



Universidad de Chile

Facultad de Economía y Negocios

Escuela de Economía y Administración

Análisis a la cotización previsional obligatoria para trabajadores independientes: taxistas y taxistas colectivos

Seminario de título INGENIERO COMERCIAL, Mención Administración

Integrantes:

Piero D' Agostino Martínez

Tamara Sanhueza Arce

Carolina Santos Guzmán

Profesor:

Reinaldo Sapag Chain

Santiago, Chile – Diciembre de 2010

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias y a todos aquellos que nos apoyaron incondicionalmente en este periodo.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	14
1. Evolución histórica	14
1.1 Antes de 1980	14
2. Grandes Reformas	19
2.1 Reforma 1981: DL 3.500	19
2.2 Reforma 2002: DL 19.765	20
2.3 Reforma 2008: DL 20.255	24
A. Cobertura	25
B. Competencia y Eficiencia	31
C. Inversiones	34
D. Beneficios previsionales	36
E. Información	39
F. Regulación y Supervisión	40
III. CRÍTICAS A LA REFORMA PREVISIONAL 2008: COBERTURA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES	43
IV. ANÁLISIS	52
1. Trabajadores Independientes	52
1.1 El Concepto de trabajador independiente	52
1.2 Caracterización de los trabajadores independientes	54
A. Número y Cobertura de los trabajadores independientes	55
B. Características Socioeconómicas	62
C. Participación en el Mercado Laboral	69
D. Comportamiento Previsional	74
E. Conocimiento de la Reforma Previsional 2008	81
2. Grupo Objetivo: Taxistas y Taxistas Colectivos	94
A. Caracterización por la Entrevista en Profundidad	95
B. Caracterización por la EPS 2009	100
3. Cotización por omisión	111

3.1	Cuantificación de la cotización por omisión para los taxistas y taxistas colectivos	112
A.	Taxistas y taxistas colectivos que declaran impuestos a la renta	113
B.	Estimación de la propuesta cotización por omisión	116
4.	Sistemas Previsionales Extranjeros	129
4.1	Situación en América Latina	130
A.	Bolivia	130
B.	Colombia	131
C.	Costa Rica	133
D.	Salvador	134
E.	México	135
F.	Perú	136
G.	Uruguay	137
H.	Argentina	137
4.2	Situación en Estados Unidos	139
4.3	Situación en Europa	141
A.	Bulgaria	141
B.	Suecia	142
C.	Ucrania	142
D.	Croacia	143
E.	Hungría	144
F.	Eslovaquia	146
G.	Polonia	147
H.	Lituania	148
I.	Latvia	149
J.	Macedonia	149
4.4	Observaciones del panorama internacional	150
V.	CONCLUSIONES	151
VI.	REFERENCIAS	156
VII.	ANEXOS	159
1.	Anexo 1	159
2.	Anexo 2	160

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Cobertura sistema público de pensiones: 1935-1980	17
Cuadro 2:	Límites de inversión máximos y mínimos en instrumento de renta variable (%)	21
Cuadro 3:	Instrumento de ahorro de financiamiento en la vejez (%) (dependientes v/s independientes) (EPS 2004)	47
Cuadro 4:	Características previsionales de los trabajadores independientes en comparación con los no independientes (%)	61
Cuadro 5:	Distribución tipo de trabajador años de estudio (%)	67
Cuadro 6:	Distribución tipo de trabajador quintil de ingreso (%)	68
Cuadro 7:	Ingresos de ocupación principal por nivel educacional (\$)	68
Cuadro 8:	Participación en el mercado laboral de los trabajadores independientes en comparación con los no independientes (%) (EPS 2002- 2004)	71
Cuadro 9:	Participación en el mercado laboral de los trabajadores independientes en comparación con los no dependientes (%) (EPS 2009)	72
Cuadro 10:	Distribución tipo de trabajador rama de actividad (%)	73
Cuadro 11:	Distribución que posee cada tipo de trabajador de los siguientes activos y pasivos (%)	75
Cuadro 12:	Instrumento de ahorro de financiamiento en la vejez (%) (dependientes v/s independientes) (EPS 2009)	77
Cuadro 13:	Con respecto a su retiro, ¿piensa usted que dejará de trabajar de una vez o reducirá su jornada a alguna edad o año?	79
Cuadro 14:	Distribución de la disposición a cotizar (%)	80
Cuadro 15:	Características previsionales de los taxistas y taxistas colectivos (%)	102
Cuadro 16:	Distribución de taxistas y taxistas colectivos por categoría ocupacional (%)	106
Cuadro 17:	Distribución que posee cada tipo de taxista y taxista colectivo de los siguientes activos y pasivos (%)	107
Cuadro 18:	Instrumentos de ahorro de financiamiento en la vejez de los taxistas y taxistas colectivos (%)	109
Cuadro 19:	Preferencias de los taxistas y taxistas colectivos respecto al retiro (%)	110
Cuadro 20:	Promedio del ingreso mensual de los taxistas y taxistas colectivos por categoría ocupacional (\$)	115
Cuadro 21:	Distribución de taxistas y taxistas colectivos según monto de devolución de impuestos (\$)	115
Cuadro 22:	Distribución de la disposición a cotizar de los taxistas y taxistas colectivos (%)	127
Cuadro 23:	Tasas de reemplazo según el tiempo trabajando como independiente (%)	128

Cuadro 24:	Anexo 1: Ocupados por categoría de ocupación y sexo	159
Cuadro 25:	Anexo 2: Número de afiliados activos por región, tipo y sexo	160

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Distribución de vida activa (%)	44
Gráfico 2:	Distribución de períodos sin cotizaciones (%)	45
Gráfico 3:	Razones por las cuales los trabajadores independientes no están afiliados al sistema de pensiones (%) (EPS 2004)	47
Gráfico 4:	Ocupados por tipo de trabajador (%)	56
Gráfico 5:	Proporción de los trabajadores que cotizan (%)	57
Gráfico 6:	Ocupados por tipo de trabajador (%)	57
Gráfico 7:	Participación de los trabajadores por cuenta propia en el sistema de pensiones (%)	58
Gráfico 8:	Participación de los empleadores en el sistema de pensiones (%)	58
Gráfico 9:	Ocupados por tipo de trabajador (%)	59
Gráfico 10:	Trabajadores independientes por subcategorías de independientes (%)	60
Gráfico 11:	Proporción de afiliados con alta y baja densidad de cotizaciones (%)	62
Gráfico 12:	Densidad promedio de cotización por grupo (%)	63
Gráfico 13:	Género por grupo EPS 2002- 2004 (%)	64
Gráfico 14:	Género por grupo EPS 2009 (%)	65
Gráfico 15:	Distribución de categorías ocupacionales por sexo (dic-feb 2010) (%)	66
Gráfico 16:	Distribución de categorías ocupacionales por edad (dic-feb 2010) (%)	66
Gráfico 17:	Razones por las cuales los independientes no están afiliados al sistema de pensiones (%) (EPS 2009)	76
Gráfico 18:	Porcentaje de trabajadores independientes que declaró impuestos de renta (%)	81
Gráfico 19:	Comparación de auto reporte con datos administrativos de cotización entre independientes entregados por el INE (%)	83
Gráfico 20:	Distribución de trabajadores independientes que entregan boletas por categoría ocupacional (%)	84
Gráfico 21:	Conocimiento sobre contribución al sistema de pensiones por categoría ocupacional (%)	85
Gráfico 22:	Conocimiento de los trabajadores independientes por CP de baja calificación sobre el porcentaje de contribución al sistema de pensiones (%)	86
Gráfico 23:	Conocimiento de la edad legal de retiro por categoría ocupacional (%)	87
Gráfico 24:	Conocimiento de la edad legal de retiro de los trabajadores independientes por CP de baja calificación (%)	88

Gráfico 25:	Conocimiento sobre el cálculo de las pensiones en AFP (%)	89
Gráfico 26:	Conocimiento sobre el cálculo de las pensiones en AFP de los trabajadores independientes por CP de baja calificación (%)	90
Gráfico 27:	Conocimiento general sobre la reforma previsional 2008 (%)	91
Gráfico 28:	Conocimiento sobre la reforma previsional en el tema de los trabajadores independientes (%)	92
Gráfico 29:	Conocimiento de los trabajadores por CP de baja calificación sobre la reforma previsional en materia relativa a los trabajadores independientes (%)	94
Gráfico 30:	Taxistas y taxistas colectivos por categoría ocupacional (%)	101
Gráfico 31:	Género por categoría ocupacional entre taxistas y taxistas colectivos (%)	103
Gráfico 32:	Taxistas y taxistas colectivos por género y participación en el sistema previsional (%)	104
Gráfico 33:	Distribución de categorías ocupacionales de taxistas y taxistas colectivos por edad (%)	105
Gráfico 34:	Razones por las cuales los taxistas y taxistas colectivos no están afiliados al sistema de pensiones (%)	108
Gráfico 35:	Porcentaje de taxistas y taxistas colectivos que declararon impuesto a la renta (%)	114
Gráfico 36:	Distribución de la proporción del tiempo ocupado como independiente (%)	117
Gráfico 37:	Conocimiento de los taxistas y taxistas colectivos sobre el porcentaje de contribución al sistema de pensiones (%)	118
Gráfico 38:	Conocimiento de los taxistas y taxistas colectivos sobre el porcentaje de contribución al sistema de pensiones (%)	119
Gráfico 39:	Conocimiento de los taxistas y taxistas colectivos sobre la edad legal de retiro (%)	120
Gráfico 40:	Conocimiento de la edad legal de retiro de los taxistas y taxistas colectivos (%)	121
Gráfico 41:	Conocimiento de los taxistas y taxistas colectivos sobre el cálculo de las pensiones en AFP (%)	121
Gráfico 42:	Conocimiento sobre el cálculo de las pensiones en AFP de los taxistas y taxistas colectivos (%)	122
Gráfico 43:	Conocimiento general de los taxistas y taxistas colectivos sobre la reforma previsional (%)	123
Gráfico 44:	Conocimiento de los taxistas y taxistas colectivos sobre los trabajadores independientes (%)	124
Gráfico 45:	Aversión al riesgo de taxistas y taxistas colectivos (%)	125
Gráfico 46:	Horizonte de planificación de los taxistas y taxistas colectivos (%)	126

RESUMEN

El sistema previsional chileno es pionero a nivel mundial, permitiendo a Chile pasar desde una doctrina de reparto hacia una de capitalización individual. La Reforma de 1981 facilitó grandes avances en materia de previsión social, sin embargo este sistema presentaba falencias con respecto a temas de cobertura, ya que los trabajadores independientes no estaban obligados a cotizar, transformándose en una carga para el Estado. Gracias a la Reforma de 2008, implementada en el Gobierno de Michelle Bachelet, esto cambió debido a que obliga a los independientes a cotizar a partir del año 2012.

El objetivo de esta investigación es analizar la cotización obligatoria para los trabajadores independientes, específicamente, los conductores de taxis y taxis colectiva (grupo objetivo). Además, proponer la cotización por omisión como método alternativo.

Se escogió como grupo objetivo a los taxistas y taxistas colectivos, pues son un grupo con bajo nivel de cotización, por ende, este trabajo se dirigirá a ver las consecuencias que implicará la Reforma en este grupo estudio.

Para el análisis cuantitativo y cualitativo, se trabajó con la Encuesta de Protección Social (EPS), la CASEN, proporcionada por el MIDEPLAN y la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo del INE.

Se comenzará revisando la evolución del sistema previsional chileno, para luego comentar los aspectos relevantes de la Reforma Previsional 2008. Después, se profundizará en la descripción de los trabajadores independientes y los taxistas y taxistas colectivos. A continuación se analizará la cotización por omisión como alternativa a la cotización obligatoria. En seguida, se describen los principales sistemas previsionales de América Latina, Estados Unidos y Europa. Finalmente, se presentarán las conclusiones y se darán a conocer los principales alcances.

I. INTRODUCCIÓN

En varios sentidos, el sistema previsional chileno es pionero en materia de reforma al régimen de pensiones. Durante sus primeros años, la cantidad de trabajadores fue suficiente para financiar el antiguo sistema de reparto, pero los cambios demográficos, la fuerte evasión y la falta de equidad provocaron un desfinanciamiento considerable. Lo anterior provocó la implementación de la Reforma Previsional de 1981, que, principalmente, dio lugar al primer sistema de pensiones basado en la capitalización individual de los ahorros previsionales de los trabajadores, los que comenzaron a ser administrados por empresas privadas dedicadas exclusivamente a esta actividad. El antiguo sistema, en tanto, continuó funcionando a través del Instituto de Normalización Previsional (INP), que se fusionó con las principales Cajas de Previsión.

La base de la determinación de las pensiones del sistema de capitalización individual, está constituida por los fondos acumulados por el afiliado en una cuenta conformada por los aportes efectuados a lo largo de su vida laboral y los rendimientos de la inversión de estos fondos en el mercado financiero. No obstante, se desprende que dicho sistema fue pensado en relación a los trabajadores dependientes, pues los incentivos tributarios no han sido eficaces para atraer la cotización voluntaria de los independientes. Es decir, el dinamismo del mercado laboral, entre otros factores, ha llevado a un número creciente de trabajadores a desarrollar actividades laborales autónomas, lo que ha provocado una exclusión de los sistemas previsionales formales.

Para intentar dar fin al problema anterior, el Gobierno de Michelle Bachelet, en julio de 2008, impulsó una nueva Reforma Previsional. El objetivo de esta alteración es que las personas tengan ingresos más seguros durante su vejez; para lograrlo, la reforma busca perfeccionar el actual sistema de capitalización individual, complementándolo con un sistema de pensiones solidarias capaz de cubrir a las personas que por diversos motivos no ahorraron lo suficiente para obtener una pensión acorde a los estándares de renta mínima. Dicho de otro modo, los trabajadores que no realizan ahorro para la vejez es una fuerte preocupación para el Estado, pues, en la mayoría de los casos, terminan siendo una carga financiera nacional. De esta forma, el principal objetivo de la Reforma de 2008 es el aumento de la cobertura previsional de la

población chilena, incorporando a los trabajadores independientes, cuya participación, en estos momentos, es voluntaria.

La finalidad es igualar los derechos y obligaciones previsionales entre trabajadores dependientes e independientes, para lo cual se establece la cotización de los trabajadores independientes que prestan servicios a honorarios tanto para el sistema de pensiones como para el sistema de salud. Gradualmente se establecerá la afiliación obligatoria en etapas de tres años. En una primera etapa, se realizará el proceso de educación previsional; en la segunda, se efectuará la cotización sobre el 40%, 70% y 100% de la renta imponible, pero durante estos tres años los trabajadores independientes tendrán la posibilidad de no cotizar. Por último, a partir del año 2015 será obligatorio cotizar por el 100% de la renta imponible, y a partir del año 2018, adicionalmente, el trabajador independiente deberá cotizar el 7% para el sistema de salud.

Ahora bien, el presente trabajo se enfocará en un grupo particular de los trabajadores independientes: los conductores de taxis y taxis colectivos. Por las estadísticas, encuestas y estudios cualitativos, es de conocimiento público que este universo de trabajadores independientes no realizan cotizaciones durante períodos de independencia, aun cuando podrían hacerlo sin estar obligados a ello: ¿será la obligatoriedad de cotizar la mejor política para ampliar la cobertura a este grupo de trabajadores?

Para efectos del desarrollo de la investigación, se utilizará la información recolectada por la Encuesta de Protección Social (EPS), CASEN y la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo del INE. Asimismo, se recurrirá a un estudio cualitativo de elaboración propia a través de una entrevista realizada a conductores de taxis y taxis colectivos.

Con la fuente de información descrita, se entregará una caracterización completa de los trabajadores independientes y al grupo que se enfoca este trabajo. Se estudiará especialmente cuál es su dinámica laboral, qué los caracteriza y cómo dicha dinámica afecta su participación en el sistema de pensiones. Además, se analizará -a partir de la obtención de los resultados- otra alternativa a la planteada por la Reforma Previsional

2008: la cotización por omisión. Luego, expuestos los argumentos y el análisis, se comparará la factibilidad de esta opción con un caso extranjero que haya aplicado un sistema similar.

Este trabajo se organiza de la forma siguiente: en la primera sección se presentará el marco teórico, el que contempla antecedentes históricos del sistema previsional chileno desde sus inicios hasta la Reforma Previsional de 2008; en la segunda sección, se realizará una crítica al sistema previsional actual, destacando los aspectos positivos y negativos, además se evaluará y comparará algunas alternativas de políticas, ellas son: la obligatoriedad planteada por la Reforma Previsional de 2008 y el incentivo que existe hoy hacia los independientes para que tengan una mayor cobertura y mejores pensiones; en la tercera parte se describirá qué se entiende -para efectos de este estudio- por trabajador independiente, las distintas categorías de independientes, y algunas estadísticas de su participación en el sistema de pensiones. En esta sección, se profundizará en el grupo antes ya mencionado, se definirá su número y comportamiento. Luego, se presenta la cotización por omisión sugerida también por Berstein, Reyes y Pino (2006)¹ y su impacto sobre los datos y estadísticas recopiladas de la EPS, CASEN y la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo del INE. En lo que sigue, se compararán los principales sistemas previsionales de América Latina, Estados Unidos y Europa, haciendo énfasis al segundo por su eficacia en la cotización por omisión. Finalmente, se presentarán las principales conclusiones de lo expuesto.

¹ Berstein, S., Reyes, G., Pino, F. (2006). "Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción".

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección comprende una breve reseña histórica sobre el sistema previsional chileno público anterior y el sistema previsional de capitalización individual iniciado en 1981. A partir de los análisis de estos antecedentes, se pasará a describir las reformas previsionales más trascendentales, considerando la de 1981, 2002 y la de 2008.

1. Evolución Histórica

1.1 Antes de 1980

Chile fue pionero en América Latina en crear un sistema de seguridad social a comienzos del siglo pasado. En la medida que transcurrían los años, se crearon diversos regímenes de pensiones, diferenciados principalmente por el tipo de actividad o grupos ocupacionales con reglas y beneficios distintos.

Llegaron a existir cincuenta y dos “Cajas” o Instituciones de Previsión que operaban bajo el esquema de reparto. Esto llevó a que el sostenimiento del sistema dependiera de la relación “trabajador/pensionado” imperante en ese momento, lo que representaba que las contribuciones de los afiliados activos costearan las pensiones de los afiliados pasivos.² Este sistema de reparto era de administración costosa, extremadamente caro para los cotizantes, desordenado, discriminatorio y con considerables déficits actuariales. Asimismo, los beneficios otorgados por las distintas instituciones y los requisitos diferían de manera importante.

El sistema de reparto contemplaba cinco modalidades principales de pensiones: por *edad*, por *antigüedad*, por *invalidez*, por *sobrevivencia* y la *mínima garantizada por el Estado*. La pensión por *edad retiro* consistía en una pensión mensual, permanente y vitalicia para hombres con 60 años cumplidos y 14 años de cotizaciones acumuladas, en tanto, las mujeres debían contar con 55 años cumplidos, siempre que tuvieran 9 años de cotizaciones acumuladas. La pensión por *antigüedad*, a su vez, consistía en una pensión mensual, permanente y vitalicia para trabajadores dependientes y

² Superintendencia de Pensiones.

voluntarios imponentes activos hasta el 9 de septiembre de 1979 y que además tuvieran acumulados 30 o 35 años de servicio hasta esa fecha. La pensión por *invalidez*, por su parte, residía en una pensión mensual para trabajadores declarados - por la Comisión Médica Preventiva e Invalidez (COMPIN)- física o mentalmente incapacitados para el desempeño de su trabajo y, además, que contaran con 3 a 10 años mínimo de trabajo acumulado, según caja. La pensión de *sobrevivencia* estaba destinada para los hijos de los cotizantes fallecidos, y gravitaba en una “pensión de orfandad” efectiva hasta la mayoría de edad o, en el caso de ser estudiantes, hasta los 25 años. Para la cónyuge, en tanto, la pensión de sobrevivencia radicaba en una “pensión de viudez” efectiva en el caso del fallecimiento del cotizante, en servicio o pensionado. La pensión *mínima garantizada por el Estado*, finalmente, se otorgaba a aquellas personas cuyo cálculo de pensión era inferior a lo que es considerado como pensión mínima.

La evolución de este período se puede dividir en las siguientes tres etapas:

Primera Etapa: 1924-1969

Los registros relevantes de la historia de la seguridad social en Chile comienzan a mediados de la década del veinte, con los orígenes de la legislación laboral y las instituciones que velaban por la atención de las necesidades básicas de la población.

En aquellos años la “cuestión social” se presentaba como un nuevo conflicto que amenazaba con grandes repercusiones en la relación entre el Congreso y el Ejecutivo. Miles de obreros habían quedado cesantes debido a la crisis de la minería del salitre en el norte del país y el Estado carecía de leyes necesarias para enfrentar dicho problema. En este contexto y con un gran apoyo popular, en 1920 Arturo Alessandri Palma asumió la Presidencia de la República.

Las leyes sociales de Alessandri Palma se basaron en el modelo alemán diseñado por Otto Von Bismarck (“El Canciller de Hierro”), cuyas leyes sociales siguen repercutiendo hasta hoy. Éstas son:

- Seguro Contra Enfermedad (1883).
- Seguro Contra Accidentes de Trabajo (1884).
- Seguro Contra la Invalidez (1889).

Bismarck planteó, esencialmente, que la edad de calificación para jubilar era 65 años y pronosticó que un trabajador que depende del Estado para su retiro será más “obediente” ante las autoridades. En este panorama, la aprobación de las llamadas leyes sociales en el primer Gobierno de Alessandri, significó la primera acción en previsión social en Chile. En la práctica, una construcción de un sistema de seguridad social segmentado por profesión.

Durante esta primera etapa se consiguió afiliar a la mayoría de los trabajadores dependientes a cajas de previsión de carácter semipúblico. Junto a las tres principales cajas de previsión para el sector civil (Caja del Seguro Obrero (1924), Caja de Empleados Particulares (1925) y de Empleados Públicos y Periodistas (1925)), y dos para los funcionarios del orden castrense y policial, se creó un conjunto de cajas para atender a pequeños sectores con mayor poder de presión, que lograron cuadros de beneficios relativamente superiores a los de su profesión de origen.

Paralelamente, surgen a la creación de cajas previsionales, regímenes preferentes para algunos sectores. Es así como al término de los años sesenta, el sistema de pensiones chileno se caracterizó por la convivencia de una multiplicidad de regímenes (150) y por la atomización institucional (35 cajas).

No deja de ser importante que en sólo 10 años el sistema ya cubriera a más de un 55% de la fuerza de trabajo³. Entre los años 1935 y 1985 la cobertura aumentó, traduciéndose que dos tercios de la fuerza del trabajo estuviera protegida, fenómeno que representó que las tasas de crecimiento fueran superiores al 2,5% anual.

Entre los años 1958 y 1973, los presidentes Jorge Alessandri Rodríguez, Eduardo Frei Montalva y Salvador Allende Gossens, respectivamente, intentaron uniformar los regímenes y eliminar los privilegios y distorsiones de algunos grupos, basados en el Plan Beveridge.

³ Ver Cuadro 1.

Cuadro 1

COBERTURA SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES: 1935-1980

Año	Afiliados/Fuerza de Trabajo (Porcentaje)	Activos/Pasivos
1935	56,2	45,3
1945	62,7	52,8
1955	66,0	11,9
1965	72,2	4,5
1970	75,6	3,6
1971	77,0	3,6
1973	77,7	3,3
1974	79,0	3,2
1975	75,0	2,8
1976	74,0	2,7
1977	71,5	2,4
1978	66,3	2,2
1979	65,8	2,2
1980	62,8	2,0

Fuente: Arellano (1985) y Marcel y Arenas de Mesa (1992)

Segunda Etapa: 1970-1979

El Plan Beveridge se introdujo a Chile desde Inglaterra por Sir William Beveridge en 1942. A principio de la década del sesenta, el sistema previsional chileno era uno de los más avanzados de la región: cubría todas las contingencias, presentaba una cobertura elevada y ofrecía generosos beneficios.

Respecto a la cobertura, en este decenio la tasa de crecimiento anual se redujo a 2%, lo que provocó que el 79% de la población activa fuera incluida en el sistema previsional existente en 1974. En los años siguientes y hasta 1980, tanto el número de los afiliados como el de los contribuyentes activos, así como la cobertura del sistema, se redujeron.

El éxito obtenido sólo fue parcial, pues, pese a los esfuerzos, no se logró el consenso necesario y las presiones corporativas bloquearon las iniciativas de reformar este complejo sistema y universalizar su cobertura. En este sentido, el sistema filtraba importantes desigualdades y sufría desequilibrios financieros y actuariales.

Con el curso de la dictadura militar, se implantó el cambio hacia la reforma estructural del sistema, la que contemplaba una estructura de pensiones financiada mediante la capitalización individual y administrada por el sector privado.

Tercera Etapa: 1980

La reforma estructural del sistema definió un modelo basado en tres grandes pilares: el *pilar público*, el *privado obligatorio* y el *privado voluntario*. El primero tenía el gran objetivo de redistribuir el ingreso además de combatir la pobreza. Éste era de carácter no contributivo y financiado con cargo al presupuesto fiscal. El segundo se encargaba de financiar las pensiones de los individuos según la acumulación y la rentabilidad de sus fondos. Éste era de carácter individual y contributivo, administrado por privados. El tercer pilar tiene como objetivo aumentar el fondo individual de las personas a través de contribuciones voluntarias. Con esta reforma, se sustituyó completamente el esquema colectivo público de reparto para la población civil por uno basado en la capitalización individual, administrado por el sector privado.

Para formalizar esta reestructuración, surge el Decreto de Ley (en adelante DL) 3.500, el cual opta por Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) sin vínculo con los afiliados, elimina la garantía de rentabilidad y encarga al Estado la supervisión y fiscalización del sistema, y también la administración y pago de beneficios del antiguo régimen público civil de pensiones. Asimismo, el Estado administra, calcula y paga los Bonos de Reconocimiento. Este procedimiento excluye a las Fuerzas Armadas y Carabineros, por lo tanto, el Estado es quien administra y paga las pensiones de este esquema público previsional. Como resultado, este Decreto de Ley establece la obligación de afiliación al sistema a todos los nuevos contratos, la voluntariedad para los trabajadores independientes y la opción para los afiliados al antiguo sistema.

2. Grandes Reformas

2.1 Reforma 1981: DL 3.500

Dadas las características del sistema de reparto, su cambio significó la creación de sus bases, respetando o utilizando lo ya existente. Dentro de los desafíos se encontraban igualar y organizar los sistemas vigentes, unir las instituciones previsionales del régimen antiguo y crear las bases para la supervisión y relación entre el sistema de pensiones, el mercado de capitales y el mercado de seguros.⁴

Estos desafíos buscaban que el Estado velara por la seguridad de los recursos acumulados en los Fondos de Pensiones, fiscalizando y, por otro lado, otorgando garantías estatales, como pensión y rentabilidad mínima y pensiones en caso de quiebra de una AFP o una Compañía de Seguros.

El nuevo sistema propició que los trabajadores cotizaran obligatoriamente el 10% de sus remuneraciones en cuentas individuales de ahorro manejadas por las AFPs de su elección, de manera que las AFPs, hoy en día, cobran comisiones para cubrir los costos administrativos e incitan la contratación de seguros de invalidez y sobrevivencia. Dichas cotizaciones son de carácter obligatorio para los trabajadores dependientes, no así para el caso de los independientes. Las AFPs deben tener un giro exclusivo y se encuentran reguladas por el Estado a través de la Superintendencia de AFP. Éstas están sujetas a requerimientos mínimos de capital y rentabilidad, así, las pensiones de las personas se financian con los fondos que los mismos trabajadores hubiesen ahorrado durante su vida en sus cuentas individuales.

Las pensiones son entregadas a través de las modalidades de retiro programado, renta vitalicia y combinaciones de ambos. Además de las tres modalidades anteriores, existen las pensiones anticipadas y la pensión mínima garantizada por el Estado.

Dentro de las características de este sistema, se debe mencionar la indexación de las variables a la inflación por medio de la unidad de fomento (UF). Esto resolvió un gran problema surgido durante los periodos anteriores: la pérdida de valor de los

⁴ Superintendencia de Pensiones.

fondos para las personas a la hora de acceder a su pensión. Otro cambio dice relación con las edades de jubilación: 65 años en hombres y 60 años para el caso de las mujeres.

Por otro lado, el Estado garantizó una pensión mínima a aquellas personas que hubiesen cotizado por 20 o más años y cuyos fondos no cubrieran el monto de esta pensión. Entonces, el Estado adquiere varias responsabilidades en materia previsional. La primera dice relación con la supervisión y fiscalización del sistema de pensiones, y la segunda responsabilidad es la tarea de administrar y pagar los beneficios del antiguo sistema público de pensiones, el cálculo y pago de los Bonos de Reconocimiento (instrumento para trasladar los fondos del antiguo sistema al nuevo), y la administración del sistema público asistencial (el cual provee asistencia a indigentes y personas carentes de previsión).

Todo lo anterior significó una serie de efectos indirectos y directos en la economía, tanto a nivel macro como microeconómico. Los directos fueron los cambios en la forma de financiamiento y administración, los requisitos, los tipos de contribuciones y de prestaciones. Los indirectos están relacionados con los cambios en el mercado laboral, de capitales y seguros.

Este sistema ha sido positivo en varios aspectos. Por ejemplo, ha estimulado el ahorro y ha beneficiado a los trabajadores con rentabilidades de 10% anual promedio. Sin embargo, presenta algunos aspectos que son corregibles y, en este sentido, las reformas que siguieron a la de 1981 así lo demuestran.

2.2 Reforma 2002: DL 19.795

El sistema de pensiones chileno establecido en el DL 3.500, afirmaba que el ahorro previsional obligatorio de un 10% es suficiente para el logro final de sustituir razonablemente el ingreso en actividad al pensionarse. Estimaciones posteriores revelaron que esta medida sería limitada, sobre todo para aquellos trabajadores que perciben ingresos superiores al tope imponible de 60 UF.

En este sentido, la Reforma del año 2002 tuvo por objetivo proporcionar flexibilidad y participación al afiliado en el sistema de pensiones. Para lograrlo, se promulgó la creación de Fondos: el Fondo tipo A, B, C, D y E. Todo esto enfocado al incremento del valor de las pensiones que en el futuro obtendrían los afiliados. Un aspecto positivo de lo anterior es que el afiliado puede invertir de acuerdo a su aversión al riesgo. De modo que estos Fondos están enfocados en invertir en los ahorros obligatorios y/o voluntarios.

Descripción de los Fondos

La diferencia de los Fondos radica en los montos máximos y mínimos que pueden invertir cada uno de ellos, siendo el más riesgoso el Tipo A y el que constituye menos riesgo el Tipo E.

Cuadro 2

LÍMITES DE INVERSIÓN MÁXIMOS Y MÍNIMOS EN INSTRUMENTO DE RENTA VARIABLE (%)

Fondo	Límite Máximo Permitido	Límite Mínimo Permitido
A	80	40
B	60	25
C	40	15
D	20	5
E	5	0

Fuente: Superintendencia de Pensiones

Hasta este punto, cabe señalar que cada trabajador se puede cambiar de Fondo como máximo dos veces al año sin pagar un costo adicional, además, los Fondos de una misma AFP tienen comisiones iguales. Asimismo, la ley señala que las AFPs deben crear los Fondos Tipo B, C, D, E; mientras que la creación del Fondo A es voluntaria.

Ahorro Obligatorio

Los afiliados no pensionados, hasta los 55 años de edad en caso de los hombres y 50 años en el caso de las mujeres, pueden elegir, con sus cotizaciones obligatorias, cualquiera entre los cinco Tipos de Fondos.

También se señala que los hombres afiliados desde 56 años y las mujeres desde 51 años no podrán optar por el Fondo A. Si, al cumplir 56 años los hombres y 51 las mujeres, se encontrasen en el Fondo A, deben trasladarse a cualquiera de los otros Fondos, de no ser así la AFP deberá traspasar el dinero al Fondo B en forma gradual (20% al cumplir la edad estipulada y el saldo en forma gradual, 20% por año, en un período de cuatro años).

Conjuntamente, se establece un Fondo según el tipo de edad, esto ocurre siempre y cuando el afiliado no manifestase preferencia por alguno. Un ejemplo de lo anterior es que a hombres y mujeres de hasta 35 años de edad se les asignará el Fondo B.

En el caso de las personas pensionadas, pueden depositar su dinero en cualquiera de los tres Fondos con menos riesgo (C, D y E).

Finalmente, el dinero del afiliado puede estar en más de un Fondo, previo acuerdo con la AFP a la que se está afiliado.

Cotizaciones Voluntarias, Cuenta de Ahorro Voluntario y Depósitos Convenidos

En estos casos no hay restricciones de ningún tipo.

Información

Esta Reforma además incentiva la comunicación afiliado-AFP, ya que obliga a la administradora a enviar información a su asociado, comunicados que deben referirse a las posibilidades de elección y la asignación de Fondos. Por otro lado, la Reforma obliga a la Superintendencia a publicar la rentabilidad de cada administradora.

Factores claves para la elección de Fondo

A continuación se exponen los factores importantes en la elección de un Fondo:

- Edad: Un persona que comienza su vida laboral tiene un prolongado tiempo para ahorrar, por ello se recomienda invertir en aquel Fondo con mayor renta variable, pues el tiempo de recuperación antes de una posible pérdida es mayor, obteniendo, al momento de jubilarse, un monto final superior. Por otro lado, si se está pronto a jubilarse, lo sensato es que se elija un Fondo con mayor proporción de renta fija.
- Preferencias. El trabajador debe estar consciente de si está dispuesto a tolerar pérdidas provocadas por los vaivenes del mercado. Si es así, esta persona puede trasladarse a Fondos más riesgosos (A, B), si no, lo recomendable es optar por Fondos con mayor inversión en renta fija (D, E).

En 2003, a 22 años del inicio del nuevo sistema de pensiones, fue posible hacer un balance que arrojó resultados disímiles:

Entre los aspectos positivos se encontraba la existencia de un sistema unificado: las mismas reglas para todos los afiliados. Otro alcance efectivo fue el aumento de la eficiencia de las AFPs en el transcurso de los años, ya que, además de mejorar su gestión, lograron disminuir el costo previsional mensual entre el año 1985 y 2001⁵. Asimismo, el nuevo sistema ha conseguido rentabilidades brutas convenientes tanto al comienzo como en los últimos años. También, entre otros elementos positivos, la creación de Multifondos ha permitido a los empleados invertir sus ahorros previsionales en fondos de mayor o menor riesgo según las etapas de su vida laboral. Las jubilaciones pagadas han sido reajustadas conforme al alza del costo de vida. Los fondos de pensiones, parcialmente, han ayudado a financiar el desarrollo productivo del país. Por último, la existencia de un régimen con contribuciones y beneficios definidos ha contribuido a desarrollar la responsabilidad personal de los trabajadores en lo que se refiere a las futuras pensiones.

⁵ Superintendencia de Pensiones.

Entre los principales aspectos negativos se encontró la baja y limitada cobertura. Un sector de trabajadores, cercano al 50% quedaba excluido, sobre todo los independientes. En cuanto a costos, éstos seguían siendo muy altos. Discriminaba claramente a aquellos trabajadores de bajos ingresos. Además, para este mismo grupo de trabajadores, la rentabilidad ha sido muy modesta: entre el año 1997 y 2002 se consiguió una rentabilidad real de 4,3%⁶. También, la concentración en la industria de las AFPs ha sido un factor negativo, debido al aumento del poder económico y político. Asimismo, las inversiones indudablemente no han estado beneficiando a las PYMES, ya que el 25% de los fondos han sido invertidos en el exterior. Finalmente, la transición del antiguo al nuevo sistema de capitalización individual es y seguirá siendo costosa para el Estado.

Los elementos exhibidos, más los resultados entregados por distintos estudios, como los resultados de la EPS 2002, 2004 y 2006 dieron origen a una nueva reforma.

2.3 Reforma 2008: DL 20.255

La Reforma Previsional estipulada en el DL 20.255 organiza al sistema de pensiones chileno en torno a un esquema de tres pilares básicos: un pilar de prevención de pobreza (SPS), un pilar contributivo de naturaleza obligatoria (AFP) y un pilar de ahorro voluntario (APV).

Esta nueva Reforma introduce una serie de medidas tendientes a mejorar las pensiones de todos los chilenos. Éstas pueden sintetizarse en tres grandes ejes:

El primero corresponde al retorno del Estado a un rol importante en el sistema de pensiones. Esto se llevaría a cabo a través de la creación del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) y de la nueva institucionalidad pública, además de la introducción de recursos fiscales, lo que implica establecer derechos universales en seguridad social para las personas que desarrollan su vida laboral en Chile. El objetivo es mejorar la calidad de los beneficios, solucionando inequidades en el otorgamiento de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia; mejorar los niveles de información, participación y

⁶ Superintendencia de Pensiones.

educación previsional de la población y perfeccionar la institucionalidad del sistema previsional.

El segundo eje corresponde a las medidas implementadas para aumentar la cobertura previsional de los grupos más vulnerables: mujeres, jóvenes y trabajadores independientes. El propósito es aumentar el nivel de cobertura del sistema a través del pilar de prevención de la pobreza; extender el nivel y calidad de cobertura a través del pilar contributivo obligatorio; mejorar la calidad de la cobertura provista a través del pilar voluntario y propiciar la equidad de género en el sistema de pensiones.

El tercer eje de la Reforma corresponde al perfeccionamiento del sistema de capitalización individual. La finalidad es optimizar la relación riesgo-retorno de los ahorros previsionales manejados por las AFPs y aumentar la competencia y eficiencia en la industria.

A continuación se analizarán seis puntos temáticos que explican las principales medidas de la Reforma Previsional 2008. Estos temas incluyen aspectos específicos sobre la Cobertura; Competencia y Eficiencia; Inversiones; Beneficios Previsionales; Información y Regulación y Supervisión.⁷

A. Cobertura

La Reforma Previsional 2008 se enfoca en el aumento de la cobertura a través del pilar de prevención de la pobreza. Esto se desarrollaría a través de la creación del Nuevo Pilar Solidario.

Entre las medidas se contempla proveer una Pensión Básica Solidaria (PBS) a individuos sin otras pensiones que pertenezcan al 60% más pobre de la población. La PBS reemplazará a la Pensión Asistencial (PASIS) creada en 1975 y sustituirá gradualmente a la Garantía Estatal de Pensión Mínima (GEPM), que dejará de estar disponible para nuevos beneficiarios en el año 2023. La PBS de Vejez es un beneficio otorgado por el Estado al que pueden acceder las personas que no tienen pensión en

⁷ Superintendencia de Pensiones.

ningún régimen previsional, pero que cumplen requisitos como tener 65 años, integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población y acreditar 20 años de residencia en el país a partir de los 20 años de edad, y acreditar 4 de los últimos 5 años antes de solicitar el beneficio. Existe, además, la PBS de Invalidez a la que pueden acceder personas que tengan entre 18 y menos de 65 años junto con los otros requisitos de la PBS de Vejez y certificar residencia.

Otra medida será entregar un Aporte Previsional Solidario (APS) a los individuos que financien pensiones bajas y pertenezcan al 60% más pobre de la población. El APS de Vejez es un beneficio financiado por el Estado, que contempla a aquellas personas con las mismas características de las consideradas en la PBS de Vejez, pero que además reciben una pensión mayor que cero e inferior al límite de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS). Igualmente existe el APS de Invalidez, que corresponde a un beneficio estatal para las personas declaradas inválidas y, además, que poseen una pensión mayor que cero e inferior a la PBS de Invalidez y con características similares a los definidos en el caso de la PBS de Invalidez. Un aspecto importante en el Sistema de Pensiones Solidarias de Invalidez es la posibilidad de mantener la PBS o el APS de Invalidez en períodos en que el beneficiario trabaje en forma remunerada, asunto que el antiguo sistema no permitía.

Era necesario fortalecer y reestructurar el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) con el fin de proveer beneficios tanto a los sectores de menores ingresos como a los de ingresos medios, porque los estudios de cobertura previsional en Chile arrojaron deficiencias no sólo en los primeros quintiles.

Un desafío importante es entregar protección a sectores de la población más vulnerables, tal es el caso de personas de la tercera edad o aquellos que sufren algún tipo de invalidez, sin que esto implique menores incentivos en la contribución o que el impacto sobre los incentivos sea el menor posible. Para evitar incurrir en un alto costo (como en el caso de las pensiones universales), los beneficios son focalizados en el 60% más pobre de la población y, para disminuir el potencial efecto de desincentivo propio de los sistemas de focalización, la cantidad del beneficio es retirado paulatinamente de manera que la pensión final crecería de forma invariable con los

ahorros de cada persona. Otro desafío reside en desarrollar una política fiscal correcta para financiar el costo adicional que implica esta reforma para las siguientes décadas, durante las cuales el país estaría expuesto a un aumento importante en su relación de dependencia demográfica.

Otro de los propósitos de la Reforma Previsional 2008 es el aumento de la cobertura a través del pilar contributivo obligatoria. Este objetivo tendrá un énfasis considerable en el desarrollo de la presente tesis, puesto que se logra a través de tres medidas:

La primera corresponde a la cotización obligatoria de los trabajadores independientes, dado que después de un período de transición, los trabajadores autónomos, bajo ciertas categorías tributarias, estarán obligados a efectuar aportes al sistema de AFP a través de su declaración anual de impuesto a la renta.

Actualmente, en muchos casos no se trata de trabajadores que hayan ejercido como independientes durante toda su vida activa, pero sí durante una porción importante. De esta forma, al ser voluntaria la cotización, para los independientes surge la miopía, las trabas administrativas, la inestabilidad de sus ingresos y el desconocimiento, lo que se traduce en no realizar cotizaciones. Hoy, los trabajadores independientes están particularmente fuera del sistema de pensiones, porque menos del 5% participa activamente del esquema de capitalización individual.

La Reforma obliga a los trabajadores independientes formales⁸ a realizar aportes al sistema obligatorio sobre la base de sus ingresos anuales. Estos trabajadores deberán aportar el 10% de su ingreso imponible anual más las comisiones correspondientes a los servicios prestados por las administradoras y la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia. En este caso el ingreso imponible es equivalente al 80% de los ingresos anuales recibidos bajo esta categoría. Dicha renta imponible no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, ni superior al tope imponible establecido. La afiliación obligatoria al sistema de pensiones de todos los trabajadores busca descartar la

⁸ Por trabajador independiente formal se entenderá aquel que percibe un ingreso sujeto al impuesto a la renta.

discriminación entre dependientes e independientes, y también admitiría que los independientes tengan cobertura en caso de invalidez.

Según la Reforma 2008, la obligatoriedad se introducirá gradualmente. El proceso comenzó en marzo de 2008 con un período informativo y educacional que abarca 3 años. En una segunda etapa, seguido por otro período de 3 años, los trabajadores independientes realizarán aportes previsionales con cargo a las retenciones de impuesto adecuadas, salvo que la persona en forma expresa manifieste lo contrario. En este período la obligación de cotizar se efectuará sobre el 40%, 70% y 100% de la renta imponible respectivamente. Por lo tanto, la opción por defecto será aportar al sistema, lo que permitiría defender el carácter voluntario del aporte, pero obligando al afiliado a tomar una decisión activa. La obligatoriedad completa comenzará a partir del año 2015: los trabajadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias para pensiones sobre la totalidad de su renta imponible. En este sentido, a partir del año 2018 regirán las disposiciones permanentes a las cotizaciones de salud (7% del ingreso imponible a algún sistema de seguro de salud).

Con el fin de hacer efectiva la obligatoriedad, el Servicio de Impuestos Internos (SII) comunicará a la Tesorería General de la República la individualización de los afiliados independientes que deban pagar cotizaciones previsionales y las destinadas a financiar prestaciones de salud del Fondo Nacional de Salud y el monto a pagar por dichos conceptos.

Con la obligatoriedad de las cotizaciones, los trabajadores independientes verían extendido el derecho a Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) más allá del mes siguiente al pagado las cotizaciones. Adicionalmente, la Ley contempla el derecho a la asignación familiar y de afiliarse a las cajas de compensación de asignación familiar. La Reforma aumentaría la cobertura de los trabajadores independientes en el sentido de incorporarlos al Sistema Único de Prestaciones Familiares, siempre que estén al día en el pago de sus cotizaciones. También se incorporarán al seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744). Por último, los trabajadores independientes podrán afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF).

La segunda medida corresponde al subsidio a la contratación y cotización de trabajadores jóvenes de bajos ingresos: las primeras 24 cotizaciones de los trabajadores entre 18 y 35 años, de rentas inferiores a 1,5 salarios mínimos, serán parcialmente subsidiarias y se realizará un aporte adicional en la cuenta de estos trabajadores.

El Estado cotiza directamente en las cuentas individuales de este grupo vulnerable para aumentar el empleo juvenil, su formalización, la cobertura y los fondos previsionales de dichos trabajadores.

La tercera medida se refiere a las herramientas adicionales de supervisión sobre el pago de cotizaciones: cada vez que el empleador deje de realizar cotizaciones sin dar aviso de acabe de la relación laboral, se considerará como cotización declarada y no pagada. Por su parte, las AFPs estarán obligadas a agotar las gestiones que tengan por objetivo aclarar la existencia de cotizaciones previsionales impagas y, en su caso, obtener el pago de ellas. En forma recurrente existen rezagos en el pago de cotizaciones, debido especialmente a la utilización de medios físicos para su pago por parte de los empleadores. Por ello, para facilitar la supervisión, se privilegiará la cancelación electrónica de cotizaciones, permitiendo que se efectúe hasta el día 13 de cada mes.

Dentro de los objetivos de la Reforma, a su vez, se encuentra mejorar la calidad de cobertura a través del pilar voluntario. Esto se conseguiría a partir del otorgamiento de un marco legal para el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC): se ofrecerán incentivos tributarios a las empresas para formar planes en que los aportes voluntarios de los empleados sean pareados con aportes del empleador, bajo ciertas condiciones de permanencia en la empresa.

El APVC permite que las empresas ofrezcan a sus trabajadores complementar sus ahorros voluntarios mediante un contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar estos fondos. Es importante destacar que los trabajadores tienen el derecho de adherirse a los contratos ofrecidos por el empleador en forma individual, pero, una vez firmado el contrato, el empleador estará obligado a realizar los

aportes comprometidos. Esto apunta esencialmente a fortalecer el ahorro previsional voluntario en los sectores de ingresos medios y bajos, los cuales no han aprovechado el beneficio tributario existente.

Otra medida consistirá en otorgar incentivos tributarios para los trabajadores de ingresos medios. Los trabajadores ahora podrán escoger entre realizar la exención tributaria a la entrada o a la salida de los aportes voluntarios individual y colectivo. Además, se entregará un bono del Estado a los trabajadores de ingresos bajos que realicen aportes voluntarios (individual o colectivo), que buscan aumentar las pensiones o jubilarse en forma anticipada.

Para aumentar la cobertura, la Reforma plantea favorecer la equidad de género en el sistema de pensiones. Por lo general, las mujeres tienden a presentar largos períodos sin aportes, debido, principalmente, al cuidado de los niños. También, al insertarse en el mercado laboral, perciben menores ingresos en relación a los hombres en condiciones similares. Se jubilan antes (60 años) y la expectativa de vida es mayor que en el caso de los hombres. Para enfrentar esta situación, la Reforma plantea las siguientes medidas:

Un bono por hijo nacido vivo o adoptado, equivalente al aporte de un trabajador a ingreso mínimo a tiempo completo durante 18 meses. Este bono recibe un retorno equivalente a la rentabilidad neta del Fondo C de las AFP hasta que la mujer cumple los 65 años de edad. Más allá del beneficio financiero, este bono tiene un efecto en cuanto a la valorización de la actividad no remunerada que significa concebir y hacerse cargo del cuidado infantil en los primeros meses de vida del hijo.

El aporte adicional a las mujeres es otra medida. Se empleará la misma prima por concepto de SIS a hombres y mujeres. Al ser las primas equivalentes mayores para los hombres que para las mujeres, la diferencia será ingresada en la cuenta de las mujeres. La Reforma permite así que las AFPs liciten, en su conjunto, contratos separados para hombres y mujeres, fijando una prima única para hombres y otra para mujeres. Esto es una forma de preservar un costo constante tanto para los hombres

como para las mujeres y, además, una manera de extender el ahorro de las mujeres al momento de la jubilación.

La compensación económica en caso de divorcio o anulación es otra medida. Un juez puede determinar, si lo considera necesario, la transferencia de fondos previsionales entre las cuentas individuales, como una forma de compensación económica hacia aquella parte que haya sufrido un quebranto durante la unión con un tope de 50% del monto acumulado mientras estuvieran casados.

Como última medida se encuentra las pensiones de sobrevivencia para viudos no inválidos. Esto significa un tratamiento simétrico entre hombres y mujeres, ya que permite el derecho a pensión de sobrevivencia a los cónyuges hombres.

Las medidas de cobertura son un pilar fundamental de la Reforma, debido a que otorgan una mayor protección y refuerzan, a su vez, el pilar contributivo. Este pilar contributivo continúa siendo administrado por las AFPs, lo que implica aumentar la competencia, transparencia y eficiencia en esta industria. Es importante destacar que el aumento de la cobertura no es sólo en términos de aumento de personas que acceden a los beneficios y los montos de éstos, sino que también se introduce una serie de modificaciones que perfeccionan el sistema respecto a la calidad de esta cobertura.

B. Competencia y Eficiencia

Un objetivo contemplado en la Reforma Previsional 2008 es aumentar la competencia y eficiencia en la industria de AFPs, dado que esto ha sido uno de los aspectos más analizados desde que se instauró el sistema de AFP en 1981.

El sistema se enfoca a que el mecanismo de mercado discipline el desempeño de las AFPs y alinee sus objetivos a los de los afiliados. Por lo tanto, es la competencia entre las distintas AFPs la que permite obtener niveles adecuados de rentabilidad, costo y calidad del servicio.

Es cierto que la rentabilidad otorgada por los fondos de pensiones ha sido positiva, alcanzando un 10% real anual promedio entre julio de 1981 y diciembre de 2007, pero

se ha observado una intensidad competitiva bastante limitada en esta industria. Esta falta de competencia ha aumentado con el tiempo. Las razones surgen por varios factores: una baja sensibilidad en la demanda, el carácter obligatorio del producto, la complejidad de los aspectos financieros del ahorro para la vejez, la miopía en la población objetivo, sumado al poco conocimiento y bajo interés en el producto. La escasa competitividad se observa en el bajo dinamismo del ingreso y la salida de las firmas del mercado y en la baja cantidad de traspasos entre AFPs.

Por estas razones se han planteado diversas medidas para mejorar este aspecto del sistema previsional, entre ellas, la licitación por precio de un grupo de afiliados y la eliminación de la comisión fija. La licitación de afiliados apunta directamente a la sensibilidad del precio de la demanda, ya que el grupo de afiliados licitados se transforma en un grupo de personas que será asignado exclusivamente de acuerdo al precio.

La Superintendencia de Pensiones realizará una licitación bianual: la AFP que ofrezca menor comisión recibirá automáticamente a todos los nuevos afiliados al sistema por un período de 2 años. Esto se consideró debido a que la variable precio es más relevante al momento de elegir una AFP para los trabajadores que inician su vida laboral.

La licitación permite así reducir los costos de comercialización al posibilitar el ingreso a la industria y crear un mecanismo que facilita la elección de AFP. También, al eliminar la comisión fija y la comisión por transferencia del saldo de la cuenta individual desde otra AFP, se logra facilitar la comparación entre comisiones por parte de los afiliados y pensionados. Además, los incentivos a la subcontratación de funciones que pueden realizar las AFPs, permite que su gestión sea más flexible, concentrándose en las principales actividades y subcontratando aquellas que considere complementarias.

Una de las medidas más importantes para aumentar la competencia en la industria previsional contenida en la Reforma, es la separación de funciones. Las AFPs realizan una serie de labores relacionadas a la administración de fondos: gestión de cuentas

individuales, la atención al público, esfuerzo de ventas y comercial, y la provisión del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Hoy, la Superintendencia señala explícitamente en su norma las actividades que las AFPs pueden subcontratar y aquellas que deben ser realizadas con personal y recursos propios. Antes de la Reforma, las actividades con autorización para subcontratar se limitaban a aspectos operativos de la gestión de las cuentas individuales de los afiliados, la administración de las inversiones de los Fondos de Pensiones y la realización de procesos administrativos de las AFPs. Con la Reforma se autoriza la subcontratación de la mayoría de las funciones y se eliminan las desventajas tributarias de la subcontratación.

Con esta medida se espera que exista un mejor aprovechamiento de las distintas escalas óptimas de operación asociadas a cada función.

Un caso de especial relevancia dentro de las funciones que asume una AFP es el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), puesto que hoy el SIS representa más del 50% de los costos de cada AFP y, en este sentido, cada AFP establece su propio contrato. Por ello, la separación del SIS es una de las modificaciones más significativas introducidas por la Reforma, asunto que permitirá transparentar el costo del seguro e informar su cobro por separado entre hombres y mujeres. Esta medida es mediática: el pago de la comisión del SIS ahora es de cargo del empleador. Su efecto en la competencia se verá reflejado en la diferencia de costos del SIS entre las AFPs.

Por último, el ingreso de nuevos actores es otra medida. Esto se logrará a través de la creación de filiales AFP por parte de entidades aseguradas, respetando el giro exclusivo requerido por el DL 3.500, con el fin de aumentar la competencia y eficiencia.

Las medidas contempladas en la nueva ley en relación a la competencia y eficiencia, avanzan en la dirección de mejorar aspectos claves: disminuir la fiabilidad de la industria gracias a la entrada de nuevos actores; aumentar la sensibilidad de la demanda con la licitación de carteras y la subcontratación de pensiones; y flexibilizar la

organización de la industria para aprovechar mejor las diferentes estructuras de costos debido a la separación del SIS.

C. Inversiones

Dentro del sistema de pensiones vigente, las AFP han tenido como herramienta principal de trabajo el uso de la inversión para garantizar la rentabilidad de los fondos destinados a las pensiones de quienes cotizan en el sistema.

A lo largo de la historia, estas inversiones han sido reguladas principalmente a través de la fijación de límites en cuanto a volumen de dinero y restricciones de inversión en instrumentos específicos.

Hoy en día, la diversidad de instrumentos se encuentra en un espectro que va desde la inversión en acciones de oferta pública nacional hasta los fondos de inversión, renta fija y variable extranjera, entre otros⁹.

El trasfondo de la regulación de los sistemas de pensiones en cuanto a inversión tiene dos aristas. La primera corresponde al hecho de que el Estado tiene que velar por los resultados del sistema, dado que fija un pago obligatorio de las contribuciones destinadas a la seguridad social. Y en segundo lugar, las diferencias de información entre los cotizantes y las AFPs podrían generar problemas de agencia que desviarían las inversiones de los objetivos propios del sistema. De esta manera, la calidad de la regulación y su adecuación juega un rol fundamental en los resultados. Las características de la regulación determinarán los retornos de los fondos y, por tanto, el nivel de las pensiones¹⁰.

Dentro de los modelos de regulación se distinguen dos en la literatura: la regulación prudencial y la regulación cuantitativa. La primera se refiere a delimitar su acción con un conjunto de normas tales como la obligación de tener una licencia especial para operar por parte de las administradoras, su responsabilidad fiduciaria y la obligación de publicar información acerca de transacciones y composición de carteras. Por otro lado,

⁹ Superintendencia de Pensiones.

¹⁰ Iglesias, A. (2004). "Efecto del marco regulatorio sobre las inversiones".

la regulación cuantitativa incluye las normas presentes en el modelo anterior y agrega límites en la composición de cartera y exigencias de rentabilidades mínimas.

Actualmente se podría caracterizar el panorama regulatorio del sistema de pensiones chileno de la siguiente manera:

- Corresponde a un sistema al cual la ley no obliga medir el riesgo de los fondos.
- Las AFPs no informan públicamente sus políticas de inversión.
- Se aplican sólo límites máximos para inversión en los diversos instrumentos financieros, a excepción de los instrumentos de renta variable los cuales además cuentan con un límite mínimo.
- Existe un límite por emisor, establecido como porcentajes del fondo, patrimonio de la empresa y valor de los activos.
- Está permitida la inversión de los fondos en emisores relacionados con las AFPs.
- La comisión clasificadora de riesgo corresponde a la entidad que aprueba los instrumentos en los que se pueden invertir los fondos.
- En el caso de instrumentos nacionales, los requisitos que deben cumplir para autorizar la inversión de los fondos por parte de la comisión clasificadora de riesgo tiende a encontrarse en clasificación igual o superior al de riesgo BBB- o N-3.

La regulación de las inversiones ha sido una de las áreas que más modificaciones ha sufrido en estos casi 30 años de funcionamiento, siempre en vías de avanzar hacia normas más flexibles y exigencia de administración al interior de las AFPs. Es por ello que uno de los principales objetivos de la Reforma es optimizar la relación riesgo-retorno de ahorros previsionales. Esto se logra a través de dos medidas: la flexibilización del régimen de inversión de AFP y la elevación del límite máximo a inversión en el extranjero.

La necesidad de flexibilizar el régimen de inversión de las AFPs a la inversión extranjera es en vista al creciente tamaño que se espera que alcancen los fondos de pensiones y a la limitada oferta de instrumentos domésticos. La Reforma establece que

sólo los límites estructurales se mantienen en la ley y otros límites serán fijados en regulación secundaria con apoyo del Consejo Técnico de Inversiones. Esta mayor flexibilidad será acompañada de mayor responsabilidad de las AFPs, las que deben crear un Comité de Inversiones y Conflictos de Interés y explicar políticas de inversión. Los límites podrán eventualmente ser complementados por medición y control de riesgo.

Elevar el límite máximo a inversión en el extranjero, se refiere a un aumento de 80%, pudiendo el Banco Central fijarlo en el rango 30- 80%. Asimismo, las AFPs deben asumir una mayor responsabilidad en la gestión de inversiones, al establecer formalmente sus políticas de inversión al informar al ente regulador y al público los lineamientos de ésta.

Los cambios a la regulación de inversiones serán lentos en el tiempo. Uno de los hechos más favorables de estas normas es que se encuentran en Régimen de Inversión y no en la ley, lo cual permite una mejor adecuación en el tiempo. Para ir realizando estos cambios, la ley obliga la conformación de un Consejo Técnico de Inversión, el cual asesora a la Superintendencia de Pensiones en la elaboración del Régimen de Inversión. Luego, una vez adaptado, éste es sometido a comentarios del Consejo Técnico.

D. Beneficios Previsionales

Otro de los objetivos de la Reforma es mejorar la calidad de los beneficios solucionando inequidades. Dentro de las medidas contenidas en la Reforma en materia de beneficios se encuentra las modificaciones a la modalidad de retiro programado, el perfeccionamiento del beneficio de invalidez y sobrevivencia.

Las modalidades de pensión que puede elegir un afiliado en nuestro país se pueden clasificar en dos grandes grupos: Las rentas vitalicias y el retiro programado. En el caso de las rentas vitalicias, el pensionado recibe un monto fijo en unidades de fomento hasta que fallezca. Además de esto, se entrega un monto para los beneficiarios legales hasta que mueran o dejan de ser elegibles. Por otro lado, la

modalidad de retiro programado está enfocada a personas que quieran disponer de la propiedad de los fondos con el fin de que éstos puedan ser destinados a herencias de aquéllos que no sean beneficiarios legales.

Dentro de estas modalidades generales se ha detectado que en la modalidad de retiro programado existen falencias que la reforma vigente busca resolver. La primera corresponde al cálculo de la tasa de interés del retiro programado, es decir, la tasa con la cual se proyecta el saldo futuro de la pensión para calcular la anualidad de pago del afiliado, la que se calcula considerando la rentabilidad promedio del fondo y las rentas vitalicias. En relación a esto, la Reforma plantea el cálculo de la tasa como una tasa libre de riesgo más un spread que refleje la relación riesgo-rentabilidad del portafolio en que se encuentran los fondos.

El segundo riesgo implícito en el sistema de retiro programado corresponde al riesgo de longevidad, que se explica como el decrecimiento de la pensión a medida que el pensionado va cumpliendo más años. Lo anterior radica en que el cálculo de la pensión se ajusta a las expectativas de vida de la persona, que aumentan a medida que el pensionado cumple años. Con respecto a este riesgo, la ley establece que la pensión se corregirá por un factor de ajuste, medida que estaría acompañada de un eventual subsidio del Estado que asegure que el pensionado recibirá al menos la pensión básica solidaria de \$75.000 mensuales.

En materia de pensiones de invalidez, la Reforma busca equilibrar el hecho de que la pensión sea justa y al mismo tiempo no dé espacios a un mal uso del seguro. Lo anterior implica el diseño de sistemas de control de los beneficios que no limite el acceso a quienes lo necesitan. Las medidas que plantea la Reforma al respecto son:

- Eliminación del período transitorio para calificación de invalidez total: se elimina el requisito de 3 años para que se declare invalidez total, eliminando así la incertidumbre del afectado acerca de su pensión.
- Nueva forma de calcular el ingreso base: en el caso de los trabajadores con menos de 10 años de afiliación, el cálculo del ingreso base para determinar el

aporte de las compañías de seguro será dividir la suma de sus ingresos por 120.

- Incorporación de un médico asesor para el afiliado: de acuerdo a la modificación de la ley, el afiliado podrá designar un médico cirujano que lo asesore en el proceso de calificación de invalidez. El médico puede ser contratado en forma particular por el afiliado u optar por la lista que tendrá disponible la Superintendencia, siendo este último caso sin costo para el afiliado post evaluación de antecedentes de la petición.

En otro aspecto, las modificaciones que apuntan a las pensiones de sobrevivencia son las siguientes:

- Eliminación de asimetrías de género: se incluye como beneficiario al cónyuge de mujeres y al padre soltero con hijo fuera de matrimonio que viva a expensas de la afiliada.
- Pensiones de sobrevivencia a beneficiarios transitorios: para el caso de hijos beneficiarios no inválidos, las pensiones bajo retiro programado se acotarán al 200% de la pensión referencial del afiliado y el resto será disponible para herencia.

Entre otros perfeccionamientos en materia de beneficios, se encuentra la elección de fondos, que permite que los afiliados -que hayan cumplido 51 años de edad en el caso de las mujeres, o 56 en el caso de los hombres, así como también los afiliados pensionados- asignen en los Fondos Tipo A o B los recursos de su cuenta de capitalización individual, siempre que excedan el monto necesario para financiar una pensión al menos igual al 100% de la pensión máxima con aporte solidario y al 70% del promedio de remuneraciones de los 120 meses anteriores al mes que se acogieron a pensión. Además, la Reforma extiende la cuota mortuoria equivalente a 15 UF a aquellos afiliados que fallezcan sin beneficiarios y con un saldo en su cuenta inferior a 15 UF.

E. Información

En Chile existen cuantiosas variables que afectan a los afiliados y por ende al sistema de pensiones. Por eso mientras más información tenga el afiliado, mejor decisión tomará respecto a su futuro lo que se traducirá en un monto de pensión superior. Pero el grado de conocimiento de las características del sistema previsional es bajo, lo que influencia negativamente en el dinero que recibe el pensionado al final de su vida laboral.

Se cree que el grado de desconocimiento es en gran parte por el lenguaje técnico. Se suma a esto la miopía del afiliado, ya que el beneficio lo obtendrá en un futuro lejano. A todas luces, cuentan con una mirada cortoplacista.

Las AFPs toman las siguientes iniciativas:

- Rediseño de los anexos de rentabilidad y costos de la cartola cuatrimestral a partir del año 2004.
- Incorporación de un anexo de proyección de pensión personalizada en la cartola cuatrimestral a partir de julio de 2005.
- Elaboración de un índice de calidad de servicio de las AFPs a partir de julio de 2005.
- Lanzamiento de herramientas web, disponibles en la página de la Superintendencia: “Compare AFP” y “Compare Fondo”.¹¹

Todo esto trajo consigo finalmente que la Reforma planteara el mejoramiento de la participación, la información y la educación, para lo cual se toman las siguientes medidas:

- Creación de un fondo para la educación previsional, éste es un fondo seleccionado mediante un concurso público que financia campañas para la información masiva, cursos previsionales o guías de información. Está financiado por transferencias estatales y donaciones.

¹¹ Superintendencia de Pensiones.

- Creación de comité de usuarios del sistema de AFPs, éste está conformado por trabajadores, pensionados, representantes de instituciones públicas y privadas relacionadas al sistema de pensiones. Su función es encausar las observaciones que sus miembros realicen, además de proponer estrategias de difusión de información del sistema de pensiones.
- Conformación de asesores previsionales, éstos ofrecen asesorías independientes sobre las distintas opciones enfrentadas por el afiliado, financiada con cargo al fondo del afiliado con un límite máximo vitalicio.

Las medidas para mejorar la información disponible no sólo es importante para contar con una industria más competitiva y eficiente, sino también para potenciar las medidas de cobertura y toma de decisiones en general por parte de los afiliados. La Reforma, para el logro de este objetivo, pactó la existencia de un Fondo para la Educación Previsional, una Comisión de Usuarios e introdujo la figura del asesor previsional.

F. Regulación y Supervisión

El sistema de pensiones solicita el actuar de manera conjunta de variadas instituciones, por ello, con la Reforma de 2008, se funda un organismo que las reúne a todas con el fin de cumplir con el objeto de mejorar la institucionalidad previsional.

Se crea la nueva Superintendencia de Pensiones. Este órgano estatal se conformó con el fin de regular el sistema previsional chileno, incluyendo las pensiones solidarias, obligatorias y voluntarias (AFP) y el antiguo sistema de reparto (INP). También posee las obligaciones de la antigua Superintendencia de Seguridad Social.

Las funciones fundamentales de la Superintendencia de Pensiones son: supervisar, regular y prestar servicios de información a los usuarios.

Otras instituciones creadas, como medida de la Reforma, son los Centros de Atención Previsional integral en todo el país para recibir postulaciones al nuevo pilar

solidario. Se crea también el Instituto de Previsión Social (IPS), continuador del INP, encargado del nuevo Pilar Solidario y de las cajas del sistema de reparto.

La regulación y supervisión del sistema de pensiones ha pasado de hacer cumplir las leyes a asegurar una administración de calidad de los riesgos de las organizaciones que están a cargo del sistema de pensiones (Supervisión Basada en Riesgo – SBR). Esto lleva a que las AFPs tengan mecanismos seguros de gestión de riesgos y niveles de capital aceptables, todo esto para garantizar al afiliado una pensión acorde a sus características (monto cotizado, edad de jubilación, entre otras).

LA SBR se basa en tres componentes:

- Las instituciones supervisadas.
- La entidad supervisora.
- Los otros participantes del mercado, como los afiliados y analistas de mercado.

Los pilares para una supervisión más certera son:

- Efectiva: esto quiere decir que tome en cuenta todas las variables que son relevantes para el riesgo y tenga una actitud preventiva.
- Eficiente: buscar un uso más eficaz de los recursos tangibles e intangibles.
- Alineada con las mejores prácticas: como los criterios SBR.¹²

La supervisión debe buscar un equilibrio entre evaluar factores críticos de cada institución y su habilidad para administrar los recursos, los procesos y los riesgos de la industria. Tomando en cuenta que los riesgos están asociados entre sí, como por ejemplo el riesgo financiero y el riesgo de crédito.

Con respecto a los trabajadores independientes, la Superintendencia de Pensiones deberá supervisarlos, ya que están obligados a cotizar desde el año 2012 y deberá operar de la misma manera que lo hace con los trabajadores dependientes. Todo esto

¹² Superintendencia de Pensiones.

lleva a coordinación entre las organizaciones que fiscalicen la declaración y pago de cotizaciones previsionales.

La Superintendencia de Pensiones aumenta, así, sus facultades en forma significativa en aspectos como la supervisión de los servicios subcontratados por las AFPs, la supervisión de los asesores previsionales, la fiscalización del pilar solidario y de las antiguas cajas, la realización de estudios actuariales, entre otros.

Con esto, la recientemente creada Superintendencia de Pensiones necesitará aumentar su dote de personal, por lo que deberá buscar profesionales con altos conocimientos de temas actuales y financieros.

Para finalizar, la Superintendencia de Pensiones a corto plazo debe implementar de manera satisfactoria la Reforma para luego adoptar el enfoque de SBR.

III. CRÍTICAS A LA REFORMA PREVISIONAL 2008: COBERTURA DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

La Reforma Previsional 2008 produjo una gran cantidad de cambios estructurales positivos, sobre todo en el ámbito de protección social y cobertura previsional.

La EPS del año 2002 evidenció la insuficiencia del sistema de capitalización individual para las necesidades de financiamiento de la vejez, ya que el régimen sólo era adecuado para aquellos que podían contribuir en forma continua durante su vida laboral. Dicha encuesta arrojó que un porcentaje importante de la población dista de esta condición.

La distribución de la vida activa de una persona varía por sexo, siendo las mujeres el grupo que más vulnerabilidad presenta, dado que los períodos de inactividad son mucho más prolongados. Según la EPS 2002, las mujeres trabajan cerca del 60% de su vida laboral, mientras que los hombres trabajan aproximadamente el 85%.¹³

La EPS 2002, además, permitió identificar otro grupo vulnerable de la población: los trabajadores independientes. Al realizar diferencias por sexo, en una relación de formalidad con contrato firmado entre trabajador y empleador, los hombres en un 60% del tiempo están contratados, mientras que las mujeres sólo un 46%. Así, los períodos de independencia para los hombres representan el 19% y para las mujeres un 7%. Los hombres, el 7% de su vida activa no tienen contrato, el 4% se encuentran desempleados y el 10% se encuentran inactivos. Las mujeres, por su parte, un 7% de su vida activa trabajan sin contrato, el 5% se encuentran desempleadas y un 35% están inactivas.¹⁴

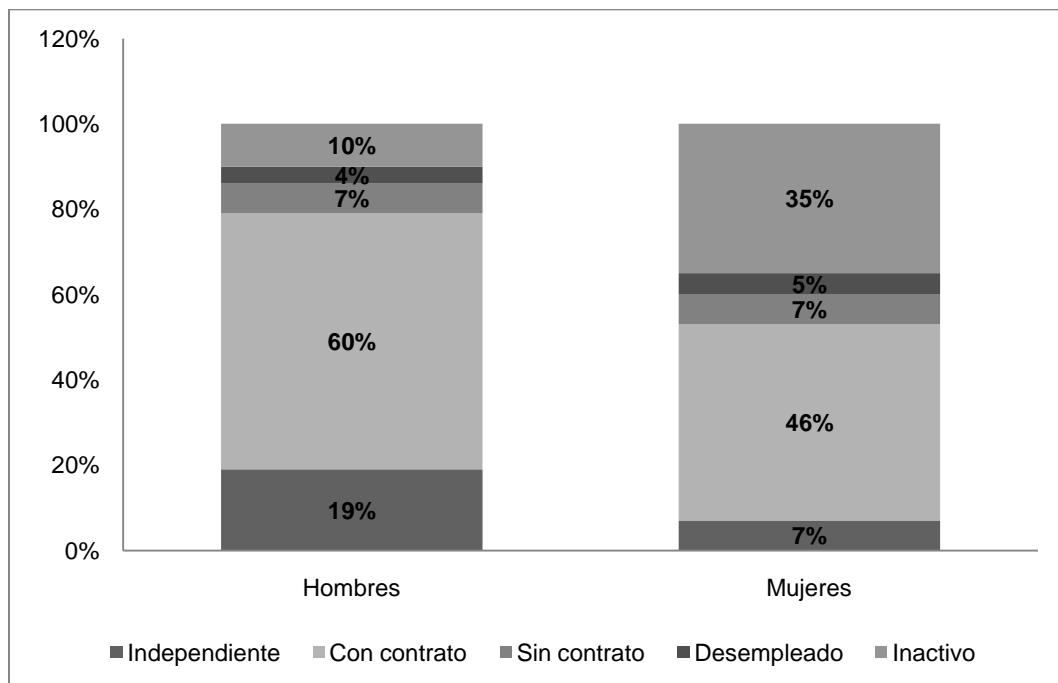
Ahora, si restringimos este análisis a aquellas personas que no cotizan en una AFP, en el caso de las mujeres el 69% del tiempo que no cotizan, éstas están inactivas, el 10% permanece desempleadas, el 11% trabaja sin contrato y sólo el 8% del período se desempeñan como independientes. En cambio, los hombres tienen una

¹³ Berstein, Reyes y Pino (2006).

¹⁴ Ver Gráfico 1.

situación muy distinta: el 31% del tiempo que no cotizan se encuentran inactivos, el 11% se encuentran desempleados, el 16% sin contrato y el 37% del tiempo trabajan como independientes.¹⁵

Gráfico 1
DISTRIBUCIÓN DE VIDA ACTIVA (%)



Fuente: Berstein, Reyes y Pino (2006)

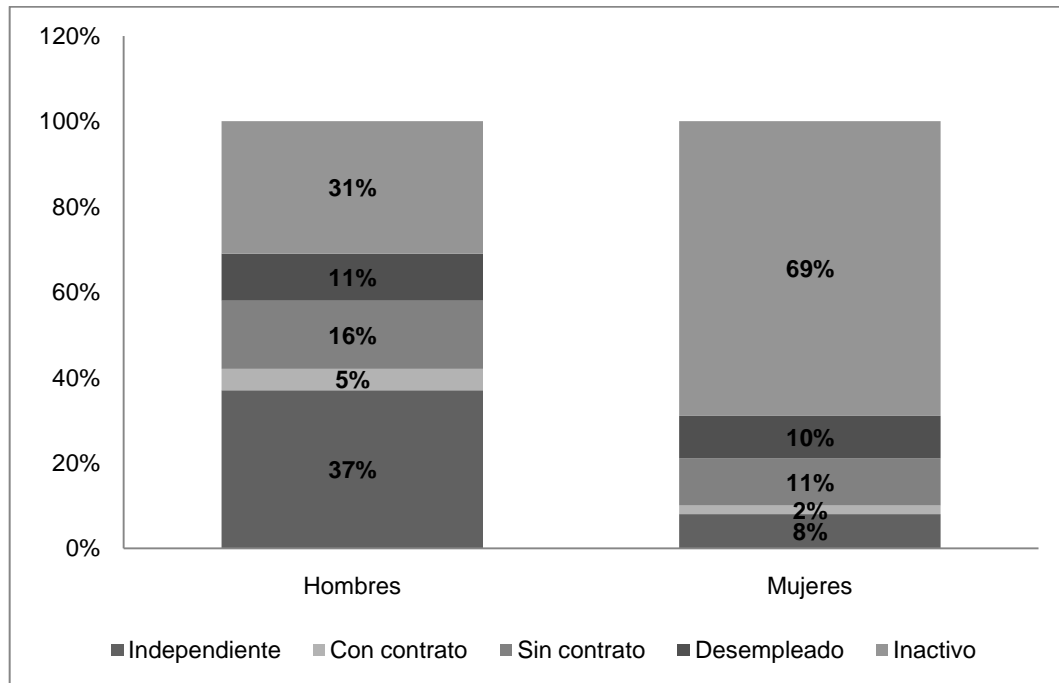
Antes de la Reforma Previsional 2008, la cobertura del sistema de pensiones para los trabajadores independientes era mínima. Según datos del INE, en el trimestre noviembre 2003 - enero 2004, existían cerca de 1.507.000 trabajadores independientes¹⁶. En este mismo período, sólo 65.800 personas cotizaron en alguna AFP como independiente, lo cual implica una cobertura del 4,5%. Hacia el año 2005, sólo el 3,9% se encontraba cotizando en una AFP. Mientras la cobertura para los trabajadores independientes ha caído año tras año, desde niveles cercanos al 6% a

¹⁵ Ver Gráfico 2.

¹⁶ Por cuenta propia.

inicios de 1990, los dependientes han ido aumentando esta misma cifra, alcanzando niveles cercanos al 80,2% en el año 2003.¹⁷

Gráfico 2
DISTRIBUCIÓN DE PERÍODOS SIN COTIZACIONES (%)



Fuente: Berstein, Reyes y Pino (2006)

Esta baja cobertura se debe principalmente a aspectos como la afiliación y cotización voluntaria al sistema de capitalización individual establecido por el DL 3.500. El Estado, para aumentar las cotizaciones previsionales de los independientes, otorga incentivos de tipo tributario. La desventaja es que para ser efectivos se necesitan importantes recursos fiscales. Otro problema de los incentivos a cotizar es que no están necesariamente focalizados. Además, aunque existe una cantidad mínima limitada a declarar, los trabajadores independientes declaran menos de lo que realmente ganan.

¹⁷ CASEN 2003 e INE.

Iglesias y Paredes (2004)¹⁸ sugieren eliminar ciertos desincentivos a cotizar con el fin de aumentar la cobertura a este sector, dado que los trabajadores independientes consideran que las actuales alternativas de cotización, en términos mensuales, son poco atractivas. Proponen otorgar incentivos tributarios a la cotización¹⁹, extender el beneficio de asignación familiar a este grupo de trabajadores y cambiar las reglas de acceso a la atención de salud gratuita en el sistema público de salud. Si bien es cierto que no existe evidencia sobre estas medidas, es posible señalar que por sí solas no tendrían un gran impacto en cuanto al aumento de la cobertura previsional.

Entre otros motivos, se encuentra la inestabilidad de los ingresos o empleos de los trabajadores independientes, que les impide cotizar en forma mensual.

Aspectos como el desconocimiento respecto de los beneficios de cotizar en el sistema de capitalización individual o la falta de cultura previsional, así como la preferencia por liquidez, incitan a que las cotizaciones de los trabajadores independientes sean mínimas.

En el Gráfico 3 se presentan las principales razones de la no participación de los trabajadores independientes en el sistema previsional. En este sentido, se observa que el desconocimiento del sistema ocupa el tercer lugar de preferencia, alcanzando un 10,4%.

De esta manera, en cuanto a la disposición a ahorrar se encontró que la gran mayoría de este grupo de trabajadores no tiene otras formas de ahorro. En el Gráfico 3 queda en evidencia que el hecho que la insuficiencia de dinero es una de las razones principales de por qué los trabajadores independientes no se encuentran afiliados.

¹⁸ Iglesias A., Paredes, R., (2004). "Análisis de Propuestas para aumentar la cobertura de trabajadores independientes en el sistema de AFP".

¹⁹ Esto es ampliar de hecho la exención tributaria que existía para los trabajadores dependientes.

Gráfico 3

RAZONES POR LAS CUALES LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES NO ESTÁN AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES (%) (EPS 2004)



Fuente: OIT en base a EPS 2004

Cuadro 3

INSTRUMENTO DE AHORRO DE FINANCIAMIENTO EN LA VEJEZ (%) (DEPENDIENTES V/S INDEPENDIENTES) (EPS 2004)

Categoría Ocupacional	Pensión	Estado	Familiar	Rentas	Seguro	Ahorros	No lo ha pensado
No Independientes	72,5	6,0	7,4	8,5	2,1	14,8	13,5
Independientes	36,5	17,6	10,9	13,6	1,9	16,5	21,5
Empleador	55,0	4,3	9,0	29,4	3,6	24,2	12,5
CP profesional/ técnico	54,0	3,8	3,2	19,4	3,8	30,4	10,6
CP baja calificación	36,5	15,8	11,7	12,3	1,8	15,5	22,1
CP subsistencia	20,7	33,7	11,9	5,2	0,5	10,6	28,3
Total	64,0	8,8	8,2	9,7	2,1	15,2	15,4

Fuente: OIT en base a EPS 2004

Ahora, en el Cuadro 3 se expone cómo los trabajadores dependientes e independientes pretenden financiar económicamente su vejez. Se observa que hay

grandes diferencias entre estos grupos. En el caso de los dependientes, un 72,5% espera financiar su vejez con una pensión, un 15% con ahorros y un 13,5% indica no haberlo pensado. Con respecto a los independientes, los empleadores esperan, en un 55%, financiar su vejez a través de una pensión; un 29% por medio de rentas, un 24% con ahorros y un 12,5% no lo ha pensado. Ahora, un 54% de los trabajadores calificados espera financiar su vejez con una pensión, un 30% con ahorros y un 19% con rentas. En cuanto a los trabajadores por cuenta propia no calificados, un 22% no ha pensado cómo financiar su vejez y, en tanto, la cifra del grupo subsistencia alcanza un 28%.

En cuanto a la disposición a ahorrar, Berstein, Reyes y Pino (2006), analizando la EPS 2002, concluyen que los trabajadores independientes tienen el mismo patrón de ahorro que un empleado o un trabajador de casa particular. Pero el grupo distinto es el de los empleadores, el cual ahorra en su empresa o negocio.

Dado lo anterior, surge el desafío de aumentar la cobertura previsional de los trabajadores independientes, lo cual se materializa en la Reforma Previsional 2008. Respecto a los trabajadores independientes se establece la obligatoriedad de cotizar para un segmento importante de ellos. En contrapartida, los derechos se traducen en acceso a los beneficios de pensiones solidarias, afiliación a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, acceso al Sistema Único de Prestaciones Familiares y al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. A estas medidas específicas se suma la declaración y no pago automático, que permite investigar de mejor manera el cumplimiento de los empleadores respecto al pago de cotizaciones. El objetivo de la ley es igualar derechos y deberes de este grupo respecto a los trabajadores dependientes, generando incentivos y aumentando su cobertura.

Sin embargo, existen grandes desventajas a la hora de obligar a los trabajadores independientes a cotizar. Por un lado, no existe una relación asalariada que permita, a través de una relación contractual, fiscalizar la adecuada contribución. Por otro, existe un costo en bienestar que la obligatoriedad podría implicar. El hecho que los trabajadores independientes no coticen puede significar que tengan distintas preferencias a los trabajadores dependientes. Esto se acentúa en caso de que cuenten

con otras formas de ahorro para la vejez. Sin embargo, Barr y Packard (2002)²⁰, aducen que no existen diferencias significativas entre los trabajadores independientes y dependientes, pero sí diferencias importantes en las preferencias entre los independientes que contribuyen al sistema de pensiones y aquellos que no lo hacen. Éstos últimos son más impacientes.

Otro argumento a favor de la no obligatoriedad a cotizar es que los trabajadores independientes tienen bajos ingresos, y obligar a cotizar una parte de éstos los pondría en una situación más vulnerable aún, ya que su ingreso disponible sería muy bajo y el riesgo de agravar su situación de indigencia o pobreza sería mucho mayor, además de aumentar la informalidad de su situación laboral.

Tuesta y Bravo (2008), en base a la CASEN 2003, realizan un estudio econométrico el cual arrojó como resultado que la obligatoriedad de cotización no es suficiente para solucionar los problemas de cobertura y monto de pensiones, porque solo el 49% de los independientes trabaja en el mercado formal. Asimismo, consideran que los trabajadores independientes son heterogéneos por nivel de ingreso, por lo que tienen preferencias por distintos tipos de ahorro alternativo, dependiendo del nivel de ingreso.²¹

Los costos de monitorear el cumplimiento de la obligatoriedad de los trabajadores independientes y la posibilidad de que ésta genere incentivos que no pasen a la informalidad, también es una gran desventaja. Lógicamente es mucho más sencillo hacer cumplir el mandato previsional a los trabajadores dependientes, ya que es posible vigilar al empleador para que cumpla con realizar la cotización. Pero ¿qué ocurrirá con los trabajadores independientes? Claramente, se requerirá una fiscalización que logre velar fehacientemente por el cumplimiento por parte del trabajador independiente, de la declaración de los ingresos y la realización de las cotizaciones correspondientes directamente en la AFP.

²⁰ Barr, A., Packard, T., (2002) "Revealed Preference and Self Insurance: Can we Learn From the Self Employed in Chile?".

²¹ Medina, F., Vásquez, J., (2010), "Trabajadores Independientes: Duración en el Mercado Laboral Chileno y sus implicancias para la participación en el sistema de pensiones".

La Reforma Previsional 2008 señala que la renta imponible anual que se considerará para la cotización de los trabajadores independientes corresponderá al 80% del conjunto de rentas brutas gravadas en el artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, derivada por el afiliado independiente en el año calendario anterior a la declaración de dicho impuesto, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, ni superior al producto de multiplicar 12 por 64,7 UF²². Entonces, la obligación de cotizar será para aquellos trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad mediante la cual adquieran rentas del trabajo gravadas por dicha Ley sobre Impuesto a la Renta, lo que permite determinar en forma efectiva el ingreso de dichos trabajadores y fiscalizar en forma eficiente las cotizaciones. Si un trabajador percibe renta y remuneraciones de distintos empleadores en forma simultánea, todas las remuneraciones y rentas imposables se consideran para efectos de aplicar el límite máximo anual. Si los trabajadores independientes no perciben rentas gravadas por el artículo N° 2 sobre Impuesto a la Renta, éstos no estarán obligados a cotizar y será voluntario.

En cuanto a la modalidad de pago, las AFPs deberán certificar el monto total de pagos previsionales realizados por el trabajador independiente en un año y la cantidad de las cotizaciones pagadas o declaradas por el o los empleadores. Estos montos deberán ser informados a las administradoras de los afiliados y al SII. El SII estará encargado de determinar el monto que debe pagar el afiliado independiente por concepto de cotizaciones al sistema de pensiones. Aquellas obligatorias se deberán pagar en primer lugar y con privilegio a cobro, imputación o pago de cualquier naturaleza.

A partir del 1 de enero del año 2018, los trabajadores independientes deberán cotizar un 7% de su renta imponible para financiar prestaciones de salud. El SII determinará anualmente el monto que deberá pagar el afiliado independiente por concepto de prestaciones de salud.²³

²² Límite máximo imponible en 2010.

²³ Superintendencia de Pensiones.

Sin embargo, el problema es la responsabilidad que se le transfiere a Servicio de Impuestos Internos. SII es una de las instituciones fiscalizadoras del Estado y, de acuerdo a la Ley, sus funciones son la *"aplicación y fiscalización de todos los impuestos internos actualmente establecidos o que se establecieren, fiscales o de otro carácter en que tenga interés el Fisco y cuyo control no esté especialmente encomendado por la ley a una autoridad diferente"*²⁴. En este sentido, otorgarle el trabajo de ser un mecanismo de recaudación de cotizaciones previsionales puede significar un costo enorme. Muchos trabajadores independientes pueden considerar que la cotización obligatoria significará un alto costo debido a su visión miope, lo que puede conllevar a que se sientan incentivados a no declarar sus impuestos y llevarlos, finalmente, a una situación de informalidad. Esto, indudablemente, significará mayor costo de monitoreo y gestión para SII.

Es cierto que la magnitud de estos efectos se desconocen, pero es posible evitarlos por otra opción: la cotización por omisión propuesta también por Berstein, Reyes y Pino (2006), la que será detalla en la siguiente sección.

²⁴ Servicio de Impuestos Internos.

IV. ANÁLISIS

Los trabajadores independientes representan uno de los desafíos de mayor importancia para el sistema previsional y para la Reforma. Esto se debe, principalmente, a que este tipo de trabajador representa un porcentaje importante de la fuerza laboral y, además, tiene tasas de cotización muy bajas y bastante inferiores a las de la fuerza de trabajo asalariada.

A raíz de la importancia que tienen los trabajadores independientes en el sistema laboral, en esta sección se realizará, en primer lugar, un análisis a este grupo. Se definirá el concepto de trabajador independiente; luego, se establecerá una caracterización en donde se especificará cuántos son, la cobertura que poseen, sus características socioeconómicas, su participación en el mercado laboral, su comportamiento previsional y su conocimiento sobre el sistema de pensiones. Para efectos del presente análisis se utilizarán los datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo del INE, CASEN y la EPS.

En segundo lugar, se definirá el grupo enfoque: taxistas y taxistas colectivos. También se realizará una definición de ellos, estableciendo características de tipo cualitativa con la Entrevista en Profundidad efectuada al grupo. En tercer lugar, se propone una nueva vía para aumentar la cobertura previsional de los independientes: la cotización por omisión. En dicho apartado se cuantificará el efecto de esta iniciativa. Finalmente, se desarrollará y describirá los principales sistemas previsionales de América Latina, Estados Unidos y Europa con el fin de comparar aquella experiencia con la chilena.

1. Trabajadores Independientes

1.1 El Concepto de trabajador independiente

A primera vista, el concepto de trabajador independiente pareciera claro y bien definido. Sin embargo, existen diversos problemas en aspectos concretos de la definición, que difuminan sus límites. En la práctica, las distintas fuentes no suelen usar

la misma definición aun cuando muchas veces se asemejan. Además, en Chile, la situación real de los trabajadores independientes es difusa, debido a que la condición tributaria de independiente y su condición laboral, no siempre coincide. Existe un grupo importante de personas que realiza trabajos bajo condiciones de dependencia, pero que entregan boletas de honorarios, por lo cual, en términos tributarios y previsionales, se les considera como trabajadores independientes.

Un buen punto de partida es la definición que entrega la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización define el empleo independiente como aquellos casos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios²⁵ derivados de los bienes o servicios producidos²⁶. Sin embargo, esta definición no es suficientemente clarificadora. La OIT distingue dos tipos de trabajadores independientes. En primer lugar, a los empleadores, quienes son los trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como independiente y, además, contratan a otros para que trabajen para ellos como asalariados en su empresa. Por otro lado, la OIT distingue a los trabajadores por cuenta propia, que son aquellos que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como independiente, pero no han contratado asalariado alguno para que trabaje con ellos.

La OIT, a su vez, distingue otro tipo de trabajador independiente: trabajadores familiares auxiliares, lo que sería equivalente a la clasificación que hace la CASEN, la EPS y el INE cuando se refieren a familiares no remunerados. La OIT define a este tipo de trabajadores como aquellos que tienen un empleo independiente en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero que no puede considerarse como socio.

Con todo, la definición que entrega la OIT de trabajadores por cuenta propia es el grupo en el que se centrará el estudio, es decir y como ya se especificó, taxistas y taxistas colectivos. Los empresarios y los familiares no remunerados, constituye una

²⁵ O del potencial para realizar beneficios.

²⁶ En estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios.

realidad muy diferente a lo que ocurre con los trabajadores por cuenta propia, y no es objeto de este estudio incorporarlos dentro del análisis.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la diferencia entre empleadores y trabajadores por cuenta propia es mucho más pequeña de lo que se puede pensar, y una misma persona puede cambiar de segmento fácilmente. Transformarse de empleador o microempresario desde un trabajador por cuenta propia es un camino que muchos exploran. Es por ello que los empleadores serán incluidos en el análisis cualitativo de los taxistas y taxistas colectivos (dueños de taxis).

Otro alcance importante es que la encuesta CASEN y la Encuesta de Empleo y Desempleo del INE definen a un trabajador independiente basándose en la situación actual, clasificando al trabajador en las categorías ocupacionales empleador o trabajador por cuenta propia. No obstante, la EPS permite obtener una definición más acabada, ya que define al trabajador independiente en un contexto dinámico y reporta para cada uno de los períodos trabajados en qué categoría ocupacional lo hacía.

A continuación se presenta una breve caracterización de los trabajadores independientes.

1.2 Caracterización de los trabajadores independientes

Para esta sección se utilizaron las encuestas CASEN, EPS y la Encuesta de Empleo y Desempleo del INE. La CASEN permite realizar una completa descripción de aspectos de la afiliación y cotización de los trabajadores independientes. La EPS, por su parte, da a conocer el comportamiento, el ahorro y el nivel de riesgo de este grupo de manera dinámica. La Encuesta de Empleo y Desempleo del INE, en tanto, otorga información cuantitativa y estadística sobre los trabajadores independientes y su participación en el sistema previsional.

A. Número y Cobertura de los trabajadores independientes

Según datos de la Superintendencia de Pensiones, el número de afiliados al sistema de pensiones de capitalización individual en el mes de noviembre de 2009 se ha incrementado en 179.577 personas en comparación a noviembre del año anterior. Tal situación ha significado un crecimiento de un 2,1%, pasando de 8.372.022 afiliados activos en el mes de noviembre 2008 a 8.551.599 personas en noviembre 2009.

Del mismo modo, los cotizantes en el mes de junio del año 2009 han tenido una evolución negativa respecto a noviembre del año anterior, lo que significa una disminución en términos absolutos de 129.647 personas. Ello indica una caída del número de cotizantes de un 2,9%, pasando de 4.489.493 personas en el año 2008 a 4.359.846 en noviembre de 2009.

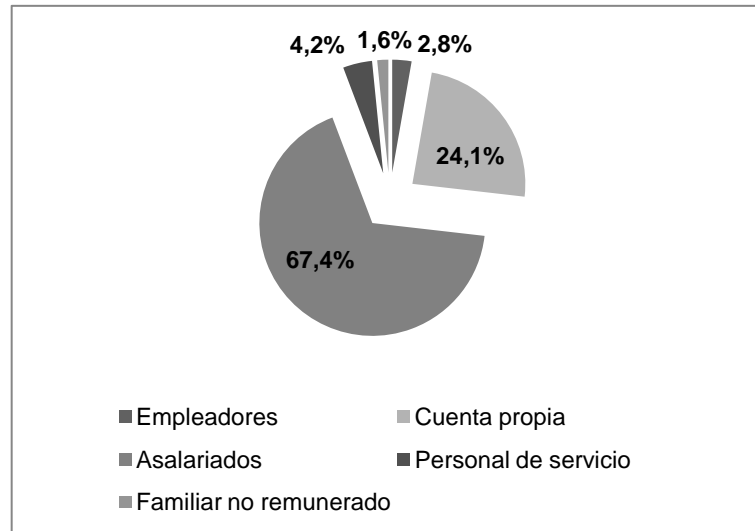
Esto muestra que, por un lado, en noviembre 2009 sólo un 51% del total de los afiliados al sistema de capitalización individual cotizaba mes a mes, a diferencia de noviembre del año anterior cuya cifra redondeaba los 53,6%. Estos números son preocupantes si se considera que lo ideal del sistema de capitalización individual es que el 100% de los afiliados cotice y esta cifra aumente en el transcurso del tiempo. Ahora, lo anterior es más preocupante si se toma en cuenta sólo a los trabajadores independientes.

De acuerdo a datos del INE, en el trimestre junio-agosto 2009 existían 179.380 empleadores y 1.565.760 trabajadores por cuenta propia, lo que hace un total de 1.745.140 trabajadores independientes, correspondientes a un 26,8% de los trabajadores ocupados, constituyendo una porción significativa de la fuerza laboral (Ver Gráfico 4)²⁷. En el mismo período, 74.479 personas cotizaron en las AFP como independientes, lo que implica una cobertura del 4,3%, cifra muy inferior a la de principios de 1990, la cual correspondía a 6%²⁸.

²⁷ Ver Anexo 1.

²⁸ Ver Anexo 2.

Gráfico 4
OCUPADOS POR TIPO DE TRABAJADOR (%)

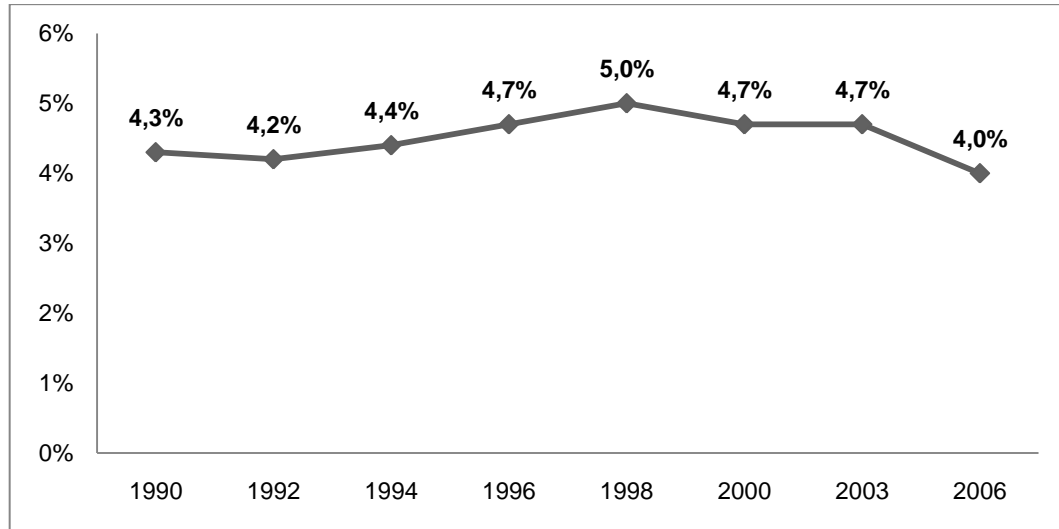


Fuente: Elaboración propia en base a INE

El Gráfico 5 muestra el porcentaje de independientes que cotiza combinando el número de trabajadores independientes de acuerdo a la CASEN 1990-2006 con el número de cotizantes de acuerdo a los Boletines Estadísticos entregados por la Superintendencia de Pensiones. Se observa que la cotización es estable en el transcurso del tiempo en torno al 4% y 5%.

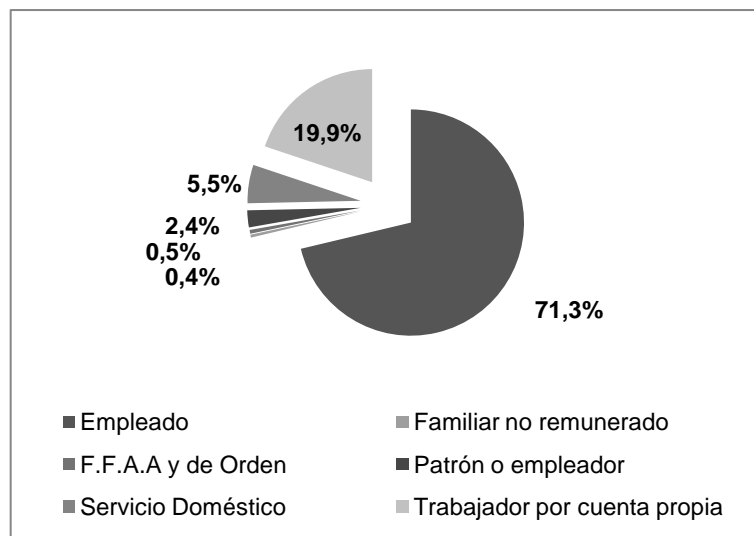
En la Encuesta CASEN 2009, los trabajadores independientes se clasifican también en dos grupos: trabajador por cuenta propia y patrón o empleador. La suma de los porcentajes de éstos es menor a la entregada por el INE, alcanzando sólo un 22,3%. A la hora de hablar de porcentaje de cotización, un 50,5% de los trabajadores por cuenta propia lo hace, mientras que en el caso de los empleadores, esta cifra es de 71,5% (Ver Gráfico 6, 7 y 8).

Gráfico 5
PROPORCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE COTIZAN (%)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 1990- 2006 y Boletines Estadístico de la Superintendencia de Pensiones

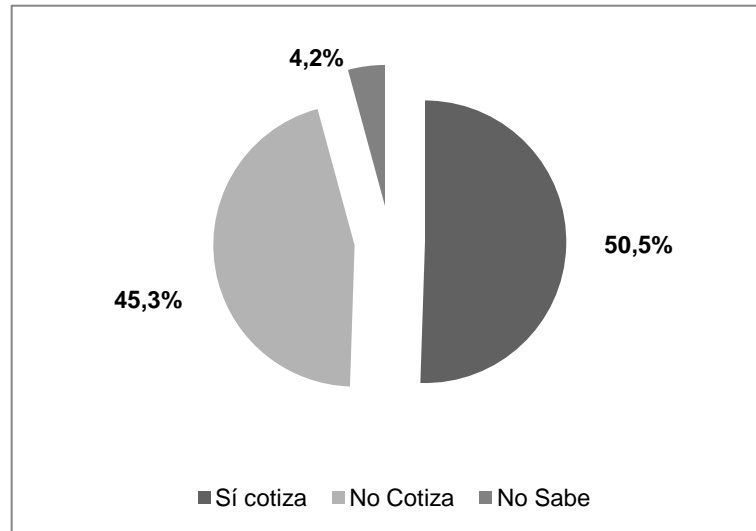
Gráfico 6
OCUPADOS POR TIPO DE TRABAJADOR (%)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

Gráfico 7

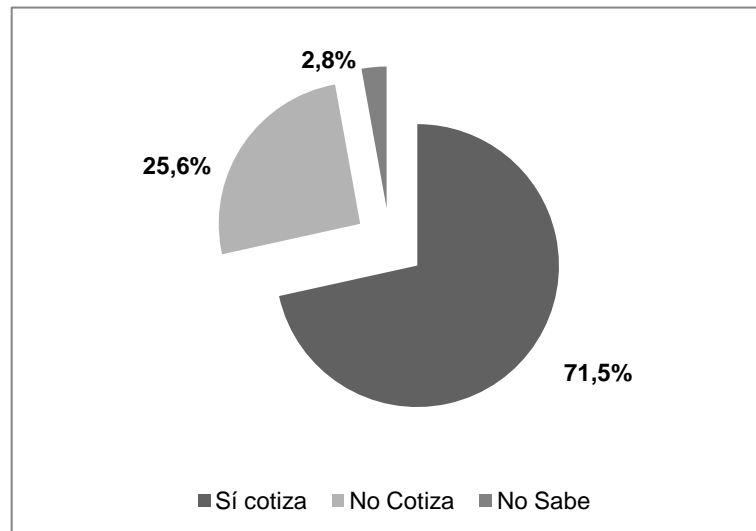
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN EL SISTEMA DE PENSIONES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

Gráfico 8

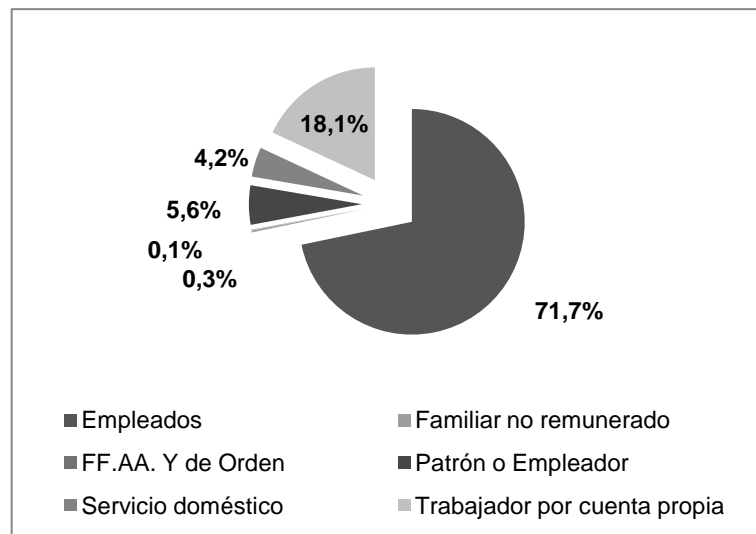
PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADORES EN EL SISTEMA DE PENSIONES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

En la Encuesta de EPS 2009, se puede realizar la misma clasificación que la entregada por la CASEN y el INE de los trabajadores independientes: empleadores o trabajadores por cuenta propia. Los empleadores corresponden al 5,6% de los ocupados y los trabajadores por cuenta propia corresponden al 18,1%. En el Gráfico 9 se muestran estos resultados.

Gráfico 9
OCUPADOS POR TIPO DE TRABAJADOR (%)



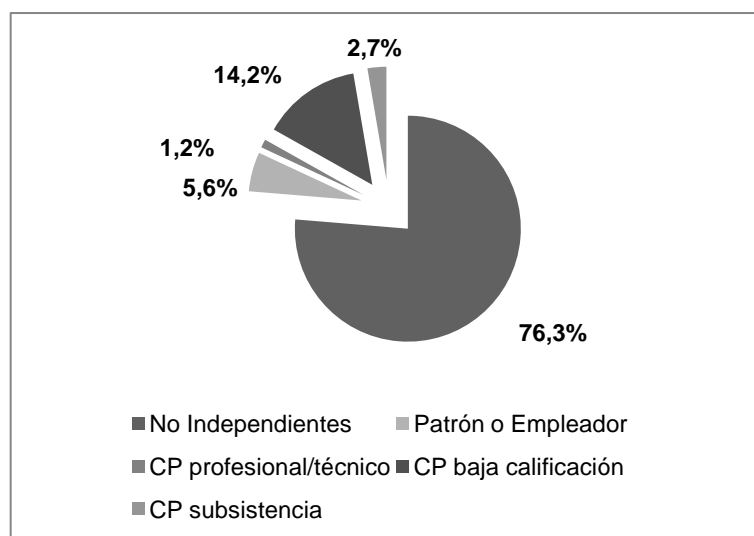
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Al interior de los trabajadores independientes por cuenta propia, es posible encontrar tres subgrupos. En primer lugar, aquellos por cuenta propia calificados como profesionales y técnicos (Código CIUO 2 y 3). En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia no calificados, correspondiente a aquellos que no son profesionales ni técnicos, pero tienen un ingreso líquido superior al mínimo²⁹. A este grupo pertenecen los taxistas y taxistas colectivos, el grupo estudio de esta investigación. Por último, existen también aquellos trabajadores no calificados que no son profesionales ni técnicos y, además, tienen un ingreso líquido inferior al mínimo. En el Gráfico 10 se

²⁹ Ingreso mínimo en julio 2009, \$165.000 para aquellos trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad

muestra la distribución de la población entre no independientes e independientes, estos últimos clasificados en sus distintas categorías. El 23,7% del total, que representan los trabajadores independientes, está conformado por un 5,6% de empleadores, un 1,2% de trabajadores por cuenta propia profesionales o técnicos, un 14,2% de trabajadores por cuenta propia de baja calificación y un 2,7% de trabajadores de subsistencia³⁰.

Gráfico 10
TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR SUBCATEGORÍAS DE INDEPENDIENTES (%)³¹



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En relación a la participación en el sistema de pensiones de los trabajadores independientes, el Cuadro 4 entrega información sobre el porcentaje de los trabajadores que declara estar afiliado al sistema de pensiones y el porcentaje que declara estar cotizando.

³⁰ Se considerará para efectos de este trabajo que los trabajadores por cuenta propia de subsistencia serán aquellos con oficio agropecuario, pesquero o no calificados, porque el salario promedio de estos oficios es inferior al salario mínimo (EPS 2004).

³¹ CP: Trabajador por cuenta propia.

Cuadro 4

**CARACTERÍSTICAS PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES
INDEPENDIENTES EN COMPARACIÓN CON LOS NO INDEPENDIENTES (%)**

Categoría Ocupacional	Afiliados	Cotizantes
No Independientes	78,7	53,3
Independientes	67,0	33,7
Empleador	73,5	39,7
CP profesional/técnico	74,3	41,9
CP baja calificación	65,9	32,4
CP subsistencia	55,7	24,7
Total	75,9	48,7

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Se observan grandes diferencias en relación a la participación en el sistema de pensiones entre trabajadores no independientes e independientes. Primero, aun cuando un 67% de los trabajadores independientes está afiliado al sistema de pensiones, esta proporción es de 78,7% en el caso de los no independientes. Segundo, con respecto a la contribución actual al sistema de pensiones, en promedio, un 33,7% de los trabajadores independientes que dice estar afiliado al sistema de pensiones se encuentra contribuyendo a éste, lo que representa una gran diferencia con respecto al 53,3% de los trabajadores no independientes.

La EPS 2009 advirtió grandes diferencias en relación a la cotización en el sistema de pensiones al interior de los trabajadores independientes: un 39,7% de los empleadores reporta cotizar en el sistema de pensiones, mientras que un 41,7% de los trabajadores por cuenta propia calificados dice hacerlo. En el caso de los trabajadores por cuenta propia no calificados, pero con ingresos superiores al mínimo, un 32,4% cotiza y aquéllos con ingresos inferiores al mínimo, sólo un 24,7% dice cotizar.

Si bien existen diferencias entre las encuestas, no es el objetivo central del presente trabajo profundizarlas mayormente.

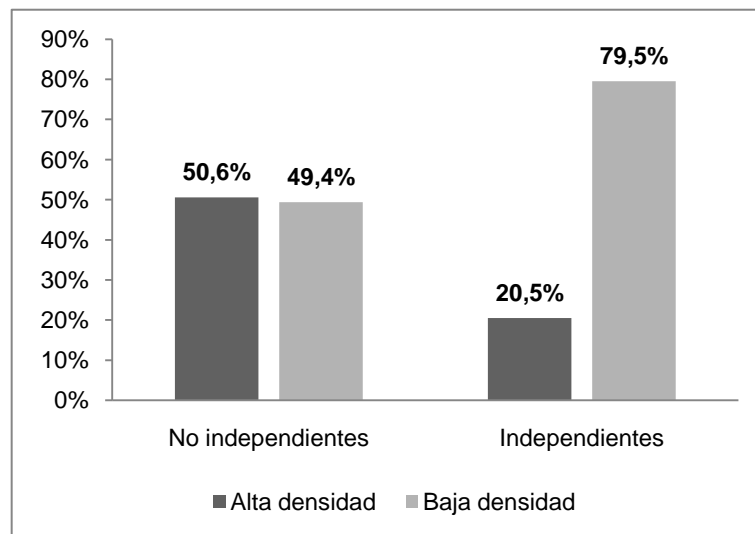
B. Características Socioeconómicas

La EPS es una de las fuentes más importantes de información sobre el mercado laboral y el ámbito de protección social en Chile. La EPS recolecta la historia laboral de los entrevistados desde enero de 1980 hasta noviembre de 2009. Considerando esto, para efectos del análisis socioeconómico, se define densidad de cotización como el número de meses cotizados entre enero de 1980 hasta diciembre de 2004, o desde los 18 años en caso que en enero de 1980 el individuo tuviese menos de 18 años.³²

Para efectos de este análisis, se definen los afiliados de alta densidad y baja densidad de cotización. Aquéllos de alta densidad serán los afiliados que han cotizado el 50% o más de su historia laboral, y los afiliados de baja densidad, quienes hayan cotizado menos del 50%. En el Gráfico 11 se muestra esta proporción, diferenciados entre no independientes e independientes.

Gráfico 11

PROPORCIÓN DE AFILIADOS CON ALTA Y BAJA DENSIDAD DE COTIZACIONES (%)



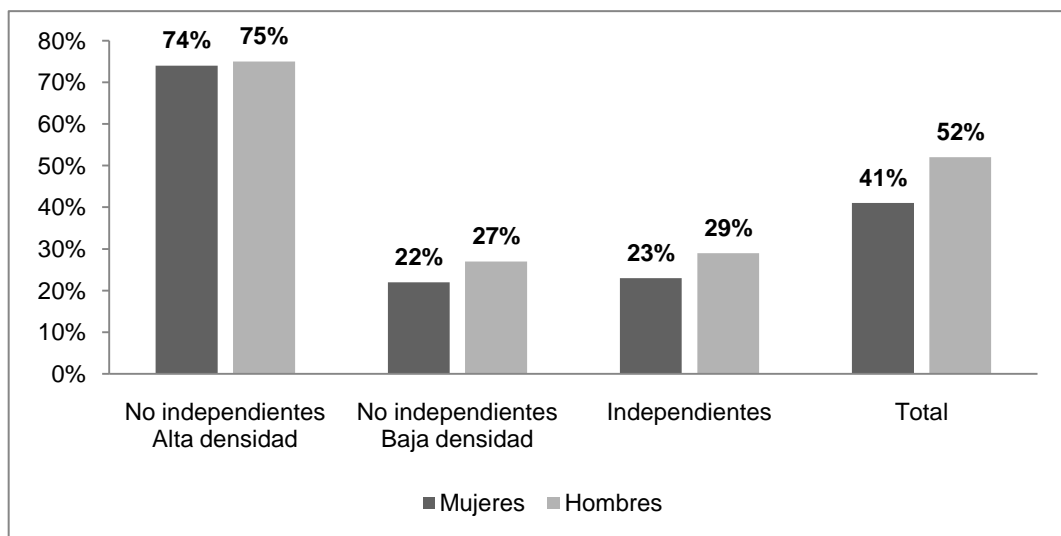
Fuente: Subsecretaría de Previsión Social (2007)

³² Subsecretaría de Previsión Social.

La EPS 2004 reveló que existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en la densidad promedio de cotización. El Gráfico 12 muestra que las mujeres, en promedio, presentan una densidad de cotización de 41%, mientras que en el caso de los hombres, esta cifra es de 52%. Esto significa que las mujeres afiliadas al sistema de pensiones presentan densidades de cotización inferiores. Ahora, en los trabajadores no independientes de alta densidad, se observa que las densidades de cotización de hombres y mujeres son prácticamente las mismas. En el caso de los trabajadores no independientes de baja densidad, la diferencia es de 5%, siendo superior el caso de los hombres. Por último, en el grupo de los independientes, el diferencial de densidad de cotización es aproximadamente un 6% a favor de los hombres.

Gráfico 12

DENSIDAD PROMEDIO DE COTIZACIÓN POR GRUPO (%)

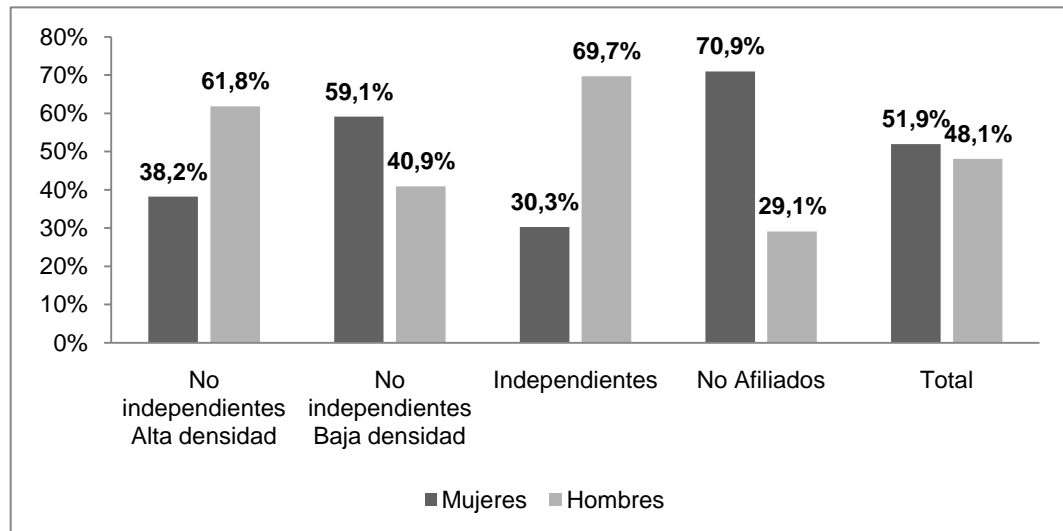


Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social (2007)

En cuanto a las diferencia de género, en el Gráfico 13 se observa que hacia noviembre de 2004, las mujeres representaban el 30,3%, mientras que los hombres un 69,7% en el caso de los trabajadores independientes. Es importante hacer hincapié en

que un 70,9% de los no afiliados al sistema previsional son mujeres, situación que resulta preocupante.

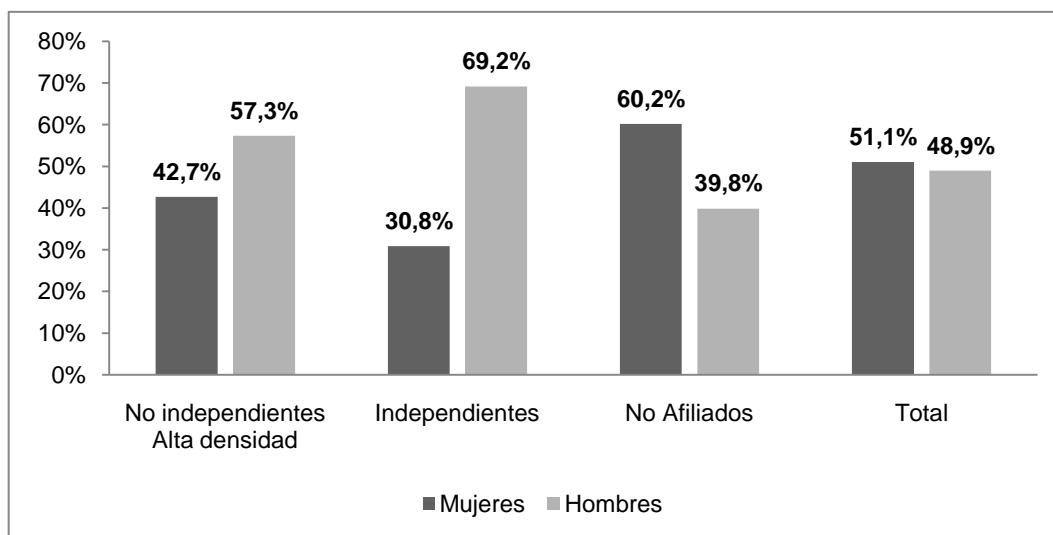
Gráfico 13
GÉNERO POR GRUPO EPS 2002- 2004 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social (2007)

La EPS 2009 muestra que estas cifras no han variado considerablemente en los trabajadores independientes: los hombres representan 69,2% y las mujeres un 30,8%. Sin embargo, en el caso de los no afiliados al sistema de pensiones, las mujeres han disminuido alrededor de 10% en comparación a la EPS 2004, lo que puede indicar un cambio en el mercado laboral, puesto que las mujeres están respondiendo a los cambios introducidos por la Reforma 2008. El Gráfico 14 muestra estos resultados otorgados por la EPS 2009.

Gráfico 14
GÉNERO POR GRUPO EPS 2009 (%)

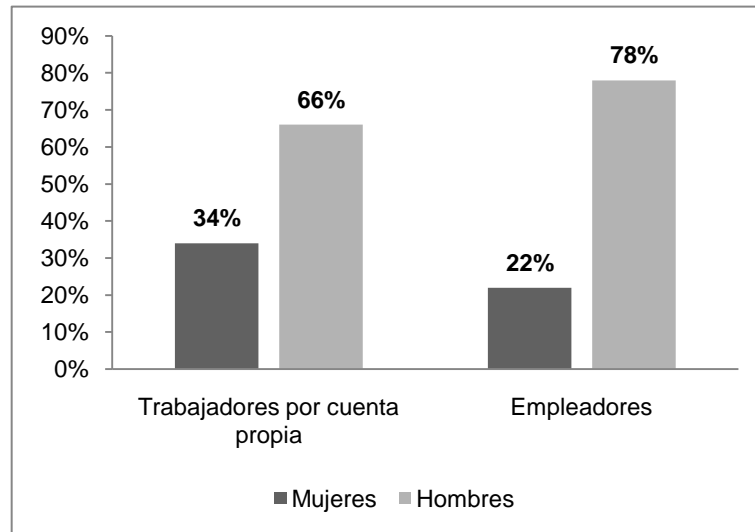


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Si consideramos los subgrupos dentro de los trabajadores independientes, el INE, en el trimestre diciembre 2009 y febrero 2010, publicó que la distribución por sexo muestra una leve predominancia de hombres entre los trabajadores por cuenta propia. No obstante, entre empleadores la diferencia es bastante superior: los hombres alcanzan un 75% respecto a las mujeres, que llegan sólo al 25%. El Gráfico 15 indica estas diferencias.

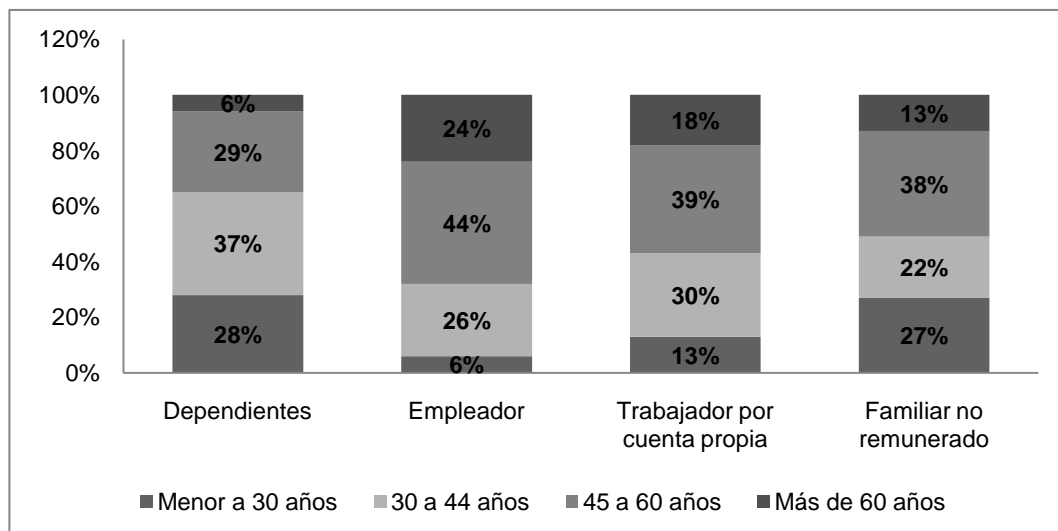
En general, los trabajadores independientes tienen mayor edad que los trabajadores dependientes. Como muestra el Gráfico 16, un 57% tiene sobre 45 años en comparación con el 35% de los dependientes en el mismo tramo. Es relevante notar la importancia del grupo mayor de 60 años entre trabajadores por cuenta propia y empleadores en comparación con los trabajadores asalariados, ya que en el caso de los independientes este porcentaje es mucho mayor.

Gráfico 15
DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES POR SEXO (DIC-FEB 2010)
 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a INE

Gráfico 16
DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES POR EDAD (DIC-FEB 2010) (%)



Fuente: Elaboración propia en base a INE

El nivel educacional entre los trabajadores independientes es un tópico relevante. En general, los trabajadores independientes poseen un nivel educacional inferior al de los asalariados sin importar el tramo de edad en el que se encuentre el individuo. Esto no significa que los trabajadores independientes tengan un nivel de educación menor debido a que están concentrados en los grupos de mayor edad, sino que en general en todos los tramos de edad el hecho de ser independiente está asociado a los grupos de menor educación. El Cuadro 5 indica estos resultados.

Cuadro 5
DISTRIBUCIÓN TIPO DE TRABAJADOR AÑOS DE ESTUDIO (%)

Años de estudio	Dependientes	Empleador	Trabajador por cuenta propia	Familiar no remunerado
1	61	1	37	1
2 - 3	63	2	35	1
4 - 6	63	2	34	1
7 - 8	70	2	27	1
9 - 10	73	2	24	1
11 - 12	79	3	18	0
13 - 15	81	4	15	0
16 - 17	83	6	11	0
18 - 19	76	9	15	0
20 y más	73	8	19	0
Ignorados	53	2	27	17
Ninguno	63	1	35	1

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

Por otro lado, hay que señalar que existe mayor concentración de trabajadores independientes, tanto para los trabajadores independientes como para los empleadores en los hogares de mayores ingresos. Los independientes representan un 24% de los ocupados que viven en los hogares del quintil de mayores ingresos, mientras que en los tres quintiles de menores ingresos, esta proporción es menor al 20%, tal como se aprecia en el Cuadro 6.

Cuadro 6**DISTRIBUCIÓN TIPO DE TRABAJADOR QUINTIL DE INGRESO (%)**

Quintil de Ingreso	Dependientes	Empleador	Trabajador por cuenta propia	Familiar no remunerado
Quintil I	78	1	19	1
Quintil II	84	1	15	0
Quintil III	79	1	19	1
Quintil IV	76	2	21	0
Quintil V	66	8	25	0

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

Cuadro 7**INGRESOS DE OCUPACIÓN PRINCIPAL POR NIVEL EDUCACIONAL (\$)**

	Asalariados	Trabajador por cuenta propia	Diferencia Absoluta	Diferencia Relativa
Nivel Educativo				
Sin educación formal	185.288	237.116	51.828	28%
Básica incompleta	179.076	261.699	82.623	46%
Básica completa	195.880	299.148	103.268	53%
Media humanista incompleta	211.192	336.612	125.420	59%
Media técnica profesional incompleta	248.746	388.831	140.084	56%
Media humanista completa	259.629	430.083	170.453	66%
Media técnica profesional completa	272.277	483.677	211.400	78%
Técnica o Universitaria incompleta	343.228	580.262	237.033	69%
Técnica o Universitaria incompleta	716.524	1.293.967	577.443	81%
Nivel Educativo Agrupado				
Media completa o inferior	198.992	301.714	102.722	52%
Media Completa	263.406	443.425	180.020	68%
Superior	610.843	1.052.538	441.695	72%

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

El resultado que los trabajadores independientes tengan mayor presencia en los quintiles de hogares de mayores ingresos y, además, tengan un nivel de educación inferior, nos indica que en estos trabajadores existe una relación poco usual entre ingresos y educación. Los datos entregados por la CASEN 2009, señalan que a igual nivel educacional, los trabajadores independientes obtienen mayores ingresos que los dependientes. En el Cuadro 7 se aprecian estos resultados.

C. Participación en el Mercado Laboral

Respecto a la participación en el mercado del trabajo, es necesario dar algunas indicaciones sobre éste para así entender cómo los trabajadores independientes se integran a él. La evolución en el mercado laboral es lo que permite entender cuál es la situación profesional de los independientes.

Antiguamente, el trabajador ingresaba a una empresa y permanecía en ella hasta su retiro, incluso muchas veces éste hacía carrera en ella. Hoy se ha perdido esta relevancia debido al dinamismo existente. Los trabajadores ya no consideran una situación de este tipo, ya que la rotación laboral es un tema asentado en las industrias y se ha transformado en una realidad general formando parte de las expectativas de los trabajadores.

En un contexto de alta inestabilidad laboral y alto desempleo, cambia la perspectiva del trabajo, y en particular sobre el trabajo independiente. La inestabilidad y la flexibilidad permiten a los trabajadores dependientes vivir experiencias que sólo los independientes experimentaban, disminuyendo así las diferencias. La estabilidad es un hecho central para el trabajador asalariado y su disminución significa un menor atractivo del trabajo dependiente en relación al trabajo independiente.

Hay que recordar que el trabajo independiente se transforma en una alternativa fundamental en épocas de crisis. Los datos del INE muestran que en el trimestre junio-agosto 2009, en doce meses, el empleo se redujo en todas las categorías con la excepción del trabajador independiente por cuenta propia, que registró la mayor variación en doce meses (6,7% equivalente a 97.780 personas) y desde mediados del

2005. A su vez, el empleo asalariado registró la mayor disminución en el mismo lapso (-3,5% equivalente a 158.680 personas)³³. Con estos antecedentes, frente a la inestabilidad del trabajo asalariado, el trabajo independiente puede ser una herramienta para asegurar los ingresos.

El Cuadro 8 resume la información de participación en el mercado laboral. Se utilizó la información entregada por la EPS 2002- EPS 2004, entre enero 2002 y noviembre 2004. Se muestran para ello el porcentaje de meses como ocupado, como desempleado e inactivo en este período de tiempo. De este cuadro se puede concluir que, en general, los trabajadores independientes, tanto hombres como mujeres, pasan una mayor proporción del tiempo ocupados en comparación con los no independientes, y, por el contrario, tienen menor porcentaje del tiempo como desempleados o inactivos.³⁴

La EPS 2009 reveló igual tendencia que en sus versiones anteriores. El Cuadro 9 muestra que los trabajadores independientes entre enero 2006 y febrero 2010, pasan una mayor proporción del tiempo ocupados en comparación con los trabajadores no dependientes. Los trabajadores independientes, durante el período de evaluación de la EPS 2009, estuvieron 94,2% del tiempo ocupados, a diferencia de los no independientes que sólo estuvieron 87% del tiempo ocupados. Hay que destacar que los trabajadores independientes nuevamente presentaron tasas de desocupación e inactividad más bajas que los no independientes, siendo éstas 3,1% y 2,7% respectivamente.

³³ Ver Anexo 1.

³⁴ Subsecretaría de Previsión Social.

Cuadro 8

**PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
INDEPENDIENTES EN COMPARACIÓN CON LOS NO INDEPENDIENTES (%)**

(EPS 2002- 2004)

Categoría Ocupacional	Total		
	% Ocupado	%Desocupado	%Inactivo
No Independientes	83,6	8,8	7,5
Independientes	93,3	3,5	3,2
Empleador	92,2	4,8	3,3
CP profesional/técnico	91,2	3,3	5,5
CP baja calificación	93,2	3,7	3,1
CP subsistencia	94,9	2,4	2,7
Total	85,8	7,6	6,7
Hombres			
No Independientes	88,2	7,4	4,3
Independientes	95,1	3,0	1,9
Empleador	94,4	3,2	2,3
CP profesional/técnico	95,4	2,2	2,4
CP baja calificación	94,7	3,6	1,7
CP subsistencia	96,1	2,0	1,9
Total	90,1	6,2	3,6
Mujeres			
No Independientes	77,6	10,6	11,8
Independientes	88,4	4,9	6,7
Empleador	82,3	9,8	6,3
CP profesional/técnico	89,5	5,8	11,9
CP baja calificación	89,6	4,0	6,5
CP subsistencia	89,6	4,0	6,2
Total	79,3	9,7	11,0

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social (2007)

Cuadro 9

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN COMPARACIÓN CON LOS NO DEPENDIENTES (%)

(EPS 2009)

Categoría Ocupacional	Total		
	% Ocupado	%Desocupado	%Inactivo
No Independientes	87,0	7,2	5,8
Independientes	94,2	3,1	2,7
Total	88,6	6,3	5,1

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Los trabajadores independientes por cuenta propia se desempeñan en distintas actividades. El Cuadro 10 indica que la actividad más desempeñada es ventas, seguida de la agricultura, artesanía y conductores de medios de transporte. En todas ellas, el porcentaje de trabajadores independientes supera a su proporción en relación al total de la fuerza laboral (22%).

Cuadro 10

DISTRIBUCIÓN TIPO DE TRABAJADOR RAMA DE ACTIVIDAD (%)

Ramas de Actividad	Dependientes	Empleador	Trabajador por cuenta propia	Familiar no remunerado
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores madereros y ocup. Afines.	60,3	1,8	35,3	2,6
Artesanos y operarios en ocup. Relacionadas con hilandería, confección	63,8	0,1	35,3	0,8
Conductores de medios de transporte y personas en ocup. Afines.	68,4	0,1	31,3	0,2
Empleados de oficina y personas en ocupaciones afines.	94,7	0,1	4,3	0,9
Fuerzas armadas y ocupaciones no identificables o no declaradas.	100	0	0	0
Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva	36,1	59	4,9	0
No especificado	0	0	0	100
Obreros y jornaleros n.e.o.c.	89,3	0,1	10	0,7
Otros artesanos y operarios.	80,9	0,1	17,7	1,2
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	86,3	0,5	13	0,1
Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines.	84,1	0,1	15,4	0,3
Vendedores y personas en ocupaciones afines.	51,1	0,4	42,4	6,1

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social (2007)

D. Comportamiento Previsional

En este apartado se estudiará el comportamiento previsional, vale decir, se analizarán las otras fuentes de previsión de los trabajadores independientes, las razones de su no participación en el sistema de pensiones, las expectativas de financiamiento de la vejez, la disposición a cotizar y cuál es el porcentaje de trabajadores independientes que declaran impuestos de renta, según la EPS 2009.

Con respecto a otros mecanismos de previsión de los trabajadores independientes, existe la hipótesis de que poseen otras fuentes de ahorro para la vejez. El Cuadro 11 resume el patrimonio de los trabajadores independientes y no independientes, determinado por la EPS 2009. Con esta información es posible inferir que, en términos generales, un mayor porcentaje de trabajadores independientes, en comparación con los no independientes, posee vivienda propia, bienes raíces, autos, maquinarias y negocios. Los trabajadores no independientes, por su parte y en comparación con los independientes, albergan un mayor porcentaje de ahorros y seguros de vida.

Las diferencias al interior de los independientes son significativas. Mientras un 10% de los empleadores y un 11,4% de los trabajadores por cuenta propia de alta calificación poseen bienes raíces, sólo un 6,8% de los trabajadores por cuenta propia de subsistencia posee este tipo de activo. Con respecto al ahorro, en promedio, un 26,2% de los no independientes posee algún tipo de ahorro, en tanto que un 22,5% de los independientes tiene este tipo de activo financiero. En relación al endeudamiento, un 51,1% de la población posee deudas con instituciones financieras, prestamistas, instituciones educacionales, familiares y/o amigos. En el caso de los trabajadores no independiente, un 52,5% posee deudas, mientras que la cifra es mayor al 46% observado en los trabajadores independientes. El grupo con mayor proporción de personas endeudadas es el de los profesionales y técnicos (53,3%), a su vez, la menor proporción con deudas se observa en los trabajadores por cuenta propia de subsistencia (37%).

Referente a la diferencia entre el valor de los activos con el de las deudas, se puede calcular una medida de patrimonio neto de deudas. De esta medida se puede

concluir que un 88,2% de los trabajadores independientes posee patrimonio positivo, mientras que en el caso de los no independientes este porcentaje alcanza un 88,9%. Las diferencias al interior de los trabajadores independientes tampoco son muy significativas, exceptuando el caso de los trabajadores por cuenta propia de subsistencia cuyo porcentaje alcanza el 82,1%. Por último, se puede observar que en promedio los trabajadores no independientes tienen una mayor contratación de seguros de vida que los independientes. No obstante, en esta variable las diferencias son drásticas entre las distintas categorías de trabajadores independientes, teniendo un menor porcentaje el caso de los trabajadores por cuenta propia de subsistencia (17,9%) y el mayor porcentaje el grupo de los trabajadores independientes de alta calificación (36,2%).

Cuadro 11

**DISTRIBUCIÓN QUE POSEE CADA TIPO DE TRABAJADOR DE LOS SIGUIENTES
ACTIVOS Y PASIVOS (%)**

Categoría Ocupacional	Vivienda propia	Bien raíz	Autos	Ahorros	Maquinarias	Negocio	Deudas	Seguro de Vida	Patrimonio
No Independientes	73,9	8,9	24,6	26,2	1,4	4,0	52,5	26,1	88,9
Independientes	76,2	9,1	25,5	22,5	7,0	20,2	46,6	21,9	88,2
Empleador	78,4	10,0	28,1	23,0	2,6	12,2	47,9	26,7	89,2
CP profesional/ técnico	78,1	11,4	30,5	23,8	1,9	12,4	53,3	36,2	90,5
CP baja calificación	75,4	9,1	24,6	23,5	10,1	26,7	47,3	19,6	88,8
CP subsistencia	74,9	6,8	22,6	15,3	2,1	6,0	37,0	17,9	82,1
Total	74,4	9,0	24,8	38,9	2,7	7,9	51,1	25,1	88,7

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En la sección “Críticas a la Reforma Previsional 2008: cobertura de trabajadores independientes”, se analizaron las razones de no participación en el sistema de pensiones según la EPS 2004. Ahora se examinarán las razones de no participación, para efectos de comparación, según la EPS 2009.

El Gráfico 17 presenta las razones por las cuales los trabajadores independientes no afiliados han decidido no participar en el sistema de pensiones, según propia declaración. A diferencia de lo señalado en la EPS 2004, en un 43,6% de los casos estos trabajadores no participan porque no están obligados a hacerlo, un 16,1% tiene otra razón distinta a la de la selección múltiple y un 14,3% señala que no le alcanza el dinero. Cabe destacar que seguida de estas razones, se presenta el desconocimiento del sistema, que corresponde a un 11,1%, cifra superior a la alcanzada en la EPS 2004 (10,4%). Se infiere que el desconocimiento por parte de los afiliados ha aumentado, resultado inesperado, puesto que la Reforma Previsional, desde marzo de 2008 a la fecha, se encuentra en su fase educacional o instructiva.

Gráfico 17

RAZONES POR LAS CUALES LOS INDEPENDIENTES NO ESTÁN AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES (%) (EPS 2009)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Referente a las expectativas de financiamiento de la vejez, el Cuadro 12 reporta las fuentes mediante las cuales los trabajadores no independientes e independientes esperan financiar dicho período. Se observa que en el caso de los trabajadores independientes, un 34,4% espera solventar su vejez con una pensión de AFP, INP o

una pensión básica solidaria (PBS); un 16,1% indica no haberlo pensado y un 12,8% con ayuda del Estado. En relación a los subgrupos al interior de los trabajadores independientes, existen diferencias importantes en la forma de financiamiento esperada de cada uno de ellos. Los empleadores, en un 40,7% de los casos, argumentan que financiarán su vejez a través de una pensión, un 12,8% indica no haberlo pensado y un 9,8% con ayuda del Estado. Por otra parte, un 38,1% de los profesionales y técnicos espera costear el período de actividad con una pensión, un 15,2% con ahorros y un 12,4% con rentas. En el caso de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, se debe destacar que un 32,2% espera financiar su vejez con una pensión y un 17% no lo ha pensado. Este último porcentaje es aún mayor en los trabajadores por cuenta propia de subsistencia, donde un 20,9% no ha pensado sobre los ingresos en su vejez, mientras que un 31,1% pretende financiar su vejez con ayuda del Estado.

Cuadro 12

**INSTRUMENTO DE AHORRO DE FINANCIAMIENTO EN LA VEJEZ (%)
(DEPENDIENTES V/S INDEPENDIENTES) (EPS 2009)**

Categoría Ocupacional	Pensión	Estado	Familiar	Rentas	Seguro	Ahorros	No lo ha pensado
No Independientes	44,9	10,3	6,1	4,7	1,0	8,5	12,0
Independientes	34,4	12,8	7,5	6,4	1,1	8,4	16,1
Empleador	40,7	9,8	9,2	7,3	1,4	8,4	12,8
CP profesional/ técnico	38,1	7,6	8,6	12,4	3,8	15,2	10,5
CP baja calificación	32,2	14,1	7,1	6,3	0,9	8,4	17,0
CP subsistencia	31,1	14,5	6,0	2,6	0,4	5,1	20,9
Total	42,4	10,9	6,5	5,1	1,0	8,5	13,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Estos resultados difieren de los entregados por la EPS 2004, en donde los empleadores esperaban costear su vejez, en su mayoría, con una pensión, rentas y ahorros. Esto puede responder a un cambio en las expectativas de este grupo de

trabajadores sobre el futuro laboral y un aumento de la incertidumbre. Mientras que en el caso de los empleadores y los trabajadores independientes de alta calificación, los porcentajes en donde indican no haber pensado en el financiamiento para la vejez se conservaron respecto a la EPS 2004; en tanto, en el caso de los trabajadores por cuenta propia de baja calificación y subsistencia, los resultados bajaron significativamente. De esto se desprende una disminución de la incertidumbre, posiblemente a partir de la reciente Reforma Previsional.

En relación al retiro del mercado laboral de los trabajadores, se observa en el Cuadro 13 que, sin importar el tipo de trabajador, la alternativa más frecuente dice relación con seguir trabajando hasta que la salud así lo permita. Esta es una estrategia que tiene serios problemas a futuro, puesto que ¿puede extenderse por mucho tiempo? Ciertamente, una cosa es trabajar hasta los 70 años, pero una muy distinta es hacerlo hasta después de los 80. La evidencia empírica muestra que, superando la barrera de los 80 años, el trabajo disminuye drásticamente.³⁵

Muchas veces se piensa que este comportamiento se explica debido a que los trabajadores independientes siguen trabajando, porque el no tener previsión los obliga. En este sentido, se debe poner énfasis en los trabajadores por cuenta propia de subsistencia, los cuales presentan un bajísimo porcentaje en la alternativa “Dejará de trabajar de una vez”, esto, probablemente, debido a que el trabajo se traduce en la única forma de conseguir algunos ingresos.

Pese a lo anterior, la situación entre los otros independientes es distinta. De hecho, al observar las cifras es notorio que sobre el 40% de los trabajadores independientes (y no independientes) trabajarán hasta que la salud se los permita. Al parecer, para estos grupos esta opción es la de por defecto. Es posible inferir, entonces, que estos grupos no ven razones considerables para dejar de trabajar y, a su vez, no las perciben como opción. Se desprende, a juicio de los datos, que dejar de trabajar es una forma de morir y que la tercera edad no se percibe distinta a la fuerza laboral, es decir, pasa a ser una etapa caracterizada por el trabajo.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cuadro 13

CON RESPECTO A SU RETIRO, ¿PIENSA USTED QUE DEJARÁ DE TRABAJAR DE UNA VEZ O REDUCIRÁ SU JORNADA A ALGUNA EDAD O AÑO?

	No Independientes	Independientes	Empleador CP profesional/ técnico CP baja calificación CP subsistencia				Total
Dejará de trabajar de una vez	17,0	13,9	18,3	13,7	13,1	8,8	15,8
Trabjará hasta que la salud se lo permita	42,1	43,4	40,9	46,3	43,7	45,6	42,6
Reducirá las horas de trabajo	9,7	9,6	10,5	17,9	8,9	7,8	9,7
No lo ha pensado	18,4	17,5	16,4	9,5	17,9	22,3	18,1
Ya se retiró	12,9	15,5	13,9	12,6	16,4	15,5	13,9

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Con respecto a la disposición a cotizar, el Cuadro 14 indica en forma clara que, sin importar la categoría ocupacional del trabajador, si éste pudiera elegir voluntariamente si cotizar o no en el sistema de pensiones ciertamente lo haría. Notar que este porcentaje en el caso de los no independientes es menor al real y en el caso de los independientes es mayor al real, mostrados en el Cuadro 4. Dentro de las categorías de los trabajadores independientes, el empleador es aquel trabajador que mayor disposición tiene (58,7%), mientras que el trabajador por cuenta propia de subsistencia es el de menor porcentaje (44,6%); esto debido a que su ingreso es inferior al mínimo impidiendo un ahorro para la vejez, facilitando una visión miope del futuro.

Cuadro 14

DISTRIBUCIÓN DE LA DISPOSICIÓN A COTIZAR (%)

Categoría Ocupacional	Sí cotizaría voluntariamente	No cotizaría voluntariamente
No Independientes	61,0	39,0
Independientes	53,1	46,9
Empleador	58,7	41,3
CP profesional/técnico	53,7	46,3
CP baja calificación	52,3	47,7
CP subsistencia	44,6	55,4
Total	59,1	40,9

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

La Reforma Previsional 2008 propone que los trabajadores independientes realicen sus contribuciones al sistema de pensiones en forma anual mediante la declaración de renta. Para estos trabajadores se define la renta imponible anual como el 80% del conjunto de rentas brutas gravadas por el artículo 42 N° 2 de la ley sobre impuesto a la renta, obtenida por el afiliado independiente en el año calendario anterior a la declaración de dicho impuesto. No obstante, los trabajadores independientes lo pueden hacer en forma voluntaria si es que no reciben estos ingresos.³⁶

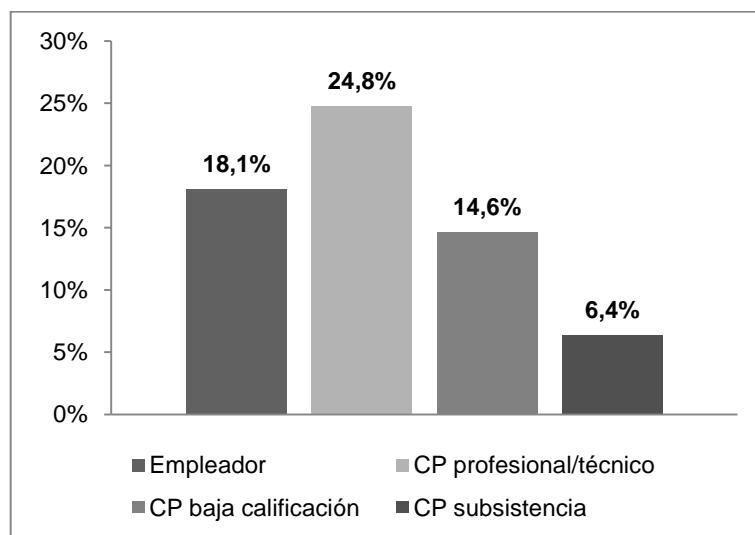
Asimismo, un segmento de los trabajadores independientes estará obligado a contribuir para su vejez, con el fin de obtener una pensión autofinanciada. Sin embargo, otro segmento importante de ellos quedará a voluntad de participación, conservando lo estipulado por la ley previsional anterior al DL 20.255. Los trabajadores independientes que no podrán ser incluidos de manera obligatoria en el sistema de pensiones son aquellos más desprotegidos: los trabajadores por cuenta propia de baja calificación o subsistencia, debido a que estos trabajadores tampoco participan en el sistema tributario.

El Gráfico 18 indica el porcentaje de los distintos subgrupos de trabajadores independientes que realizaron su declaración de impuesto a la renta en abril de 2008,

³⁶ Superintendencia de Pensiones.

correspondiente al año 2007. Se observa que sólo un 6,4% de los trabajadores por cuenta propia de subsistencia señaló haber realizado la declaración de impuestos el año 2008. Porcentajes significativamente mayores se observan en los empleadores (18,1%), y trabajadores por cuenta propia de alta calificación (24,8%).

Gráfico 18
PORCENTAJE DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE DECLARÓ IMPUESTOS DE RENTA (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

E. Conocimiento de la Reforma Previsional 2008

La EPS, en su primera versión, dejó en evidencia un amplio desconocimiento del sistema previsional por parte de los afiliados³⁷. Efectivamente, el grado de conocimiento es determinante en el sistema de pensiones: las personas informadas tendrán una mayor disposición a ahorrar para su vejez, estarán más atentos a los requisitos y a los beneficios que pueden obtener del sistema de pensiones. Además, al momento de pensionarse, se encontrarán en una mejor posición que aquellos menos informados.

³⁷ Subsecretaría de Previsión Social.

La Reforma Previsional 2008 se encuentra en su primera etapa, la educacional. Por ello, es de suma importancia analizar el nivel de conocimiento de los trabajadores con respecto al sistema previsional. En esta parte, en primer lugar, se comparará el auto reporte de los trabajadores independientes entregados a la Superintendencia de Pensiones con los datos administrativos de cotización entre independientes, publicados por el INE. Luego, se contrastará la declaración de impuesto a la renta de los empleadores con la de los trabajadores por cuenta propia, información que se convertirá en el principal instrumento para hacer efectiva la cotización obligatoria a este grupo. Se utilizará la CASEN 2009. Finalmente, se analizará el nivel de conocimiento de los trabajadores independientes, afiliados y no afiliados sobre el sistema de pensiones y la Reforma. Se considerará a toda la población de la EPS 2009 que declaró tener entre 18 años y 65 años. También, se hará una comparación entre los afiliados y no afiliados que sean trabajadores por cuenta propia de baja calificación sobre el conocimiento del sistema previsional actual y la reciente Reforma.

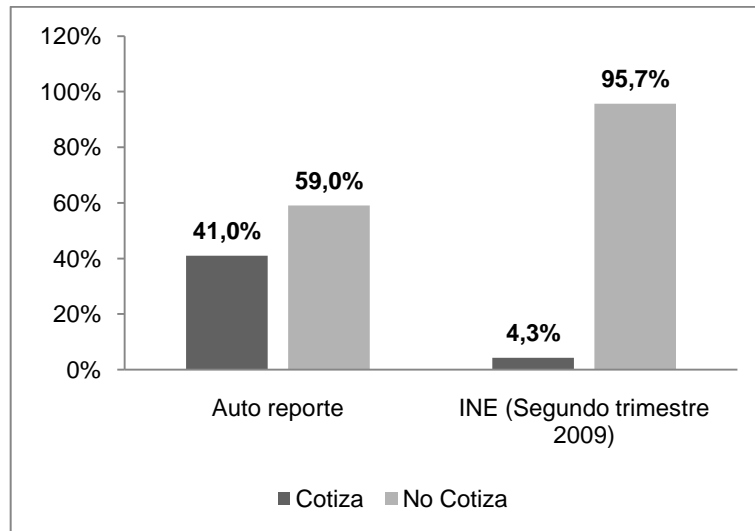
En relación a la comparación del auto reporte de los trabajadores independientes con los datos administrativos, se puede observar que los independientes declaran una conducta de cotización mucho más alta que la que muestran los registros administrativos otorgados por el INE. Un reciente estudio realizado sobre los trabajadores independientes (TNS-Time 2009), muestra que un 41% de ellos declara cotizar, cifra casi 10 veces mayor que la de aquellos que efectivamente cotizan. En la EPS y la CASEN 2009 también se observan altos porcentajes en el auto reporte, 33,7% y 52,8%, respectivamente. De estos resultados se puede inferir que la gran discrepancia se debe a factores relacionados a cómo se hace la pregunta, el desconocimiento de las personas sobre el sistema de pensiones y la confusión con respecto al sistema de salud, y a cómo se registran los datos de las AFP. En este sentido, el Gráfico 19 compara el auto reporte con los datos administrativos de cotización entre independientes.

Para aumentar la cotización, el DL 20.255 establece la obligatoriedad de la cotización para aquellos trabajadores independientes afectos a la declaración de renta, es decir, para aquellos que tengan boleta de honorarios. ¿A cuántos trabajadores

independientes podría afectar? Es fundamental tener en consideración que muchas personas que entregan boletas no necesariamente son trabajadores independientes. Una gran cantidad de personas tiene un empleo principal como dependientes, pero también entregan boletas. Por lo cual, no se puede obtener directamente de una comparación el número de personas que entregan boletas con el número de independientes.

Gráfico 19

COMPARACIÓN DE AUTO REPORTE CON DATOS ADMINISTRATIVOS DE COTIZACIÓN ENTRE INDEPENDIENTES ENTREGADOS POR EL INE (%)



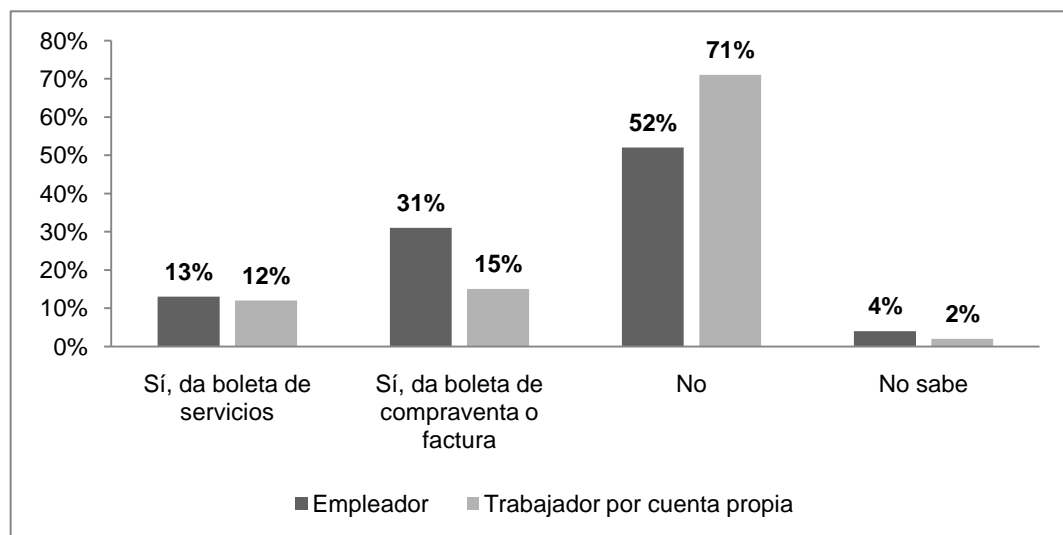
Fuente: Elaboración propia en base a INE (administrativo) y TNE- Time (2009)

La CASEN 2009 otorga una solución para este cálculo. Al cruzar la pregunta -para el empleo principal- de categoría ocupacional con la pregunta “¿Usted Boletea?”, los resultados arrojan que el 71% de los trabajadores por cuenta propia y un 52% de los empleadores no entrega boletas en su trabajo principal. Además, un porcentaje importante entrega facturas, las que no quedan afectas al DL 20.255. El Gráfico 20 indica estos resultados.

Se observa que es muy bajo el porcentaje de los trabajadores independientes que entrega boletas, con lo que se deduce que son pocos los que hacen su declaración de impuesto a la renta. Preocupante es también que el nivel de desconocimiento sea de un 4% para los empleadores y un 2% para los trabajadores por cuenta propia.

Gráfico 20

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE ENTREGAN BOLETAS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (%)



Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2009

Conocimiento sobre el porcentaje de contribución al sistema de pensiones

La primera dimensión del conocimiento del sistema de pensiones que se examina, es la familiaridad con el porcentaje de contribución para pensiones. Dado que la contribución se deduce de la remuneración imponible y su magnitud afecta el salario líquido, en principio se trata de una materia relevante para éste. Sin embargo, la EPS 2009 indica que un 28,3% dice saber el porcentaje de contribución; no obstante, cuando se examinan estas respuestas, se puede concluir que sólo un 2,1% de los ocupados lo conoce con exactitud. El 71,7% declaró no saber, pero de todos modos se les pidió en la encuesta indicar en qué rango de valores creían que se ubicaba la

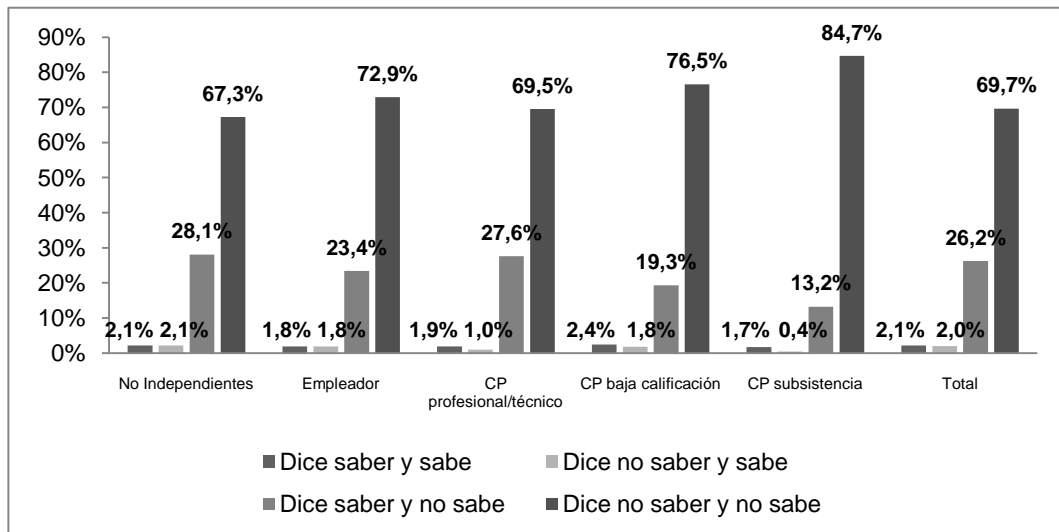
contribución: un 69,7% efectivamente no conocía el valor, mientras que el 2% logró entregar una respuesta correcta. En resumen, del total de los ocupados, un 4,1% efectivamente conocía el porcentaje de contribución al sistema de pensiones.

El grupo que posee mayor conocimiento en esta variable son los trabajadores no independientes (4,2%) y los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación (4,2%); a continuación se ubican los empleadores (3,6%), los trabajadores independientes por cuenta propia de alta calificación (2,9%) y, finalmente, los que tienen un menor conocimiento, son los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación (2,1%). Estos resultados se indican en el Gráfico 21.

A todas luces, estos resultados dan cuenta de la gran desinformación que existe con respecto a la contribución al sistema de pensiones, hecho preocupante si se considera que este conocimiento debiera ser manejado por el grueso de la población.

Gráfico 21

CONOCIMIENTO SOBRE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (%)



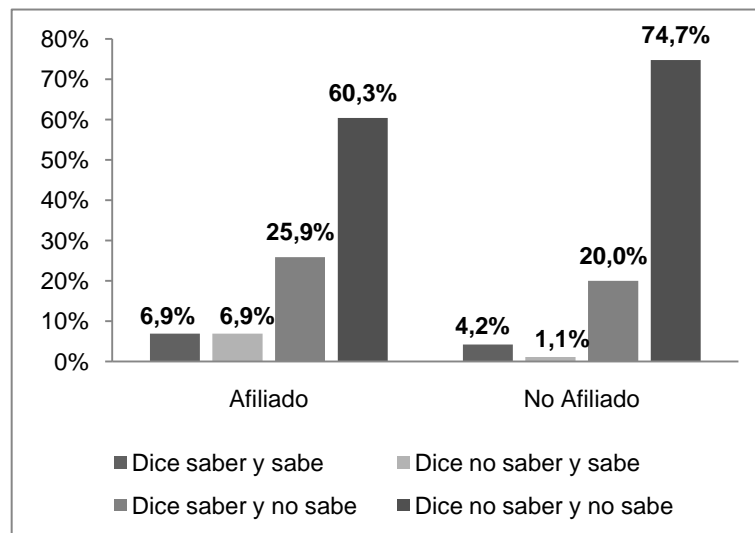
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Al analizar el conocimiento del porcentaje de contribución entre los afiliados y no afiliados pertenecientes a la categoría de trabajadores independientes de baja calificación, es posible apreciar grandes diferencias. Considerando sólo a los afiliados a las AFPs, un 28,3% dijo efectivamente conocer el porcentaje de contribución, pero sólo un 5% realmente lo conocía. Por otra parte, un 3,1% de los no afiliados dijo estar al tanto de la tasa de contribución al sistema de pensiones, aunque, en la práctica, sólo un 2,1% tenía un conocimiento efectivo. El Gráfico 22 muestra estos resultados.

Con estos análisis es posible inferir que los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación afiliados al sistema de pensiones, poseen un mayor conocimiento sobre el porcentaje de contribución que aquellos que no se encuentran afiliados.

Gráfico 22

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR CP DE BAJA CALIFICACIÓN SOBRE EL PORCENTAJE DE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Conocimiento sobre la edad legal de retiro

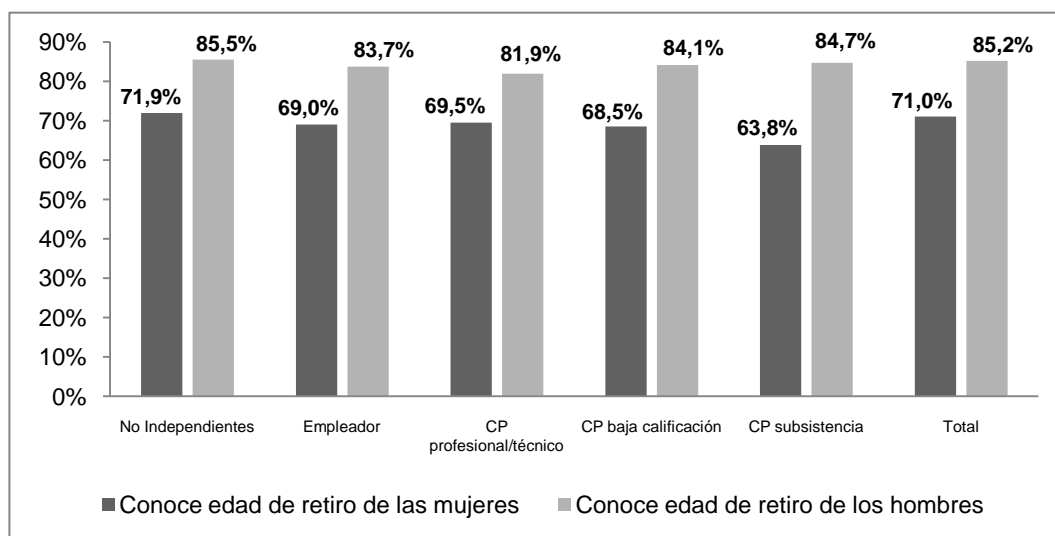
En contraste con la tasa de contribución al sistema de pensiones, la edad legal de retiro de hombres y mujeres es una materia en la que tanto los trabajadores independientes y los no independientes exhiben un mayor conocimiento.

En efecto, un 85,2% de los ocupados sabe que la edad legal a la que puede comenzar a pensionarse un hombre corresponde a los 65 años, mientras que un 71% sabe que la edad legal de retiro de las mujeres es la de 60 años.

En el Gráfico 23 se puede apreciar que los individuos que tienen mayor conocimiento en relación a la edad legal de retiro de los hombres (85,5%) y mujeres (71,9%) son los trabajadores no independientes. A su vez, los que poseen menor conocimiento sobre la edad de retiro de las mujeres son los trabajadores independientes por cuenta propia de subsistencia (63,8%) y, sobre los hombres, los trabajadores independientes por cuenta propia de alta calificación (81,9%).

Gráfico 23

CONOCIMIENTO DE LA EDAD LEGAL DE RETIRO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (%)

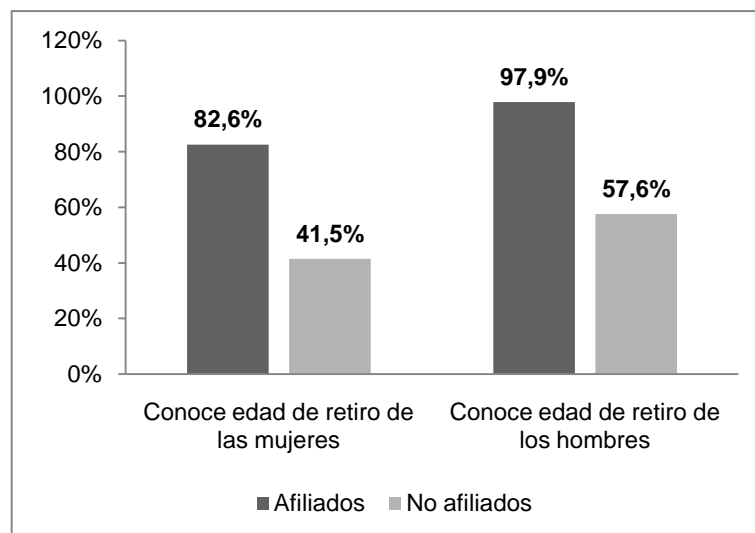


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En relación a las diferencias sobre el conocimiento de la edad de retiro entre los trabajadores por cuenta propia de baja calificación afiliados y aquellos no afiliados al sistema de pensiones, se observan discrepancias. Los que tienen menor conocimiento nuevamente son los no afiliados: un 41,5% conoce la edad de retiro de las mujeres y un 57,6% conoce la edad de retiro de los hombres. El Gráfico 24 contrasta el conocimiento sobre la edad legal de retiro de afiliados y no afiliados, pertenecientes a la categoría trabajador por cuenta propia de baja calificación.

Gráfico 24

CONOCIMIENTO DE LA EDAD LEGAL DE RETIRO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR CP DE BAJA CALIFICACIÓN (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

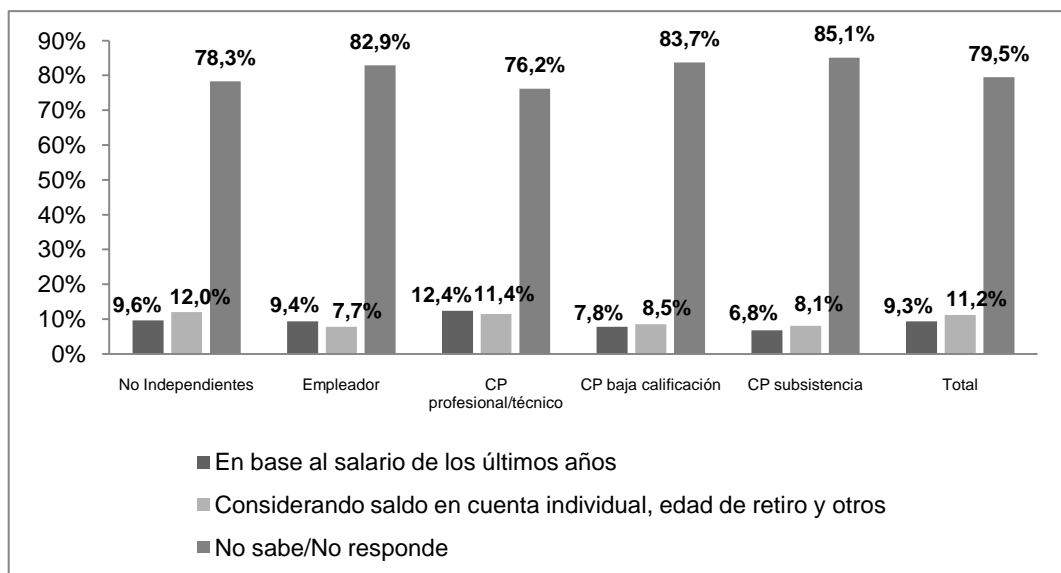
Conocimiento sobre el cálculo de las pensiones en el sistema de capitalización individual (AFP)

Las pensiones en el sistema de capitalización individual dependen del saldo acumulado en la cuenta individual así como también de las expectativas de vida del afiliado y de sus sobrevivientes.

En el Gráfico 25 se indica que el 11,2% de los ocupados conoce cómo se calculan las pensiones en las AFPs. El grupo que no conoce se divide en un 9,3% que contesta en forma incorrecta, y un 79,5% que declara no saber o no contesta. El grupo más informado respecto a estas variables nuevamente son los no independientes, quienes contestan correctamente en un 12%. En cuanto a las diferencia en conocimiento del cálculo de las pensiones dentro de los trabajadores independientes, se observa que 11,4% de los profesionales y/o técnicos conocen cómo se calculan las pensiones en las AFP, mientras que el grupo que menos discernimiento tiene sobre el tema es el compuesto por los trabajadores independientes por cuenta propia de subsistencia (8,1%), seguidos por aquellos de baja calificación (8,4%).

Gráfico 25

CONOCIMIENTO SOBRE EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES EN AFP (%)



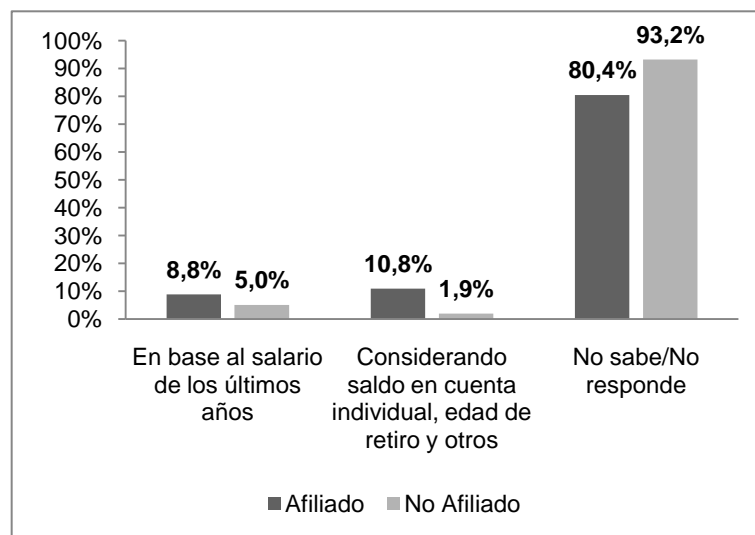
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Ahora bien, comparando sólo a los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación afiliados con aquellos no afiliados al sistema de pensiones, nuevamente se observan diferencias. El Gráfico 26 muestra que los afiliados a las AFPs que conocen cómo se calculan las pensiones en su sistema dice relación con el

10,8% de los casos, y quienes dieron una respuesta errónea suman un 8,8%. En cambio, un 1,9% de los no afiliados contesta correctamente, mientras que un 5% lo hace incorrectamente, en tanto, un 93,2% indicó no saber cómo se calculaban las pensiones en las AFPs.

Gráfico 26

CONOCIMIENTO SOBRE EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES EN AFP DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR CP DE BAJA CALIFICACIÓN (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

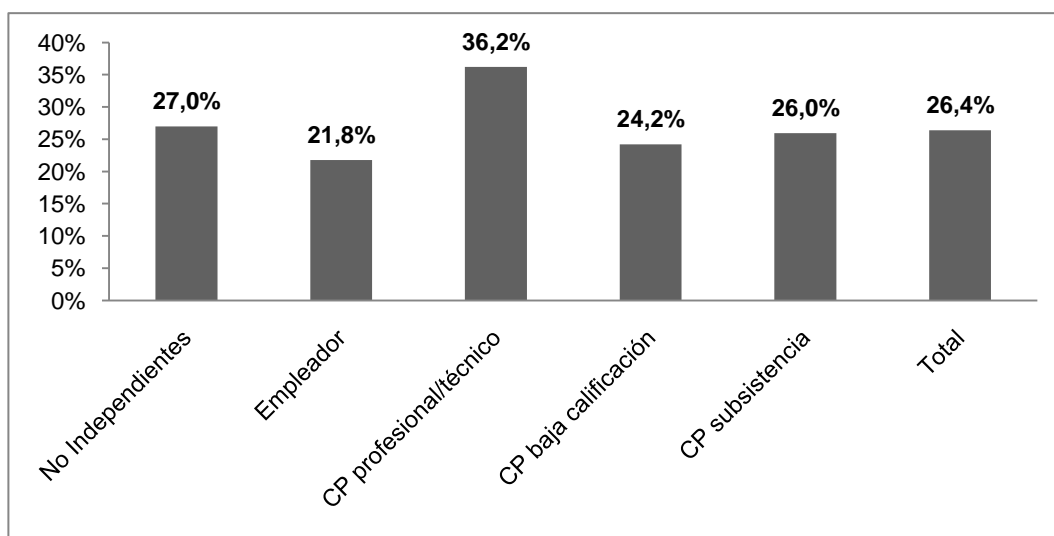
Conocimiento General sobre la Reforma Previsional

En la pregunta “¿Ha escuchado hablar de la Reforma Previsional?”, se observa que, en promedio, sólo un 26,4% contestó positivamente. Lo preocupante es el hecho que sólo un 24,2% de los trabajadores independientes de baja calificación ha escuchado de la Reforma Previsional. El grupo que tiene mayor conocimiento en esta variable corresponde al de los trabajadores independientes de alta calificación (36,2%). El Gráfico 27 indica estos porcentajes.

En plena etapa educacional de la Reforma Previsional 2008, sus resultados resultan preocupantes. En primer lugar porque más de un 70% de los ocupados no conoce esta nuevo cambio al sistema de pensiones. Sin embargo, esta pregunta se hizo entre enero 2006 y febrero 2010, por lo que, en cierta medida, es apresurado sacar conclusiones. Una siguiente EPS arrojaría datos más concluyentes.

Gráfico 27

CONOCIMIENTO GENERAL SOBRE LA REFORMA PREVISIONAL 2008 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En relación a nuestro grupo de interés, es decir, los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, se debe destacar lo siguiente: del 24,2% que dice conocer el sistema, el 88% se encuentra afiliado. Por lo tanto, son los no afiliados quienes necesitan mayor información y educación previsional.

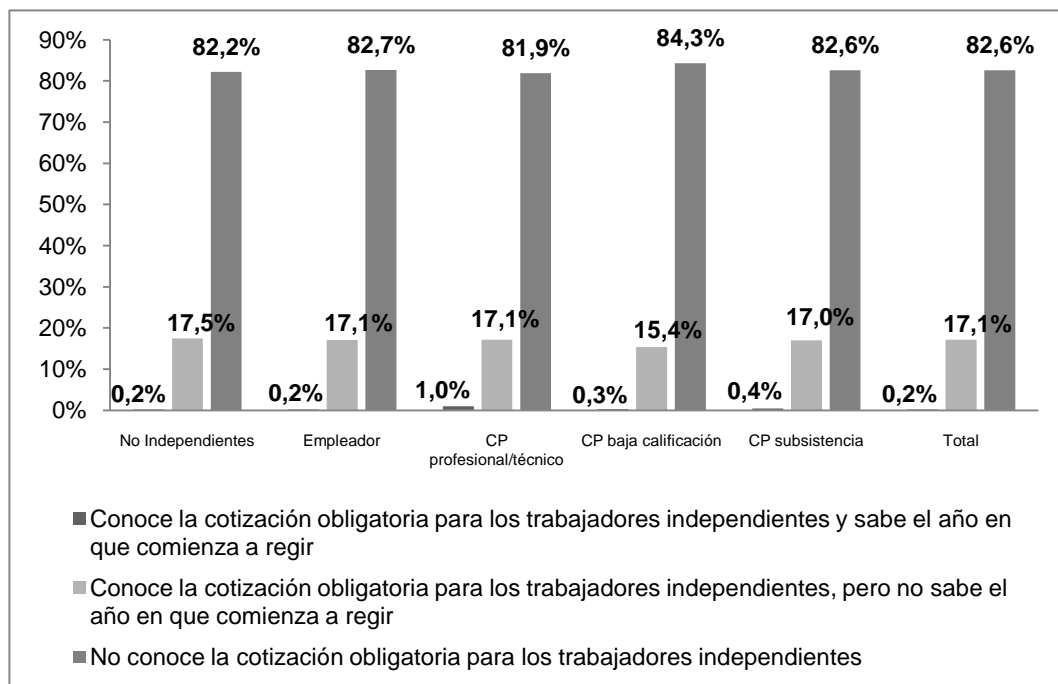
Conocimiento sobre la cotización de los Trabajadores Independientes

En relación a los trabajadores independientes, con la Reforma Previsional 2008 se iguala la situación de derechos y obligaciones de cotización respecto de los trabajadores dependientes. Los trabajadores independientes tendrán acceso a todos

los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias, podrán afiliarse también a las Cajas de Compensación y estarán protegidos por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. La obligatoriedad de cotizar para los independientes se alcanzará, paulatinamente, a partir del año 2012.³⁸

Gráfico 28

CONOCIMIENTO SOBRE LA REFORMA PREVISIONAL EN EL TEMA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

La EPS 2009 indica que sólo un 17,3% de los ocupados afirma que la Reforma Previsional obliga a los trabajadores independientes a cotizar. Sin embargo, cuando se les pregunta por el año en que deben comenzar a cotizar, se constata que sólo un 0,2% conocía efectivamente el año. Los grupos que tienen un mayor porcentaje de personas que declara saber que la Reforma Previsional obliga a los trabajadores

³⁸ Superintendencia de Pensiones.

independientes a cotizar, son los trabajadores independientes por cuenta propia de alta calificación (18,1%) y los trabajadores no independientes (17,7%); no obstante, de estos grupos los que realmente conocen el año en que deben hacerlo, sólo el 1% de los trabajadores por cuenta propia de alta calificación y un 0,2% de los trabajadores no independientes manejan dicha información. Quienes menos conocimiento tienen sobre si la Reforma Previsional obliga a cotizar a los independientes son los trabajadores independientes de baja calificación y los empleadores, en ambos grupos, el porcentaje asciende sólo a un 0,3% y un 0,2%, respectivamente. El Gráfico 28 muestra estas cifras.

Estos resultados dan cuenta del alto grado de desconocimiento sobre este tema, tanto para los trabajadores independientes como dependientes. Esto se agrava si se considera que la Reforma Previsional se encuentra en su etapa educativa. El 84,3% de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación ni siquiera sabe que esta Reforma los obligará a cotizar a partir del 2015 sin ningún tipo de excepción, siempre y cuando hayan declarado su impuesto anual de renta.

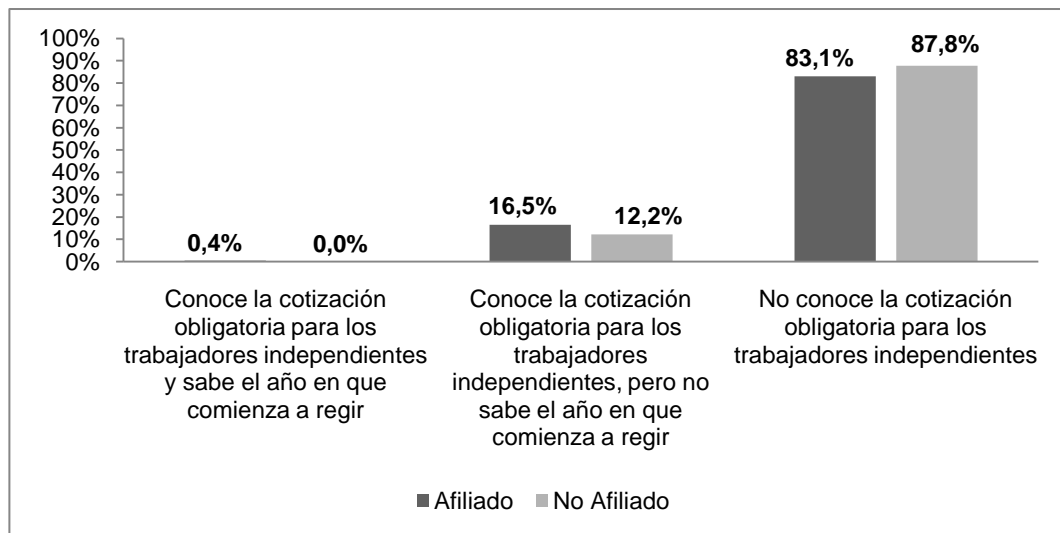
El Gráfico 29 muestra las diferencias entre los trabajadores independientes por cuenta propia afiliados y aquellos no afiliados. Un 16,9% de los afiliados dice conocer que la Reforma Previsional obliga a cotizar a los trabajadores independientes, mientras sólo un 12,2% de los no afiliados dice tener conocimiento de esto. Nuevamente se observa que los afiliados tienen mayor noción que aquellos que no están afectos al sistema de pensiones.

En resumen, el conocimiento general sobre el sistema de pensiones y la Reforma Previsional 2008 es relativamente bajo en los ocupados. Los individuos que pueden caracterizarse como no independientes son los que manifiestan un mayor conocimiento respecto al sistema de pensiones, mientras que, en el otro extremo, son los trabajadores independientes por cuenta propia de subsistencia junto con aquellos de baja calificación que no están afiliados al sistema de pensiones los que menor conocimiento tienen. Por último, la variable más desconocida por los ocupados es el conocimiento sobre la cotización de los trabajadores independientes, aspecto que sólo es conocido por el 0,2% de ellos.

Esta situación, documentada de manera acabada por la EPS 2009, permite confirmar la relevancia que tiene la creación del Fondo para la Educación Previsional, cuyo objetivo es financiar iniciativas de la sociedad civil que tengan por objeto educar e informar en materia previsional a la ciudadanía.

Gráfico 29

CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES POR CP DE BAJA CALIFICACIÓN SOBRE LA REFORMA PREVISIONAL EN MATERIA RELATIVA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

2. Grupo Objetivo: Taxistas y Taxistas Colectivos

En lo que sigue, se caracterizará de forma cualitativa al grupo estudio, correspondiente a los taxistas y taxistas colectivos, cuya actividad es el transporte urbano de pasajeros. Éstos forman parte del subgrupo trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación. Preliminarmente, se consideraron 12 trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, afiliados y no afiliados al sistema de pensiones, hombres, domicilio en Santiago y cuyo oficio es desempeñarse como conductores de taxis y taxis colectivos. Para la segunda parte, se consideraron a

aquellos trabajadores clasificados por la EPS 2009 como trabajador independiente por cuenta propia de baja calificación, mayores de 18 años, cuyo oficio sea “conductores de automóviles, taxis y camionetas” y que ejerzan la actividad “transporte urbano, suburbano e interurbano de pasajeros”.

A. Caracterización por la Entrevista en Profundidad

En este apartado se busca entender las motivaciones del grupo estudio. Para dicho análisis, se utiliza el método cualitativo de entrevista en profundidad con el fin de conocer la tendencia del grupo de interés respecto a la cotización en el sistema de pensiones.

En este sentido, se escogió la entrevista en profundidad debido a que es directa y personal. Para su realización, se necesitó que el entrevistador se encontrara altamente capacitado con respecto al dominio del tema, requisito que se cumplió a cabalidad, puesto que los mismos investigadores realizaron la labor de entrevistador.

La entrevista en profundidad permitió ahondar en las motivaciones, creencias y actitudes subyacentes al sistema previsional. Se debe aclarar que, si bien no es una entrevista estructurada, ello no implica que carezca de un lineamiento definido. El modo de realizar la entrevista se basó en un cuestionario guía (ver Anexo 3) y en cada una de ellas el entrevistador realizó (siempre y cuando fuera pertinente) subpreguntas, digresiones que permitieron enriquecer aún más la información.

La muestra fue conformada por tres taxistas al azar y nueve taxistas colectivos, correspondientes a la línea Ruta Sur Limitada, cuyo recorrido va desde Pudahuel Sur hasta metro Estación Las Rejas. Se entrevistaron a aquellos trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, afiliados y no afiliados al sistema de pensiones, hombres, domicilio en Santiago y cuyo oficio correspondía al de conductores de taxis y taxis colectivos.

Es necesario recalcar que esta entrevista en profundidad no busca obtener conclusiones representativas, debido al tamaño de la muestra, pero sí tiene como

objetivo indagar en el mundo de los taxistas y taxistas colectivos, para, de esta forma, conocer sus intereses, aversiones y opiniones del sistema previsional.

Resumen de la Entrevista en Profundidad

Ante la pregunta ¿Qué ventajas tiene para usted ser independiente?, la mayoría se inclina por el tiempo libre y la libertad, fundamentalmente, variables que influyen de manera positiva la decisión de ser independientes:

“Me gusta ser independiente, porque yo manejo mi tiempo, mis horarios. A veces puedo hacer trámites en la mañana y después trabajo”, (Julio Valdés, 52 años).

Otro aspecto a destacar es no depender de un jefe, de esta manera, pueden tomar importantes decisiones con respecto al manejo de su tiempo:

“Soy libre, no tengo jefe, yo manejo mi tiempo”, (Manuel Arce, 64 años).

“Los jefes te dicen algo y tú tienes que hacer caso, en cambio si trabajas de manera independiente, nadie te viene a decir qué hacer o cómo trabajar”, (Víctor Herrera, 44 años).

También se argumenta el tema del dinero inmediato con respecto a los beneficios de ser taxista:

“Lo bueno de ser taxista, es que obtengo plata al tiro”, (Manuel Arce, 64 años).

En relación a los aspectos negativos de ser trabajador independiente, éstos van de la mano con la incertidumbre, tanto en los ingresos como en el trabajo. Existe la sensación que enfermarse puede convertirse en un problema capital, pues unos días de inactividad se traducirían en un desfinanciamiento considerable:

“Lo malo es que no te puedes enfermar, porque si te enfermas no hay plata para la casa y para pagar las cuentas”, (Juan Sepúlveda, 51 años).

“Si no trabajas no hay plata para pagar las cuentas, entonces a veces no queda otra que trabajar enfermo”, (Julio Valdés, 52 años).

Al averiguar los motivos que los llevaron a ser independientes, muchas respuestas se enfocan en los aspectos positivos mencionados anteriormente, pero también se indican motivos relacionados con la falta de oportunidades laborales:

“Cuando llegas a los 40 y tantos es difícil que te contraten”, (Julio Valdés, 52 años).

“Me echaron de la pega y como no encontraba, tuve que empezar a trabajar el taxi de mi tío”, (José Pardo, 32 años).

Cuando se pregunta ¿Hasta cuándo pretende trabajar?, los trabajadores tienen una alta disposición a trabajar hasta una edad avanzada. Desde un punto de vista sociológico, ellos pretenden trabajar para mantenerse vigentes, autodefiniéndose como personas trabajólicas. Esto coincide con los datos entregados por la EPS 2009, en donde un 43,7% de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación pretende trabajar hasta que la salud se lo permita:

“Como está la cosa, pienso que voy a trabajar hasta como los 70 años”, (Julio Valdés, 52 años).

“Si no trabajas, te vuelves viejo, te atrofias”, (Manuel Arce, 64 años).

“Hasta que me dé el físico”, (José Pardo, 32 años).

“Si no trabajas te estancas, te mueres”, (Sergio Quilaqueo, 41 años).

Ante un futuro poco promisorio, los independientes buscan ayuda en las redes familiares. No se menciona en las respuestas el comenzar a cotizar para tener un respaldo en el futuro. Esto también coincide con los resultados entregados por la EPS 2009, la que arrojó que un 7,1% de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, tiene como fuente esperada de financiamiento en la vejez la ayuda familiar:

“Si me falta plata le pido a mis hermanos, siempre puedo contar con ellos para estas cosas”, (José Pardo, 32 años).

“Cuando llegue a viejo espero que me cuiden mis hijos”, (Manuel Arce, 64 años).

Frente a la interrogante ¿Qué acciones de previsión son importantes para Ud.?, se observa que las respuestas van enfocadas al tema salud. No se hace referencia al tema de cotizar en una AFP:

“Salud, sin salud no puedes trabajar”, (Julio Valdés, 52 años).

“Vería el tema de salud. Un amigo taxista no cotizaba, se tenía que operar y no tenía FONASA”, (Sergio Quilaqueo, 41 años).

“Sí, yo quiero empezar a cotizar, ver el tema salud, porque tengo una hija y necesito que tenga una solución por si se enferma”, (Manuel Arce, 64 años).

“Quiero buscar una buena ISAPRE y de ahí ahorrar”, (José Pardo, 32 años).

Con respecto a la conducta de cotización, se reconoce e identifica su importancia, pero es una decisión que los taxistas y colectiveros buscan resolver en el largo plazo, esto da indicio de la mirada a corto plazo que posee el grupo estudiado. Las respuestas entregadas en la entrevista en profundidad coinciden con las conclusiones otorgadas por la EPS 2009, en donde el 14,3% de los no afiliados contestó que uno de los motivos de no estar afecto en el sistema es la falta de dinero:

“No, ahora no tengo plata para cotizar”, (José Pardo, 32 años).

“En el futuro lo haré, creo que es importante”, (Sergio Quilaqueo, 41 años).

“Tengo hartito movimiento, estoy preocupado de otras cosas”, (René Ramírez, 47 años).

Las personas que no cotizan, aducen que no lo realizan por dos motivos:

- La desconfianza hacia las AFPs. La EPS 2009 rectifica eso, indicando que un 4,1% de los no afiliados, no confía en las AFPs:

“No me tinca, porque voy a ver mi plata como en 30 años más y esa plata la necesito ahora”, (José Pardo, 32 años).

“No quiero entregar la plata a las AFP... ¿para que hagan negocio con mi plata? Mejor la trabajo yo”, (Julio Valdés, 52 años).

“Me molestan que hagan negocio con mi plata”, (René Ramírez, 47 años).

“Uno les da harta plata a las AFPs y después te pagan una mugre de pensión”, (Manuel Arce, 64 años).

- Falta de dinero para cotizar:

“Para mí es difícil juntar la plata para cotizar”, (René Ramírez, 47 años).

“Para qué voy a cotizar, si entre cotizar y comprarle algo a mi hijo, le compro algo a mi hijo”, (Juan Sepúlveda, 51 años).

Estos resultados demuestran la miopía de los agentes, ya que poseen una mirada cortoplacista con respecto a las AFPs. Prefieren ocupar ese dinero para resolver problemas que necesitan solución inmediata.

Finalmente, en relación a la Reforma Previsional, los entrevistados poseen un desconocimiento considerable, existe incluso confusión con la Reforma en el Sistema de Salud. Esta información es equiparable a los resultados entregados por el estudio TNE- Time (2009), mencionado anteriormente, en donde existen grandes diferencias entre el auto reporte con los datos administrativos de cotización entre independientes otorgados por el INE:

“Me parece buena, en el consultorio te atienden bien; si ahora con el AUGE me dan mis remedios y a veces consigo hora con los doctores más rápido que antes”, (Víctor Herrera, 44 años).

“No entiendo el lenguaje técnico de las AFPs ni de la gente que está atendiendo. Además, uno pierde toda la mañana y es en la mañana donde hay buenas carreras”, (Sergio Quilaqueo, 41 años).

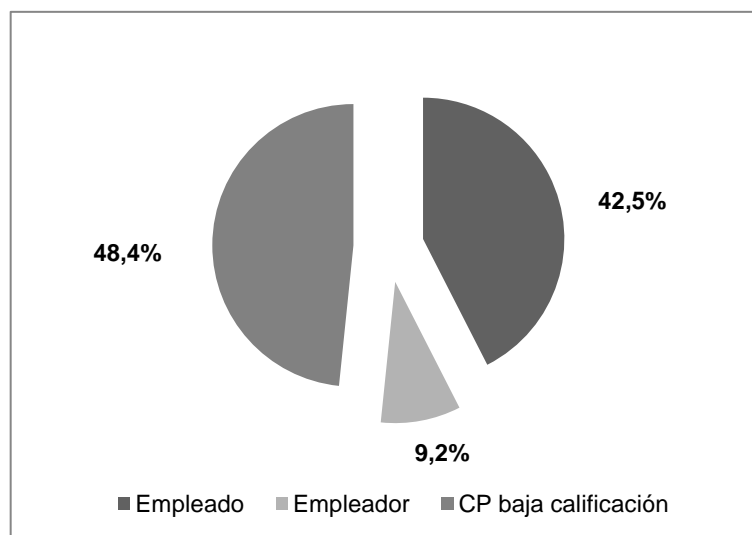
B. Caracterización por la EPS 2009

La EPS 2009 permite caracterizar al grupo estudio en varios aspectos. Entre ellos, especificar el grado de cobertura, determinar características socioeconómicas y especificar el comportamiento previsional.

El tamaño de la muestra es 153 personas cuyo oficio es “conductores de automóviles, taxis y camionetas” y su actividad es el “transporte urbano, suburbano e interurbano de pasajeros por tierra” u “otros servicios terrestres de transporte de pasajeros”. Como supuesto se considera que el cruce de estas dos preguntas da como resultado aquellos que trabajan como conductores de taxis y taxis colectivos. La muestra se clasifica por categoría ocupacional en tres subgrupos: empleados, empleadores y trabajadores por cuenta propia de baja calificación. En este caso, se considera aquellos trabajadores mayores de 18 años de ambos sexos.

Gráfico 30

TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En el Gráfico 30 se indica la distribución de los ocupados entre empleados, empleadores y trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación. El 42,5% del total está compuesto por empleados, es decir, trabajadores dependientes. Los trabajadores independientes componen un 57,5% y de este porcentaje, un 9,1% corresponde a los empleadores, mientras que un 48,4% está conformado por empleadores.

Respecto a las características previsionales de los taxistas y taxistas colectivos, el Cuadro 15 resume y compara las distintas categorías previsionales. Se observan diferencias significativas entre trabajadores dependientes e independientes. Los trabajadores dependientes están afiliados en un 89,2% de los casos y su contribución actual al sistema de pensiones es de 49,2%. Éstos poseen el mayor porcentaje tanto de afiliación como de cotización. Por otra parte, aún cuando un 85,7% de los taxistas y taxistas colectivos pertenecientes a la categoría ocupacional empleador están afiliados al sistema de pensiones, sólo un 35,7% contribuye a éste. Más preocupante es si

consideramos que sólo el 35,1% de los trabajadores por cuenta propia de baja calificación cotiza en el sistema, siendo que un 82,4% se encuentra afiliado.

Cuadro 15

CARACTERÍSTICAS PREVISIONALES DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)

Categoría Ocupacional	Afiliados	Cotizantes
Empleado	89,2	49,2
Empleador	85,7	35,7
CP baja calificación	82,4	35,1
Total	85,6	41,2

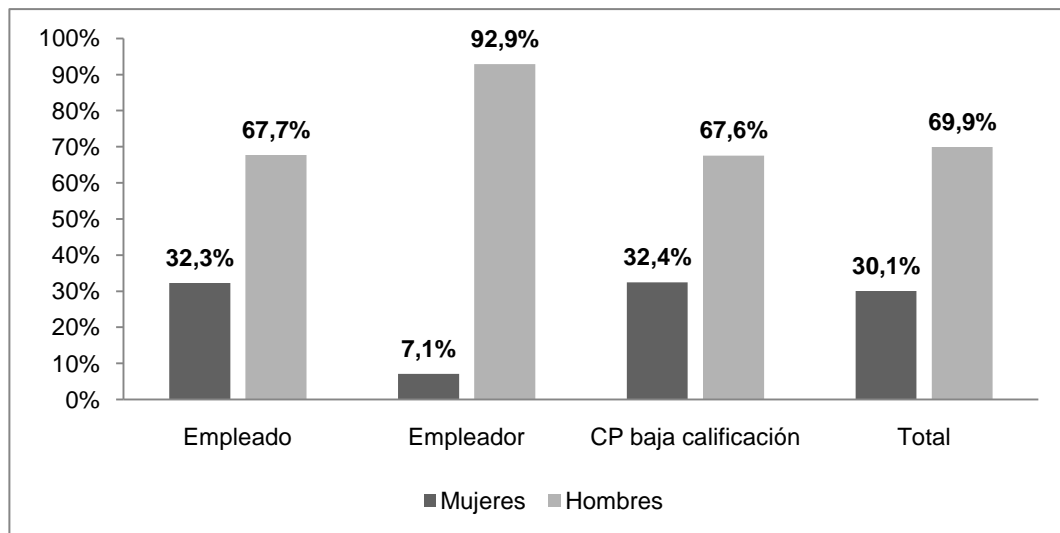
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Si se compara los taxistas y taxistas colectivos por cuenta propia de baja calificación con la totalidad de trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, es posible afirmar que los primeros poseen un mayor porcentaje de afiliación y cotización que el promedio de los independientes en su misma categoría ocupacional; éstos están en un 65,9% de los casos afiliados y sólo un 32,4% se encuentra cotizando en un sistema previsional (Ver Cuadro 4). En el caso de los empleadores taxistas y taxistas colectivo, también se encuentran en mejor posición que el promedio de los trabajadores independientes en cuanto a afiliación (73,5%). No obstante, en cuanto a cotización, los empleadores taxistas y taxistas colectivos se encuentran en una situación más desventajosa que el promedio de los independientes clasificados en esta misma categoría (39,7%).

La EPS 2009 indica también las diferencias entre las categorías ocupacionales por género. Del total de los taxistas y taxistas colectivos, un 69,9% corresponden a hombres, mientras que un 30,1% son mujeres. La predominancia de los hombres se repite en todas las categorías ocupacionales, siendo la más significativa un 92,9% en el caso de los empleadores. Esta tendencia concuerda con el promedio de los trabajadores independientes, en donde los hombres alcanzan el 60% del grupo. Sin embargo, en el caso de los taxistas y taxistas colectivos, el porcentaje de los hombres

es casi 15% superior al del promedio de los empleadores, según datos entregados por el INE (78%). El Gráfico 31 muestra estos porcentajes.

Gráfico 31
GÉNERO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL ENTRE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

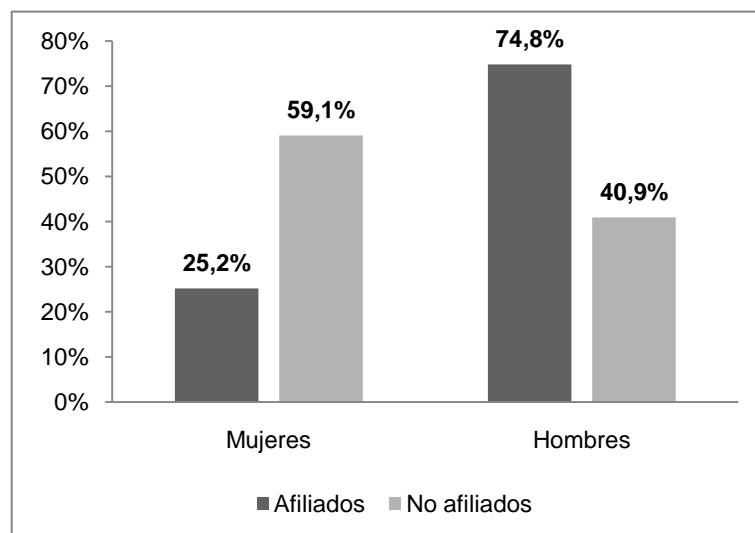
Respecto a las diferencias entre afiliados y no afiliados, se observa en el Gráfico 32 que los no afiliados en un 59,1% son mujeres, mientras que la tasa de afiliación para ellas es sólo de un 25,2%. Esto es crítico, porque los resultados señalan el alto grado de vulnerabilidad de este grupo. Por otro lado, los hombres presentan un mayor porcentaje de afiliación.

La Reforma Previsional 2008 busca disminuir estas brechas con el Sistema de Pensiones Solidarias, ya que se estima que más de un 60% de las PBSs serán percibidas por ellas. Además, con el otorgamiento de un bono por cada hijo nacido, equivalente al 10% de 18 salarios mínimos, se espera que estas diferencias decrezcan. También se establecerá la separación por género del seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Esto significa que, como las expectativas de vida de las mujeres son

mayores, el costo de este seguro en su caso será menor. La diferencia a su favor se agregará a la cuenta de pensiones, aumentándola. Esta medida mejorará las pensiones de las mujeres. Para analizar la efectividad de todas estas propuestas, será necesario comparar los resultados de la EPS 2009 con la próxima encuesta.

Gráfico 32

TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS POR GÉNERO Y PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA PREVISIONAL (%)

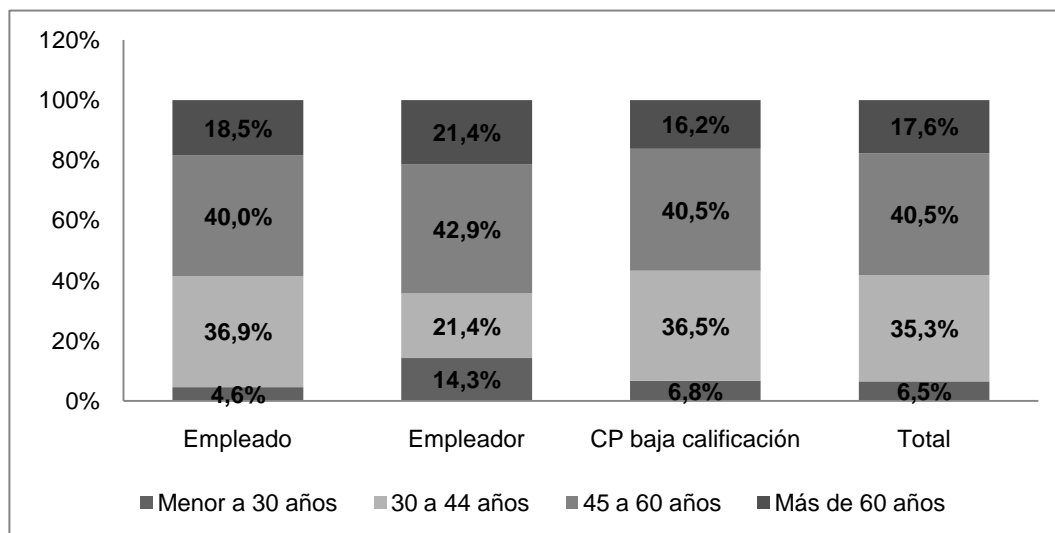


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En la mayoría de las categorías ocupacionales, los taxistas y taxistas colectivos se concentran entre 45 y 60 años. El Gráfico 33 indica que un 58,1% de los taxistas y taxistas colectivos se agrupan en el rango de edad sobre los 45 años. Dentro de las categorías ocupacionales no se observan grandes diferencias, a excepción de los empleadores, quienes en un 21,4% tienen entre 30 y 44 años. En este sentido, se debe poner énfasis en el alto porcentaje del grupo mayor de 60 años, que, a todas luces, indica la tendencia al no retiro de los taxistas y taxistas colectivos, fenómeno que concuerda con las preferencias de los trabajadores independientes.

Gráfico 33

DISTRIBUCIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES DE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS POR EDAD (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En relación al nivel educacional entre las distintas categorías ocupacionales de los taxistas y taxistas colectivos, no existen grandes diferencias. La gran mayoría se concentra entre los 4 y 6 años de estudio. El Cuadro 16 muestra estos resultados. Sin embargo, esta pregunta resultaba confusa para los entrevistados, ya que al cruzar los años de escolaridad con el nivel educacional, era frecuente que la enseñanza media científica-humanista apareciera entre los resultados. Si se observan los datos entregados por el INE, un 57,9% de los conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones a fines, poseen enseñanza media completa. Por lo tanto, es probable que los años de escolaridad sean superiores a los presentados en la EPS 2009.

Cuadro 16

DISTRIBUCIÓN DE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (%)

Años de estudio	Empleado	Empleador	CP de baja calificación	Total
01	4,6	28,6	9,5	9,2
02-03	16,9	21,4	21,6	19,6
04-06	63,1	28,6	50,0	53,6
07-08	15,4	7,1	13,5	13,7
No responde	0,0	0,0	4,1	2,0
Ninguno	0,0	14,3	1,4	2,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

El Cuadro 17 permite apreciar, en ciertas categorías, grandes diferencias entre los taxistas y taxistas colectivos, y, en otras, insospechadas similitudes.

Con respecto a la variable vivienda propia, no hay grandes desigualdades entre empleados, empleadores y trabajadores por cuenta propia de baja calificación. Se cree que esta similitud se debe a que todo trabajador aspira, en primer lugar, a tener un bien inmueble durante su vida para la seguridad familiar.

En la variable bien raíz se observa una desigualdad significativa entre los taxistas y taxistas colectivos por cuenta propia y los empleados. Estos últimos poseen un mayor porcentaje de posesión de otro bien raíz. Se estima que esto se debe a que los ingresos de los empleados ostenta una distribución con menor variabilidad que los por cuenta propia, lo que les permite realizar mayores gastos, dada la seguridad de su salario.

Quienes lideran la tenencia de automóviles, son los trabajadores por cuenta propia de baja calificación (43,2%). Este resultado es esperable, ya que es el medio que les permite trabajar. Por otro lado, sólo un 16,9% de los empleados posee un vehículo, esto se atribuye a que, en mucho de los casos, ellos trabajan en el automóvil de otra persona y por dicha labor son remunerados.

En el ahorro se vislumbra una tendencia que se repite en las tres categorías. Todas las categorías poseen un bajo ahorro, esto se da por la visión miope, ya que buscan satisfacer necesidades inmediatas, asunto que imposibilita economizar para la vejez. Relacionado a este tema, es importante mencionar que más del 50% de los taxistas y taxistas colectivos pertenecientes a cada categoría, mantienen deudas. Esto demuestra la economía de subsistencia en que viven, donde el sentido de ahorro es muy poco frecuente. Su lema es vivir el “día a día”, sin mayor preocupación por el futuro, tal como se observa en la entrevista en profundidad.

Sin importar su categoría, vale decir, empleados, cuenta propia de baja calificación o empleadores, menos de un tercio posee un seguro de vida. Este hecho se condice con la mirada a corto plazo que no sólo poseen los taxistas y taxistas colectivos, sino también los independientes en general, quienes, en el grueso de los caos, no destinan fondos para solventar el futuro.

Cuadro 17

DISTRIBUCIÓN QUE POSEE CADA TIPO DE TAXISTA Y TAXISTA COLECTIVO DE LOS SIGUIENTES ACTIVOS Y PASIVOS (%)

Categoría Ocupacional	Vivienda propia	Bien raíz	Autos	Ahorros	Maquinarias	Negocio	Deudas	Seguro de Vida	Patrimonio
Empleado	67,7	12,3	16,9	33,8	0,0	1,5	50,8	26,2	89,2
Empleador	78,6	7,1	42,9	21,4	0,0	7,1	50,0	28,6	85,7
CP de baja calificación	64,9	4,1	43,2	24,3	4,1	5,4	60,8	24,3	83,8
Total	67,3	7,8	32,0	28,1	2,0	3,9	55,6	25,5	86,3

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Se puede observar en el Gráfico 34 que la principal razón por la que los taxistas y taxistas colectivos no cotizan en el sistema previsional, es porque no están obligados (50%). Con esto se percibe, esencialmente, que para los trabajadores la previsión no

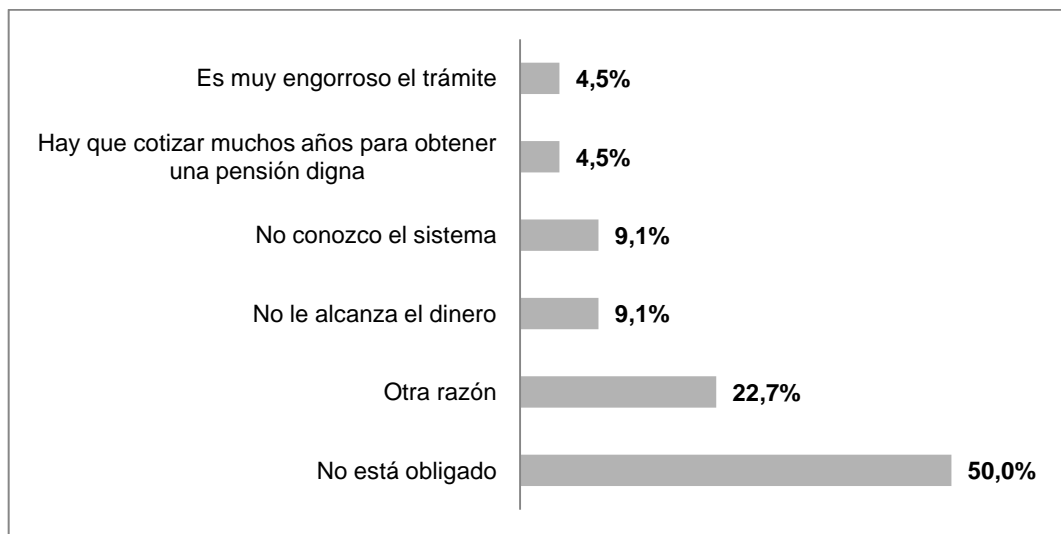
es un tema que requiera atención inmediata, ni menos que se convertirá en un beneficio futuro. Además, y como se señaló anteriormente, se aprecia un desconocimiento sustancial, pues es común que se confunda Reforma Previsional con Reforma de Salud³⁹.

Un 9,1% de los taxistas y taxistas colectivos no afiliados declara no conocer el sistema, siendo ésta su principal razón de no afiliación.

Otro factor importante está relacionado con la necesidad de contar con dinero para apalea las necesidades del mes. Tal como se percibió en la entrevista en profundidad, el 9,1% dice no cotizar porque no le alcanza el dinero. Con esto corroboramos la mirada a corto plazo que poseen los taxistas y taxistas colectivos. Además, se infiere que privilegian el consumo presente antes del ahorro para el futuro.

Gráfico 34

RAZONES POR LAS CUALES LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS NO ESTÁN AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

³⁹ Para mayor detalle ver sección anterior referente a los trabajadores independientes en general.

En el Cuadro 18 se aprecia que el principal instrumento de ahorro para el futuro que poseen los taxistas y taxistas colectivos, está relacionado con el sistema previsional, a través de una pensión de INP, pensión de AFP y pensión básica solidaria (PBS). Más de la mitad de los individuos confían que financiarán sus necesidades futuras por medio de este mecanismo. Esto demuestra la irracionalidad de los agentes, ya que por un lado la tasa de cotización es de un 41,2%, cifra muy por debajo del 56,2% que pretende financiar su vejez por esta vía. Por otro lado, se cree que los trabajadores, al momento de responder esta encuesta, apuntaban a la pensión básica solidaria, ya que este beneficio monetario es de cargo fiscal.

Otro pilar fundamental en el futuro del grupo estudio es el rol que juega el Estado y la ayuda que éste proveerá en forma de subsidios. Se observa que el grupo con mayor probabilidad que recurra a dichos subsidios son los trabajadores por cuenta propia de baja calificación (12,2%), y se debe a su baja tasa de cotización (35,1%), lo que se traduciría en que recurran a ayuda gubernamental para solventar sus necesidades financieras.

Cuadro 18

INSTRUMENTOS DE AHORRO DE FINANCIAMIENTO EN LA VEJEZ DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)

Categoría Ocupacional	Pensión	Estado	Familiar	Rentas	Seguro	Ahorros	No lo ha pensado
Empleado	61,5	6,2	6,2	0,0	0,0	4,6	0,0
Empleador	57,1	7,1	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0
CP baja calificación	51,4	12,2	4,1	8,1	2,7	6,8	12,2
Total	56,2	9,2	5,2	3,9	1,3	5,2	5,9

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

La familia se alza como otro aspecto a considerar en el futuro de los taxistas y taxistas colectivos. De los trabajadores independientes por cuenta propia con baja

calificación, un 4,1% piensa recurrir a la familia como alternativa ante problemas económicos. Este resultado tiene coherencia con los outputs obtenidos en la entrevista en profundidad, donde se alude a los hijos o hermanos como fuente de ayuda financiera.

Un 12,2% de los trabajadores por cuenta propia declara que no ha pensando cómo financiará el futuro; cifra preocupante, ya que demuestra el desinterés y/o desinformación en cuanto a las eventualidades y reafirma la mirada a corto plazo que poseen los taxistas y taxistas colectivos, lo que se traduce en que el aspecto previsional sea un problema sin urgencias, siendo que la realidad dista de dicha concepción.

En el Cuadro 19 se exhibe que los trabajadores por cuenta propia son los más propensos a no dejar de trabajar (8,1%), esto se debe a la variabilidad de sus ingresos y a su baja cotización. Por esta razón, deben laborar durante más tiempo que un trabajador que ha cotizado normalmente, con el fin de obtener los mismos ingresos.

Cuadro 19

PREFERENCIAS DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS RESPECTO AL RETIRO (%)

	Empleados	Empleador	CP de baja calificación	Total
Dejará de trabajar de una vez	21,5	35,7	8,1	16,3
Trabjará hasta que la salud se lo permita	41,5	35,7	45,9	43,1
Reducirá las horas de trabajo	10,8	7,1	20,3	15,0
No lo ha pensado	15,4	7,1	14,9	14,4
Ya se retiró	10,8	14,3	10,8	11,1

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

La gran parte de los taxistas y taxistas colectivos trabajarán hasta que la salud se los permita, esto es una consecuencia de la baja o nula cotización. No obstante, esto responde al aumento de la esperanza de vida y a los cambios demográficos.

En línea con el argumento anterior, se observa que la tasa de retiro de la actividad es baja, resultado del deseo y las necesidades de los taxistas y taxistas colectivos de conservar el ingreso que han percibido, puesto que no obtendrán una pensión, ya que su nivel de cotización es inferior o nulo.

3. Cotización por omisión

Para entender la cotización por omisión es necesario dar asumir que los individuos son miopes, es decir, que poseen una visión sobre el futuro en el corto plazo. No previenen la disminución de sus ingresos al final de su vida laboral, por ende, no ahorran lo necesario para mantener el nivel de consumo promedio a lo largo de sus vidas.

En el documento de Laibson (1994)⁴⁰ se plantea la teoría de descuento hiperbólico, donde se asume que el agente muestra preferencias inconsistentes en el tiempo, por lo que es conveniente para él posponer su decisión por un período, aunque después se lamenta no haberla tomado. Con la teoría de Laibson se puede entender la no cotización de los trabajadores independientes en el sistema previsional. Ellos suelen postergar la decisión de cotizar y aumentan su nivel de cotización al final de su vida productiva, al contrario de los trabajadores dependientes, quienes tienen altos niveles de cotización al principio de su vida laboral.

Por otro lado, si la decisión activa fuese no cotizar, en un sistema donde existe la cotización por omisión, muchos independientes cotizarían, ya que la inacción los llevaría a tomar la decisión.

Para llevar a cabo la cotización por omisión se requiere la cooperación de Servicio de Impuestos Internos (SII). Con esto, en la declaración a la renta, y en el caso del

⁴⁰ Laibson, D. (1994). "Golden eggs and hyperbolic discounting".

independiente tener derecho a devolución de impuestos, una parte de este monto podría ir a su cuenta de AFP, siempre y cuando dicho trabajador no haya hecho llegar un escrito notarial a la entidad en cuestión donde manifieste la opción de no cotizar. Si el individuo desea cotizar, el monto será el equivalente a doce cotizaciones de sueldos mínimos. En caso que el dinero de la devolución sea menor a las cotizaciones, éste se depositará íntegramente en su AFP. En tanto, el máximo imponible estará dado por la ley, y para esto se debe multiplicar el máximo imponible mensual -64,7 UF- por el 10% por los 12 meses.

Una ventaja de la cotización por omisión es que el individuo tiene la libertad de participar en el proceso. Si para el sujeto, entre otros motivos, no le es adecuado o piensa que no es necesario cotizar, estará en su libre albedrío, y puede manifestar su negativa a través de una simple declaración notarial. Esto elimina el hecho de la obligatoriedad, ya que muchos agentes reaccionan negativamente cuando el Estado los obliga a realizar un determinado tipo de acción.

También se debe considerar el nuevo rol que debe asumir el SII. Como tendrá una nueva función, se deberá contratar a más trabajadores y capacitarlos para que el servicio siga manteniendo su buen nivel. Por esto, se incurrirá en costos administrativos que no es objeto de este trabajo determinar, pero sí es importante señalar que existen.

Además de lo anterior, están los costos de coordinación. El SII se debe comunicar con la Superintendencia de Pensiones, como, por ejemplo, para tener en consideración a las personas que han cotizado. Asimismo, el SII debe relacionarse con las distintas AFPs, ya que la entidad gubernamental transferirá los fondos obtenidos en las declaraciones de renta a las distintas cuentas de los individuos en las distintas AFPs.

3.1 Cuantificación de la cotización por omisión para los taxistas y taxistas colectivos

Para la cuantificación del efecto de esta iniciativa, esta sección se dividirá en dos partes. En la primera se presentarán algunas estadísticas de SII e INE, las que se

utilizan para determinar la proporción de taxistas y taxistas colectivos que declaran impuestos. Además se utilizarán las proporciones calculadas con los datos entregados por la EPS 2009. En segundo lugar, se examinarán los trabajos de Ruiz-Tagle y Vásquez (2010) y el de Berstein, Reyes y Pino (2006), referentes a la cotización voluntaria y la cotización por omisión, respectivamente. También, se determinará si los taxistas y taxistas colectivos tienen una alta o baja probabilidad de cotizar voluntariamente. Esto se estudiará con las estadísticas de la EPS 2009.

A. Taxistas y taxistas colectivos que declaran impuestos a la renta

Según datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo del INE, en el año 2007 existían 127.172 trabajadores independientes por cuenta propia pertenecientes al grupo ocupacional conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones a fines. Por otro lado, Servicio de Impuestos Internos (SII) recibió durante la Operación Renta 2008 un total de 2.275.074 declaraciones, de las cuales 2.259 correspondieron a la actividad económica transporte urbano de pasajeros vía taxi colectivo, taxis libres y radiotaxis. Por lo tanto, es posible estimar con estos antecedentes que el 1,8% de los trabajadores independientes que se dedican al transporte de pasajeros declaran impuestos a la renta.

Ahora, se debe tomar en cuenta que el número de conductores de medios de transporte y personas en ocupaciones a fines que realizaron su declaración anual de impuesto, no necesariamente son independientes “puros”, ya que pueden existir trabajadores que en su empleo principal son dependientes, pero, además, poseen otros trabajos en los que dan boletas de honorarios.

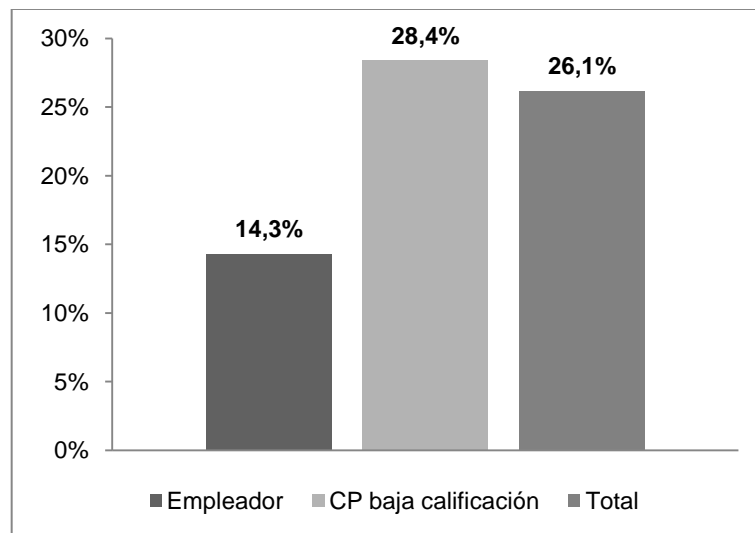
Por este motivo, se trabajará con la misma muestra con la que se caracterizó a los taxistas y taxistas colectivos en la sección anterior.

En el Gráfico 35 se indica el porcentaje de los taxistas y taxistas colectivos que realizaron su declaración de impuesto a la renta en abril 2008, correspondiente al año 2007. Se observa que los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación, declaran en un 14,1% más que los empleadores, esto se debe a que éstos

últimos muchas veces son microempresarios, lo que significa que mensualmente deben declarar y pagar un Pago Provisional Mensual (PPM), equivalente al 0,3% sobre el avalúo fiscal del taxi, a través del Formulario 29 de Declaración Mensual y Pago Simultáneo de Impuestos (más conocido como de IVA).

Gráfico 35

PORCENTAJE DE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS QUE DECLARARON IMPUESTO A LA RENTA (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En el Cuadro 20 se compara el ingreso mensual promedio entre las distintas categorías ocupacionales de los taxistas y taxistas colectivos. Se desprende que el ingreso mensual de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación es superior al de los asalariados (6,9%), y poseen una devolución de impuesto promedio de \$369.717. En el caso de los empleadores, también poseen un ingreso promedio mensual superior al de los taxistas y taxistas colectivos asalariados, alcanzando un 4,6% superior.

Cuadro 20

PROMEDIO DEL INGRESO MENSUAL DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL (\$)

Categoría Ocupacional	Ingreso líquido mensual	DAI
Empleado	258.090	
Empleador	270.474	360.633
CP baja calificación	277.288	369.717
Promedio	268.617	

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En el siguiente cuadro se muestra la distribución de taxistas y taxistas colectivos independientes que declaran impuestos, según el monto de devolución que obtienen.

A partir de la información que se presenta en el Cuadro 21, resulta interesante observar que un 17,4% de los taxistas y taxistas colectivos que declaran impuestos no podrían cotizar a través de este mecanismo, debido a que su devolución no alcanza a cubrir el costo de una cotización por el salario mínimo (\$16.500, equivalente al 10% de 165.000, sin comisión, a julio 2009). Estos resultados coinciden con los entregados por Berstein, Reyes y Pino (2006), quienes estimaron que sólo un 82% de los independientes que realiza su cotización anual de impuestos podría cotizar a través de este sistema.

Cuadro 21

DISTRIBUCIÓN DE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SEGÚN MONTO DE DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS (\$)

Monto de devolución de impuesto mensual	%	% acumulado
0 - 16.500	17,4%	17,4%
16.500 - 33.000	43,5%	60,9%
33.000 - 49.500	17,4%	78,3%
49.500 - 66.000	13,0%	91,3%
Más de 66.000	8,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

B. Estimación de la propuesta cotización por omisión

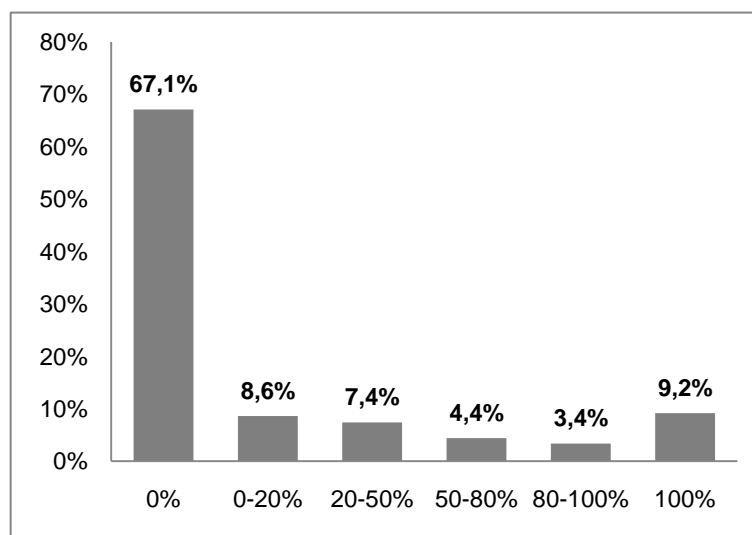
En su artículo, Ruiz-Tagle y Vásquez (2010) relacionan las preferencias de los trabajadores independientes con la probabilidad que participen en el sistema de pensiones. Como preferencias se utilizan las variables de aversión al riesgo, propensión a consumir, horizonte de planificación, disposición a ahorrar, nivel de conocimiento sobre el sistema y si poseen seguro de vida.

Entre sus resultados se logra apreciar la fuerte relación entre la proporción del tiempo que la persona ha trabajado como independiente y la probabilidad de tener una densidad de cotización igual a 0%. Por ejemplo, un individuo que ha trabajado siempre de forma independiente, tiene 30 puntos porcentuales más de probabilidad de nunca haber cotizado que un individuo que jamás ha trabajado como independiente.

Ahora bien, el Gráfico 36 muestra la distribución de la proporción del tiempo ocupado como independiente. Se observa que sólo el 9,2% de los individuos ha ejercido toda su vida como trabajadores independiente, mientras que un 67,1% jamás lo ha hecho.

Gráfico 36

DISTRIBUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DEL TIEMPO OCUPADO COMO INDEPENDIENTE (%)



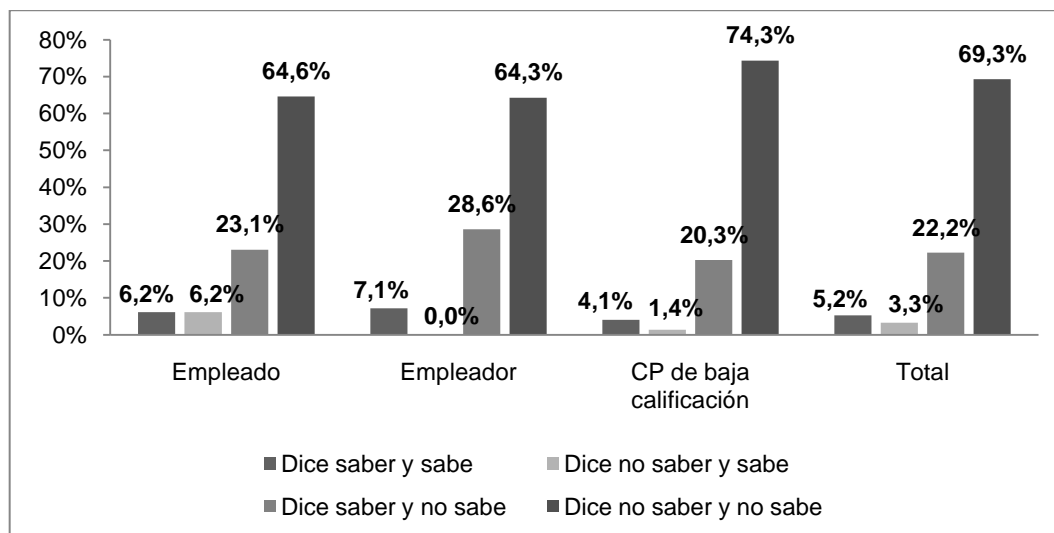
Fuente: Ruiz- Tagle y Vázquez (2006)

Respecto al grupo estudio, se analiza si tienen un alto o bajo conocimiento respecto al sistema de pensiones.

El Gráfico 37 muestra que los taxistas y taxistas colectivos en todas sus categorías poseen un precario conocimiento sobre la contribución al sistema de pensiones (69,3%). Un 27,4% dice conocer el porcentaje de contribución al sistema de pensiones; sin embargo, cuando se examinan estas respuestas, se puede concluir que sólo un 5,2% de los taxistas y taxistas colectivos realmente lo conoce. Este porcentaje es considerablemente bajo, si se reflexiona que a partir del 2012 la Reforma comenzará a obligar a los independientes. Por ende, se observa que la primera fase de dicha Reforma dista mucho de su objetivo, el cual es dar a conocer a los involucrados los cambios en el sistema previsional. Un hecho preocupante es que del 72,6% que declaró no poseer mayor información, efectivamente un 69,3%, no conocía la contribución al sistema de pensiones.

Gráfico 37

CONOCIMIENTO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SOBRE EL PORCENTAJE DE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES (%)



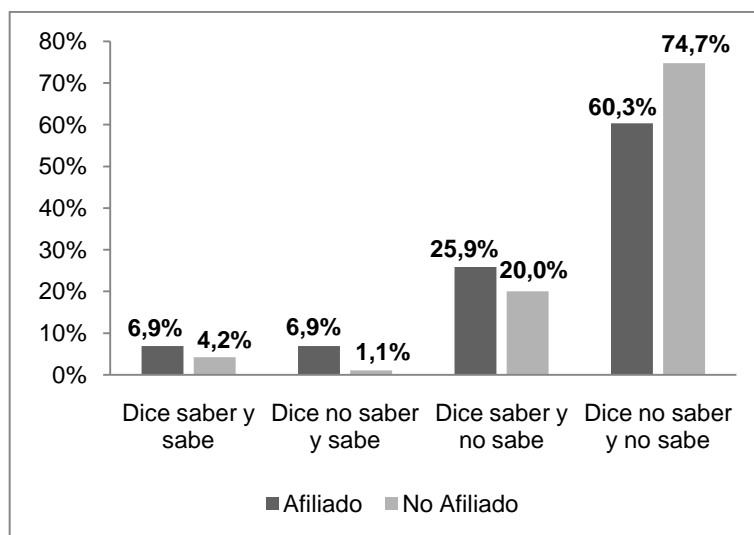
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 200

El grupo que tiene un mayor conocimiento efectivo son los empleadores (7,1%), seguido por el grupo de los asalariados (6,4%) y, finalmente, quienes tienen un menor conocimiento, son los taxistas y taxistas colectivos pertenecientes al grupo de trabajadores por cuenta propia de baja calificación.

En el Gráfico 38 continúa la tendencia mostrada en los gráficos de las secciones anteriores: los afiliados conocen en una mayor proporción el sistema que los no afiliados. Un 32,8% de los taxistas y taxistas colectivos afiliados que dijo estar al corriente del sistema, sólo un 6,9% realmente lo conoce. Mayor es el porcentaje de conocimiento efectivo de los taxistas y taxistas colectivos no afiliados, quienes alcanzan un 4,2%.

Gráfico 38

CONOCIMIENTO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SOBRE EL PORCENTAJE DE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

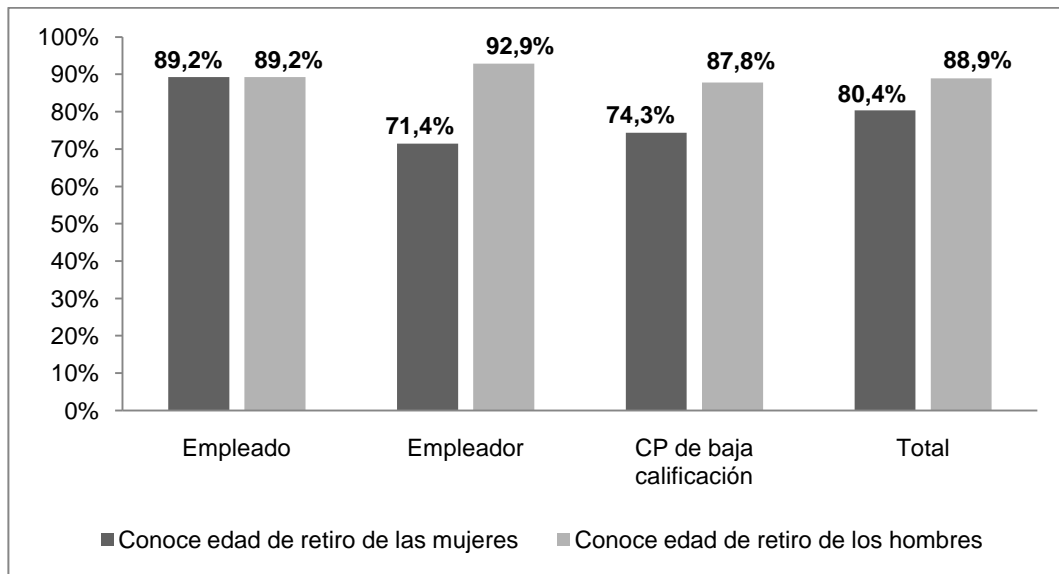
Las altas tasas de desconocimiento del porcentaje de contribución al sistema de pensiones, dan cuenta de la intensidad y directrices que debe tener la Superintendencia de Pensiones en materia de educación previsional. Un período de tres años quizás no sea suficiente para educar exitosamente a la población. Un horizonte de tiempo más prolongado de la primera y segunda etapa podría hacer una evaluación completa en materia de educación previsional por parte de la Superintendencia de Pensiones, permitiendo así una población más informada y consciente de los efectos de la precariedad del trabajo informal.

A diferencia con la tasa de contribución al sistema de pensiones, la edad legal de retiro de mujeres y hombres es un tópico en la que tanto afiliados como no afiliados poseen un mayor conocimiento. En este sentido, el 88,9% de los taxistas y taxistas colectivos saben que la edad legal en la que puede pensionarse un hombre corresponde a los 65 años, mientras que 80,4% sabe que la edad legal de retiro de las

mujeres es de 60 años. Esto se condice con las estadísticas de todos los ocupados. El Gráfico 39 y 40 indican los resultados detallados anteriormente.

Gráfico 39

CONOCIMIENTO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SOBRE LA EDAD LEGAL DE RETIRO (%)

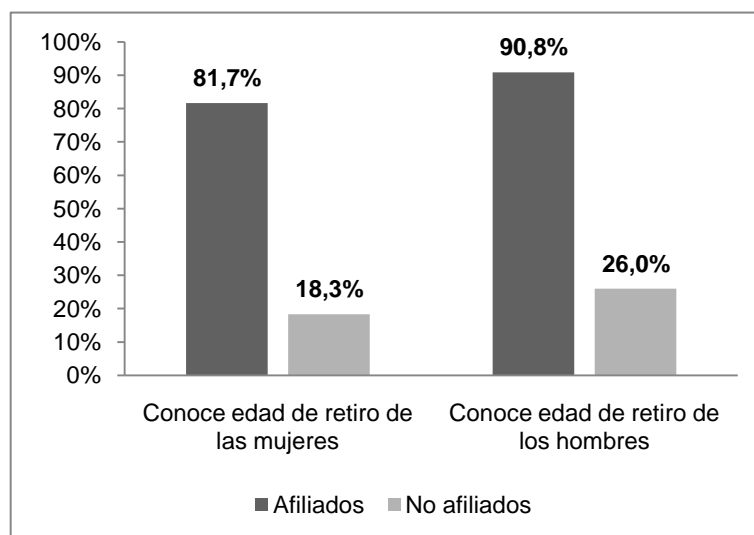


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Sólo un 14,4% de los taxistas y taxistas colectivos conoce el hecho que las pensiones en el sistema de pensiones chileno dependen del saldo acumulado en la cuenta individual, así como también de las expectativas de vida del afiliado y de sus sobrevivientes. A pesar del bajo porcentaje, éste es mayor al del promedio de los ocupados, que corresponde sólo a un 11,2%. El grupo más informado dentro de los taxistas y taxistas colectivos es el trabajador independiente por cuenta propia de baja calificación, que declaran conocer correctamente el cálculo de las pensiones en el sistema de capitalización individual en un 17,6% de los casos. Observar el Gráfico 41.

Gráfico 40

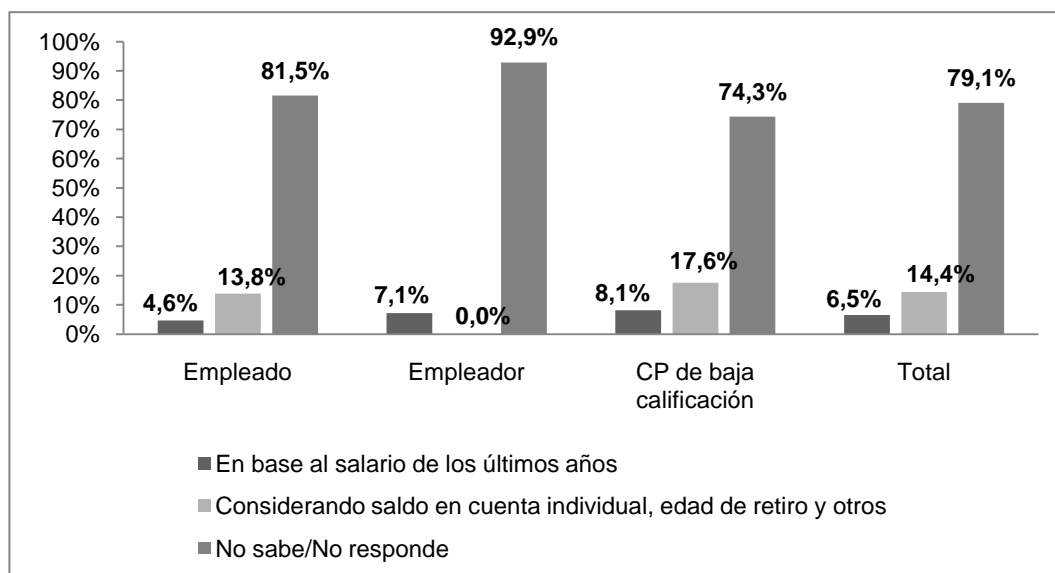
CONOCIMIENTO DE LA EDAD LEGAL DE RETIRO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Gráfico 41

CONOCIMIENTO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SOBRE EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES EN AFP (%)

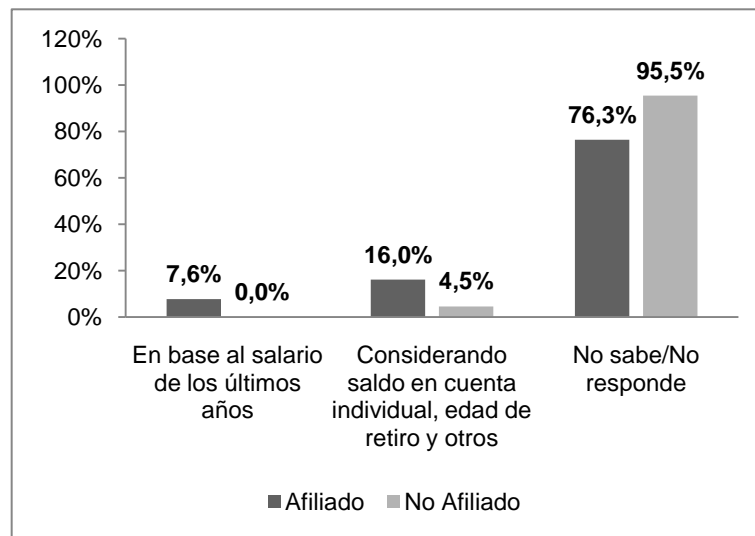


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En cuanto a diferencias en conocimiento del cálculo de las pensiones entre afiliados y no afiliados, los afiliados aciertan en un 16% de los casos, mientras que sólo un 4,5% de los no afiliados contestan correctamente. El Gráfico 42 indica estos resultados.

Gráfico 42

CONOCIMIENTO SOBRE EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES EN AFP DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

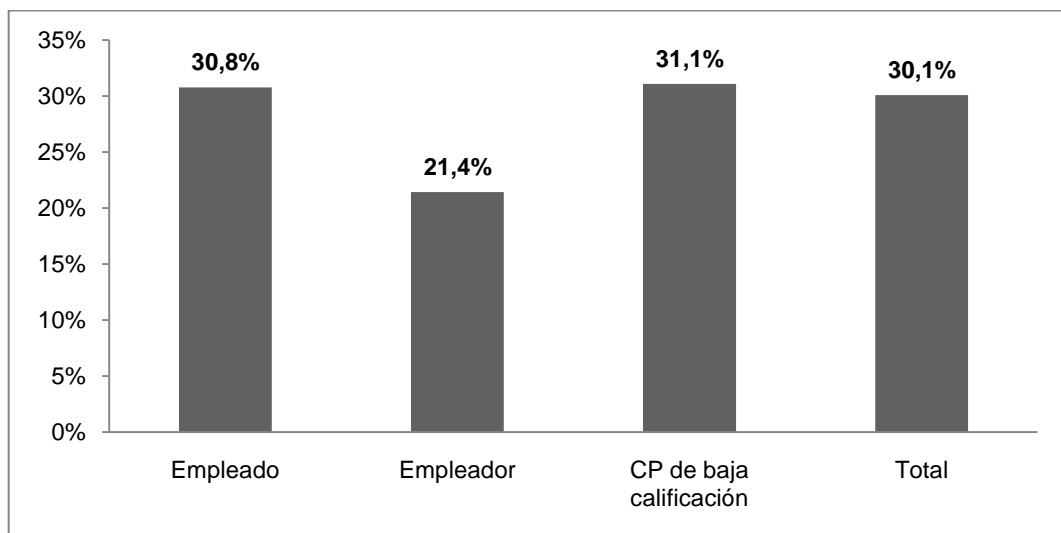
Respecto al conocimiento general sobre la Reforma Previsional, el Gráfico 43 muestra que del total de los taxistas y taxistas colectivos entrevistados, un 30,1% dijo haber escuchado hablar sobre la Reforma Previsional. Dentro de las categorías ocupacionales se observa que los empleadores son los que menos conocen la Reforma Previsional (21,4%). De la misma EPS 2009, se sabe que del total de los taxistas y taxistas colectivos que han escuchado hablar de la Reforma, un 43,5% se encontraba afiliado al sistema de pensiones. Con esto se observa que sí existen personas no afiliadas que poseen conocimiento de la Reforma y que, pese a ello, no han tomado conciencia de la importancia de cotizar (56,5%). Al analizar la pregunta referente a cuáles son los principales beneficios de la Reforma, la respuesta más

recurrente fue el bono por cada hijo nacido vivo y la pensión básica solidaria. En este sentido, nadie se inclinó por la cotización obligatoria para los trabajadores independientes.

Con esto se intuye que la primera etapa de la Reforma no está siendo efectiva, ya que existe un alto porcentaje que la desconoce e ignora sus beneficios. Se hace urgente la necesidad de mayor educación e información para los grupos vulnerables.

Gráfico 43

**CONOCIMIENTO GENERAL DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS
SOBRE LA REFORMA PREVISIONAL (%)**



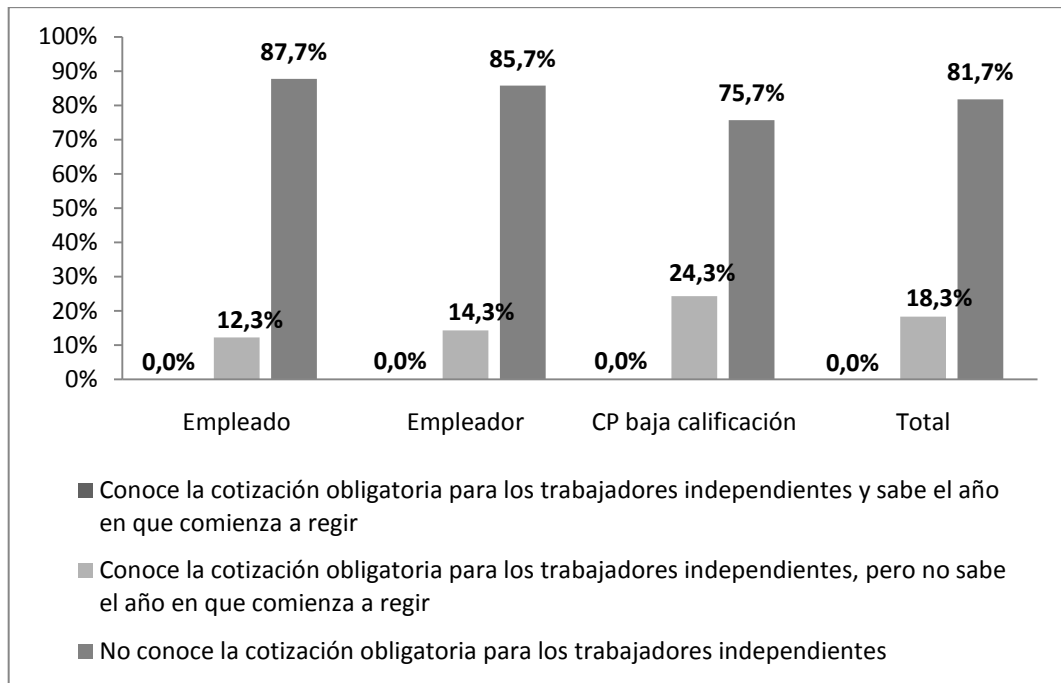
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Del Gráfico 44 se desprende un hecho alarmante: ninguno de los taxistas y taxistas colectivos de la muestra dice conocer que la Reforma Previsional obliga a los independientes a cotizar, como tampoco el año en que dicho suceso comenzará a regir. Se infiere que la poca difusión en los principales medios de comunicación provoca que se de este escenario. En tanto, de los taxistas y taxistas colectivos entrevistados, un 18,1% conoce que la Reforma Previsional obliga a cotizar a los trabajadores independientes, pero no conoce el año exacto, esto, a pesar de la

cercanía del año en cuestión. El que los involucrados, es decir, empleadores y trabajadores por cuenta propia de baja calificación, estén en absoluto desconocimiento (87,5% y 75,7%, respectivamente), lleva a un contexto más caótico, ya que a medida que se acerca la fecha, los taxistas y taxistas colectivos tomarán decisiones apresuradas respecto al Fondo de inversión o a qué AFP afiliarse, lo que lleva a pensar que, en el peor de los casos, se optará por la evasión de impuestos.

Gráfico 44

CONOCIMIENTO DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS SOBRE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES (%)



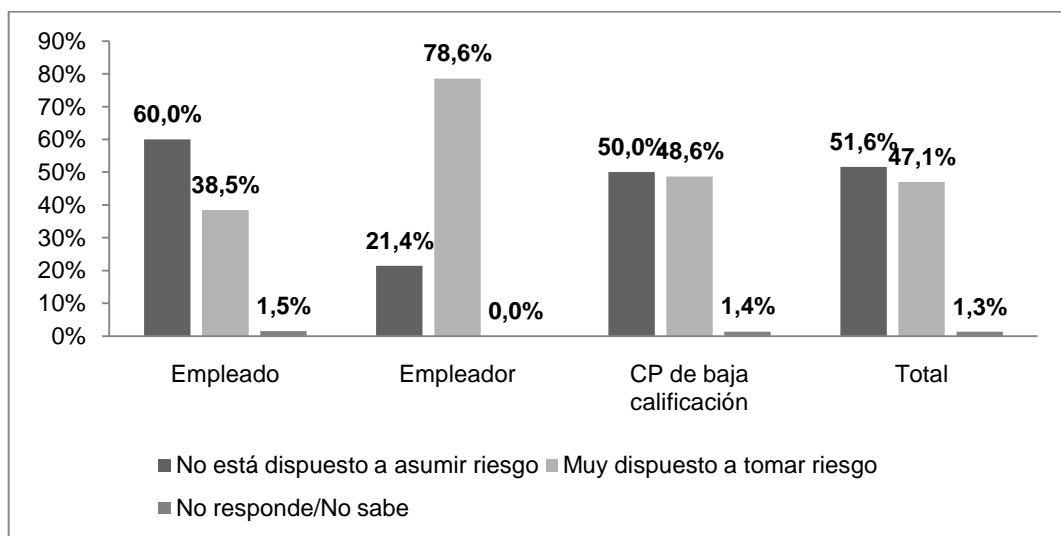
Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

A continuación se determinará el nivel de aversión al riesgo del grupo estudio. La EPS 2009 hace referencia al nivel de riesgo, y en este sentido, a los entrevistados se les hizo escoger, en una escala del 0 al 10, cómo se definen. Mientras menor es el número, menor es la disposición a asumir riesgo, y mientras más alto, mayor es la

probabilidad que tome un riesgo. El Gráfico 45 arroja que, en general, los taxistas y taxistas colectivos, en un 51,6% específicamente, no están dispuestos a asumir riesgos, en tanto que el 47,1% sí. Al interior del grupo estudio, se observa que los empleados se describen como menos dispuesto a asumir riesgo. Esta información contrasta con los empleadores, quienes en un 78,6% de los casos sí están dispuestos a asumir riesgos. Y considerando sólo los independientes, un 53,4% está dispuesto a tomar riesgos. Con todo, se infiere que es un grupo con pocas probabilidades de cotizar en el sistema de pensiones.

Gráfico 45

AVERSIÓN AL RIESGO DE TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)

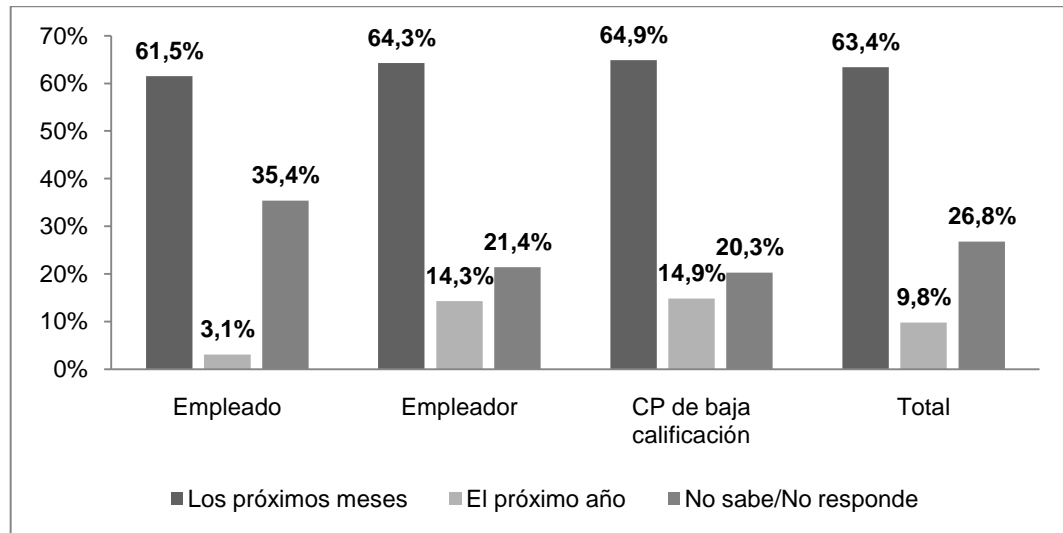


Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Cuando a los taxistas se les preguntó por su planificación del ahorro y gastos familiares, la gran mayoría señaló que el período más largo que considera son los próximos meses. En el Gráfico 46 se muestra que no más del 15% de los taxistas y taxistas colectivos piensa en un horizonte de planificación superior a un año. Esto es preocupante si se considera que nadie nombró alternativas de más de un año (largo plazo).

Gráfico 46

HORIZONTE DE PLANIFICACIÓN DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)



Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

En cuanto a la disposición a cotizar de los taxistas y taxistas colectivos, la gran mayoría dijo que si pudiera elegir voluntariamente si cotizar o no en el sistema de pensiones, ciertamente lo haría. El Cuadro 22 indica que, sin importar la categoría ocupacional, el porcentaje es superior al 60%. No obstante, dentro de los trabajadores independientes se observa que los empleadores sí cotizarían en un 64,3% de los casos, mientras que los trabajadores por cuenta propia de baja calificación lo harían, en un 60,8%.

A pesar de estos resultados, los datos de SII indican que en el año 2007, sólo un 1,8% de los trabajadores independientes que se dedica al transporte de pasajeros declaran impuestos a la renta (trabajadores independientes). Por lo tanto, se debe tener en cuenta que el comportamiento de los taxistas y taxistas colectivos (y las personas en general) no dice relación con lo que señalan.

Cuadro 22

DISTRIBUCIÓN DE LA DISPOSICIÓN A COTIZAR DE LOS TAXISTAS Y TAXISTAS COLECTIVOS (%)

Categoría Ocupacional	Sí cotizaría voluntariamente	No cotizaría voluntariamente
Empleado	63,1	36,9
Empleador	64,3	35,7
CP baja calificación	60,8	39,2
Total	62,1	37,9

Fuente: Elaboración propia en base a EPS 2009

Con estos análisis se puede concluir que los taxistas y taxistas colectivos tienen una baja probabilidad de cotizar en el sistema de pensiones. Se cumple el hecho que desconocen el sistema previsional y la Reforma. También, se muestra que, en general, los taxistas y taxistas colectivos que trabajan como independientes están dispuestos a tomar riesgos. Además, el corto horizonte de planificación respecto a sus ahorros y gastos familiares apoya la hipótesis de su baja probabilidad de cotizar en el sistema de pensiones. Finalmente, en el momento en que a los taxistas y taxistas colectivos se les pregunta por la voluntad a cotizar en el sistema previsional, éstos afirman en más del 60% de los casos que sí están dispuestos, sin embargo, al observar las cifras de cotización real, sólo un 1,8% de ellos lo hace.

En el artículo de Ruiz-Tagle y Vásquez (2010), se observa una clara relación negativa entre densidad de cotización y el tiempo de la vida laboral que el trabajador ha dedicado a empleos no asalariados. En este sentido, Berstein, Reyes y Pino (2006) proponen la cotización por omisión como una alternativa viable, y, para estos efectos, se concentran en la generación que se pensionará entre los años 2020-2025. El motivo central de esto es que los individuos que componen el grupo, habrán contribuido toda su vida al sistema de pensiones.

El Cuadro 23 indica las tasas de reemplazo según el tiempo de trabajo como independiente en proporción al tiempo cotizado. Se aprecian tres escenarios de probabilidad para aceptar la cotización por omisión: 0% (que corresponde al escenario

base), 40% y 80%. Si se analizan las dos primeras columnas (escenario base), se observa que la tasa de reemplazo disminuye a medida que las personas trabajan más tiempo como independientes. Por otra parte, de la tercera a la sexta columna (cotización por omisión), las personas que trabajan más tiempo como independientes aumentan su pensión, igualando así las tasas de reemplazo de los que pasan poco tiempo en esa situación. Por ende, la cotización por omisión permitiría una situación más equitativa entre trabajadores dependientes e independientes afiliados, al menos en lo que se refiere a tasas de reemplazo.

Cuadro 23

TASAS DE REEMPLAZO SEGÚN EL TIEMPO TRABAJANDO COMO INDEPENDIENTE (%)

% del tiempo trabajando como independiente como proporción del tiempo no cotizado	Probabilidad de aceptar la cotización por omisión					
	0% (escenario base)		40%		80%	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0-20	51	21	51	21	51	21
20-40	50	19	51	20	53	21
40-60	43	20	47	22	50	26
60-80	43	23	47	27	49	31
80-100	43	17	52	23	58	36

Fuente: Berstein, Reyes y Pino (2006)

El efecto de la cotización por omisión crece a medida que la proporción del tiempo trabajado como independiente es mayor y que la probabilidad de aceptar la cotización por omisión incrementa, con esto, las tasas de reemplazo aumentan enormemente.

Los taxistas y taxistas colectivos, generalmente, son una carga financiera para el Estado. Ellos generan pocos ingresos y muchas veces son inestables. Tienen un horizonte de planificación de corto plazo y su probabilidad de cotizar en el sistema de pensiones es baja. Para ellos es difícil ahorrar para la vejez, generalmente son jefes de

hogar y la única fuente que aporta un ingreso familiar. Por lo tanto, el hecho de incentivarlos a cotizar en el sistema de pensiones no logrará aumentar su cobertura y éstos necesitarán a futuro el apoyo del Estado.

El hecho de obligar a los taxistas y taxistas colectivos a cotizar en el sistema de pensiones pareciera ser una necesidad. Sin embargo, los altos costos de la obligatoriedad y el alto grado de desconocimiento del sistema previsional provocan dudas respecto al pleno funcionamiento de la Reforma.

Según la EPS 2009, solamente un 26,1% de los taxistas y taxistas colectivos entregaban boleta de honorarios por sus servicios. Es decir, el 73,9% de ellos eligieron conscientemente evadir el pago de impuestos a pesar de la fiscalización de SII, mecanismo de control que se establecerá para hacer obligatoria la cotización en el sistema previsional. Por lo tanto, es muy posible que a pesar que se establezca por ley, exista una cantidad significativa de taxistas y taxistas colectivos que decidan no cumplir con la norma que los compela a contribuir. Esta situación no sólo se dará a nivel del grupo estudiado, sino que para todos los trabajadores independientes.

La cotización por omisión será una certeza en la segunda etapa de la Reforma, vale decir, entre el año 2012 y 2015. No obstante, ante el alto grado de desconocimiento del sistema, será necesario que esta etapa se prolongue por más tiempo con la finalidad de seguir educando sobre el sistema de pensiones, pero no sólo enfocándose a las características de éste, los derechos y deberes, sino educar sobre los costos que puede significar para una persona no tener un ingreso en su vejez y de por qué es necesario cotizar durante toda la vida laboral y no sólo al final de ésta. Finalmente, será necesaria una fuerte política de educación enfocada a modificar el horizonte de planificación y la visión cortoplacista de los trabajadores independientes.

4. Sistemas Previsionales Extranjeros

A continuación se entregará una breve descripción del panorama internacional respecto de los sistemas de pensiones y la situación de los trabajadores independientes. Primero, se revisará el panorama de América Latina, luego Estados

Unidos, haciendo referencia a la cotización por omisión con los planes 401 (k), y, finalmente, se revisará el sistema previsional europeo

Los problemas de la situación de los trabajadores independientes en relación al ahorro previsional a lo largo del mundo, no distan mucho de lo que sucede en Chile, debido a que, principalmente, ciertos factores se repiten y afectan directamente el incentivo que puede generar el ahorro en este grupo. En este sentido, la principal dificultad para obligar a los trabajadores independientes a realizar cotizaciones previsionales, radica, tanto en la ausencia de un mandato a cotizar dentro de un determinado país, como en la evasión del mandato que exista. Este problema se origina por la inexistencia de dependencia laboral, lo que implica que el trabajador no esté subordinado a un agente que retenga el monto establecido de ahorro previsional. Por otra parte, la imposibilidad de tener acceso al ahorro de manera inmediata, sumado a las fluctuaciones de las rentas que regularmente experimenta este grupo, hace preferir formas más líquidas de ahorro. Finalmente, otro factor a considerar es la naturaleza heterogénea del grupo. Por una parte, es posible encontrar profesionales y técnicos con altos ingresos que no presentarían dificultades a asignar un monto de su remuneración al ahorro destinado a sus pensiones. Y por otro lado, encontramos trabajadores de ingresos menores, como comerciantes y trabajadores esporádicos, como el caso de los operarios de la construcción, para quienes es difícil reemplazar el consumo básico por ahorro previsional.

Ahora, se presentan las distintas situaciones en diversas regiones del mundo:

4.1 Situación en América Latina

A. Bolivia

En Bolivia los trabajadores independientes no están obligados a afiliarse al sistema previsional, denominado Seguro Social Obligatorio. Su afiliación es libre y voluntaria, y se realiza a través del pago de la primera cotización en la AFP que se elija. Al ingresar al sistema los trabajadores independientes, cuentan con beneficios similares a los de

los trabajadores dependientes. De esta manera, el monto de pensión de jubilación dependerá del ahorro acumulado en la cuenta individual del trabajador.

El pago de la jubilación para trabajadores independientes, se puede generar indistintamente de la edad del afiliado y sólo cuando el monto contabilizado en su cuenta individual permita el financiamiento de una pensión igual o superior al 70% de su salario base más las prestaciones por muerte para sus beneficiarios. Por otra parte, a partir de los 65 años se podrá solicitar voluntariamente la jubilación independiente del monto acumulado en la cuenta individual.

Además de la prestación por jubilación, existen beneficios de invalidez y de riesgo profesional. La pensión de invalidez se entrega al trabajador en caso de sufrir un accidente que involucre incapacidad total y definitiva para dichos efectos. Por otro lado, la pensión por riesgo profesional se paga cuando un accidente o enfermedad profesional provoque el fallecimiento o incapacidad total y definitiva que permita seguir realizando el trabajo que desempeñaba.

El pago que realizan los trabajadores de sus cotizaciones para acceder a los beneficios mencionados, se determinan sobre la base de la renta imponible mensual que el trabajador declara a la AFP a la cual se afilie. El ingreso declarado mensualmente en el caso de los independientes no podrá ser inferior al salario mínimo nacional, ni 60 veces mayor. Finalmente, el pago de la cotización se realiza en la AFP a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

En relación a la tasa de mínima cotización, los trabajadores independientes tendrán que cotizar un 10% de su ingreso, pudiendo incrementar su aporte a través de cotizaciones adicionales.

B. Colombia

En el caso de Colombia, los trabajadores independientes no están obligados a afiliarse al sistema de capitalización individual. Sin embargo, todo ciudadano colombiano, tanto dentro del país como con residencia en el extranjero, que no tenga

calidad de afiliado obligatorio y que no participen de alguno de los dos regímenes solidarios coexistentes en el país (Régimen Solidario de Prima Media con prestación Definida y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad), podrá afiliarse al Sistema General de Pensiones en forma voluntaria.

El sistema de pensión no ofrece un esquema diferenciado para trabajadores independientes. La existencia de un fondo de Solidaridad Pensional es la forma en que se puede cubrir las dificultades de brindar seguridad social a este grupo. A través de este fondo se entrega subsidio a los sectores de la población que, por sus características socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, entre los que se encuentran generalmente los trabajadores independientes.

En relación a los beneficios, al igual que en el caso de Bolivia, los trabajadores independientes y dependientes tienen el mismo derecho sobre los beneficios que entrega el sistema previsional.

Los afiliados al régimen de ahorro individual con solidaridad, accederán a sus pensiones ya sea través de una pensión anticipada -siempre y cuando el ahorro en su cuenta individual sea superior al 110% del salario mínimo mensual legal-, o a través de una pensión de vejez normal, la cual se hace efectiva cuando el trabajador cumple 60 años si es mujer y 62 años si es hombre. Con respecto a la pensión de invalidez, se hace efectiva cuando el trabajador, por cualquier causa no provocada intencionalmente, pierda el 50% o más de su capacidad física para trabajar. El monto de esta pensión no podrá ser superior al 75% del promedio de salarios sobre los cuales ha cotizado durante los diez años anteriores al reconocimiento de la pensión, o a todo el tiempo si este fuera inferior.

Los trabajadores deberán cotizar sobre los ingresos declarados a la entidad administradora a la que estén afiliados. En tanto, el sistema garantiza una pensión que nunca será inferior al salario mínimo vigente.

C. Costa Rica

En Costa Rica no existe obligación de afiliación para el caso de los trabajadores independientes. No obstante, este grupo podrá afiliarse a planes de pensión de manera voluntaria, los cuales exigen las mismas condiciones para trabajadores dependientes e independientes, otorgando los mismos beneficios.

Los beneficios a los que puede optar voluntariamente un trabajador independiente son un seguro de invalidez, vejez y muerte. Estos beneficios son entregados y administrados por la caja costarricense de seguro social y están enfocados a las siguientes categorías de personas: Asegurados Voluntarios, que corresponde a quienes no generan ingresos mediante una actividad económica, pero que desean afiliarse y cotizar voluntariamente a los seguros antes mencionados; Asegurados Facultativos, que corresponde a las personas que dejan de ser asegurados obligatorios pero que desean seguir afiliados de manera voluntaria; Asegurados Rentistas, que se refiere a las personas que sin estar trabajando activamente, poseen ingresos propios y desean seguir pagando seguros de salud, invalidez, vejez y muerte por su propia cuenta; y, finalmente, Estudiantes, que al dedicarse exclusivamente al estudio, buscan financiar con ayuda de sus padres el costo de aseguramiento.

De esta manera, los grupos asegurados anteriormente tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores dependientes para los seguros de invalidez, vejez y muerte.

Las tasas de cotización serán variables de acuerdo a la renta del afiliado y se encontrarán dentro del rango que va desde el 4,75% al 7,5%. Adicionalmente, el Estado aportará un 0,25% de la cotización de cada afiliado.

La forma de obtener los montos de cotización para los Asegurados Voluntarios, será a través de la fijación de un ingreso de referencia previo estudio de cada caso. Para los Asegurados Rentistas, el monto de cotización se hace sobre el monto de la renta respectiva. El monto del grupo de los Facultativos se establece a partir del promedio de los ingresos percibidos en el último semestre del año que se cotizó en el

sistema obligatorio. Y, finalmente, para el caso de los Estudiantes, el monto de cotización se fijará en el mínimo de cotización vigente.

D. Salvador

El sistema de ahorro para pensiones permite afiliarse en forma voluntaria a los trabajadores independientes.

Los beneficios que existen son igualitarios para trabajadores dependientes e independientes, y corresponden a las siguientes modalidades:

Pensión de Vejez Anticipada: se puede hacer efectiva si el ahorro acumulado en la cuenta individual puede garantizar una pensión igual o mayor al 60% del salario básico regulador, el cual corresponde al promedio mensual del ingreso base de los últimos 120 meses cotizados, y, adicionalmente, que sea superior al 160% de la pensión mínima.

Pensión de Vejez: si el afiliado ha cotizado durante 30 años, ya sea de manera continua o discontinua, e independiente de la edad que tenga.

Pensión de Invalidez: está enfocada a aquellos afiliados que pierden la capacidad de ejercer sus trabajos debido a enfermedad, accidente común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, que no provenga de riegos del trabajo. Este beneficio se subdivide en pensión de invalidez total, pensión de invalidez parcial y pensión de sobrevivencia.

El monto de la cotización será calculado sobre la base de ingreso mensual que declare el afiliado, el cual no podrá ser menor al salario mínimo vigente, y la tasa de cotización será el 10% de este ingreso base más un costo de contrato por los seguros antes mencionados (máximo un 2,7% de la base de ingreso). El pago se realiza directamente a la AFP o en instituciones bancarias asociadas y serán los mismos afiliados los responsables de realizar periódicamente estos pagos.

E. México

Al igual que en el caso anterior, los trabajadores independientes no están obligados a cotizar en el sistema de capitalización individual; sin perjuicio de lo anterior, tienen la facultad de ingresar al sistema de manera voluntaria.

El esquema de cotización no considera diferencias entre trabajadores dependientes -quienes están obligados a cotizar-, e independientes.

Los beneficios que otorga el sistema, tanto para los que cotizan obligatoriamente como los voluntarios, corresponde a la pensión de vejez en sus modalidades de renta vitalicia y retiro programado.

Sin embargo, existe diferencia en ciertas condiciones del pago de beneficios entre quienes cotizan de manera obligatoria y los trabajadores independientes. La primera dice relación con que los trabajadores independientes podrán retirar la totalidad de su ahorro de una sola vez. Por otro lado, este grupo no tiene acceso a una pensión mínima garantizada. Finalmente, el pago de cotizaciones no brinda acceso a ningún otro beneficio, como por ejemplo, de atención médica.

Adicionalmente, los independientes no están cubiertos por el seguro de invalidez y sobrevivencia, ya que estas prestaciones sólo se entregan a quienes cotizan de manera obligatoria a través del Instituto Mexicano de Seguridad Social, en el caso de los trabajadores del sector privado, y por medio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el caso de trabajadores del sector público. Si un trabajador independiente quisiera estar cubierto por el seguro de invalidez, puede hacerlo afiliándose al Instituto Mexicano de Seguridad Social, con lo cual toma la responsabilidad de pagar las cuotas respectivas. Con respecto al seguro de sobrevivencia, los independientes podrán acceder a él por medio del contrato de una renta vitalicia con cualquier compañía de pensiones.

El cálculo del monto de las cotizaciones, se hará sobre el ingreso mensual que declare el trabajador en la institución que administre el fondo de ahorro. Los

trabajadores independientes no están obligados a atenerse a una tasa de cotización determinada, no existe una aportación mínima ni un nivel mínimo de ingreso para pagar cotizaciones. El sistema plantea que el afiliado aporte lo que considere adecuado para su retiro.

F. Perú

Los trabajadores independientes, residentes en el país o en el extranjero, no estarán obligados a cotizar en el sistema de pensiones. Sin embargo, podrán afiliarse a éste de manera voluntaria.

Los trabajadores dependientes e independientes accederán bajo las mismas condiciones a la pensión de vejez, teniendo derecho a cobrarla cumpliendo la edad de 65 años. Se otorgará derecho a una pensión de vejez anticipada, siempre y cuando el trabajador pueda financiar el 50% de las remuneraciones y rentas promedios percibidas en los últimos 120 meses.

De la misma forma, el seguro de invalidez y sobrevivencia opera de manera similar para trabajadores independientes y dependientes. Para el caso del seguro de invalidez, se entregará en el caso que el trabajador presente incapacidad física o mental que involucre más de un 50% de su capacidad de trabajo y menos de las 2/3 partes de ésta, haciéndose efectiva de esta manera la pensión por invalidez parcial. Por otra parte, la pensión por invalidez total se hará efectiva cuando el trabajador presente incapacidad física o mental permanente. El último beneficio, correspondiente al seguro de sobrevivencia, se entregará a los beneficiarios de un afiliado fallecido que cumpla con las normativas legales.

Los ingresos considerados para calcular el monto de la cotización serán los declarados por el afiliado ante la administradora, no existiendo un nivel mínimo de ingresos para cotizar. Los aportes que paguen los afiliados al sistema privado tendrán como componentes el 10% de la remuneración, un porcentaje acordado entre el afiliado y la administradora para efectos de pensión de invalidez y sobrevivencia, y, finalmente, el pago por comisión de la administración de los fondos.

G. Uruguay

El sistema de ahorro previsional en Uruguay obliga a cotizar a independientes y dependientes bajo un régimen mixto. Este régimen es financiado tanto por empleadores como por trabajadores, y está compuesto por un fondo de solidaridad intergeneracional, administrado por el Banco de Previsión Social, y un sistema de ahorro individual administrado por las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional. Para estar dentro del sistema obligatorio, los trabajadores deben percibir rentas mayores a US\$824, si no es así, no estarán obligados a pagar los montos de las cotizaciones, sin embargo, los trabajadores que así lo deseen, podrán voluntariamente hacerlo por medio del ART. 8° Ley 16.713 (Derecho de opción y situaciones especiales).

Las exigencias para optar a los beneficios son igualitarias para dependientes e independientes en términos de edad. No obstante, existe una diferencia sustancial en la forma de rendir las cotizaciones de cada grupo. Los trabajadores independientes deberán acreditar el total de las cotizaciones de acuerdo a los años registrados en la historia laboral, ya que son ellos los propios responsables de los pagos. Para el caso de los dependientes no es así, pues son los empleadores los encargados de la recaudación y pago, por lo cual se requiere sólo el registro de años trabajados que acrediten su monto de ahorro.

La base de ingresos para establecer los montos de cotización, dependerá de si el trabajador está o no inscrito en el régimen mixto. Aquellos que estén inscritos, podrán cotizar el monto que estimen adecuado, no así los que estén fuera de este régimen. Independiente de lo anterior, el monto mínimo de ingreso imponible será de US\$177. La tasa de cotización será la misma para trabajadores independientes y dependientes, y corresponde a un 15% de la remuneración mensual.

H. Argentina

Para el caso argentino, existen distintos regímenes de seguridad social para trabajadores independientes, los cuales entregan cobertura de invalidez, vejez y

muerte. El primero corresponde al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), el cual surge en 2008 con la Reforma legislativa del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, en el cual se elimina completamente el ahorro individual y se aplica el actual sistema de reparto a todos los afiliados. Dentro de este nuevo sistema, se encuentran comprendidos todas las personas mayores de 18 años que realicen trabajos de manera dependiente y todos aquellos que ejerzan una actividad lucrativa de manera autónoma. El aporte obligatorio al fondo se realiza en base a un porcentaje de la renta referencial de las personas.

Por otro lado, junto al SIPA, coexiste el régimen simplificado para pequeños contribuyentes o Monotributo, el cual acoge a trabajadores independientes que reúnen ciertas características de renta, metros cuadrados ocupados para su actividad y consumo de energía eléctrica; y opera principalmente juntando, en un solo pago impositivo, el aporte tributario y previsional. Este régimen se subdivide en el Monotributo Eventual y Monotributo Social. El primero está enfocado a aquellas personas que mantienen actividades económicas ocasionales, mientras que el segundo se enfoca en los afiliados que presentan vulnerabilidad social acreditada. Los pagos de las cotizaciones tienen dos componentes, el primero corresponde a un monto fijo y el segundo al 5% anual del ingreso bruto de la persona. Junto con lo anterior, existe la posibilidad de realizar aportes voluntarios que, como cuota mínima, corresponde a \$33 argentinos.

Adicionalmente, existen más de 75 cajas de profesionales universitarios, enfocadas a quienes se encuentren eximidos de cotizar en el régimen nacional y, por tanto, su incorporación al SIJP es voluntaria.

4.2 Situación en Estados Unidos

El plan 401(k) es, valga la redundancia, un plan de ahorro para financiar el periodo de jubilación en Estados Unidos. Se compone por contribuciones de los empleados y del empleador.

En este sentido, el empleado decide el monto de los ingresos con lo que desea contribuir a su plan. Generalmente, las compañías ofrecen una compensación al personal, es decir y a modo de ejemplo: podrían depositar cincuenta centavos de dólares a su cuenta por dólar que aporte el trabajador. Por esta razón, a menudo se recomienda al individuo maximizar su monto ahorrado. Este dinero ahorrado se restará automáticamente de su salario y se depositará en su cuenta personal.

Un aspecto positivo a considerar es que se toma en cuenta el monto antes de haber sido impuesto, lo que permite al trabajador disminuir su base tributaria.

Las empresas que ofrecen los planes 401(k), deben tener al menos tres elecciones de inversión, para que el agente sea capaz de elegir libremente en qué lugar desea invertir sus fondos ahorrados. Entre ellos se encuentran:

- Fondos mutuos.
- Fondos del mercado monetario.
- Fondo de bonos a diferentes vencimientos.

Actualmente, las compañías brindan aproximadamente trece alternativas de inversión. Estas inversiones, al igual que los Multifondos chilenos, varían según el riesgo.

En caso que el trabajador sea despedido de la compañía, su monto ahorrado no se pierde, sólo se traslada al otro plan de retiro que tenga diseñado la empresa donde es contratado. Es importante mencionar que las cotizaciones que los empleados realicen a su cuenta 401(k), se encuentran libres de impuesto hasta el momento que se efectúe el retiro del dinero recaudado. En este sentido, para retirar el patrimonio recaudado, se debe esperar hasta los cincuenta y nueve años y medio.

El documento escrito por Madrián y Shea (2000)⁴¹, es una importante fuente de información para los planes de cotización por omisión. En este documento se analizó el comportamiento de ahorro de los trabajadores de Estados Unidos en los planes 401(k). Se investigó el período antes y después de la Reforma.

Anterior a este cambio, los trabajadores estaban obligados a escoger activamente la participación en un plan 401(k), después de esta renovación, los empleados, de forma automática, quedaban adscritos a los planes de vejez. Si ellos no deseaban pertenecer a estos planes, debían manifestar su negativa.

Con esto, los autores llegan a la conclusión que en el caso que un nuevo trabajador deba elegir en forma activa un plan 401(k), sólo el 37% de ellos lo hace. Pero cuando la opción es participar por omisión y los empleados deben tomar la decisión activa de abandonar el plan, la tasa de participación aumenta al 85%.

Madrian y Shea (2000) concluyen que esto se debe por:

- El comportamiento por omisión proviene de la inacción de los agentes.
- Los agentes interpretan la opción por defecto como una recomendación de inversión por parte de su empleador.

También se indica que los individuos posponen la toma de decisión de abandonar el plan, debido a que existen costos de recolección de información que retrasarían la resolución.

⁴¹ Madrian, B. y Shea, D. (2000). "The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior".

4.3 Situación en Europa

A. Bulgaria

Bulgaria presenta un esquema conformado por tres pilares de seguridad social. Un sistema de seguridad social público de reparto, administrado por el Instituto Nacional de Seguridad Social, un sistema de contribución privado obligatorio compuesto por dos fondos, El Fondo Universal de Pensiones y el Fondo Ocupacional de Pensiones, y un sistema voluntario complementario, administrado por las empresas de pensiones (tercer pilar).

La tasa de cotización para el fondo universal de pensiones es de 5%; el empleador aporta el 75% y el trabajador el 25%. En el caso del fondo ocupacional de pensiones, la tasa de cotización depende de la categoría de trabajo a la que pertenezca el afiliado (condiciones de trabajo duras e insalubres), así que ésta podrá variar entre un 7% a 12%, asimismo, la cotización en este fondo la realiza sólo el empleador.

La tasa de cotización al sistema de reparto es de un 26% para los trabajadores nacidos después del 31 de diciembre de 1959, y de 29% para los nacidos antes de esa fecha. A partir de 2006, la tasa de contribuciones al sistema de reparto es de 19% para los trabajadores nacidos después del 31 de diciembre de 1959, y 23% para los nacidos después de esa fecha.

El fondo de pensión universal obligatorio y el fondo de pensiones ocupacionales obligatorio, debe otorgar al asegurado una pensión vitalicia de jubilación, retiro anticipado en caso de invalidez permanente y el pago en una suma única o mediante cantidades diferidas a favor de los herederos del asegurado que fallezca.

El Estado garantiza una pensión mínima, para recibirla es necesario haber cumplido por lo menos 15 años de cotización antes de los 65 años. El Estado garantiza también una pensión de no contribución social para personas que han llegado a los 70 años.

B. Suecia

Para el caso de Suecia, el sistema funciona, en primer lugar, con un pilar de reparto de contribución definida nominal; un segundo pilar que consiste en un esquema de cuentas individuales de contribución definida financiera, en el que los afiliados deciden la conformación financiera de sus fondos de ahorro; y, finalmente, se otorga una pensión garantizada, que es financiada con impuestos y se usa para complementar los esquemas contributivos de los pilares antes mencionados, desde los 65 años en el caso de las personas que no han logrado llegar a una pensión contributiva.

El esquema de contribución definida nominal, tiene una tasa de contribución del 16%, y el esquema contribución definida financiera, una tasa de contribución del 2,5%. De la tasa de contribución total del 18,5%, los empleadores cubren el 10,21% y los empleados el porcentaje restante.

La pensión garantizada se paga a partir de los 65 años, y el requisito básico es haber vivido en Suecia u otro país de la Unión Europea durante tres años como mínimo. Para alcanzar una pensión completa, es necesario haber residido en Suecia durante 40 años entre los 25 y 64 años de edad. El período comprendido entre los 16 y 24 años de edad, se toma en cuenta solamente si se han pagado contribuciones al sistema vinculado a las remuneraciones.

C. Ucrania

Corresponde a un Esquema Multipilar, conformado por un primer pilar de contribución obligatoria y un segundo que se espera inicie actividades en 2009. Los primeros 11 años, los activos serán manejados por el gobierno y después de ese período, los activos podrán ser transferidos a fondos privados. También existe un tercer pilar de contribuciones complementarias privadas, en el cual toman parte las empresas.

Las contribuciones al Fondo Privado de Pensiones son estipuladas en el contrato de pensiones respectivo, e incluye las tasas que son flexibles y dependen de los deseos y posibilidades del empleador y trabajador.

La tasa de cotización al primer pilar es del 2% por parte de los trabajadores, y del 32% por parte de los empleadores.

Las formas de pagar beneficios del fondo privado de pensiones son similares a las del fondo público y, en esencia, pueden consistir de una simple anualidad de vida o una con un período garantizado de pago o una anualidad de vida conjunta. Si el fondo acumulado es insuficiente para comprar una anualidad de vida (el monto mínimo es fijado por la Comisión Estatal para la regulación del mercado de servicios financieros), la ley permite por una suma determinada de capital, una forma de pensión en el caso de una enfermedad severa o terminal.

Para obtener la pensión mínima, la edad legal de jubilación para los hombres está fijada en los 60 años, y para las mujeres en 55, pero para obtenerla es necesario un período de cobertura de al menos 5 años. También cubre distintos grados de incapacidad parcial, total y permanente. A su vez, tienen derecho a una pensión, en caso de muerte del afiliado o jubilado, sus sobrevivientes económicamente dependientes e incapacitados para trabajar.

D. Croacia

Corresponde también a un esquema Multipilar, conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar), donde se complementa el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado). Las personas además pueden realizar aportes voluntarios (tercer pilar).

A los trabajadores entre 40 y 50 años a julio de 2000, que ya se encontraran asegurados bajo el sistema de reparto, se les dio la posibilidad de escoger entre unirse al nuevo sistema obligatorio o permanecer en el antiguo sistema de reparto. Todos los

trabajadores mayores de 50 años, al momento en que el nuevo sistema fue implementado, debieron seguir contribuyendo al sistema de reparto.

La tasa de cotización alcanza el 20% del salario bruto, del cual el 5% es aportado a las cuentas individuales de los participantes del segundo pilar. El 15% restante, de los participantes del segundo pilar, se destina al sistema de reparto simple. Los trabajadores que se encuentran en el antiguo sistema de reparto simple, cotizan un 20% de su salario bruto. El empleador no realiza aportes.

No existen beneficios de incapacidad y sobrevivencia en el sistema de ahorro y capitalización; en caso de que esto sucediera, el trabajador o sus beneficiarios pueden acceder al más alto de los siguientes beneficios: el otorgado por el sistema de reparto o una pensión combinada entre el sistema de reparto y el de ahorro y capitalización. Si los beneficios de incapacidad y sobrevivencia del sistema de reparto exceden los beneficios del sistema de ahorro y capitalización, entonces la acumulación total de este último es transferida y sumada al de reparto, así, la persona recibe una mayor pensión de la que recibiría una persona que participa sólo en el sistema de reparto.

El Estado otorga pensiones mínimas y máximas. La pensión mínima se calcula como el 0.825% del salario bruto promedio de todos los trabajadores de 1998.

E. Hungría

Esquema Multipilar conformado por un primer pilar administrado por el Estado, correspondiente al sistema de reparto; un segundo pilar administrado en forma privada, obligatorio, totalmente financiado de contribuciones definidas sin garantías mínimas de beneficios; y un tercer pilar administrado en forma privada, totalmente financiado, voluntario y de contribuciones definidas sin garantías mínimas de beneficio.

El nuevo sistema de pensiones, es obligatorio para todos los trabajadores dependientes e independientes menores de 42 años que ingresan por primera vez a la fuerza laboral.

Después de la introducción del sistema de esquemas privados obligatorios, la afiliación en un fondo de pensiones fue imperativa para los trabajadores dependientes e independientes que ingresaron a la fuerza laboral después del 30 de junio de 1998, dado que eran menores de 42 años. Todos los trabajadores dependientes e independientes que hayan estado en la fuerza laboral antes de esa fecha, podían escoger voluntariamente -hasta el 31 de agosto de 1999- si deseaban permanecer en el antiguo sistema de pensiones (sólo el esquema de seguridad social manejado públicamente) o unirse al nuevo sistema de pensiones (sistema mixto consistente en una seguridad social administrada públicamente y un esquema de pensiones privado obligatorio). A todos los miembros voluntarios del nuevo sistema se les permitió cambiar su decisión una vez.

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, la obligación para ser miembro del nuevo sistema de pensiones fue suspendida para las personas que ingresaban a la fuerza laboral. Las personas que se habían inscrito en el sistema mixto en una base obligatoria o voluntaria antes del 1 de enero de 2002, podían dejar el sistema mixto y escoger ser miembro sólo del antiguo sistema de pensiones.

El 1 de enero de 2003, la afiliación en un fondo de pensiones es nuevamente obligatoria para trabajadores dependientes e independientes menores de 42 años que ingresaban a la fuerza laboral por primera vez. Las personas que ya trabajaban antes de esa fecha, podían unirse al sistema de pensiones mixto y a un fondo de pensión en una base voluntaria dado que eran menores de 30 años.

Los afiliados al sistema mixto, deben cotizar un 2% de su salario bruto al Seguro Social y el 6% al fondo privado de pensiones obligatorias, porcentaje que, a partir del año 2004, aumentó a un 8%. Para los trabajadores que pertenecen al primer pilar, la tasa de cotización es del 8,5%, en tanto que el empleador aporta el 18%.

Ya que existen planes de contribución definidos, los beneficios de la pensión de retiro dependen del capital acumulado más el rendimiento. Las opciones para recibir la pensión son: mensual, anual, anual con un período garantizado de cierto pago, y

anualidad conjunta en favor de la esposa sobreviviente a ser pagada de por vida por un período de tiempo.

El Estado contempla pensiones mínimas y máximas para aquellos que completen 20 años de cotización, mientras que con 15 años ya se puede percibir una pensión parcial. Mientras más extenso es el período de acumulación, se obtendrá una pensión mayor. El Estado garantiza una pensión para aquellos trabajadores que, a través del nuevo sistema, reciban una pensión menor que aquella que recibirían bajo el antiguo sistema de reparto. La edad legal de jubilación es de 62 años para los hombres y llegará a 62 años para las mujeres en 2009. También se otorgan pensiones de invalidez y de orfandad.

F. Eslovaquia

Esquema Multipilar, conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar); un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar), en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado); y un sistema complementario privado voluntario, administrado por los fondos de pensiones y, eventualmente, por las compañías de seguros de vida (tercer pilar).

El nuevo sistema de pensiones es obligatorio para todos los trabajadores que no hayan participado en el sistema de reparto antes de la efectividad de esta ley (2005). Los trabajadores que hayan estado en el sistema de reparto con anterioridad a la ley, pudieron optar entre permanecer en el sistema de reparto o unirse al nuevo esquema hasta junio de 2006. Una vez realizada la elección, ya no pueden volver atrás.

Las contribuciones a las cuentas individuales de pensiones son pagadas y transferidas por el empleador. De esta manera, los empleadores pagan y transfieren un 9% del salario bruto del trabajador a sus cuentas individuales. Estas contribuciones son recolectadas por la Agencia de Seguridad Social (SIA) que también recolecta las contribuciones al régimen de reparto.

El sistema de ahorro y capitalización proveerá varias formas de beneficios, que van desde pensiones anticipadas hasta pensiones de sobrevivencia y retiro programado. Por su parte, el sistema de reparto otorga pensiones "a favor del cónyuge" para las mujeres casadas, incapacitadas totalmente o que han cumplido 65 años en caso de fallecimiento o divorcio del marido. Además, otorga pensiones por invalidez (total y parcial) y de viudedad.

El gobierno otorga una pensión mínima con un período mínimo de empleo de 25 años, previendo pensiones parciales para períodos inferiores de empleo.

G. Polonia

Esquema Multipilar, conformado por un segundo pilar: un sistema público obligatorio mixto contributivo, en el que se complementan el Régimen de Reparto (público, NDC - contribuciones nominales definidas) con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado, DC - contribuciones definidas); y un sistema complementario privado voluntario (DC).

La afiliación al sistema de capitalización individual es obligatoria para todas aquellas personas que pueden optar a la Seguridad Social. Aquellas personas que estaban entre los 31 y 50 años al momento de la introducción de la reforma (1 de enero de 1999), pudieron elegir entre entrar a ambos sistemas o permanecer en el reformado primer pilar, basado en el sistema de reparto. Las personas sobre los 50 años, tuvieron que permanecer en el primer pilar, mientras que los jóvenes (menores de 30 años) tuvieron que entrar a ambos pilares.

La tasa de cotización al sistema de reparto es del 12.22% del salario bruto del trabajador. De este porcentaje, un 9.76% es pagado por el empleador y un 2.46% por el trabajador. La tasa de cotización al sistema de ahorro y capitalización es un 7.3% del salario bruto, pagado sólo por el trabajador. De este porcentaje, 6,80% va hacia la cuenta de capitalización individual y un 0,50% se destina a pagar la comisión de las Administradoras; el seguro de invalidez y sobrevivencia no se incluye en este porcentaje, ya que éste es administrado por el Estado. Los primeros dos pilares son

obligatorios. En total, la tasa de cotización (al 2ª pilar) es de un 19.52%. También existe un tercer pilar de pensiones individuales o en conjunto, de carácter voluntario.

Las prestaciones del primer pilar corresponden a una renta vitalicia, calculada según los años de expectativa de vida de las personas, como relación de activos acumulados en la cuenta NDC por la edad legal de retiro (65 para hombres y 60 para mujeres). Para las prestaciones del segundo pilar, aún no existe una ley, pero se espera que también éstas correspondan a una renta vitalicia. El tercer pilar otorga beneficios que son pagados como una cuota (lump benefit).

El Estado garantiza una pensión mínima, la que, al 1 de marzo de 2004, era de 563 PLN (US\$ 170 aproximadamente) para las personas que cumplan con el requisito de cotización de 25 años para los hombres y de 20 años para las mujeres. El Estado paga la diferencia entre el valor de la pensión mínima y la pensión que tiene una persona que pertenece a ambos pilares.

H. Lituania

Esquema Multipilar, conformado por un segundo pilar contributivo: un sistema público basado en contribuciones y un sistema privado (elección voluntaria) de acumulación. También existe un tercer pilar correspondiente a un sistema complementario voluntario privado.

Todos los trabajadores son libres de participar en el sistema de ahorro y capitalización individual, y empezar a ahorrar en fondos privados o permanecer completamente en el sistema de reparto (State Social Security Fund). A diferencia de la mayoría de los países, la reforma en Lituania permite a todos los trabajadores participar en el segundo pilar; en otros países, los trabajadores son discriminados en base a la edad.

Desde el 1 de enero de 2004, cada trabajador comenzó a aportar un 2,5% de su salario bruto al fondo privado de pensiones. Esta tasa de cotización se incrementará

anualmente (a expensas de la tasa de cotización del primer pilar) hasta que alcance un 5,5% en el 2007 (3,5% en 2005 y un 4,5% en 2006).

La tasa de cotización al sistema de reparto es de 34%: 31% aportado por el empleador y el 3% restante aportado por el trabajador.

I. Latvia

Esquema Multipilar conformado por un sistema público no contributivo (primer pilar) y un sistema obligatorio mixto contributivo (segundo pilar), en el cual se complementan el Régimen de Reparto (público), donde las personas tiene cuentas conceptuales (no reales), con el Régimen de Ahorro y Capitalización individual (privado), donde las personas tienen cuentas individuales a las cuales realizan aportes.

El segundo pilar es obligatorio para aquellos trabajadores nacidos desde y después del 1 de julio de 1971. Aquellos nacidos entre el 1 de julio de 1951 y el 1 de julio de 1971, se les entregó la opción de elegir entre el antiguo sistema de reparto y el nuevo sistema de capitalización individual.

El total de contribuciones alcanza el 20% (18% para el régimen de reparto y 2% a las cuentas individuales); las contribuciones al sistema de ahorro y capitalización individual se incrementarán del 2% al 10% hacia el 2010, reduciéndose la tasa de contribución al sistema de reparto, la cual es de 18% a un 10%.

Existe una garantía de pensión mínima garantizada para las personas que alcanzan la edad de pensión mínima (60 años para los hombres y mujeres). Esta edad se incrementará a 62 años para los hombres, pero para las mujeres no alcanzará esa edad sino hasta 2008.

J. Macedonia

Esquema Multipilar conformado por un primer pilar correspondiente al seguro obligatorio de pensiones e incapacidad (Fondos de Seguros de Pensiones e Incapacidad de Macedonia - PDIF). Este es un sistema de reparto que significa que las

contribuciones de los salarios brutos de los trabajadores asegurados serán usadas para los pagos de los pensionados, tanto actuales como futuros. Un segundo pilar que corresponde al seguro de pensiones el cual está totalmente financiado por el Estado. El tercer pilar será el seguro voluntario totalmente financiado. Aún no ha sido implementado.

La tasa de cotización total al sistema de pensiones alcanza el 21,2% del salario bruto, desglosado en un 13,78% al sistema de reparto y un 7,42% al sistema de ahorro y capitalización individual obligatoria. El sistema de reparto otorga prestaciones de vejez, incapacidad, sobrevivencia y garantía mínima; el sistema de Ahorro y Capitalización otorga exclusivamente pensiones de vejez.

Los miembros del Sistema de Ahorro y Capitalización, tienen derecho a escoger entre comprar una pensión vitalicia u optar a una modalidad de retiro programado.

El sistema de pensiones en Macedonia ha establecido una forma de pensión mínima supuesta, se determina en base a la longitud de la vida laboral del beneficiario y es un porcentaje del salario promedio del país.

4.4 Observaciones del panorama internacional

De acuerdo a lo estudiado en relación a la orientación de los sistemas previsionales por incorporar a los trabajadores independientes en América Latina, Estados Unidos y Europa, se puede mencionar que no se observan muchos casos de legislaciones especiales destinadas a integrar a este grupo a los sistemas de seguridad social. Si bien se puede visualizar un incremento de países que en los últimos diez años han establecido la obligatoriedad a cotizar, esto no es suficiente para resolver los problemas enunciados al comienzo de este apartado. No obstante, se distingue el caso de EEUU, donde, a través de los planes 401 (k), se aplica la cotización por omisión, teniendo como consecuencia el aumento efectivo de las tasas de participación de los trabajadores independientes en el sistema previsional.

V. CONCLUSIONES

Durante los últimos treinta años, los regímenes previsionales de América Latina han sufrido distintos cambios, que apuntan a la introducción de un diseño de capitalización individual en los sistemas de protección social. En este sentido, en 1981 Chile pasó a ser la punta de lanza en la región. A comienzos de la década de los ochenta, se estableció que los trabajadores dependientes debían afiliarse al sistema de forma obligatoria, no así los trabajadores independientes. Lamentablemente, estas diferencias dieron origen a enormes desigualdades en términos de cobertura previsional, lo que motivó la aprobación del DL 20.255, plasmado en la Reforma Previsional 2008, cuyo objetivo principal es disminuir dichas brechas.

La Reforma instauró la obligatoriedad de la cotización al sistema de pensiones a los trabajadores independientes, con el fin de aumentar la protección sobre este grupo. Estos cambios, actualmente en pleno desarrollo, se realizarán de manera gradual. Durante el año 2012, se empezará a exigir el pago de cotizaciones sobre el 40% de la renta imponible; el 2013, sobre el 70%, y el 2014 sobre el 100%. En esta etapa el trabajador independiente asumirá un papel activo en su cotización, ya que si no desea cotizar en esta etapa, podrá no efectuarlo, dejándolo previamente estipulado en SII. La cotización obligatoria se dará comienzo a partir del año 2015 y no habrá excepciones. Además, en los albores del año 2018, será obligatorio imponer un 7% más para cubrir los riesgos de salud.

Como se mencionó anteriormente, en una primera etapa la cotización será absolutamente voluntaria y, para esta instancia y por medio de la Superintendencia de Pensiones, se creó un Fondo de Educación Previsional con el fin de promover acciones gubernamentales y no gubernamentales que permitan mejorar el conocimiento previsional. Sin embargo, según los resultados obtenidos de la EPS 2009, los trabajadores independientes y los taxistas y taxistas colectivos conocen muy poco la Reforma Previsional 2008 y, aun más, éstos desconocen el sistema de pensiones. Al momento de preguntarles sobre el porcentaje de contribución al sistema de pensiones, un 28,3% dijo conocer el porcentaje de contribución, pero sólo un 5% lo

conocía efectivamente. Ahora, en el caso de los taxistas y taxistas colectivos afiliados, un 32,8% de ellos dijo estar al corriente del porcentaje de contribución del sistema, pero sólo un 6,9% realmente lo conoce.

Si bien es temprano para evaluar la Reforma Previsional 2008, en esta investigación fue posible realizar un análisis breve y general sobre los trabajadores independientes y el grupo estudio correspondiente a taxistas y taxistas colectivos, utilizando la EPS, la CASEN y la Encuesta de Empleo y Desempleo del INE, además de la Entrevista en Profundidad para el estudio cualitativo del grupo de interés. Las principales conclusiones de esa investigación son las siguientes:

- La baja cobertura de los trabajadores independientes refleja las preferencias de este grupo. El consumo presente es mucho más importante que el consumo futuro. Este hecho es más inquietante si sólo se consideran a los taxistas y taxistas colectivos.
- Las principales razones que afectan la demanda de los trabajadores independientes por la cobertura previsional no tienen relación con los programas específicos de las AFP, ya que al momento de preguntarles por el sistema de pensiones, éstos desconocen sus principales costos y beneficios. Por lo general, factores demográficos, educacionales, culturales, sociales y económicos son las principales razones que explican la baja cotización.
- El diseño de las políticas económicas sí afectan la demanda de cobertura previsional, factores como las restricciones de liquidez y nivel de tasa de cotización influyen en las decisiones de los trabajadores independientes.

Lo anterior tiene importantes consecuencias para el diseño de una política, cuyo fin sea aumentar la cobertura de los trabajadores independientes. Entre estas consecuencias se encuentran:

- Las condiciones de demanda y no las restricciones de oferta determinan la cobertura previsional.
- La educación previsional es la principal herramienta para que la cotización de los trabajadores independientes sea efectiva. Debido a que las condiciones

demográficas, educacionales, culturales, sociales y económicas tienen un gran impacto en la cobertura de los trabajadores no asalariados, éstas no se pueden modificar de un año para otro, incluso con las políticas adecuadas; por lo tanto, se debe considerar que los cambios en niveles de cobertura se manifiestan en forma gradual a través del tiempo y tres etapas de tres años es quizás un horizonte demasiado estrecho para producir un fuerte aumento en la cobertura de los trabajadores independientes. Además, las políticas y planes públicos deben ser diseñados e implementados de acuerdo a los contextos de los destinatarios, a sus requerimientos y comportamientos, y no de acuerdo a los requerimientos que los expertos estiman que tienen los sujetos o a como desearían que los sujetos se comportan. La educación debe considerar prácticas pedagógicas especiales, se deben incorporar miradas no sólo económicas, ya que si a los trabajadores independientes se les dice: “es bueno ahorrar para la vejez”, no se considera lo relativo que puede ser culturalmente. Aspectos que provengan de otras disciplinas sociales será lo más adecuado.

La voluntariedad de la cotización al sistema de pensiones de los trabajadores independientes, claramente es inferior al objetivo social. La evidencia demostró que no existe política gubernamental capaz de incrementar de manera importante y en el corto plazo el interés de este grupo por obtener una mayor cobertura, y, a consecuencia de esto, la necesidad de la obligatoriedad de afiliación parece la alternativa más pertinente. No obstante, se advierte que imponer esta clase de mandato previsional a los trabajadores independientes podría tener altos costos monetarios y sociales, lo que provocaría una disminución en los niveles de ahorro y consumo de los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación y de subsistencia, es decir, aquellos con ingresos más bajos y variables, quienes además poseen menos posibilidades de acceso al crédito. Es cierto que la obligatoriedad de los trabajadores independientes a cotizar podría llevar a un aumento de la cobertura previsional, pero se debe considerar que el monitoreo podría ser ineficiente si el trabajo informal de este grupo prevalece sobre el formal. Las EPS 2009 indica que un 26,1% de los taxistas y taxistas colectivos independientes declaran impuesto a la renta, por lo que más de la mitad quedaría fuera de la cotización obligatoria. Si consideramos el total de

independientes, sólo un 13% de los empleadores y un 12% de los trabajadores independientes por cuenta propia da boleta de servicios, según CASEN 2009.

En el sentido anterior, se podría adoptar la cotización por omisión por un período mayor al de tres años, tal como la proponen Berstein, Reyes y Pino (2006). Lo anterior contribuiría a dar una solución menos impopular y menos costosa al problema de la cobertura para los trabajadores independientes. En particular, entre la cotización voluntaria, obligatoria y por omisión, esta última es la que parece más atractiva, tanto por su potencial impacto como por sus bajos efectos negativos. La idea es que los trabajadores independientes compuestos por quienes no tienen un nivel muy alto de ingresos, pero que sí poseen alguna capacidad de ahorro que les permita autofinanciarse una pensión, puedan cotizar por omisión a través de la declaración anual de impuesto a la renta, que implica una cotización equivalente al 10% de 12 salarios mínimos, más comisión. Los resultados de las simulaciones hechas por Berstein, Reyes y Pino (2006) muestran que los trabajadores independientes por cuenta propia de baja calificación hombres que pasan más de 80% de su vida laboral como independientes, podrían aumentar sus tasas de reemplazo entre un 21% y un 35%. En el caso de las mujeres, aunque el impacto es mucho mayor, el número que se ve afectada es mucho menor (un 2% del total de afiliados contra un 11% de los hombres). A pesar de esto, es importante advertir que no se debe esperar un impacto significativo de este mecanismo sobre los niveles de cobertura, pues mientras no exista una educación enfocada a modificar las preferencias y los costos de la no cotización al sistema, será imposible modificar la disposición de este grupo.

Respecto a la evidencia internacional, se debe destacar que las motivaciones y actitudes de los trabajadores independientes a la previsión son transversales a los países. En la región, en la mayoría de los países, los trabajadores independientes no están obligados a cotizar. Lo anterior, claramente es un problema para el Estado, ya que el hecho que no coticen implica que éste deberá mantenerlas y subsidiarlas cuando cesen de trabajar y comiencen a ser parte de la población jubilada. Esto da evidencia de la miopía existente en América Latina.

Cabe destacar que la evidencia del plan 401(K), desarrollado en Estados Unidos, muestra una gran afiliación al sistema. Este programa de previsión social está fundamentado en la cotización por omisión y alcanza un 85% de adherencia. Esto es una buena aproximación de lo que podría ocurrir en Chile si se llevara a cabo la cotización por omisión.

Finalmente, la discusión sobre los distintos mecanismos para aumentar la cobertura deja en evidencia un problema de objetivos fiscales, ya que mientras mayor sea la cobertura y el éxito de las medidas que se lleven a cabo, mayor será el impacto fiscal de las mismas. Es pronto para evaluar el éxito de la Reforma Previsional 2008, sin embargo el hecho que los trabajadores asalariados y no asalariados muestren tanto desconocimiento del sistema previsional y de la misma Reforma, deja en evidencia que la etapa educacional debe ser más intensiva y en un periodo más prolongado.

VI. REFERENCIAS

- ALTURA MANAGEMENT, (2007), "Reforma Previsional ¿Qué pasa con los independientes?".
- ANIF CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, (2008), "Enfoque: Mercado de Capitales".
- ARENAS DE MESA, A., (2010), "Historia de la Reforma Previsional Chilena".
- ARENAS DE MESA, A., (2000), "Cobertura previsional en Chile: Lecciones y desafíos del sistema de pensiones administrado por el sector privado".
- ARENAS DE MESA, A., BENAVIDES, P., GONÁLEZ, R. Y CASTILLO, J., (2008), "La Reforma Previsional Chilena: Proyecciones Fiscales 2009-2025".
- BEHRMAN, J., BRAVO, D., MITCHELL, O. Y TODD, P., (2006), "Encuesta de Protección Social 2004: Presentación General y Principales Resultados".
- BEHRMAN, J., BRAVO, D., MITCHELL, O., TODD, P. Y VASQUEZ, J., (2008), "Encuesta de Protección Social 2006: Presentación General y Principales Resultados".
- BERSTEIN, S., REYES, G. y PINO, F., (2006), "Trabajadores independientes: ¿Incentivarlos u obligarlos a cotizar? Una tercera opción".
- BERTRANOU, F., (2009), "Trabajadores independientes y protección social en América Latina".
- BERTRANOU, F., (2009), "Trabajadores independientes y protección social en América Latina. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Uruguay".
- BERTRANOU, F. Y VÁSQUEZ, J., (2006), "Trabajadores independientes y el sistema de pensiones en Chile".
- BRAVO, D., RUIZ-TAGLE, J. Y VASQUEZ, J., (2010), "Preferencias de los trabajadores independientes y su participación voluntaria en el Sistema de Pensiones Chileno".
- CIFUENTES, H., LIENDO, R. Y WALKER, F., (2004), "Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones".
- FAJNZYLBER, E., HERRERA, G. Y ROFMAN, R., (2010), "Reformando las reformas previsionales: en la Argentina y Chile".
- FUENTES, E., (2010), "Incentivando la Cotización Voluntaria de los Trabajadores Independientes: Una Aproximación a Partir del Caso de Chile".
- FUNDACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES, (2010), "Informe de análisis económico y social: Evolución Previsional".
- INE, (2010), "Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas N° 144".
- INE, (2009), "Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas N° 131".
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS <<http://www.ine.cl>>
- JIMÉNEZ, J. Y CATALÁN, C., (2010), "Los Trabajadores Independientes y la Previsión Social".
- KREMERMAN, M., [s.a.], "Reforma al sistema previsional chileno".
- LAIBSON, D., (1994), "Golden eggs and the hyperbolic discounting".
- LARROULET, C., (2006), "Una reflexión sobre la reforma previsional".

- LARROULET, L., [s.a.], "Seminario expansiva sobre reforma previsional".
- LIBERTAD Y DESARROLLO, (2005), "La Mitología Previsional Chilena".
- LIENDO, R. Y WALKER, F., (2006), "Dos realidades a tener en cuenta en la reforma al régimen de pensiones".
- LIENDO, R. Y WALKER, F., [s.a.], "Los Multifondos y el ahorro previsional voluntario, la construcción personal de la pensión de vejez".
- MADRIÁN, B. Y DENIS, S., (2000), "The power of suggestion: The inertial in 401(k) participation and saving behavior".
- MARTINI, G., [s.a.], "Experiencias de Educación Nuevas miradas".
- MEDINA, F. Y VÁSQUEZ, J., (2010), "Trabajadores independientes: Su participación en el mercado laboral chileno y sus implicancias para la participación en el sistema de pensiones".
- MEDINA, F. Y VÁSQUEZ, J., (2010), "Trabajadores Independientes: Duración en el Mercado Laboral Chileno y sus implicancias para la participación en el sistema de pensiones".
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, (2009), "Manual Informativo: Síntesis de los conceptos fundamentales".
- OBSERVATORIO PREVISIONAL <<http://www.observatorioprevisional.cl>>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2010), "La contribución de la OIT a la Reforma Previsional de Chile".
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2008), "La Reforma Previsional en Chile y la contribución de la OIT".
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO <<http://www.oit.cl>>
- PALMER, E., (2004), "El nuevo sistema de pensiones sueco de cuentas individuales capitalizadas".
- PAREDES, R. E IGLESIAS, A., (2004), "Análisis de propuestas para aumentar la cobertura de trabajadores independientes en el sistema de AFP".
- RIESCO, M., (2006), "Tres exigencias mínimas para la reforma previsional".
- RUIZ TAGLE, J., (2004), "Análisis del sistema previsional Chile y su perfeccionamiento".
- RUIZ TAGLE, J., (2005), "El sistema previsional en Chile".
- SANFUENTES, A., (2009), "La desigualdad y el debate tributario".
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS <<http://www.sii.cl>>
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL, (2007), "Boletín Previsional N° 01: Cobertura del Sistema de Pensiones de Chile".
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL, (2007), "Boletín Previsional N° 02: Conocimiento del Sistema de Pensiones de Chile".
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL, (2004), "Análisis y Principales Resultados Primera Encuesta de Protección Social (Historia Laboral y Seguridad, 2002)".
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL <<http://www.subprevisionsocial.cl>>
- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES, (2010), "Panorama Previsional: Septiembre 2010".
- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES, (2009), "Chile 2008: Una Reforma Previsional de Segunda Generación".

- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES, (2008), "Boletín Estadístico, N° 207".
- SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES <<http://www.spensiones.cl>>
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIONAL SOCIAL, (2007), "Boletín Previsional N° 03: Trabajadores independientes y su participación en el Sistema de Pensiones".
- SUBSECRETARÍA DE PREVISIONAL SOCIAL, (2010), "Boletín estadístico número 207".
- THAYER, L., [s.a.], "Ideas para una propuesta de reforma previsional".
- ULLOA, B., (2006), "Evaluación de la transición del sistema previsional chileno: comparaciones y simulaciones".
- ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA NACIONAL 2009. MIDEPLAN.
- ENCUESTA DE PROTECCIÓN SOCIAL 2009. SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL.
- ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO Y DESEMPLEO. DATAMART DE EMPLEO. INE.

VII. ANEXOS

1. ANEXO 1

Cuadro 24

OCUPADOS POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN Y SEXO

CATEGORÍA	JUNIO-AGOSTO 2009			VARIACIÓN EN 12 MESES						VIARIACION TRIMESTRAL					
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
				%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES	%	MILES
TOTAL	6.508,41	4.087,86	2.420,52	-1,5	-98,16	-2,7	-111,84	0,6	13,70	0,2	10,00	0,1	3,36	0,3	6,63
EMPLEADORES	179,38	134,56	44,82	-8,9	-17,44	-12,0	-18,40	2,2	0,96	-0,3	-0,61	-3,1	-4,31	9,0	3,70
CUENTA PROPIA	1.565,76	1.056,18	509,57	6,7	97,78	7,4	72,53	5,2	25,26	1,1	17,01	0,6	6,23	2,2	10,78
ASALARIADOS	4.388,39	2.850,72	1.537,66	-3,5	-158,68	-5,2	-157,34	-0,1	-1,33	-0,1	-3,27	0,0	0,24	-0,2	-3,51
PERSONAL DE SERVICIO	271,80	4,08	267,72	-1,6	-4,42	-24,0	-1,29	-1,2	-3,13	0,7	1,83	-12,2	-0,57	0,9	2,40
FAMILIAR NO REMUNERADO	103,08	42,32	60,75	-13,0	-15,40	-14,8	-7,34	-11,7	-8,06	-4,6	-4,97	4,4	1,77	-10,0	-6,74

Fuente: Boletín informativo empleo número 131, INE

2. ANEXO 2

Cuadro 25

NÚMERO DE AFILIADOS ACTIVOS POR REGIÓN, TIPO Y SEXO

TIPO Y SEXO	REGIÓN															TOTAL	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	RM	XIV	XV		S/I
DEPENDIENTES	130.281	252.134	130.368	279.430	745.423	402.516	440.600	826.093	358.826	369.756	50.332	87.826	3.704.989	146.928	87.860	192.592	8.205.954
Masculino	73.123	144.858	74.342	153.213	402.275	217.953	243.658	475.552	209.315	204.415	27.736	48.193	1.947.847	84.131	47.313	103.621	4.457.545
Femenino	57.158	107.276	56.026	126.217	343.148	184.563	196.942	350.541	149.511	165.341	22.596	39.633	1.757.142	62.797	40.547	88.971	3.748.409
S/I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INDEPENDIENTES	5.671	10.698	4.631	10.837	37.304	11.840	15.098	25.434	11.985	11.771	1.939	4.320	136.851	5.077	3.549	1.683	298.688
Masculino	2.866	4.941	2.584	6.312	20.861	7.427	9.420	14.587	7.153	7.249	1.122	2.461	74.846	3.030	1.898	838	167.595
Femenino	2.805	5.755	2.047	4.523	16.443	4.413	5.678	10.847	4.832	4.522	817	1.859	62.003	2.046	1.651	843	131.084
S/I	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	9
AFIL. VOLUNTARIOS	0	2	0	2	10	1	2	2	0	2	0	3	37	0	0	0	61
Masculino	0	1	0	0	2	0	2	2	0	0	0	2	10	0	0	0	19
Femenino	0	1	0	2	8	1	0	0	0	2	0	1	27	0	0	0	42
S/I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	135.952	262.834	134.999	290.269	782.737	414.357	455.700	851.529	370.811	381.529	52.271	92.149	3.841.877	152.005	91.409	194.275	8.504.703
Masculino	75.989	149.800	76.926	159.525	423.138	225.380	253.080	490.141	216.468	211.664	28.858	50.656	2.022.703	87.161	49.211	104.459	4.625.159
Femenino	59.963	113.032	58.073	130.742	359.599	188.977	202.620	361.388	154.343	169.865	23.413	41.493	1.819.172	64.843	42.198	89.814	3.879.535
S/I	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	9

S/I: Sin información / Fuente: Boletín Estadístico al 30 de Junio del 2009, Superintendencia de Pensiones

3. ANEXO 3 – ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

¿Usted se encuentra cotizando actualmente en el sistema previsional a través de una AFP?

- Capital
- Cuprum
- Habitat
- PlanVital
- Provida
- Modelo

Sabía usted que a partir del año 2015 los trabajadores independientes que declaran anualmente el impuesto a la renta estarán obligados a cotizar ese 10% que actualmente se les devuelve al año siguiente ¿Qué opina usted de esto?

¿Qué acciones piensan tomar usted como trabajador independiente?

¿Cómo pretende financiar su vejez?

¿Qué acciones de previsión son importantes para Ud.?