
- **Traumas por golpe / contusión:** Sobre todo golpes en la cabeza dado que los puestos son metálicos.
- **Caídas:** Se caracteriza por provocar quebradura de pie o mano, y son más comunes en las mujeres.

Respecto a las estrategias utilizadas para afrontar estos accidentes, se observa lo siguiente:

- Se va de urgencia al centro asistencial más cercano.

- Se curan ellos mismos y siguen trabajando.
 - Si no pueden trabajar debido al accidente, se realiza una colecta de ayuda voluntaria entre los compañeros.
- b. Enfermedades Profesionales: De manera general, cuando necesitan atención médica la mayoría se atiende como indigentes en la posta y/o consultorio correspondiente.

Las principales enfermedades profesionales son:

- Discopatía lumbar: Por el sobrepeso y la constante realización de fuertes movimientos para cargar y descargar la mercadería. Es declarada como la principal enfermedad laboral.
- Problemas a los huesos: Sobre todo las mujeres que cortan verduras: Artritis, artrosis, tendinitis, túnel carpiano.
- Incontinencia urinaria: Debido al frío y a la falta de baños. Y en ocasiones si es que hubiese, no cuentan con alguien de confianza a quien delegar el puesto.
- Estrés: Por el sacrificio que implica: trabajar 6 días seguidos, levantándose de madrugadas y con largas jornadas de trabajo que, además, requiere un gran esfuerzo físico.
- Resfríos y Neumonía: Dado que los feriantes trabajan al aire libre, estas enfermedades son declaradas como una de las principales en los meses fríos de invierno tanto en hombres como mujeres.
- Hernia: Por la fuerza que se debe realizar.
- Cefaleas: Debido a la exposición a altas temperaturas y a las largas jornadas de trabajo, más común en mujeres.

Respecto a las estrategias utilizadas para afrontar estos accidentes, se observa lo siguiente:

- Si la situación no es grave y les permite trabajar, no van al médico, dado que para ellos es un día perdido de trabajo.

6.3.3.6 Consideraciones de Enfoque de Género

Tanto en las entrevistas en profundidad como en los focus group, se tuvo presente dar un trato igualitario a la participación de hombres y mujeres, lo cual permitió tener una visión y una percepción amplia sobre su vinculación con los temas previsionales.

En relación al vínculo frente al sistema previsional, esta es baja tanto para hombres como mujeres, si bien es posible apreciar algunas diferencias en el ahorro para la vejez, donde el de los hombres sería mayor que el de las mujeres. Por su parte, en salud, habría una pequeña diferencia a favor de las mujeres, quienes cotizan en salud básicamente para poder atenderse ellas mismas y sus hijos en

la modalidad de libre elección de FONASA. Los hombres reconocen no cotizar para salud, algunos por desconocimiento y porque no saben hacer los trámites.

En ambos casos reconocen que existe falta de confianza en el actual sistema de pensiones, el cual califican como “poco transparente”. En general prefieren otras alternativas para enfrentar la vejez, tales como por ejemplo “comprarse una casa” o “ahorrar en el banco”.

En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si bien existen varios aspectos que se repiten para hombres y mujeres, es posible visualizar algunas pequeñas diferencias en sus opiniones respecto a cómo enfrentan algunos temas, básicamente por los rubros que realizan. Las mujeres se caracterizarían por ejercer rubros más “livianos”, tales como ventas de bazar y paquetería, venta de abarrotes, venta de ropa; en cambio, los hombres se dedican principalmente a la venta de frutas y verduras, pescados y mariscos, alimento para mascotas, entre otros.

Lo anterior implica que existan grandes diferencias en los esfuerzos físicos, debido a que las compras para los rubros que ejercen principalmente los hombres se requieren realizar diariamente o varias veces a la semana, lo cual los lleva a que tengan que levantarse de madrugada para asistir a los centros de abastecimiento por las compras y después llegar a la feria a descargar su mercadería, instalar los puestos y vender. Los rubros que realizan las mujeres conllevan que las compras las pueden hacer semanalmente y por lo general en días de descanso, lo que les permite trasladarse directamente desde sus domicilios a la feria, aunque igualmente deben descargar la mercadería, instalar sus puestos y vender. Las mujeres reconocen que armar los puestos de venta es lo más sacrificado para ellas, producto de lo pesado de sus estructuras, y por lo cual se enferman frecuentemente de la espalda.

Los accidentes del trabajo son en ambos casos frecuentemente por caídas de las estructuras de sus puestos de trabajo y caídas.

Frente a las enfermedades profesionales se puede visualizar algunas diferencias de cómo se aborda el problema. En el caso de los hombres, éstos son más reacios a asistir al médico, lo postergan más, lo cual implica que no se puedan realizar tratamientos oportunos y que la situación empeore. Las mujeres, por su parte, señalan ser más preventivas. Se puede visualizar que en las mujeres son más recurrentes enfermedades en sus manos como la tendinitis, artritis y algunas infecciones urinarias por la escasez de baños. En los hombres son más recurrentes enfermedades lumbares.

6.3.3.7 Otras Consideraciones

El rubro de Feriantes, en líneas generales, está bien organizado e informado. La entrega de información sobre el Sistema Previsional debiera ser a través de sindicatos, dirigentes y organismos con los cuales se relacionan. Información precisa, directa y al grano.

El Feriante tiene peticiones claras y, en general, mejores ingresos que otros rubros independientes, si es que organiza bien sus recursos e invierte lo ganado. Existe, sin embargo, la costumbre de mantener el efectivo y contar con la totalidad de sus ingresos, por lo que la posibilidad de afiliarse

al sistema de pensiones para obtener una jubilación se ve mermada. Prefieren ahorrar ese dinero e invertirlo en bienes (autos, casas) que descontarlo mensualmente.

No obstante, se observa que muestran la inquietud de mejorar el sistema de previsión, específicamente en relación al acceso para realizar los pagos mensuales. Dicen que, como independientes, les facilitaría y probablemente aumentaría la incorporación al sistema si éste permitiera pagar a través de Internet por ejemplo.

Los Feriantes se sienten poco escuchados y esperan que el Gobierno apruebe la Ley de Ferias Libres. Hacen hincapié en la importancia de las Ferias para la sociedad en cuanto son los proveedores por excelencia para el desarrollo de temáticas/políticas tan relevantes para la sociedad como lo es la vida sana/alimentación saludable.

6.3.4 Pequeños agricultores

6.3.4.1 Relación Institucional

Las principales instituciones mencionadas por los actores claves entrevistados con las cuales el gremio se relaciona, son las siguientes:

- Desde el punto de vista productivo, Ministerio de Agricultura, INDAP, CONAF, INIA, FIA.
- Desde el punto de vista laboral, Ministerio del Trabajo, Subsecretaría del Trabajo.
- Desde los privados, empresarios exportadores de otros rubros.

Las peticiones y búsqueda de soluciones se realizan a través de reuniones y mesas de trabajo, por ejemplo, con el Ministerio de Agricultura a través de INDAP se reúnen de manera mensual para revisar programas. En general, se busca la relación con las instituciones a través del diálogo.

6.3.4.2 Descripción realidad laboral

La actividad agrícola es definida por esencia como cíclica. Esto hace que, a diferencia del sector urbano, tenga un calendario diferente y las actividades económicas asociadas al rubro fuercen al agricultor y las familias a organizarse de manera tal que les permita solventar la totalidad del año. Es así como deben sobrellevar los meses de otoño-invierno con una baja en su producción y/o trabajos asociados. A su vez, esta organización anual puede verse modificada por factores climáticos (como sequía, lluvias tempranas, pestes, etc.) los cuales no pueden ser controlados ni previstos, implicando en algunas ocasiones la pérdida de producciones completas.

Por otro lado, los pequeños agricultores sienten su labor como parte de su propia identidad; es así como, trabajar el campo es una forma de vida, no sólo un trabajo. Si bien consideran las actividades asociadas gratificantes en cuanto son su “propio jefe” y están en contacto con la tierra, también les significa trabajar todos los días de la semana, ya que las producciones necesitan supervisión y manejo constante, hecho que puede mermar la salud de la persona, acelerando la aparición de enfermedades, asociadas o no, al rubro.

El rubro de Pequeños agricultores en general implica producciones propias de auto-consumo o comercialización, así también el trabajo en otros predios, donde se trabaja la temporada (temporeros). En general, se presenta como una actividad informal, dado que la mayoría trabaja sin contrato, sin embargo, las labores por temporada (temporeros) se realiza de manera dependiente en la mayoría de los casos. Los productos se comercializan generalmente en las ferias libres o ventas directas. Cabe mencionar en este punto, el incremento de emprendimientos asociados al rubro, debido a la necesidad de contar con una entrada extra para el presupuesto familiar. Es así como, se han diversificado con producciones orgánicas, invernaderos, productos a base de miel, alimentos altamente valorados en la actualidad como arándanos, maqui, etc.

En general el porcentaje de hombres es mayor al de las mujeres pertenecientes al rubro. A su vez, el grupo mayoritario bordearía los 50 – 55 años de edad, y serían propietarios de la tierra. Por su parte, las actividades económicas familiares son gestionadas y dirigidas por la misma familia, dependiendo de la mano de obra de los integrantes de ésta, ya que en la mayoría de los casos no cuentan con los recursos para contratar externos. Cabe señalar que, en los últimos años se ha visto una disminución de personas jóvenes dedicadas a la agricultura, pudiendo explicarse por la búsqueda de trabajos mejor remunerados que signifiquen menos esfuerzo físico y tiempo, o seguir una carrera técnico/universitaria. En algunos de estos casos son las mismas familias (padres) que incentivan el seguir otros rumbos debido al alto sacrificio que implica trabajar el campo.

El trabajo temporal (temporeros) es practicado por la mayoría de los agricultores de manera frecuente o por períodos específicos. Este sistema utiliza mano de obra masculina y femenina, y se da a través de la figura del “Contratista”, cuya función es intermediar entre los(as) trabajadores(as) y el(la) empleador(a), ya sea movilizándolo, vendiendo y reclutando el trabajo de los(as) temporeros(as). Si bien están regulados por el Código del Trabajo, la figura del Contratista, en ciertos casos ha significado una mayor precarización del trabajo agrícola, ya que puede provocar el incumplimiento de las normativas actuales. Finalmente, puede depender de las características personales/éticas de cada contratista el tipo de trato que tenga con los trabajadores y que cumpla los acuerdos, y que los trabajadores no soliciten “no cotizar”. Dado lo anterior, en algunas ocasiones, los temporeros(as) quedan expuestos a sufrir las desventajas de este tipo de trabajo como nula, baja o discontinua cobertura de servicios de salud, previsión social y seguridad laboral y no continuidad de ingresos.

Los roles por género asociados a los trabajos agrícolas, están definidos en algunos casos por la capacidad física (fuerza) y motricidad general en otros. En general el hombre está más relacionado a la explotación directa de la tierra (arado, acarreo de peso, poda, conductor de tractor, etc.) y las mujeres a la brota, amarra, cosecha y packing. Sin embargo, aunque las mujeres trabajen fuera del hogar siguen manteniendo la responsabilidad de las actividades domésticas/reproductivas (cuidado de los hijos), lo que lleva de la mano jornadas dobles y extensas.

6.3.4.3 Vínculo con el Sistema Previsional

En términos generales, gran parte de los Pequeños agricultores no cuenta con previsión. Lo anterior debido a una serie de factores que se relacionan principalmente al descontento y desconocimiento sobre el sistema en sí. A su vez, debido a las características del trabajo que realizan (informal y a contrata por períodos cortos y poco frecuentes) y, a los bajos ingresos que en general significan las labores asociadas al rubro, la mayoría de los agricultores no tiene un respaldo para su vejez ni salud, esto a pesar de que consideran relevante participar en la seguridad social, pero indican que no tienen los recursos necesarios para hacer pagos mensuales.

Además, cabe señalar, que los ingresos ahorrados generalmente se destinan a la compra de insumos para mantener su medio de trabajo. En el caso de los agricultores que no han podido ahorrar, se ven en la necesidad de pedir préstamos. En ambos casos se observa que esta inversión no siempre tiene retorno, debido a que este rubro depende de condiciones externas que no pueden ser controladas por los trabajadores (factores climáticos, pestes, etc.) Dado lo anterior, el pequeño agricultor es un segmento especialmente vulnerable y desprotegido debido a la imposibilidad de prever las condiciones laborales futuras.

En este contexto, se observa que sólo un mínimo porcentaje de pequeños agricultores trabajan de manera independiente y cotiza de manera voluntaria.

Se puede encontrar 4 tipos de relación con el Sistema de Pensiones:

- a. Trabajadores contratados (“apatronados”): El mínimo de los casos. Se podrían encontrar en este grupo: cuidadores de fundos, capataces, etc.
- b. Trabajadores temporales (Temporeros): Gran parte de los pequeños agricultores ha realizado o realiza esta labor. Trabajadores que cotizan si el trato así lo estipula o si el contratista cumple la normativa: este grupo impone por la temporada.
- c. Trabajadores que cotizan de manera voluntaria/independiente: Este grupo, minoritario, se caracteriza por:
 - Imponer sólo para contar con FONASA libre elección (protección para salud).
 - Cotizan porque tiene el hábito de hacerlo, es un traspaso que generalmente se da a nivel familiar y transgeneracional. En este caso, se da que cotizan no sólo para salud, sino que también para pensiones.
 - Agricultores con ingresos más altos, por ejemplo, emprendedores.
- d. Trabajadores que reciben remuneración, pero no tienen contrato y no cotiza: La mayoría de los pequeños agricultores se encuentra dentro de este grupo. No es una prioridad invertir una suma mensual de dinero para pertenecer a este Sistema, debido a:
 - Inestabilidad económica: Ingreso inestable y por temporadas.

- **Desconocimiento:** Sobre el sistema y sus beneficios. Se basan en experiencias puntuales de terceros (generalmente negativas).
- **Pérdida de beneficios asociados:** Si se está afiliado, se perderán algunos beneficios que entrega el estado, por ejemplo, becas escolares, beneficios del Municipio.

6.3.4.4 Profundización en Sistema de Pensiones

Otros aspectos que explicarían la falta de afiliación al sistema dicen relación a aspectos estructurales de cómo reciben sus ingresos (frecuencia, cantidad), por lo que, prefieren tener su dinero completo para costear los gastos familiares, comprar insumos para trabajar la tierra, etc. Esto dificulta la posibilidad de tener una visión a largo plazo.

Por otra parte, la falta de información facilita el rechazo al Sistema. No confían en el tratamiento que se le dará a su dinero; piensan que gran parte de este quedará en mano de las AFP y jamás les llegará de manera justa y completa.

Un pensamiento recurrente es que para los pequeños agricultores, los costos de la vida familiar y laboral (mantener su campo, su producción, etc.) no les dejan espacio para ahorrar (cotizar voluntariamente). Esto se suma a que la gran mayoría de ellos tiene más de 50 años y, la información que manejan, es que después de una cierta edad no traería mayores beneficios monetarios el imponer mes a mes. Finalmente, siempre se mantiene la creencia que “se trabajará hasta el día que muera”.

No existen marcadas diferencias entre mujeres y hombres en la relación a la frecuencia con que cotizan o si están afiliados. Sí se menciona que de los pocos agricultores afiliados que cotizan, las mujeres tienden a prestar más atención al tema, por el bienestar de los hijos (quitarles la carga de hacerse cargo de ellos en un futuro).

Las principales estrategias que utilizan los trabajadores del rubro al momento de jubilar se especifican a continuación:

- a. Reciben la Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: Los Pequeños agricultores generalmente siguen trabajando la tierra o desarrollan un emprendimiento una vez jubilados.
- b. Apoyo familiar: Reciben apoyo de la familia para seguir trabajando su tierra.
- c. Ahorro e inversión individual: En algunos casos el agricultor ha invertido en tierras o en algún emprendimiento.

En cuanto a las estrategias utilizadas en situaciones de invalidez se observa que recurren a varias de las anteriormente mencionadas:

- a. Reciben Pensión Básica Solidaria del Estado.

- b. Reciben Pensión Básica Solidaria del Estado y de manera paralela, siguen trabajando: en este sentido, se señala que continúan trabajando en alguna labor que le permita su situación de invalidez, generalmente en el mismo rubro.
- c. Apoyo familiar: En este punto también aparece la familia como principal apoyo. En estos casos, son los hijos(as) y/o el cónyuge son ocupan el rol en el trabajo.
- d. Apoyo entre trabajadores del rubro: Se organizan actividades solidarias (Bingos, colectas) para ayudar al afectado y su familia.
- e. Organizaciones gremiales, Juntas de Vecinos y Municipio: En algunos casos estas organizaciones también apoyan al agricultor.

En caso de fallecimiento, se utilizan las siguientes estrategias:

- a. Organizaciones Gremiales, Juntas de Vecinos, Municipio: Organizan actividades solidarias o entregan beneficios/subsidios económicos.
- b. Apoyo entre agricultores: Se preocupan de juntar dinero para el velatorio y entierro, además de aportar económicamente a la familia.

6.3.4.5 Profundización en Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo

La mayoría de los Pequeños agricultores no cotiza en el sistema de salud ni tampoco cuenta con seguros asociados ante eventuales accidentes. Ante casos de enfermedad y/o accidente se atienden en la institución de salud común correspondiente a su sector.

- a. Accidentes en el Trabajo: La mayoría de los agricultores independientes no cuenta con algún tipo de seguro ante la eventualidad de sufrir accidentes laborales. Mientras se están desempeñando en trabajos temporales están cubiertos por las medidas de seguridad del fundo, empresa o particular que los contrate.

Comentan que en general el agricultor independiente tiene menor tasa de accidentabilidad porque sabe que si se accidenta pierde su producción, por lo que tienden a ser muy precavidos. En general hay mayor conciencia de los riesgos asociados al rubro, por lo que se ha generado una cultura de la prevención en ciertas temáticas que han sido transmitidas en capacitaciones. Las temáticas en general son sobre manejo de agroquímicos, exposición al sol, entre otras.

Principales accidentes de Pequeños agricultores:

- Caídas: Por la poda deben utilizar pisos o escaleras. Estos accidentes serían más comunes en mujeres.
- Atropellos o accidentes automovilísticos: Temporeros que van a las faenas sufren atropellos o volcamientos de los furgones que los recogen (Contratista).

- Intoxicación por pesticidas: Mal manejo de agroquímicos, esto se da cada vez menos debido a la normativa de seguridad actual.
- Cortes o golpes: Frecuentemente en hombres. Cortes cuando se limpia (corta) la fruta, golpes de alambres (amarre), raleo.
- Picaduras de insectos: Especialmente abejas (hortalizas, flores)
- Lesiones oculares, desprendimiento de retina: Por golpes

Respecto a las estrategias utilizadas para afrontar estos accidentes, se observa lo siguiente:

- Se va de urgencia al centro asistencial más cercano.
 - Si el trabajador no puede seguir trabajando en el periodo de recuperación, se realiza lo siguiente:
 - Apoyo familiar: Algún familiar cercano corre con los gastos de la familia.
 - Apoyo entre compañeros: Realizan colectas voluntarias para entregar un aporte económico a la familia.
- b. Enfermedades profesionales: De manera general, cuando necesitan atención médica la mayoría se atiende como indigentes en la posta y/o consultorio correspondiente. Lo mismo sus familias.

Las principales enfermedades relacionadas al rubro son las siguientes:

- Reumatismo: Las más comunes son la tendinitis, muy común en las mujeres.
- Lumbago: Por levantar peso y estar agachado trabajando la tierra/frutos. Más frecuentes en los hombres.
- Hernias lumbares: Por el exceso de fuerza. Más frecuentes en los hombres.
- Entumecimiento: Por el frío y por no contar con la vestimenta adecuada. Puede provocar infecciones e incontinencia urinaria, entre otras enfermedades específicas. Estas afectan más a las mujeres.
- Insolación.

Las estrategias que utilizan para afrontar las enfermedades son las siguientes:

- Cambio de trabajo, pero dentro del rubro: Comienzan a realizar otras labores que sean menos contraproducentes para su enfermedad.
- Apoyo familiar: Algún miembro de la familia se hace cargo de la economía del hogar.
- Apoyo entre compañeros: Principalmente de tipo económico.

6.3.4.6 Consideraciones de Enfoque de Género

Tanto en las entrevistas en profundidad como en los focus group, se tuvo presente dar un trato igualitario a la participación de hombres y mujeres, lo cual permitió tener una visión y una percepción amplia sobre su vinculación con los temas previsionales.

En relación al vínculo con el sistema previsional se pueden apreciar algunas diferencias, si bien en ambos casos es bajo. Se observa una leve mayor vinculación en el caso de los hombres, porque en alguna oportunidad antes de dedicarse a la labor que ejercen hoy en día trabajaron de manera dependiente y realizaron cotizaciones previsionales. Las mujeres reconocen esta situación pero en menor frecuencia, junto con reconocer que fueron o que son “cargas” de sus parejas en salud (FONASA), debido a que los hombres pueden incorporar a sus hijos y su mujer, a diferencia de la mujer que solo puede incorporar a sus hijos y a su esposo siempre y cuando éste presente una discapacidad.

En relación a los montos de ahorro previsional reconocen la AFP en la cual cotizaron alguna vez pero no tiene claridad el monto que tienen ahorrado, a pesar que en algunos casos señalan recibir las cartolas, las cuales no saben interpretar.

Tanto hombres y mujeres manifiestan malestar frente al actual sistema de pensiones, lo califican “como poco justo” y que no cumple el objetivo principal que es favorecer la vejez.

En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si bien hay varios aspectos que se repiten para hombres y mujeres, es posible visualizar algunas pequeñas diferencias en sus opiniones respecto a cómo enfrentan algunos temas básicamente por las destrezas que un hombre puede tener frente a la realización de una determinada actividad que requiera más fuerza física. Las mujeres señalan que son más precavidas en relación al uso de indumentaria de protección o el uso de bloqueador solar.

Frente a las enfermedades profesionales se puede visualizar algunas diferencias en la forma cómo se aborda el problema. En el caso de los hombres, éstos son más reacios a asistir al médico, postergando la visita hasta cuando no es sostenible, dificultando que el tratamiento se haga a tiempo y la situación empeore. Las mujeres señalan ser más preventivas además de utilizar alguna medicina alternativa.

6.3.4.7 Otras Consideraciones

Debido a la percepción ya conformada e instaurada a nivel de discurso general que tienen los Pequeños agricultores sobre el Sistema Previsional, se esperaría una estrategia de información cercana, en terreno, uno a uno, incorporando en el proceso a los diferentes organismos que tienen relación con ellos. No se expresan diferencias significativas para el acercamiento de información diferenciado entre hombres y mujeres, si no que se resalta la idea que debiera ser información igual para todos, desde instancias y/o personas creíbles y conocidas por ellos.

De parte de los pequeños agricultores se espera que el Sistema de salud les ofrezca beneficios directamente relacionados al rubro, como por ejemplo, postas rurales, mejor acceso y médicos presentes.

Existe en general mucho desconocimiento del Sistema Previsional, hay confusión de conceptos y miedos asociados.

No existen mayores diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la actitud frente a estar afiliados al sistema Previsional. Sí existen diferencias en cuanto a búsqueda de otros ingresos para el presupuesto familiar, donde las mujeres buscan ampliar su campo de acción e implementar otros negocios (invernaderos, exportación de arándanos, productos alimenticios, etc.).

6.4 Síntesis Caracterización

Esta sección tiene por objeto realizar un análisis y síntesis de los resultados obtenidos tanto en el análisis cuantitativo como el cualitativo, de forma tal, que permita obtener una caracterización más completa e integral de los trabajadores en estudio.

En primer lugar, es posible señalar que existen características previsionales comunes entre estos tres grupos de trabajadores, por cuanto presentan una situación desventajosa considerando el monto acumulado en sus cuentas CCICO y una baja densidad de cotizaciones cuya forma de cálculo fue explicada⁷⁹. Una diferencia entre grupos que se revela podría ser el carácter temporal que tiene el empleo de los pescadores y agricultores en comparación al de los feriantes, se podría decir que estos últimos tienen una periodicidad mayor, ya sea semanal o de más días en la semana, que los otros dos grupos, cuyo trabajo está supeditado a las condiciones climáticas y a la temporada del año en que se encuentren. Este hecho merma el flujo continuo de ingreso que puedan percibir por su trabajo en su respectivo rubro, lo que los lleva a buscar fuentes alternativas de ingreso que no necesariamente tendrán relación con el oficio por el cual han sido descritos en esta caracterización, se esperaría que esta intermitencia laboral impacte mayormente a los pescadores artesanales.

Para profundizar en las apreciaciones respecto al sistema de pensiones se pueden mencionar los comentarios repetidos entre grupos; por un lado ven al pago de cotizaciones como un mecanismo de tránsito para obtener los beneficios de FONASA, con el claro fin de acceder a atenciones de salud de libre elección, a su juicio, este beneficio presente y tangible sería más importante que el de cotizar en su cuenta de capitalización y, en consecuencia, ahorrar para el futuro. Otro comentario viene respecto a la decisión de imponer en avanzada edad tomando en consideración que no lo han hecho durante gran parte de su vida, el dilema acá es si poner más dinero en la cuenta resultaría en un pensión más alta en comparación a la que pueden recibir de parte del Pilar Solidario; la creencia común es que no, que sería mejor no cotizar y esperar la protección del Estado. Este hecho se logra observar en el cuadro resumen de cantidad de beneficiarios del Pilar Solidario de edad mayor o igual a 65 años (Cuadro N°53), en la base de datos inicial de pescadores hay 10.686 individuos mayores

⁷⁹ Ver página 62.

de 65 años de los cuales un 64,9% son beneficiarios, en los feriantes hay 4.277 mayores de 65 años y 66,2% de beneficiarios y, finalmente, en los agricultores hay 54.421 individuos mayores de 65 años de los cuales un 70,7% es declarado como beneficiario del Pilar Solidario, se podría decir entonces que un porcentaje no menor de los trabajadores mayores de 65 años de esta muestra son beneficiarios del Pilar Solidario.

Cuadro N° 53: Cantidad de beneficiario del Pilar Solidario de edad mayor o igual a 65 años, por oficio

Pilar Solidario	Pescadores artesanales		Feriantes		Agricultores	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
PBSV	3.532	50,9%	1.172	41,4%	19.517	50,7%
PBSI	49	0,7%	15	0,5%	194	0,5%
APSV	3.336	48,1%	1.641	58,0%	18.716	48,6%
APSI	17	0,2%	3	0,1%	56	0,1%
Total	6.934	100,0%	2.831	100,0%	38.483	100,0%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

Tener cobertura de Salud es muy valorada por estos grupos, por cuanto sus oficios además de los riesgos de accidentes tienen un mayor desgaste físico, que afecta la salud. Dentro de los accidentes y enfermedades más mencionados están los relativos a golpes, efectos de las condiciones climáticas adversas, falta de servicios básicos y lesiones y agotamiento del cuerpo por sobrecarga. Además de esto, se presenta una problemática concerniente al desconocimiento respecto al sistema previsional y los beneficios asociados a cotizar, dado que se suelen basar en experiencias puntuales de conocidos del rubro que generalmente no son buenas, adicionalmente está también la creencia que por cotizar se pierden otros beneficios estatales. Al respecto cabe indicar que el informe del Centro de Políticas Públicas "Análisis de los incentivos que generan los actuales programas sociales y políticas públicas sobre cobertura, nivel y densidad de cotizaciones previsionales" (2012), muestra que parte importante de los mecanismos de acceso a diversas prestaciones son un desincentivo para otras, principalmente por la existencia de requisitos de acceso asociados a niveles específicos (y no graduales) de ingresos, donde superar el umbral implica la pérdida del beneficio. El caso más notorio involucra el acceso a las prestaciones de salud a través de FONASA (dónde se podría pasar de copago o a un copago mayor). Por lo tanto un tema relevante, recae sobre la educación previsional, donde se espera que con mayor información y conocimiento se logre promover un mejor comportamiento en lo previsional, resolviendo dudas respecto a que beneficios podrían o no verse afectados si se cotiza, logrando una mejor pensión para la vejez y un mejor aprovechamiento de los beneficios de la Seguridad Social.

Otro aspecto a destacar es el enfoque de género en lo laboral, teniendo como factor común entre grupos la existencia de una distribución de tareas y categorías dentro del oficio usualmente separadas entre hombres y mujeres. Las mujeres del grupo de pescadores trabajan primordialmente en actividades de recolección de orilla, limpiadoras de pescado o actividades administrativas en tierra, mientras los hombres asumen las tareas de la pesca artesanal. En los feriantes las mujeres se caracterizan por ejercer en una categoría "liviana", como la venta de bazar y paquetería, venta de

abarrotes o venta de ropa, en cambio los hombres se dedican principalmente a la venta de frutas y verduras, pescados y mariscos, alimento para mascotas, entre otros. Por el lado de los pequeños agricultores la distribución de los trabajos y tareas parece ser más homogénea. En fin, todas estas diferenciaciones de categorías por género tienen un impacto sobre el monto ahorrado para la vejez, en el sentido de que cada actividad tiene un grado de temporalidad laboral, flujo de ingresos y de formalidad previsional y contractual distinta, lo cual moldea en cierta forma, considerando además la diferencia salarial por género, un comportamiento previsional particular para estos grupos, teniendo ahora en cuenta que el género pasa a ser un factor más para analizar en sus ahorros para la vejez.

Para dar un panorama general de estos grupos se presenta el siguiente cuadro con un resumen de los principales resultados respecto a la caracterización. Se observa que el grupo más balanceado es el de los feriantes con un 43% de hombres y un 57% de mujeres, hay que advertir que esta distribución es un resultante de una serie de filtros previamente descritos por lo que esta distribución puede no ser extrapolable a nivel poblacional, no obstante es una buena aproximación a la realidad. Las desviaciones estándar de las medias calculadas para la última remuneración imponible son altas, por lo que hay ciertos individuos dentro de cada oficio que muestran remuneraciones que se escapan de la media, como en el caso de los pescadores, donde los armadores suelen tener un ingreso más alto que sus pares. Por otro lado, se observa una brecha importante entre los saldos acumulados en la cuenta CCICO entre hombres y mujeres para los tres oficios caracterizados, dato que aporta a la discusión sobre la problemática de género en el mercado laboral chileno. Por último, se puede ver que los pescadores son los que presentan un mayor porcentaje en la distribución de trabajadores que han hecho una cotización entre enero del 2015 y abril del 2016, como medida proxy para fijar ideas sobre el comportamiento previsional de este grupo.

Cuadro N° 54: Síntesis de principales resultados de caracterización cuantitativa

Ítem	Pescadores artesanales		Feriantes		Pequeños agricultores	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Participación porcentual	78%	22%	43%	57%	61%	39%
Prom. última remuneración imponible (\$)	368.410	221.039	293.646	206.671	248.986	173.395
Prom. saldo CCICO (\$)	7.133.324	2.122.340	8.092.220	3.085.752	4.941.706	1.939.251
Última cotización entre 01/2015 y 04/2016	59%	53%	44%	37%	53%	42%
Densidad de cotizaciones	38%	33%	39%	27%	36%	25%

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social; Elaboración: Ciedess

La informalidad en lo contractual parece ser bastante común entre estos trabajadores. En los pescadores artesanales se acostumbra a trabajar sin contrato además de no emitir boletas de honorario o de servicio. Lo común es que el pago que reciben sea contra entrega de producto, lo que se traduce en que reciben su paga por día trabajado. Por otro lado, los feriantes tienen una entrada de dinero más periódica, pudiendo llegar a ser diaria, la cual contempla un trabajo arduo y un manejo de diversas tareas como el abastecimiento, venta al público, operación del local o puesto y el manejo de las finanzas del negocio, que según dicen estos mismos trabajadores es en la orquestación de estos elementos donde radica el éxito del buen feriante, calificación atribuible a la experiencia en el rubro. En los pequeños agricultores el panorama laboral en cuanto al ingreso tiene un tinte cíclico, por cuanto el calendario de siembra y cosecha de sus respectivos cultivos determinan, en parte, los momentos del año donde se espera tener un mayor flujo de ingresos, lo que no significa que el trabajo se concentre en sólo dos periodos, sino que el trabajo es constante pero el ingreso se concentra en los hitos de entrega. Se estima en el rubro tener producciones para el auto consumo y para la venta al público en una dimensión menor, donde se esperaría informalidad en lo contractual, y por otro lado que existan labores de temporero que se realicen tanto de manera frecuente o por períodos específicos, estos trabajos suelen tener un contrato laboral de por medio si es que se trabaja en una empresa agrícola.

Existe una clara relación entre lo que declaran los trabajadores en los focus group y lo que se despliega en los resultados cuantitativos. La discontinuidad en el empleo provocada por características estructurales atribuibles a la temporalidad en su oficio, sumada a la falta de credibilidad en el sistema de capitalización individual se refleja en la baja densidad de cotizaciones. Si a esto le sumamos que la mayoría de los trabajadores presenta una remuneración imponible cercana al sueldo mínimo, entonces se explicaría en parte el bajo saldo en la cuenta CCICO. Está claro que este análisis es una simplificación de la realidad previsional de estos trabajadores al ser una caracterización que considera una cantidad acotada de variables observables que se acompañan de una recolección de impresiones cualitativas a través focus group, es decir, no se descarta que existan más argumentos para explicar la densidad de cotizaciones y el saldo en la cuenta CCICO para estos grupos de trabajadores, por lo que las medidas para mejorar la situación previsional de estos grupos deben provenir desde distintos flancos, tanto en un mecanismo que mejore la formalización previsional como en un diseño de incentivos que promuevan la cotización voluntaria.

7 PROPUESTAS

7.1 Metodología

Con toda la información obtenida en las etapas del estudio, es decir, análisis de documentos base, experiencia internacional, entrevistas en profundidad a actores claves, y focus group con trabajadores; fue posible realizar propuestas que permitan mejorar la situación de protección social de los trabajadores independientes no honorarios, específicamente feriantes, pequeños productores agrícolas y pescadores artesanales.

Las propuestas que se presentan abarcan aspectos normativos, diseño de estrategias innovadoras de educación previsional, diseño de medidas que promuevan la incorporación de estos grupos de trabajadores a la Seguridad Social, incentivos para la afiliación/cotización por parte de los trabajadores, y sugerencias para enfrentar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales de los sectores productivos estudiados.

En general, el proceso de elaboración de propuestas supone un trabajo creativo basado en el análisis y comprensión de la realidad estudiada, que considera las características particulares de los grupos de trabajadores y su potencial de ser transformada mediante nuevas regulaciones, políticas, programas educativos, incentivos, entre otras medidas. En particular, en este estudio se considera la revisión y análisis de la experiencia internacional relevante, así como también el estudio exploratorio y caracterización de la realidad local actual y el diagnóstico que a partir de ello pueda elaborarse.

La elaboración de propuestas, pretende aportar valor a la discusión pública en torno a la incorporación de estos grupos de trabajadores independientes a la protección social. Con el objeto de lograr la eficacia del proceso creativo, se realizó un ejercicio de generación de ideas privilegiando contar con la mayor cantidad de ideas posible (evitando su análisis de viabilidad anticipada), para luego mediante un análisis de convergencia lograr la selección de aquellas con mayor potencial de éxito y factibilidad de implementación.

7.2 Resultados

7.2.1 Mecanismos para la incorporación de los independientes no honorarios al sistema de seguridad social.

En nuestro país, los trabajadores independientes no honorarios se encuentran regulados por una mezcla de disposiciones que en parte aplican el esquema para los independientes a honorarios y en parte el destinado a los afiliados voluntarios, siendo su estatus dentro de la seguridad social el de afiliados voluntarios.

Cabe destacar que la opción de la afiliación voluntaria es el mecanismo más extendido para entregar cobertura a todo tipo de independientes a nivel global. En efecto, dicha solución es la consecuencia a que la Seguridad Social se estructura en torno a los trabajadores dependientes, grupo objetivo

particular al que apuntaba al momento de su creación (fines del siglo XIX), y sobre el cual se construyen las obligaciones, beneficios e incentivos. Si bien históricamente han existido intentos de ampliar la cobertura hacia los trabajadores independientes, las complejidades para ello han sido considerables, particularmente por las dificultades de control que se presentan en el área de las bases de cálculo de las cotizaciones y en el pago de las mismas. Otro tanto dice relación con el trabajo informal, sea dependiente o no, que al no estar bajo la percepción institucional carece tanto de obligaciones como de beneficios.

Dado que en Chile existe la posibilidad de que una persona se afilie **voluntariamente**, la discusión ha de centrarse respecto a dos opciones: la creación de un **régimen propio independiente** del régimen general que recoja sus particularidades; y la posibilidad de que la **afiliación sea obligatoria**.

La posibilidad de generar un **régimen propio y exclusivo** siempre ha estado presente, fundado en las peculiares características de este grupo, siendo un elemento recurrente en la experiencia comparada, particularmente en los regímenes obligatorios. Sin embargo, esta alternativa debe ser descartada, principalmente porque los trabajadores independientes no honorarios, al igual que ocurre con los trabajadores independientes a honorarios y los trabajadores dependientes, no se constituyen en una categoría laboral estanca, es decir, donde sus miembros pertenezcan de forma permanente y exclusiva a la misma, sino que la rotación de calidades laborales es una cuestión común, con mayor o menor énfasis según el rubro al que se pertenezca. Así, en el caso de los pescadores artesanales, la estacionalidad de sus labores otorga una importante presencia a la realización de una segunda actividad no relacionada con la pesca, muchas veces en la calidad de trabajadores dependientes en el sector construcción o en planes de empleo municipales. En el caso del comerciante de feria libre, la situación tiene matices asociados al territorio, ya que los comerciantes en las zonas urbanas, al contar con un acceso expedito a los productos que comercian, están ligados de forma continua a su actividad, pero para núcleos poblacionales más pequeños este tipo de comercio también es estacional, existiendo otras actividades realizadas. La excepción más importante es el caso del sector agrícola, donde la vinculación entre la persona y la actividad agrícola es más permanente.

En consecuencia, el acceso de los trabajadores independientes no honorarios a la seguridad social debe ser compatible con el régimen general, restando establecer si será obligatorio o se mantendrá de forma voluntaria.

Dada la actual regulación de las cotizaciones de este grupo de trabajadores, la mantención de un mecanismo puramente voluntario no supondría ningún avance sustantivo en el nivel de cobertura, sin perjuicio de algunas correcciones que puedan realizarse en las condiciones de acceso a las prestaciones. Sin embargo, el establecimiento de un mecanismo obligatorio no ha sido factible hasta el momento, incluso respecto de los trabajadores independientes a honorarios, cuya negativa experiencia durante el periodo de transición (2008-2015) motivó a inicios de 2016 el retraso de su ingreso al régimen. Sin embargo, esa misma experiencia deja valiosas lecciones que también son aplicables a los trabajadores independientes no honorarios.

En términos generales, un mecanismo de cobertura obligatorio de los trabajadores independientes no honorarios materia de este estudio, debería alterar la distribución regulatoria de éstos en la seguridad social, alejándose del estatuto del afiliado voluntario y aproximándose al del trabajador independiente a honorarios. Sin embargo, entre ambos existe una diferencia fundamental: mientras que este último tiene la obligación de emitir un documento tributario que da cuenta de los ingresos concretos que genera, el primero no se encuentra en tal situación, y en los grupos de estudio de este informe la relación tributaria con el Estado se genera principalmente a través de mecanismos simplificados y rentas presuntas, ignorándose por consiguiente la base de cálculo real sobre la cual cotizar. Esta dificultad en parte se encuentra presente también respecto de los independientes a honorarios, donde la variabilidad del ingreso es importante y coexisten regímenes de pago mensual (salud común y laboral) con regímenes de pago anual y posibilidad de prepago (pensiones) pero se encuentra solucionada a través de las reliquidaciones anuales de los mismos. Esta opción no sería aplicable a los trabajadores independientes no honorarios, quienes no cuentan con mecanismos electrónicos de control de ingresos, siendo virtualmente imposible conocer el real nivel de rentas de los mismos. Por ello, el mecanismo de cotización ha de mantenerse sobre base de la renta declarada, y con el objetivo de mantener una equivalencia con el resto del sistema, debería tener un mínimo equivalente al existente para los trabajadores independientes a honorarios, es decir, un ingreso mínimo mensual (al año), situación que estaría en línea con los ingresos promedios anuales conocidos de los grupos en estudio.

Teniendo presente las dificultades experimentadas por el establecimiento de la obligatoriedad de los independientes a honorarios, así como el importante costo administrativo, en tiempo y/o dinero, que supone el calcular y enterar las cotizaciones, su pago debe ser realizado mediante la elección de tramos de ingreso, existiendo planillas pre-llenadas que reflejen el costo de la opción escogida e informen detalladamente del nivel de cobertura que entregan. Sin perjuicio de que existan opciones de ahorro transitorio para el pago de estas obligaciones (pagos provisionales), el modelo de financiamiento debe estructurarse sobre el prepago de las mismas. Las cotizaciones enteradas hoy garantizan la recepción de prestaciones por un periodo posterior predefinido. Si bien este factor es irrelevante en el sistema de pensiones, si es importante en el acceso a las prestaciones médicas y fue una de las principales dificultades en la aplicación de la obligatoriedad respecto de los independientes a honorarios. No obstante, a fin de recoger las características propias de cada actividad tal sistema debería tener una dosis de flexibilidad respecto al periodo de pago cubierto, contemplando pagos anuales, semestrales, trimestrales o mensuales, según se necesite, además de utilizar las instituciones públicas a través de las cuales se relacionan estos grupos de trabajadores con el Estado,, por ejemplo, pescadores artesanales a través de Sernapesca, agricultores a través de Indap y los feriantes a través de los municipios..

Un factor relevante para la determinación del periodo de pago, es la estacionalidad de la actividad y/o la forma en cómo se realizará el pago (ej. junto al pago de un permiso, patente, etc.). Así, de los grupos foco del estudio, los pescadores y los feriantes cuentan con periodicidades diferentes: los primeros fuertemente asociadas a la estacionalidad del recurso pesquero, debiendo acreditar el pago de las cotizaciones al momento de la inscripción en el registro pesquero; los segundos, en

tanto, son más dependientes de las patentes municipales, debiendo acreditar entonces el pago previo de sus cotizaciones por el periodo de duración de la patente.

Alternativamente, y en casos específicos, en lugar de acreditar el pago de las cotizaciones antes de acceder a ser registrado, el valor del registro mismo podría incorporar el coste de las cotizaciones de seguridad social por el periodo asociado, dando uso a la figura del monotributo existente en las legislaciones de Argentina y Uruguay. Sin embargo, debe tenerse presente que en el caso de ambos países, la aplicación de este mecanismo considera un subsidio importante a las cotizaciones por parte del Estado, aspecto que no necesariamente debiese ser replicado.

Existiendo el mecanismo de cotización adelantada por periodo predeterminado, la operación para el entero de la cotización también presenta algunas alternativas. Un factor de importancia a considerar es la dificultad física de acceso a estos grupos. Solucionar ello pasa por utilizar tecnologías de información en el proceso de cobro y pago de las obligaciones y derechos de seguridad social, algo parcialmente realizado ya en Chile, y contar con el apoyo de las organizaciones de trabajadores de este tipo en la concreción de los pagos, toda vez que las economías de escala alcanzadas en el hecho de la agrupación, permiten afrontar de mejor forma el llenado de los formularios (o su elección en el mecanismo aquí planteado) que se exigen para realizar los pagos. Sin embargo, no deben descartarse algunas opciones de baja tecnología utilizados en otros ámbitos para acceder a grupos aislados. Los puestos de pago y asesores itinerantes, similares a las labores del Registro Civil en zonas de difícil acceso, son un mecanismo práctico de alcanzar a los grupos en estudio, no solamente respecto a aquellos que sufren del aislamiento geográfico, como pudieran ser los trabajadores agrícolas y pesqueros, sino también respecto de los feriantes, cuya disponibilidad de tiempo en el negocio, en la práctica les provoca un importante grado de aislamiento funcional, ya que no disponen de tiempo para hacer trámites.

Respecto al acceso a las prestaciones, la principal dificultad se da es el costo de la seguridad social (pensiones, salud, seguridad y salud en el trabajo). Si se suma la totalidad de los regímenes en que una persona debe afiliarse, el cumplimiento de tales obligaciones supone cerca del 20% de los ingresos. Por su parte, si se tiene como parámetro el ingreso mínimo mensual, realizar cotizaciones por todo un año a la totalidad de los regímenes consume alrededor de dos meses de ingreso. Por lo tanto, independizar los regímenes entre sí, facilitaría el cumplimiento de la obligación, pero también generaría una selección en favor de las prestaciones de corto plazo (salud) en detrimento de las de largo plazo (pensiones) que es donde más se requiere obtener cotizaciones tempranas. Es por ello que en los diferentes niveles a que se pueda optar para cotizar como trabajadores independientes no honorarios en el esquema aquí propuesto, el pago mínimo estará vinculado al monto mínimo de los independientes a honorarios (un ingreso mínimo por año) y con idénticas limitaciones en cobertura del SIS, y acceso a salud común y laboral. Un acceso superior puede ser conseguido optando por un nivel de pago mayor, cuya cobertura se explicita al momento de elegir el mismo: cuál es el periodo protegido por el SIS, cual es el tiempo de acceso al sistema de salud y a qué cuantía de prestaciones pecuniarias se puede acceder.

Desde el punto de vista normativo, la implementación de los cambios pasa por una modificación al DL 3.500 y la ley N° 20.255, para extraer a los trabajadores independientes no honorarios del esquema específico de los afiliados voluntarios. Hecho aquello, el nuevo esquema puede insertarse como un régimen propio para los trabajadores independientes no honorarios o fundirse con el mecanismo propio de los trabajadores independientes a honorarios. En este último caso la diferencia radicaría en que estos últimos estarían afectos a una reliquidación anual para verificar la correlación de sus ingresos con los pagos a la seguridad social, mientras que los trabajadores independientes no honorarios operarían ya no sobre la renta declarada, sino sobre el costo que han elegido pagar (con las restricciones de cobertura subsecuente).

7.2.2 Educación Previsional

Se ha observado que en los grupos estudiados existe desconocimiento de los beneficios que implica contar con seguridad social, su funcionamiento, y cuáles son sus derechos y deberes. Por esta razón es imprescindible fortalecer la educación previsional, a efectos de posibilitar la toma de decisiones con más y mejor información.

Para que la educación previsional tenga un mayor efecto, es necesario considerar lo siguiente:

- a) Incorporar aspectos de educación financiera, adecuándola a la periodicidad de los ingresos de cada sector económico. Es necesario enseñarles a administrar los recursos según la forma en la que los reciben (diaria, por temporada, por cosecha, u otra), incluyendo aspectos de administración de finanzas personales.
- b) Realizar talleres, capacitaciones o charlas en horarios y días que no afecten sus actividades laborales. De ser posible, incluir en los presupuestos de capacitación, un pago por la jornada laboral que usaran en la capacitación/taller, especialmente para aquellos grupos de trabajadores que por tener horarios de trabajo extensos (por ej. los Feriantes), al final de la jornada no están en condiciones (por cansancio) de asistir a capacitación o de aprovechar al máximo dicha instancia.
- c) Capacitar en terreno. Ir a las ferias, caletas y sectores rurales a realizar las actividades, disminuyendo así los costos en dinero y tiempo que implicarían los traslados para los trabajadores.
- d) Para los trabajadores son importantes las experiencias (buenas o malas) de sus cercanos, para tomar decisiones sobre cotizar o no. Por este motivo es relevante el uso de casos reales del sector para dar a conocer los beneficios (vivencial), por ejemplo, casos de uso de Pre y Post natal, licencias médicas, pensiones por accidentes, etc.
- e) No usar folletos informativos (ej. dípticos), o disminuir al mínimo su uso, ya que no serían muy efectivos en estos grupos de trabajadores, ya que habría una baja tasa de lectura de ellos.
- f) Utilizar medios creativos para tocar los temas de interés, por ejemplo a través de:

- Representaciones: Obras de teatro, monólogos.
- Capacitación de Dirigentes como Monitores, ya que pueden resolver las dudas en el día a día.
- Generar Comics con temas adhoc al rubro
- Conversatorios: instancia donde se conversa de los temas y se invitan a autoridades cercanas a los trabajadores, que puedan resolver sus dudas.
- Diálogos: son conversaciones grupales, con un tema a abordad, y para el cual se busca obtener propuestas del grupo.
- Utilizar Módulos informativos cercanos a los trabajadores: por ejemplo en las ferias libres, en las caletas, en zonas rurales.
- Organizar Ferias (tipo laborales), y en ellas informar y orientar en la realización de trámites (ej. llenado de formulario de pagos).
- Crear algún personaje relacionado con la seguridad social, que instale los conceptos básicos de la seguridad social, y dé a conocer los beneficios de estar protegido.

7.2.3 Propuestas para enfrentar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales

- a) Se propone que las entidades administradoras del seguro de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales (Mutualidades e ISL) faciliten el acceso a trabajadores independientes por cuenta propia, estableciendo planes individuales o coberturas acorde a las necesidades de estos. Además de contar con formularios pre-establecidos por cada rubro, tabla de ingresos y monto a cancelar, que facilite el entendimiento del beneficio y la gestión de pago de la cotización.
- b) Realizar charlas en terreno sobre seguridad en el trabajo y prevención de accidentes y enfermedades profesionales, revisando los temas más atinentes a cada sector.
- c) Capacitar a monitores que puedan apoyar y enseñar a sus pares, cómo enfrentar una situación de riesgo o poder dar los primeros auxilios frente a un accidente laboral.
- d) Enseñar a realizar pausas saludables en los lugares de trabajo, de 15 -20 minutos, mejorar posturas del cuerpo en el trabajo, pequeños masajes en sus manos para mejorar la circulación y evitar futuras enfermedades etc. Junto con ello enseñar algunos tips por ejemplo de cómo usar bien el protector solar, favorecer la hidrataciones a través del consumo de aguas saborizadas naturales preparadas por ellas/os mismo y reemplazar el alto consumo de bebidas (situación que estaría presente en alguno de los grupos en estudio).

- e) En el caso de las Ferias libres, que la autoridad municipal vele por el correcto funcionamiento de servicios higiénicos en las ferias libres (cantidad/condiciones).
- f) Incentivar a las Universidades o Institutos Profesionales que impartan carreras en área de Prevención de Riesgos, desarrollen prácticas y tesis/o estudios en este grupo de trabajadores, que puedan entregar estos insumos a las instituciones a cargo de la seguridad laboral pública y privada.

7.2.4 Otras Propuestas

- a) Subsidio a la cotización vía Pareo de cotizaciones: Un mecanismo para incentivar la realización de las cotizaciones del segmento es extender el tratamiento del APV, por naturaleza voluntario, a los aportes obligatorios. Los trabajadores dependientes cuentan con mecanismos de incentivos que si bien son deseables de extender enfrentan dificultades en su control, al ser focalizados por nivel de ingreso. Si en su lugar se aplica un mecanismo de aportes pareados equivalente al tratamiento del APV, bonificando la cotización realizada, con un tope, es posible generar un incentivo a su realización y, a la vez, mantener en un plano similar los beneficios otorgados a los diversos grupos de cotizantes.
- b) Que las/os trabajadoras/res independientes por cuenta propia, puedan optar al Seguro de Cesantía. Este seguro protege actualmente, a los trabajadores dependientes, en caso de quedar desempleado. Permite al trabajador tener derecho a beneficios sociales, previsionales y de salud. La cotización se acumula en la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del trabajador, ganando rentabilidad y sin pagar impuestos al momento del retiro. Al momento de pensionarse, la persona puede traspasar parte o la totalidad de los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía a la Cuenta de Capitalización Individual de Pensiones; o retirar en un solo giro la totalidad de los fondos ahorrados, cuando ya esté pensionado. Asimismo, en caso de fallecer el trabajador, los recursos acumulados en la CIC, se entregan a los beneficiarios o herederos.
- c) Permitir que la afiliación a FONASA de las mujeres tenga las mismas coberturas que los hombres, es decir, que puedan tener como cargas familiares a sus hijos y cónyuge. Actualmente, el mecanismo de cobertura del seguro público de salud hace depender el beneficio del carácter de cargas de asignación familiar que tengan los terceros diferentes del afiliado, existiendo una importante variación respecto de hombres y mujeres por cuanto los cónyuges no reciben igual tratamiento. Mientras las cónyuges siempre tienen el carácter de carga, el cónyuge sólo lo es en caso de ser inválido.

8 ANEXOS

8.1 Anexo N° 1: Pauta Entrevistas en Profundidad Actores Claves

I. **Presentación y elementos de contexto (5'):**

- a. **Presentación:** Señalar el objetivo de la entrevista, la confidencialidad de los datos y relevancia de transparencia en la entrega de la información.
- b. **Presentación moderador y explicitación de grabación en audio.**
- c. **Presentación participante.**

II. **Warming up (10'):**

- a. **Relación trabajo – Dirigente Sindical:** Para comenzar, le quería pedir que me cuente un poco sobre su trabajo: ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en el rubro? (Especificar rubro: pequeños agricultores / pescadores artesanales / feriantes)
 - i. **Pensando en que usted es Dirigente Sindical:** ¿Cómo llegó a ejercer ese cargo?
 1. ¿Hace cuánto tiempo que es dirigente?
 2. ¿Ha cambiado su forma de trabajar desde que es Dirigente? Indagar en temporalidad de trabajo, horas trabajadas, etc.
 3. ¿Cómo logra conciliar su trabajo junto con el rol de Dirigente? Profundizar.
- b. **Descripción de la realidad laboral:** Le quería pedir que usted como representante de su sector (pequeños agricultores / pescadores artesanales / feriantes) me cuente un poco sobre el trabajo de su sector: ¿Cómo describiría la situación laboral de este sector? (Si no se menciona de manera espontánea indagar: Temporalidad del trabajo, nivel de formalidad/informalidad, periodicidad, nivel de rentas).
 - i. **Aspectos de agrado:** ¿Qué es lo mejor de este trabajo? ¿Qué es lo que más les gusta? ¿Cuáles son las principales ventajas? Profundizar
 - ii. **Aspectos de desagrado:** ¿Qué es lo peor de este trabajo? ¿Qué es lo que menos les gusta? ¿Cuáles son las principales dificultades que se enfrentan en el día a día? Indagar.
- c. **Asociaciones espontáneas:** Ahora le voy a decir unas palabras y la idea es que me diga todo lo que se le venga a la mente, pueden ser imágenes, sensaciones, recuerdos, colores, sentimientos, todo lo que a usted se le ocurra... *Si le digo **SEGURIDAD SOCIAL**, ¿qué se le viene a la mente?* (LISTAR)
 - i. ¿Por qué lo relacionan con ese concepto?
 - ii. ¿Qué es lo relevante de la Seguridad Social?

III. **Exploración con la categoría Previsional (pensiones) (15'):**

- a. *Ahora vamos a seguir con la misma dinámica, le voy a decir otra frase y la idea es que me diga todo lo que se le venga a la mente... "Rubro (pequeños agricultores / Feriantes / Pescadores artesanales) y situación Previsional o de pensiones"* ¿Qué se le viene a la mente?
 - i. Para cada concepto relevante profundizar: ¿Por qué asocia Situación Previsional con esta idea?
 - ii. ¿Qué entiende por Situación Previsional?



1. **Elementos de agrado:** ¿Qué aspectos positivos se asocian a este concepto? Razones.
2. **Elementos de desagrado:** ¿Cuáles son los aspectos negativos asociados a este concepto? Profundizar.
- iii. **Sistema de Pensiones:** ¿Qué conoce del Sistema de Pensiones?
 1. ¿Qué es lo mejor del Sistema de Pensiones? Indagar.
 2. ¿Qué es lo peor del Sistema de Pensiones? Profundizar.
 3. ¿Conoce los beneficios de estar afiliados al Sistema de Pensiones? Profundizar.
- iv. **Participación en Sistema de Pensiones:** Pensando en los trabajadores pertenecientes a su rubro ¿Qué tanto están afiliados al Sistema de Pensiones?
 1. **Distinción por género:** ¿Es lo mismo para hombres y mujeres?
 - a. ¿En qué se diferencia? ¿Existe mayor afiliación por género? Profundizar.
 - i. ¿Podría dar un ejemplo?
 2. Pensando en los trabajadores de su rubro que están afiliados al Sistema de Pensiones: ¿Con qué frecuencia cotizan?
 - a. ¿Por qué cree usted que toman la decisión de afiliarse?
 - b. ¿Qué elementos cree usted que son relevantes para tomar esta decisión?
 - c. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 3. Pensando en los trabajadores que no están afiliados al Sistema de Pensiones ¿Por qué cree usted que no están afiliados?
 - a. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 - b. Actualmente, cuando los trabajadores de su rubro ya no pueden trabajar ¿Cómo financian sus gastos en la vejez?
 - i. ¿Qué estrategias utilizan?
 1. ¿Podría dar ejemplos?
 - ii. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 1. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 2. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 - iii. Y en contexto de invalidez, ¿Cómo resuelven esta situación?
 1. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.

- a. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
- b. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
- iv. Y en caso de fallecimiento del jefe/a de familia, ¿Cuentan con algún tipo de protección para la familia?
 - 1. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - a. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - b. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 - c. Proyecciones: ¿Qué tendría que pasar para que los trabajadores que no cotizan tomaran la decisión de afiliarse al Sistema de Pensiones?
 - i. ¿Qué sugerencias le haría usted al Sistema de Pensiones pensando en su rubro?
 - 1. ¿Qué beneficios específicos esperaría usted para su rubro?
 - a. De estos beneficios nombrados, ¿Cuál/es es/son los más relevantes?
 - 2. ¿Qué estrategias utilizara para informar a los trabajadores del rubro sobre este tema?
 - 3. **Distinción por género:** ¿Cree usted que debería existir alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - a. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - b. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 - 4. **Otras distinciones:** ¿Existen diferencia relevantes entre los distintos tipos de trabajadores de su rubro para enfrentar el tema de pensiones? (Región, clima, producto, puesto de trabajo, etc.)
 - a. ¿Podría dar un ejemplo?

IV. Exploración con la categoría Situación de Seguridad y Salud en el Trabajo (15´):

- a. **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Asociaciones espontáneas: *Vamos a hacer la misma dinámica anterior, en que yo le digo una palabra y usted me dice todo lo que se le venga a la mente... Si le digo **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, ¿qué se le viene a la mente?* (LISTAR)
 - 1. Para cada concepto relevante profundizar ¿Por qué asocia Seguridad y Salud en el Trabajo con ese concepto?



- ii. ¿Qué conoce del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 1. ¿Qué es lo mejor del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo? Indagar.
 2. ¿Qué es lo peor del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo? Profundizar.
- iii. Pensando en los trabajadores de su rubro, ¿Qué tanto saben sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 1. ¿Conocen el seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?
 - a. ¿Qué tanto conocen cómo funciona este sistema?
 - b. ¿Qué tanto saben sobre los beneficios que implica estar afiliados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - c. **Distinción por género:** ¿Existe alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
- iv. Participación en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: Pensado en los trabajadores de su rubro ¿Qué tanto están afiliados a una Mutualidad o ISL?
 1. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 2. Para los que están afiliados ¿Con qué frecuencia cotizan en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - a. ¿Por qué cree usted que toman la decisión de afiliarse?
 - b. ¿Qué elementos cree usted que son relevantes para tomar esta decisión?
 3. Pensando en los trabajadores que no están afiliados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿Por qué cree usted que no están afiliados?
 - a. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 4. Accidente Laboral: Actualmente, cuando los trabajadores del rubro tienen algún accidente laboral ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para enfrentar esta situación?
 - a. ¿Podría dar ejemplos?
 - b. Distinción entre hombres y mujeres: ¿Hay laguna diferencia por género?
 - c. ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes relacionados al rubro?
 - d. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia en la frecuencia de accidentabilidad entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?



5. **Enfermedad Profesional:** Actualmente, cuando los trabajadores de rubro presentan alguna enfermedad relacionada al trabajo del rubro ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para enfrentar esta situación?
 - i. ¿Podría dar ejemplos?
 - b. Distinción entre hombres y mujeres: ¿Hay laguna diferencia por género?
 - c. ¿Cuáles son las enfermedades más frecuentes relacionadas al rubro?
 - d. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia en la frecuencia de enfermedades entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
6. Proyecciones: ¿Qué tendría que pasar para que los trabajadores de su rubro cotizaran en el Sistema de Seguridad y Salud Laboral?
 - i. ¿Qué sugerencias le haría usted al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo pensando en su rubro?
 1. ¿Qué beneficios específicos esperaría usted para su rubro?
 - a. De estos beneficios nombrados, ¿Cuál/es es/son los más relevantes?
 2. ¿Qué estrategias utilizaría para informar a los trabajadores del rubro sobre este tema?
 3. **Distinción por género:** ¿Cree usted que debería existir alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - a. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - b. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
7. Otras distinciones: ¿Existen diferencia relevantes entre los distintos tipos de trabajadores de su rubro para enfrentar el tema de pensiones? (Región, clima, producto, puesto de trabajo, etc.)
 - i. ¿Podría dar un ejemplo?

V. Relación Institucional (5´):

- a. Pensando en las diferentes instituciones con las que ustedes, como gremio, se tienen que relacionar: ¿Cuáles son las principales Instituciones? Indagar específicamente en las gubernamentales.
 - i. ¿Cómo se da la dinámica de relación? ¿Cómo se comunican?
 - ii. ¿Cómo es el proceso de conversación? ¿Qué aspectos mejoraría?

VI. Cierre y sugerencias (5´):

- i. Respecto a todo lo conversado ¿Cuáles son los aspectos más urgentes de tratar? (tanto para Situación Previsional / Situación de Seguridad y Salud en el Trabajo)



1. ¿Cuáles son las principales diferencias entre géneros?
2. ¿Qué otras diferencias son relevantes en su rubro? (región, clima, productos, etc)
3. ¿Cómo podría mejorar estos sistemas?
 - a. ¿Y los beneficios asociados?
 - b. ¿Y los canales de información para los trabajadores?
4. ¿Haría alguna otra sugerencia?

AGRADECIMIENTOS Y CIERRE

8.2 Anexo N°2: Pauta focus group

I. Presentación y elementos de contexto (5’):

- a. Presentación: Señalar el objetivo del estudio, recalcar confidencialidad de los datos y relevancia de transparencia en la entrega de la información.
- b. Presentación moderador y explicitación de grabación en audio.
- c. Presentación participantes.

II. Warming up (10’):

- a. Descripción de la realidad laboral: Les quería pedir que me cuenten un poco sobre su trabajo, pensando en el día a día ¿Cómo describirían su situación laboral? (Si no se menciona de manera espontánea indagar: Temporalidad del trabajo, nivel de formalidad/informalidad, periodicidad, nivel de rentas)
 - i. Aspectos de agrado: ¿Qué es lo mejor de su trabajo? ¿Qué es lo que más les gusta?
 - ii. Aspectos de desagrado: ¿Qué es lo peor de su trabajo? ¿Qué es lo que menos les gusta?
- b. A grandes rasgos ¿Cómo describiría la situación laboral de este sector?
 - i. ¿Cuáles son las principales dificultades que se enfrentan en el día a día? Indagar.
 - ii. ¿Cuáles son las principales ventajas? Profundizar.
- c. Asociaciones espontáneas: Ahora les voy a decir unas palabras y la idea es que me digan todo lo que se les venga a la mente, pueden ser imágenes, sensaciones, recuerdos, colores, sentimientos, todo lo que a ustedes se le ocurra... *Si le digo **SEGURIDAD SOCIAL**, ¿qué se les viene a la mente?* (LISTAR)
 - i. ¿Por qué lo relacionan con ese concepto?
 - ii. ¿Qué es lo relevante de la Seguridad Social?

III. Exploración con la categoría Previsional (pensiones) (25’):

- a. *Ahora vamos a seguir con la misma dinámica, les voy a decir otra frase y la idea es que me digan todo lo que se le venga a la mente... “Rubro (pequeños agricultores / Feriantes / Pescadores artesanales) y Situación Previsional”* ¿Qué se les viene a la mente?
 - i. Para cada concepto relevante profundizar: ¿Por qué asocia Situación Previsional con esta idea?
- b. Ejercicio Proyectivo: Ahora vamos a hacer una dinámica, como ven acá hay varias tarjetas. La idea es que ustedes busquen y elijan las imágenes que ustedes relacionen con *Situación Laboral y Previsional*. Les voy a pedir que cada uno de ustedes elija la que más los represente y después lo comentamos.
 - i. Preguntar a cada participante: ¿Por qué elegiste esa imagen?
 1. ¿Cómo representa esa imagen la situación laboral y Previsional? Profundizar.
 - ii. ¿Qué entienden por Situación Previsional?
 1. Elementos de agrado: ¿Qué aspectos positivos se asocian a este concepto? Razones.
 2. Elementos de desagrado: ¿Cuáles son los aspectos negativos asociados a este concepto? Profundizar.
 - iii. Sistema de Pensiones: ¿Qué conocen del Sistema de Pensiones?



1. ¿Qué es lo mejor del Sistema de Pensiones? Indagar.
2. ¿Qué es lo peor del Sistema de Pensiones? Profundizar.
3. ¿Qué tanto conocen los beneficios de estar afiliados al Sistema de Pensiones? Profundizar.
- iv. Participación en Sistema de Pensiones: Pensando en los trabajadores pertenecientes a su rubro ¿Qué tanto están afiliados al Sistema de Pensiones?
 1. **Distinción por género**: ¿Es lo mismo para hombres y mujeres?
 - a. ¿En qué se diferencia? ¿Existe mayor afiliación por género? Profundizar.
 - i. ¿Podría dar un ejemplo?
 2. De los que están acá, ¿Quiénes están afiliados al Sistema de Pensiones? (MODERADOR ESTAR ATENTO A DIFERENCIA POR GÉNERO):
 - a. ¿Con qué frecuencia cotizan?
 - i. ¿Por qué tomaron la decisión de afiliarse?
 - ii. ¿Qué elementos fueron relevantes para tomar esta decisión?
 - iii. El afiliarse, ¿Cumple con sus expectativas? ¿Es lo que usted estaba esperando?
 3. De los participantes que no están afiliados: ¿Por qué usted que no está afiliado al Sistema de Pensiones? (MODERADOR ESTAR ATENTO A DIFERENCIA POR GÉNERO):
 - a. ¿Ha cotizado alguna vez?
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Por qué dejó de cotizar?
 4. Pensando en un futuro, cuando ya no puedan trabajar en su rubro, ¿Cómo esperan financiar sus gastos en la vejez?
 - a. ¿Qué estrategias utilizarían?
 1. ¿Podrían dar ejemplos?
 - b. ¿Cómo lo han hecho sus compañeros de trabajo que ya jubilaron?
 - c. **Distinción por género**: ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 5. En contexto de invalidez, ¿Cómo resuelven esta situación? Ejemplificar.
 - a. **Distinción por género**: ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
 6. En caso de fallecimiento del sostén de familia, ¿Cuentan con algún tipo de protección para la familia?
 - a. Si / no: ¿Por qué? Profundizar.

- b. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
- 7. Proyecciones: ¿Qué tendría que pasar para que tomaran la decisión de afiliarse al Sistema de Pensiones?
 - a. ¿Qué sugerencias le harían al Sistema de Pensiones pensando en su rubro?
 - i. ¿Qué beneficios específicos esperarían para su rubro?
 - 1. De estos beneficios nombrados, ¿Cuál/es es/son los más relevantes?
 - ii. ¿Qué estrategias utilizarían para informar a los trabajadores del rubro sobre este tema?
 - iii. **Distinción por género:** ¿Creen que debería existir alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - 1. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia?
 - 2. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?

IV. Exploración con la categoría Situación de Seguridad y Salud Laboral (25'):

- a. **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Asociaciones espontáneas: *Vamos a hacer la misma dinámica anterior, en que yo les digo una palabra y ustedes me dicen todo lo que se le venga a la mente... Si le digo **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, ¿qué se les viene a la mente?* (LISTAR)
 - 1. Para cada concepto relevante profundizar ¿Por qué asocia Seguridad y Salud en el Trabajo con ese concepto?
 - ii. **Ejercicio Proyectivo:** Ahora vamos a la misma dinámica que antes, la de las tarjetas. Les voy a pedir que vuelvan a buscar y elegir las imágenes que ustedes relacionen con Seguridad y Salud en el Trabajo, la que más los represente y luego comentamos.
 - 1. **Preguntar a cada participante:** ¿Por qué elegiste esa imagen?
 - 2. ¿Cómo representa esa imagen a Seguridad y Salud en el Trabajo? Profundizar
 - iii. ¿Qué conocen del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - 1. ¿Qué es lo mejor del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo? Indagar.
 - 2. ¿Qué es lo peor del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo? Profundizar.
 - iv. ¿Qué tanto saben sobre el Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - 1. ¿Conocen el seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?
 - a. ¿Qué tanto conocen cómo funciona este sistema?
 - b. ¿Qué tanto saben sobre los beneficios que implica estar afiliados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?

- c. **Distinción por género:** ¿Existe alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
- Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué creen que se da esta diferencia?
 - Si la respuesta es no: ¿Por qué creen que no hay diferencia?
- v. Participación en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: ¿Qué tanto están afiliados a una Mutualidad o ISL?
- Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué creen que se da esta diferencia?
 - Si la respuesta es no: ¿Por qué creen que no hay diferencia?
 - Para los que están afiliados ¿Con qué frecuencia cotizan en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - ¿Por qué tomaron la decisión de afiliarse?
 - ¿Qué elementos cree usted que son relevantes para tomar esta decisión?
 - Para los participantes que no están afiliados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿Por qué no están afiliados?
 - Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué creen que se da esta diferencia?
 - Si la respuesta es no: ¿Por qué creen que no hay diferencia?
 - Accidente del Trabajo: Cuando tienen algún accidente laboral ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para enfrentar esta situación?
 - ¿Podrían dar ejemplos?
 - Distinción entre hombres y mujeres: ¿Hay alguna diferencia por género?
 - ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes relacionados al rubro?
 - Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia en la frecuencia de accidentabilidad entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué creen que se da esta diferencia?
 - Si la respuesta es no: ¿Por qué creen no hay diferencia?
 - Enfermedad Profesional: Actualmente, cuando presentan alguna enfermedad relacionada al trabajo del rubro ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para enfrentar esta situación?
 - ¿Podrían dar ejemplos?
 - Distinción entre hombres y mujeres: ¿Hay alguna diferencia por género?
 - ¿Cuáles son las enfermedades más frecuentes relacionadas al rubro?

- d. **Distinción por género:** ¿Hay alguna diferencia en la frecuencia de enfermedades entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué creen que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué creen no hay diferencia?
 - 6. Proyecciones: ¿Qué tendría que pasar para que los que no están cotizando actualmente, empezaran a cotizar en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - a. ¿Qué tendría que ofrecerles este sistema? Profundizar.
 - 7. ¿Qué sugerencias le harían al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo pensando en su rubro?
 - a. ¿Qué beneficios específicos esperaría usted para su rubro?
 - i. De estos beneficios nombrados, ¿Cuál/es es/son los más relevantes?
 - b. ¿Qué estrategias utilizara para informar a los trabajadores del rubro sobre este tema?
 - c. **Distinción por género:** ¿Cree usted que debería existir alguna diferencia entre hombres y mujeres? Profundizar.
 - i. Si la respuesta es sí: ¿Qué tipo de diferencia? ¿Por qué cree usted que se da esta diferencia?
 - ii. Si la respuesta es no: ¿Por qué cree que no hay diferencia?
- b. **Cierre y sugerencias (10’):**
- i. Respecto a todo lo conversado ¿Cuáles son los aspectos más urgentes de tratar? (tanto para Situación Laboral y Previsional / Situación de Seguridad y Salud en el Trabajo)
 - 1. ¿Cuáles son las principales diferencias entre géneros?
 - 2. ¿Cómo podrían mejorar estos sistemas?
 - a. ¿Y los beneficios asociados?
 - b. ¿Y los canales de información para los trabajadores?
 - 3. ¿Harían alguna otra sugerencia?

AGRADECIMIENTOS Y CIERRE

8.3 Anexo N° 3: Participantes focus group

1. Pescadores artesanales

Pescadores artesanales X Región



Pescadores artesanales V Región



Pescadores artesanales VIII Región



2. Feriantes

Feriantes VIII Región





3. Pequeños agricultores



8.4 Anexo N° 4: Caracterización Previsional

Cuadro N°1: Densidad de cotizaciones por rango de edad, pescadores artesanales

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	0,37	.	0,37
	Desv. Est.	0,45	.	0,45
	Frecuencia	2	0	2
19 - 25 años	Media	0,40	0,39	0,40
	Desv. Est.	0,28	0,30	0,28
	Frecuencia	1.869	544	2.413
26 - 30 años	Media	0,41	0,38	0,40
	Desv. Est.	0,28	0,30	0,29
	Frecuencia	4.349	1.528	5.877
31 - 35 años	Media	0,42	0,37	0,41
	Desv. Est.	0,28	0,30	0,29
	Frecuencia	5.902	1.966	7.868
36 - 40 años	Media	0,40	0,34	0,39
	Desv. Est.	0,28	0,29	0,28
	Frecuencia	6.895	2.213	9.108
41 - 45 años	Media	0,39	0,32	0,38
	Desv. Est.	0,28	0,30	0,29
	Frecuencia	8.534	2.662	11.196
46 - 50 años	Media	0,38	0,31	0,37
	Desv. Est.	0,29	0,29	0,29
	Frecuencia	9.248	2.646	11.894
51 - 55 años	Media	0,36	0,32	0,35
	Desv. Est.	0,29	0,31	0,29
	Frecuencia	8.701	2.155	10.856
56 - 60 años	Media	0,35	0,32	0,35
	Desv. Est.	0,30	0,31	0,30
	Frecuencia	6.073	1.426	7.499
61 - 65 años	Media	0,33	0,27	0,33
	Desv. Est.	0,31	0,34	0,31
	Frecuencia	3.194	351	3.545
66 - 70 años	Media	0,29	0,12	0,26
	Desv. Est.	0,33	0,23	0,32
	Frecuencia	188	37	225
71 - 75 años	Media	0,14	0,03	0,12
	Desv. Est.	0,27	0,06	0,25
	Frecuencia	102	25	127
76 - 80 años	Media	0,06	0,02	0,05
	Desv. Est.	0,14	0,05	0,13
	Frecuencia	55	12	67



81 o más	Media	0,05	0,00	0,04
	Desv. Est.	0,17	0,00	0,17
	Frecuencia	32	2	34
Total	Media	0,38	0,33	0,37
	Desv. Est.	0,29	0,30	0,29
	Frecuencia	55.144	15.567	70.711

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Cuadro N°2: Saldo promedio en pesos de CCICO por rango de edad, pescadores artesanales

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre sexos
15 - 18 años	Media	20.002	.	20.002	.
	Desv. Est.	21.721	.	21.721	.
	Frecuencia	2	0	2	.
19 - 25 años	Media	827.672	564.111	768.253	263.560
	Desv. Est.	1.121.361	715.617	1.049.414	.
	Frecuencia	1.869	544	2.413	.
26 - 30 años	Media	1.990.536	1.091.975	1.756.913	898.561
	Desv. Est.	2.215.587	1.383.632	2.070.074	.
	Frecuencia	4.349	1.528	5.877	.
31 - 35 años	Media	3.484.503	1.621.884	3.019.085	1.862.619
	Desv. Est.	3.752.630	2.012.806	3.496.473	.
	Frecuencia	5.902	1.966	7.868	.
36 - 40 años	Media	4.890.483	1.997.311	4.187.520	2.893.172
	Desv. Est.	5.338.399	2.628.104	4.979.036	.
	Frecuencia	6.895	2.213	9.108	.
41 - 45 años	Media	6.593.227	2.379.059	5.591.252	4.214.168
	Desv. Est.	7.741.848	3.608.345	7.210.960	.
	Frecuencia	8.534	2.662	11.196	.
46 - 50 años	Media	8.540.988	2.541.602	7.206.334	5.999.387
	Desv. Est.	11.546.544	4.235.240	10.671.275	.
	Frecuencia	9.248	2.646	11.894	.
51 - 55 años	Media	10.262.493	2.642.275	8.749.821	7.620.218
	Desv. Est.	16.458.362	4.480.968	15.176.474	.
	Frecuencia	8.701	2.155	10.856	.
56 - 60 años	Media	11.649.154	2.834.200	9.972.914	8.814.954
	Desv. Est.	20.701.610	4.953.482	19.070.477	.
	Frecuencia	6.073	1.426	7.499	.
61 - 65 años	Media	9.804.325	1.769.340	9.008.759	8.034.985
	Desv. Est.	18.332.731	5.231.883	17.642.758	.
	Frecuencia	3.194	351	3.545	.
66 - 70 años	Media	9.216.546	776.375	7.828.607	8.440.171



	Desv. Est.	26.073.816	1.749.958	24.038.972	.
	Frecuencia	188	37	225	.
	Media	4.413.965	272.046	3.598.627	4.141.919
71 - 75 años	Desv. Est.	19.905.086	640.419	17.900.023	.
	Frecuencia	102	25	127	.
	Media	1.071.084	330.786	938.493	740.298
76 - 80 años	Desv. Est.	3.271.646	876.588	2.994.563	.
	Frecuencia	55	12	67	.
	Media	656.887	16.556	619.220	640.331
81 o más	Desv. Est.	2.772.975	631	2.691.980	.
	Frecuencia	32	2	34	.
	Media	7.133.324	2.122.340	6.030.158	5.010.984
Total	Desv. Est.	12.638.252	3.603.388	11.477.405	.
	Frecuencia	55.144	15.567	70.711	.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Cuadro N°3: Densidad de cotizaciones, feriantes

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	0,13	.	0,13
	Desv. Est.	0,00	.	0,00
	Frecuencia	1	0	1
19 - 25 años	Media	0,40	0,36	0,38
	Desv. Est.	0,29	0,30	0,30
	Frecuencia	113	163	276
26 - 30 años	Media	0,41	0,35	0,37
	Desv. Est.	0,30	0,28	0,29
	Frecuencia	257	424	681
31 - 35 años	Media	0,46	0,33	0,37
	Desv. Est.	0,31	0,27	0,29
	Frecuencia	344	670	1.014
36 - 40 años	Media	0,41	0,29	0,33
	Desv. Est.	0,33	0,26	0,29
	Frecuencia	438	815	1.253
41 - 45 años	Media	0,38	0,27	0,32
	Desv. Est.	0,28	0,26	0,27
	Frecuencia	685	1.050	1.735
46 - 50 años	Media	0,40	0,26	0,31
	Desv. Est.	0,29	0,26	0,28
	Frecuencia	754	1.105	1.859
51 - 55 años	Media	0,37	0,26	0,31
	Desv. Est.	0,30	0,26	0,29



	Frecuencia	929	1.171	2.100
56 - 60 años	Media	0,37	0,26	0,31
	Desv. Est.	0,31	0,27	0,30
	Frecuencia	823	877	1.700
61 - 65 años	Media	0,37	0,16	0,31
	Desv. Est.	0,31	0,27	0,31
	Frecuencia	494	206	700
66 - 70 años	Media	0,27	0,04	0,12
	Desv. Est.	0,35	0,13	0,26
	Frecuencia	31	54	85
71 - 75 años	Media	0,06	0,03	0,03
	Desv. Est.	0,11	0,09	0,09
	Frecuencia	13	34	47
76 - 80 años	Media	0,01	0,01	0,01
	Desv. Est.	0,01	0,02	0,02
	Frecuencia	2	13	15
81 o más	Media	0,01	0,00	0,00
	Desv. Est.	0,00	0,00	0,00
	Frecuencia	1	5	6
Total	Media	0,39	0,27	0,32
	Desv. Est.	0,30	0,27	0,29
	Frecuencia	4.885	6.587	11.472

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Cuadro N° 4: Promedio de saldo en CCICO por rango de edad, feriantes

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre sexos
15 - 18 años	Media	40.994	.	40.994	.
	Desv. Est.	0	.	0	.
	Frecuencia	1	0	1	.
19 - 25 años	Media	797.528	601.575	681.802	195.954
	Desv. Est.	979.829	758.336	859.708	.
	Frecuencia	113	163	276	.
26 - 30 años	Media	1.764.300	1.223.516	1.427.601	540.783
	Desv. Est.	1.780.586	1.579.398	1.677.539	.
	Frecuencia	257	424	681	.
31 - 35 años	Media	3.483.669	1.828.790	2.390.209	1.654.879
	Desv. Est.	3.545.436	2.532.594	3.017.720	.
	Frecuencia	344	670	1.014	.
36 - 40 años	Media	4.795.281	2.650.359	3.400.140	2.144.922
	Desv. Est.	5.314.202	3.784.196	4.496.049	.
	Frecuencia	438	815	1.253	.



	Media	6.678.475	3.365.432	4.673.463	3.313.044
41 - 45 años	Desv. Est.	7.125.549	4.818.732	6.058.026	.
	Frecuencia	685	1.050	1.735	.
	Media	8.699.133	3.751.083	5.757.985	4.948.049
46 - 50 años	Desv. Est.	9.816.751	5.436.383	7.907.103	.
	Frecuencia	754	1.105	1.859	.
	Media	9.673.364	3.606.377	6.290.297	6.066.987
51 - 55 años	Desv. Est.	12.059.741	5.932.203	9.643.654	.
	Frecuencia	929	1.171	2.100	.
	Media	11.394.037	4.151.783	7.657.886	7.242.254
56 - 60 años	Desv. Est.	14.995.654	6.411.603	11.962.342	.
	Frecuencia	823	877	1.700	.
	Media	11.636.012	3.465.578	9.231.570	8.170.434
61 - 65 años	Desv. Est.	16.165.409	9.828.099	15.050.561	.
	Frecuencia	494	206	700	.
	Media	12.402.046	1.039.347	5.183.391	11.362.699
66 - 70 años	Desv. Est.	19.240.235	5.801.668	13.554.243	.
	Frecuencia	31	54	85	.
	Media	4.397.840	293.154	1.428.493	4.104.686
71 - 75 años	Desv. Est.	11.013.337	640.370	5.948.150	.
	Frecuencia	13	34	47	.
	Media	118.661	64.299	71.547	54.361
76 - 80 años	Desv. Est.	167.811	141.153	139.482	.
	Frecuencia	2	13	15	.
	Media	379.997	4.555	67.129	375.442
81 o más	Desv. Est.	0	6.339	153.378	.
	Frecuencia	1	5	6	.
	Media	8.092.220	3.085.752	5.217.603	5.006.468
Total	Desv. Est.	11.398.779	5.215.189	8.778.701	.
	Frecuencia	4.885	6.587	11.472	.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración: Ciedess

Cuadro N°5: Densidad de cotizaciones por rango de edad, pequeños agricultores

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total
15 - 18 años	Media	.	0,03	0,03
	Desv. Est.	.	0,04	0,04
	Frecuencia	0	2	2
19 - 25 años	Media	0,41	0,33	0,38
	Desv. Est.	0,26	0,27	0,27
	Frecuencia	716	592	1.308
26 - 30 años	Media	0,41	0,30	0,36



	Desv. Est.	0,27	0,26	0,27
	Frecuencia	2.076	1.911	3.987
	Media	0,40	0,29	0,34
31 - 35 años	Desv. Est.	0,27	0,26	0,27
	Frecuencia	3.805	3.525	7.330
	Media	0,38	0,27	0,33
36 - 40 años	Desv. Est.	0,27	0,30	0,29
	Frecuencia	5.677	4.956	10.633
	Media	0,37	0,26	0,32
41 - 45 años	Desv. Est.	0,29	0,26	0,28
	Frecuencia	8.481	6.674	15.155
	Media	0,37	0,25	0,32
46 - 50 años	Desv. Est.	0,30	0,25	0,29
	Frecuencia	10.339	7.408	17.747
	Media	0,37	0,25	0,32
51 - 55 años	Desv. Est.	0,31	0,26	0,30
	Frecuencia	11.686	6.907	18.593
	Media	0,35	0,24	0,31
56 - 60 años	Desv. Est.	0,33	0,27	0,31
	Frecuencia	10.001	5.076	15.077
	Media	0,33	0,13	0,29
61 - 65 años	Desv. Est.	0,32	0,23	0,31
	Frecuencia	6.733	1.482	8.215
	Media	0,21	0,05	0,15
66 - 70 años	Desv. Est.	0,31	0,16	0,27
	Frecuencia	447	295	742
	Media	0,07	0,04	0,05
71 - 75 años	Desv. Est.	0,15	0,15	0,15
	Frecuencia	313	248	561
	Media	0,04	0,02	0,04
76 - 80 años	Desv. Est.	0,11	0,11	0,11
	Frecuencia	279	166	445
	Media	0,02	0,01	0,02
81 o más	Desv. Est.	0,08	0,07	0,08
	Frecuencia	210	73	283
	Media	0,36	0,25	0,32
Total	Desv. Est.	0,30	0,27	0,29
	Frecuencia	60.763	39.315	100.078

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

Cuadro N°6: Saldo promedio en pesos de CCICO por rango de edad, pequeños agricultores

Rango de edad		Hombres	Mujeres	Total	Diferencia entre sexos
15 - 18 años	Media	.	53.174	53.174	.
	Desv. Est.	.	53.056	53.056	.
	Frecuencia	0	2	2	.
19 - 25 años	Media	810.805	429.529	638.239	381.276
	Desv. Est.	826.486	511.848	726.768	314.637
	Frecuencia	716	592	1.308	124
26 - 30 años	Media	1.634.116	746.476	1.208.663	887.640
	Desv. Est.	1.749.278	1.059.368	1.525.578	689.910
	Frecuencia	2.076	1.911	3.987	165
31 - 35 años	Media	2.506.545	1.111.432	1.835.635	1.395.113
	Desv. Est.	2.658.320	1.533.697	2.298.870	1.124.623
	Frecuencia	3.805	3.525	7.330	280
36 - 40 años	Media	3.491.263	1.585.264	2.602.884	1.905.999
	Desv. Est.	3.905.998	2.274.427	3.385.260	1.631.571
	Frecuencia	5.677	4.956	10.633	721
41 - 45 años	Media	4.447.400	2.000.670	3.369.903	2.446.730
	Desv. Est.	5.298.496	3.009.636	4.601.518	2.288.860
	Frecuencia	8.481	6.674	15.155	1.807
46 - 50 años	Media	5.164.036	2.245.080	3.945.597	2.918.956
	Desv. Est.	6.533.929	3.757.078	5.730.125	2.776.851
	Frecuencia	10.339	7.408	17.747	2.931
51 - 55 años	Media	5.753.888	2.428.827	4.518.682	3.325.061
	Desv. Est.	8.333.926	4.763.999	7.393.485	3.569.926
	Frecuencia	11.686	6.907	18.593	4.779
56 - 60 años	Media	6.251.529	2.779.795	5.082.695	3.471.734
	Desv. Est.	10.231.273	6.808.753	9.366.526	3.422.520
	Frecuencia	10.001	5.076	15.077	4.925
61 - 65 años	Media	6.462.936	1.065.624	5.489.252	5.397.312
	Desv. Est.	11.279.477	4.721.874	10.611.300	6.557.603
	Frecuencia	6.733	1.482	8.215	5.251
66 - 70 años	Media	4.537.366	548.971	2.951.683	3.988.394
	Desv. Est.	11.370.104	1.952.373	9.118.073	9.417.731
	Frecuencia	447	295	742	152
71 - 75 años	Media	1.044.944	397.981	758.943	646.963
	Desv. Est.	5.676.561	1.190.628	4.322.232	4.485.933
	Frecuencia	313	248	561	65
76 - 80 años	Media	388.938	346.435	373.083	42.503
	Desv. Est.	1.047.839	1.120.109	1.074.310	-72.270
	Frecuencia	279	166	445	113
81 o más	Media	443.076	257.668	395.250	185.408



	Desv. Est.	1.928.405	644.093	1.693.699	1.284.312
	Frecuencia	210	73	283	137
	Media	4.941.706	1.939.251	3.762.211	3.002.455
Total	Desv. Est.	7.814.704	4.047.163	6.757.459	3.767.542
	Frecuencia	60.763	39.315	100.078	21.448

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social. Elaboración CIEDESS

9 Bibliografía

- Adams, Nevin, Salisbury, Dallas y VanDerhei, Jack. Matching Contributions in 401 (k) Plans in the United States. [aut. libro] Banco Mundial. Matching Contributions for Pensions.
- Agnew, Julie. 2013. Australia's retirement system: strengths, weaknesses and reforms. Centre for retirement research at Boston College. 2013. pág. 10, Issue in Brief N° 13-5.
- Albrecht, James, Navarro, Lucas y Vroman, Susan. 2008. The Effects of Labour Market Policies in an Economy with an Informal Sector. 2008.
- Alier, Max y Vittas, Dimitri. 2000. Personal Pension Plans and Stock Market Volatility. 2000. Policy Research Working Paper 2463.
- Antolin, P, Payet, S y Yermo, J. 2012. Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options. OECD. 2012. OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private.
- Arenas, Alberto, Behrman, Jere y Bravo, David. 2004. Characteristics of and Determinant of the Density of Contributions in a Private Social Security Systems. Michigan Retirement Research Center. 2004. Working Paper WP 2004-077.
- Arkinstall, Vance. 2009. Kiwisaver Estudio del caso de Nueva Zelanda: Elección y Competencia. [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago: Universidad del Pacífico, 2009, págs. 393-403.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. Factores de Éxito en la Recaudación y Cobranza de las Cotizaciones. 2011. Perspectivas de Política Social 20.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. Nuevas Estrategias de Seguridad del Ingreso en la Vejez para los Países de Bajos Ingresos. 2008. Informe Técnico 12.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. Extensión de la Seguridad Social a grupos de difícil cobertura. 2011
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. 2012. MANUAL sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores por cuenta propia.
- Banco Mundial. 2007. Helping South Asia cope with natural disasters: The World of Social Protection. South Asia: Human Development Sector. 2007. Report N° 20.
- Barr, Nicholas y Diamond, Peter. 2006. The Economics of Pensions. 1, 2006, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 2.
- Barr, Nicholas y al., et. 2005. Social Security Reform in China: Issues and Options. 2005.
- Barr, Nicholas. 2003. La protection des droits dans les régimes sociaux privés. Initiative de l'AISS. 2003. Recherche & points de vue N° 10, p. 3.
- Berstein, Solange, Reyes, Gonzalo y Pino, Francisco. 2006. Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción. Expansiva. 2006. serie en foco n° 66
- Bertín, Hugo. 2009. Modelos Comparados de Recaudación de Cotizaciones en América Latina. [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. s.l.: Universidad del Pacífico, 2009, págs. 265-273.
- Bertranou, Fabio, [ed.]. 2006. Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina. Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- Bertranou, Fabio. 2007. Informal Economy, Independent Coverage in Argentina, Chile and Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago: s.n., 2007.
- Bertranou, Fabio y Maurizio, Roxana. 2009. Monetary transfers for children and adolescents in Argentina: Characteristics and Coverage of a "system" with three components. International Policy Centre for Inclusive Growth. 2009. Research Brief N° 30.

- Bertranou, Fabio, Casanova, Luis y Sarabia, Mariela. 2013. *Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el periodo 2003-2012*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- Bloom, David y McKinnon, Roddy. 2013. *The design and implementation of public pension systems in developing countries: Issues and options*. Harvard School of Public Health. 2013. PGDA Working Paper No. 102.
- Brown, Robert. 2008. *La Financiación Óptima de las Pensiones de Jubilación de la Seguridad Social y su Diseño*. s.l.: ISSA, 2008. Informe Técnico 30.
- Bruhn, Aaron y Higgins, Tim. 2013. *Barriers to Co-Contribution in Superannuation: a Comparative Assessment of the Financial Benefits of Scheme Participation*. 3, 2013, *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, Vol. 7, págs. 127-144.
- Cai, Fang, y otros. 2012. *The Elderly and Old Age Support in Rural China: Challenges and Prospects*. Washington DC: Banco Mundial, 2012.
- Castela Caruana, María. *La formalización de iniciativas de economía social promovidas por programas gubernamentales en la Argentina*. Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.
- Cecchini, Simone, Filgueira, Fernando y Robles, Claudia. 2014. *Sistemas de Protección Social en Latinoamérica y El Caribe: Una Perspectiva Comparada*. Santiago: CEPAL, 2014.
- Cetrángolo, Óscar, y otros. 2013. *Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y ampliación de la protección social*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013. Documentos de trabajo, N° 4.
- CIEDESS, 2014. *Análisis y propuestas para incentivar la cotización de los trabajadores al sistema de pensiones chileno*
- Cifuentes, Hugo. 2008. *Afiliación obligatoria de los trabajadores independientes. Reforma Previsional*. Santiago: Lexis Nexis, 2008.
- Clare, Ross. 2013. *Australian superannuation: an equitable and sustainable arrangement in a post crisis world? Association of Superannuation Funds of Australia (ASFA)*. 2013.
- CPA Australia. 2013. *Twenty years of the superannuation guarantee: The verdict*. 2013.
- *Critical Success for a Micro-Pension Plan: An Exploratory Study*.
- Dorfman, Mark, y otros. 2013. *China's Pension Schemes for Rural and Urban Residents*. [ed.] Richard Hinz, y otros. *Matching Contributions for Pensions*. Washington DC: Banco Mundial, 2013, 11, págs. 217-242.
- Duell, N y Vogler-Ludwig, K. 2011. *The role of Public Employment Services in Youth Integration: A review of European Good Practice*. Munich: s.n., 2011.
- Durán Valverde, Fabio (coord). 2013. *Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes. Experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- Durán, Fabio. 2008. *Diagnóstico del sistema de seguridad social del Ecuador*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- Durán, Fabio y Pena, Hernán. 2011. *Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: Escenarios latinoamericanos comparados*. Santiago: Naciones Unidas, 2011.
- Dworak-Fisher, Keenan. 2010. *Matching Matters in 401(k) Plan Participation*. U.S. Bureau of Labor Statistics. 2010. Working Paper 434.
- Dwyer, Máire. 2013. *The Place of the KiwiSaver in New Zealand's retirement Income Framework*. 2013.

- Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. 2012. Análisis de la evasión y elusión en el pago de las cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas. Consejo Consultivo Previsional y Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2012. Documento de Trabajo N° 2.
- Feng, Jun, Gerrans, Paul y Clark, Gordon. 2014. Understanding superannuation contribution decisions: Theory and evidence. CSIRO-Monash Superannuation Research Cluster. 2014. Better Superannuation Outcomes, Working Paper.
- Ferro, Gustavo. 2009. Reformas Previsionales de Capitalización en diez países de América Latina. Buenos Aires: Ferro, Gustavo, 2009.
- Hinz, Richard, y otros, [ed.]. 2013. Matching Contributions for Pensions: a review of international experience. Washington DC: Banco Mundial, 2013.
- Holzmann, Robert. 2012. Global Pension Systems and their Reform. Banco Mundial. 2012. Social Protección & Labor Discussion Paper N° 1213.
- Holzmann, Robert, Palmer, Edward y Robalino, David, [ed.]. 2013. Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world. Washington D.C.: Banco Mundial, 2013.
- Holzmann, Robert, Robalino, David y Takayama, Noriyuki, [ed.]. 2009. Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions another Retirement Income Transfers. Washington D.C.: Banco Mundial, 2009.
- Hu, Y y Stewart, F. 2009. Pension Coverage and Informal Sector Workers: International Experiences. OECD. s.l.: OECD publishing, 2009. OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 31.
- Johnson, Jessica y Williamson, John. 2008. Universal Non-Contributory Pension Scheme for Low Income Countries: An Assessment. 2008.
- Keegan, Marcia, D'Souza, Gabriela y Cassells, Rebecca. 2013. Superannuation adequacy with voluntary contributions: a comparison of living standards. National Centre for Social and Economic Modelling, University of Canberra. 2013.
- Lacchini, Carlos y Zuccotti, Guillermo. 2009. "Importancia de la contributividad en el sistema de Seguridad Social: Elementos de análisis para la inclusión social en América Latina. s.l.: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009.
- MacKellar, Landis (ed). 2009. Pension Systems for the Informal Sector in Asia. Washington, DC: Banco Mundial, 2009.
- Mesa Lago, Carmelo. 2014. Reversing pension privatization: The experience of Argentina, Bolivia, Chile and Hungary. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2012. Análisis de la evasión y elusión en el pago de cotizaciones previsionales y medidas de política pública para superar sus causas. Santiago: s.n., 2012. pág. 272, Documento de trabajo N° 2.
- Munnell, Alicia, Sundén, Annika y Taylor, Catherine. 2002. What Determines 401 (k) Participation and Contributions? 3, 2002, Social Security Bulletin, Vol. 64.
- OLVIER, Marius, "Work at the margins of social security: Expanding the boundaries of social protection in the developing world", in VAN OORSCHOT, Wim; PEETERS, Hans y BOOS, Kees, (eds) Invisible Social Security Revisited, Essays in Honour of Jos Berghman, Lannoo Publishers, Lovaina, Bélgica, 2014
- Organización Internacional del Trabajo. 2014. "Social Protection for older persons: Key policy trends and statistics. Ginebra: s.n., 2014. Social Protection Policy Papers.

- Organización Internacional del Trabajo. 2010. Extending social security to all: A guide through challenges and options. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.
- Poterba, James, Venti, Steven y Wise, David. 2007. Rise of 401 (k) Plans, Lifetime earnings, and Wealth at Retirement. National Bureau of Economic Research. 2007. Working Paper 13091.
- Prado, Antonio y Sojo, Ana, [ed.]. 2010. Envejecimiento en América Latina: Sistemas de pensiones y protección social integral. Santiago: CEPAL, 2010.
- Qualimet, 2013. "Trabajadores independientes que no perciben rentas gravadas por el artículo 42, N°2 de la ley de impuesto a la renta: identificación y estrategias de incorporación al régimen de pensiones establecido en el Decreto Ley N°3.500, de 1980.
- Rashbrooke, Geoff. 2013. New Zealand's Experience with the KiwiSaver Scheme. [ed.] Richard Hinz, y otros. Matching Contributions for Pensions: a review of international experience. Washington DC : s.n., 2013, 5.
- Repetto, Fabián y Otenza, Fernanda. 2011. Protección Social en la Argentina. Santiago: CEPAL, 2011.
- Rofman, Rafael, Fajnzylber, Eduardo y Herrera, Germán. Reformando las reformas previsionales: Las recientes iniciativas y acciones adoptadas por Argentina y Chile. Banco Mundial. Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales N° 4.
- Saravia, L. 2009. Trabajadores Independientes y Cobertura Previsional en Brasil y Chile. [aut. libro] F Bretranou. Trabajadores Independientes y Protección Social en América Latina. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2009.
- Sorensen, Norman. 2009. El caso de China. [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago: Universidad del Pacífico, 2009.
- St John, Susan, Dale, M. Claire y Littlewood, Michael. 2011. KiwiSaver: Four years on. Retirement Policy and Research Centre. 2011. Working Paper 2011-2.
- St John, Susan, Dale, M. Claire y Littlewood, Michael. 2014. Now we are six: Lessons from New Zealand's KiwiSaver. Retirement Policy and Research Centre. 2014. Working Paper 2014-1.
- Vamos, Pauline. 2009. Lecciones del Sistema de Ahorro para la Jubilación en Australia. [aut. libro] FIAP. El Futuro de las Pensiones: Desarrollo de los Programas de Capitalización Individual. Santiago: Universidad del Pacífico, 2009.
- Van Ginneken, W. 2000. Venir au bout de l'exclusion sociale. Sécurité sociale pour la majorité exclue. Etude de cas dans les pays en développement. Ginebra: BIT, 2000, 39.
- Veras Soares, Fábio, Perez Ribas, Rafael y Guerreiro Osório, Rafael. 2007. Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Família: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective. International Poverty Centre. 2007. IPC evaluation note.
- W. McGillivray, «L'évasion des cotisations: conséquences sur les régimes de pensions de la sécurité sociale », 2001. 2-3, 2001, Revue internationale de sécurité sociale, Vol. 54