



Chile
en marcha

Informe Estadístico n° 3:

Análisis estadístico exploratorio sobre
Trabajadores Independientes que emiten
boletas de Honorarios.

Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Tabla de contenido

Introducción	3
Caracterización de trabajadores y trabajadoras independientes, en base a información de operación renta...4	
Análisis Descriptivo Univariado	6
Análisis Multivariantes	6
Análisis de correspondencia	7
Análisis de Tipología: Clúster Jerárquico.....	10
Caracterización del trabajo independiente (honorarios), en base a encuestas oficiales.....	12
Conclusión	16
Bibliografía:	17



Introducción

El presente informe se ha elaborado con el propósito de contribuir a la caracterización y análisis del conjunto de los trabajadores y trabajadoras que emiten boleta de honorarios y que han sido integrados a la cobertura del Instituto de Seguridad Laboral a partir de julio del año 2019, de acuerdo a la Ley N° 21.133, promulgada el año 2018.

Son sujetos de esta normativa los y las trabajadores y trabajadoras con inicio de actividades de segunda categoría en el Servicio de Impuestos Internos (SII) que ejercen profesiones liberales u ocupaciones lucrativas, entendiendo estas como “actividad ejercida en forma independiente por personas naturales y en la cual predomine el trabajo personal basado en el conocimiento de una ciencia, arte, oficio o técnica por sobre el empleo de maquinarias, herramientas, equipos u otros bienes de capital” (Ley Sobre Impuesto a la Renta, Art. 42, N° 2); que hayan emitido boletas de honorarios por un ingreso bruto anual igual o superior a cinco ingresos mínimos mensuales¹. Involucra por lo tanto, a un grupo heterogéneo de trabajadores, definidos formalmente por la independencia respecto a las condiciones de empleo y trabajo.

La incorporación de los trabajadores que emiten boletas de honorarios a los regímenes de protección social, constituye una reforma que ha tenido un efecto en la tasa de cobertura del seguro. De esta manera, se ha disminuido de manera importante, el número de ocupados que están fuera de la protección social. En efecto, tal como lo muestra la tabla 1, entre junio y julio del 2019 se produjo un aumento en la tasa de cobertura, pasando de 74% a 79%. Este salto se debe principalmente al aumento que registra la cobertura realizada por ISL debido a la incorporación de trabajadores que emiten boletas de honorarios.

Tabla 1: Porcentaje de trabajadores protegidos por el seguro de la Ley 16.744 sobre el total de ocupados, junio y julio 2019.

	JUNIO 2019	JULIO 2019
Trabajadores protegidos por Mutuales	5.293.967	5.299.495
Trabajadores protegidos por I.S.L.	944.057	1.460.380
Total trabajadores protegidos por sistema	6.238.024	6.759.875
N° de ocupados*	8.460.674	8.512.298
% de trabajadores protegidos sobre total de ocupados	74%	79%

Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Mensuales SUSESO y Encuesta Nacional de Empleo (INE)

* Encuesta Nacional de Empleo, Trimestres móviles junio-agosto; julio-septiembre (INE, 2019)

¹ A modo de síntesis, la nueva normativa establece que el 10% de los pagos percibidos por los trabajadores y trabajadoras, retenidos y declarados ante el SII mediante boleta de honorarios, se destinará al pago de cotizaciones en los sistemas de salud, de previsión y al seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744)

Este pago de cotizaciones es de carácter diferido, puesto que el monto por cotizaciones son transferidas a los organismos encargados del sistema de seguridad social en base a las retenciones del año anterior, a partir de la declaración de ingresos en SII (operación renta); y gradual, porque se contempla un incremento periódico del nivel de cotización, que implica aumentar año a año el nivel de retenciones, hasta equiparar hacia el año 2028 la contribución proporcional de los ingresos de los trabajadores que emiten boleta de honorarios con aquella de los trabajadores dependientes, es decir equivalente al 17 por ciento de sus ingresos imposables.

Este aumento de la cobertura de trabajadores y trabajadoras protegidos, supone un gran desafío a la hora de asegurar la entrega oportuna y pertinente de prestaciones médicas y económicas respecto de accidentes y enfermedades profesionales.

Al analizar sus condiciones de empleo, se podría suponer que los riesgos a los que están expuestos los trabajadores independientes podrían ser diferentes a los riesgos que afectan a trabajadores dependientes. Por ejemplo, en principio, los trabajadores independientes no se encuentran sujetos al cumplimiento de una jornada de trabajo ni a la subordinación en el proceso productivo. En ese caso serían responsables, de manera autónoma, de procurar condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, como se puede observar en los datos presentados en el presente informe, muchos de los trabajadores que emiten boletas de honorarios, son trabajadores que se desempeñan como si fueran trabajadores dependientes, cumplen jornadas de trabajo establecidas y se desempeñan como parte de organizaciones en conjunto con otros trabajadores.

Es necesario entonces tener mayor certeza acerca de sus condiciones laborales, entendiéndolas como factores que influyen en la capacidad de elaborar estrategias preventivas específicas para gestionar los riesgos a los que se encuentren expuestos.

Considerando este requerimiento y dadas las fuentes de datos disponibles, el presente informe se divide en dos partes, en la primera se expone un análisis estadístico exploratorio de la información generada en el proceso de operación renta 2019, por medio del cual se hizo efectiva la incorporación de trabajadores al seguro contra accidentes y enfermedades profesionales. En la segunda parte, se da cuenta de información estadística que permite aproximarnos a una caracterización inicial en base a la información de encuestas oficiales.

La información analizada permite arribar a conclusiones y recomendaciones acerca de las condiciones de empleo de este segmento de nuevos cubiertos por el ISL, a pesar que tanto los registros administrativos disponibles como las encuestas de caracterización laboral mantienen sesgos o limitaciones específicas.

Caracterización de trabajadores y trabajadoras independientes, en base a información de operación renta.

Para hacer efectiva la cobertura del seguro contra accidentes y enfermedades profesionales, el Instituto de Seguridad Laboral, recibe de parte de la Tesorería General de la República, una base de datos mensualizada, en la que se informa la cuota de la cotización obligatoria, junto a la identificación del cotizante. Con esta información se construyó una base de datos con las variables y sus codificaciones para realizar el análisis estadístico que se presenta. Además, para hacer más sencillo el análisis, se recodificaron las variables actividad económica y región.

Las variables, sus categorías originales y recodificadas se muestran en la Tabla 2.



Tabla 2: Variables disponibles, codificación y recodificación

VARIABLE ORIGINAL	CODIFICACIÓN	RECODIFICACIÓN
REGIÓN	1. Tarapacá 2. Antofagasta 3. Atacama 4. Coquimbo 5. Valparaíso 6. Libertador General Bernardo O'Higgins 7. Maule 8. Biobío 9. La Araucanía 10. Los Lagos 11. Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo 12. Magallanes y de la Antártica Chilena 13. Metropolitana de Santiago 14. Los Ríos 15. Arica y Parinacota 16. Ñuble	1. Zona Norte: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Calama, Coquimbo 2. Zona Centro: Valparaíso, Maule, Biobío y Ñuble 3. Zona Sur: La Araucanía, Los Lagos, Aysén, Magallanes, Los Ríos 4. RM: Región Metropolitana
ACTIVIDAD ECONÓMICA	A. Agricultura, ganadería, Caza y Silvicultura B. Pesca C. Explotación de Minas y Canteras D. Industrias Manufactureras E. Suministro de Electricidad, Gas y Agua (EGA) F. Construcción G. Comercio, Transporte y Comunicaciones H. Hoteles y Restaurantes I. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones J. Intermediación Financiera K. Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler L. Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social M. Enseñanza N. Servicios Sociales y de Salud O. Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales P. Hogares Privados con servicio domestico Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales	1. Actividades de menor frecuencia: Agricultura, ganadería, Caza y Silvicultura, Pesca, Explotación de minas y canteras, Industrias Manufactureras, EGA, Comercio, Comercio, Transporte y Comunicaciones, Construcción, Hoteles y Restaurantes, Intermediación Financiera, Administración Pública y Defensa, Enseñanza, Hogares Privados con servicios domésticos y Organizaciones y órganos extraterritoriales 2. Actividades Inmobiliarias 3. Servicios Sociales y de Salud 4. Otras Actividades de servicios Comunitarios, Sociales y Personales
REMUNERACIÓN		1. <= 136.000 2. Entre 136.001 y 250.000 3. Entre 250.001 y 450.000 4. Entre 450.001 y 850.000 5. Entre 850.001 y 1.250.000 6. Más de 1.250.000

Cabe señalar que la calidad de la información generada es limitada, principalmente en la variable actividad económica, la cual para efectos tributarios es informada por el contribuyente, por lo que no necesariamente informa la actividad real que realiza el trabajador. Además podrían existir cambios de actividad que no necesariamente quedan registrados en la información reportada al Servicio de Impuestos Internos. Ello explicaría la alta concentración de casos en la categoría "Otras Actividades de Servicios Comunitarios y Personales" y la necesidad de agrupar una serie de otras actividades económicas en una categoría de "Actividades residuales", ya que presentan cada una de ellas por si misma muy baja frecuencia.

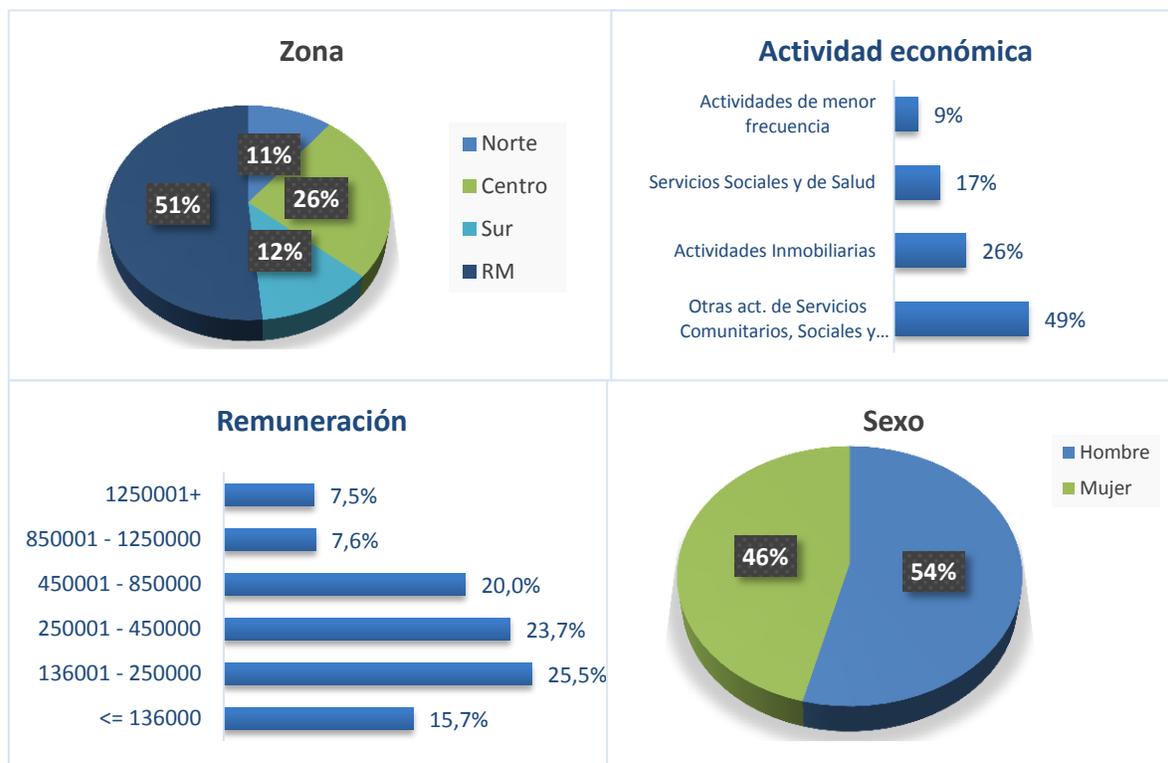
Análisis Descriptivo Univariado

Respecto a la distribución geográfica de los trabajadores independientes, cerca del 77% de los casos se concentra en el sector céntrico del país, es decir zona Centro y RM, siendo esta última por sí sola, la zona de donde proviene la mayor cantidad de trabajadores con un 51% del total del país.

Se observa además que la mayor cantidad de trabajadores a honorarios registran como actividad económica la categoría de "Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales", cerca del 49% del total, seguido de Actividades inmobiliarias y Servicios sociales y de Salud con 26% y 17%, respectivamente, el resto de segmentos de actividad económica (recodificadas en "Actividades de menor frecuencia"), solo concentran el 9% de los casos en total.

En relación al sexo del trabajador, vemos que un 54% de ellos corresponde a hombres versus solo un 46% de mujeres. Cerca del 65% de los casos registran en promedio remuneraciones inferiores a los \$450.000.

Ilustración 1: Características generales de las trabajadoras y trabajadores independientes



Análisis Multivariantes

Para analizar la relación que existe entre estas variables, y la identificación de perfiles o tipos de trabajadores a honorarios, es que se ha realizado un análisis exploratorio por medio de dos técnicas estadísticas multivariantes: a) análisis de correspondencia y b) análisis de tipología.



El análisis de correspondencia es una técnica descriptiva o exploratoria cuya finalidad es resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible. Su objetivo principal es analizar relaciones entre modalidades (categorías, atributos) de dos o más variables cualitativas (nominales), exponiéndolas gráficamente (Vivanco, 1996; pág 143-167), y es complementado por un análisis de independencia de las variables, de modo de concluir si existe asociación entre las categorías (Bewick, Cheek, & Ball, 2003).

Por su parte, el análisis de tipología o análisis de conglomerados, tiene como objetivo realizar un agrupamiento progresivo de los casos construyendo grupos homogéneos internamente y la mayor diferencia entre grupos. Resulta ser una técnica muy versátil y apropiada para el análisis exploratorio de datos (Vivanco, 1996; pág. 27-63).

Análisis de correspondencia

Dado que el propósito del análisis es representar de forma gráfica la relación entre categorías de variables, los resultados del análisis son expuestos en mapas de posicionamiento. Para interpretar los resultados se debe considerar el concepto de distancia de puntos/categorías en un plano cartesiano.

Se presenta a continuación el resultado del análisis de correspondencia por medio de las representaciones gráficas de mapas de posicionamiento:

Ilustración 2: Gráfico conjunto de los puntos correspondientes a los perfiles condicionales fila y columna, variables actividad económica y zona

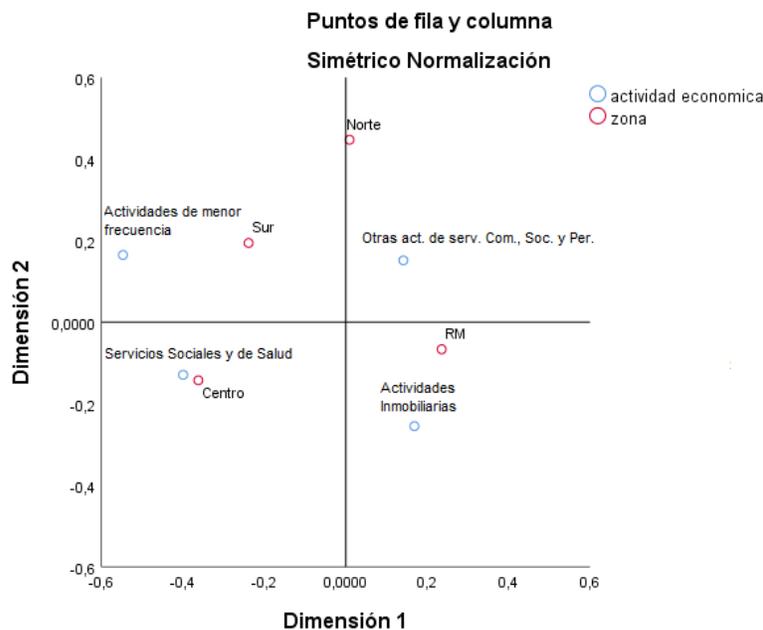


Ilustración 3: Gráfico conjunto de los puntos correspondientes a los perfiles condicionales fila y columna, variables actividad económica y Remuneración

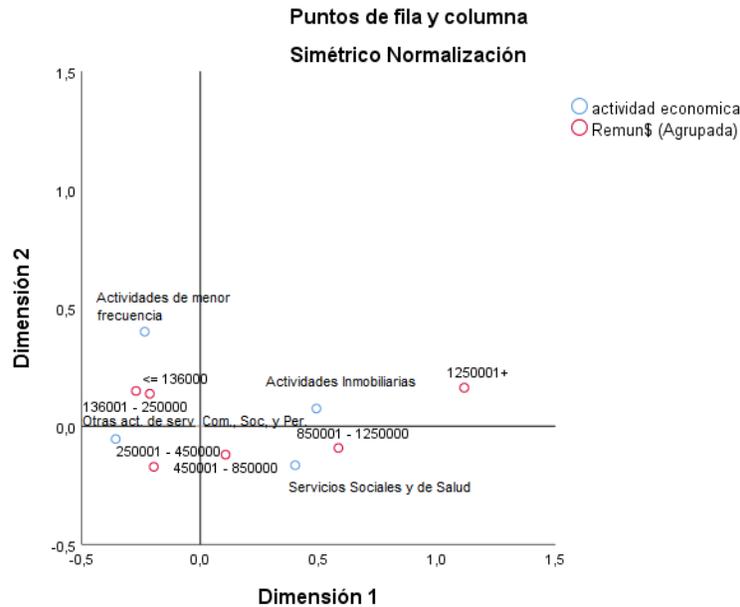
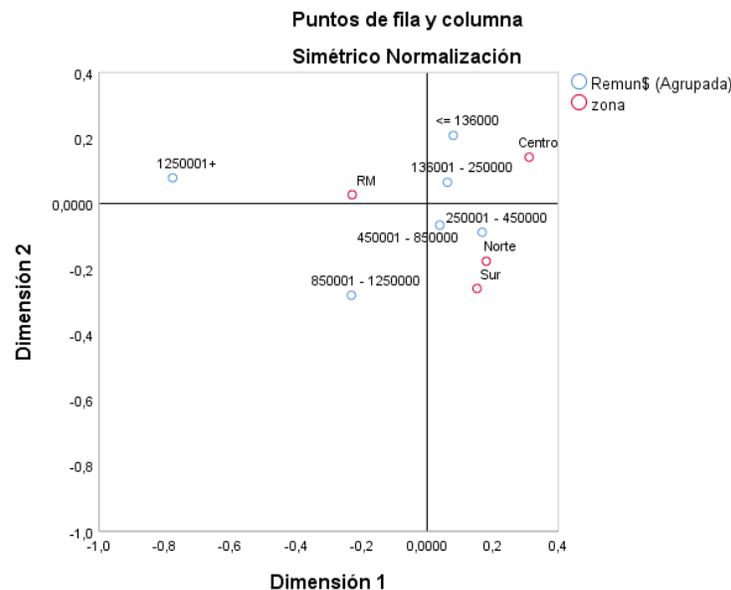


Ilustración 4: Gráfico conjunto de los puntos correspondientes a los perfiles condicionales fila y columna, variables Zona y Remuneración



Correspondencia de Actividad Económica y Zona geográfica: Tal como se puede apreciar en la Ilustración 2, es posible mencionar que se los trabajadores que emiten boletas de honorario que residen en la región Metropolitana generalmente desarrollan actividades económicas de tipo inmobiliaria, los que viven en la zona central del país principalmente pertenecen al rubro de servicios sociales y de salud y quienes viven en la zona norte desarrollan en su mayoría actividades relacionadas con servicios comunitarios, sociales y personales.



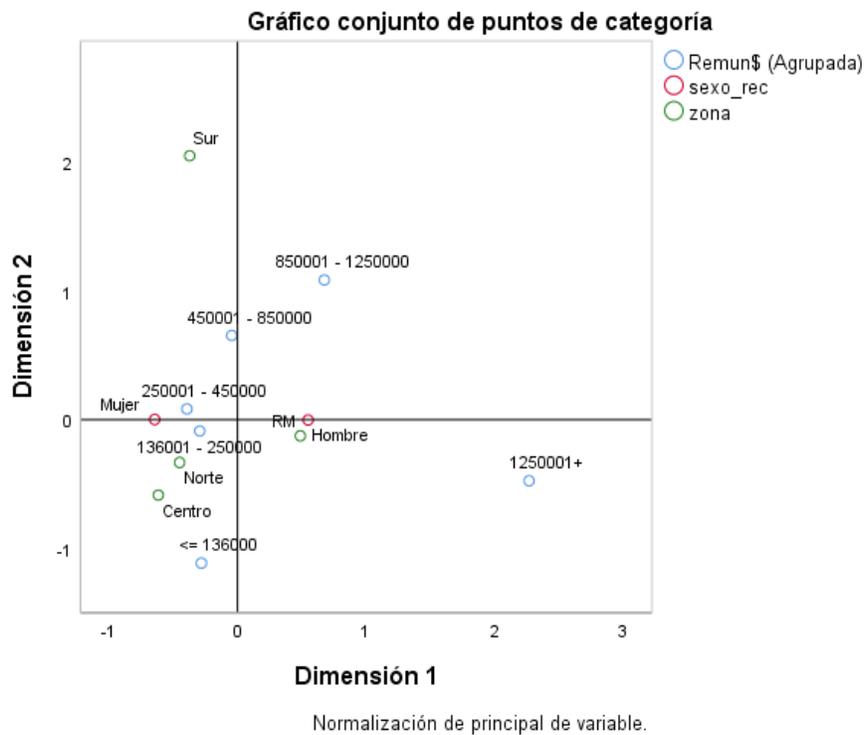
Correspondencia entre Actividad económica y Remuneración: Si analizamos ahora si hay algún tipo de relación entre la actividad económica y la remuneración que reciben los trabajadores independientes analizados, se observa mediante el gráfico que trabajadores pertenecientes tanto a sectores inmobiliarios como de servicios sociales y de salud tienen características similares, además de ello por ser quienes dentro del grupo analizado son los que reciben los mayores ingresos. En el caso contrario, tenemos que tanto grupos con actividades económicas indeterminadas (categoría "Otras actividades de servicios Comunitarios, Sociales y Personales"), como aquellas que se encuentran fuera de los grupos anteriormente mencionados (actividades de menor frecuencia), tienden a tener menores ingresos, inferiores incluso a los \$450.000.

Correspondencia entre Zona y Remuneración: Al analizar el gráfico tenemos que tanto los trabajadores de la zona norte y sur del país se asocian a remuneraciones que van entre los \$250.000 a \$850.000, la zona central se asocia a las menores remuneraciones siendo inferior a los \$250.000 y por último trabajadores de la región metropolitana los cuales tienden a recibir las mayores remuneraciones.

Correspondencia Múltiple: Remuneración, Sexo y Zona

En esta parte del informe se realizó un análisis mediante análisis de correspondencias múltiples, con las variables Remuneración, Sexo y Zona.

Ilustración 5: Gráfico de las puntuaciones obtenidas para cada modalidad de las variables zona, sexo, y remuneración



El gráfico adjunto, ilustración N°5, muestra el resultado del análisis realizado, en donde se observa que existe relación entre el sexo del trabajador y el ingreso, esto es las mujeres están asociadas con mayor frecuencia a menores remuneraciones y con menor frecuencia a tener altas remuneraciones, al igual que los trabajadores de la zonas norte y centro del país. Por otro en el caso de los hombres, vemos que se relacionan generalmente a zonas como la región metropolitana y a mayores ingresos. Tanto la zona sur como la categoría de ingresos “1.250.000 o más”, son independientes del resto de las variables.

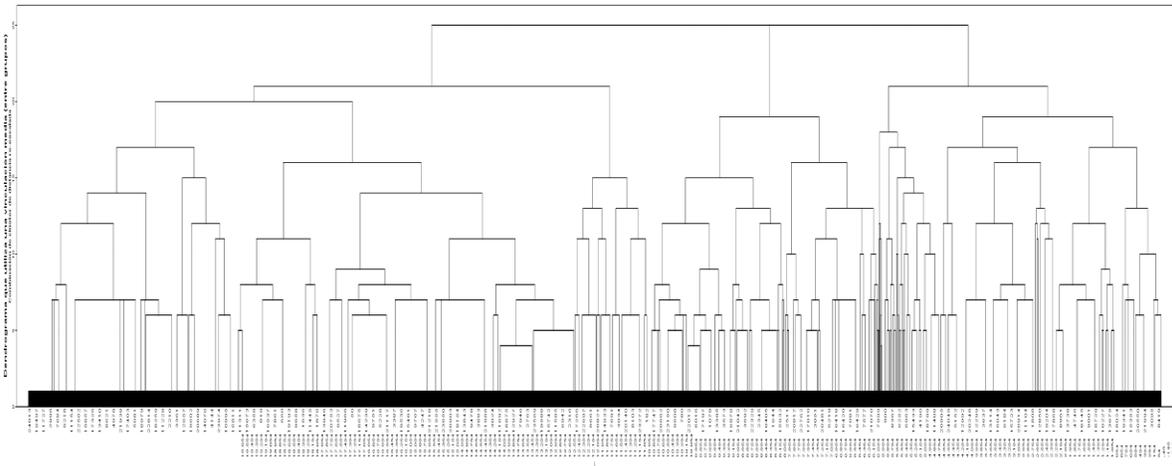
Análisis de Tipología: Clúster Jerárquico

El análisis de tipología puede resultar útil cuando se quiere realizar un análisis exploratorio de los datos. En efecto, al aplicar un proceso de aglomeración de casos a partir de un algoritmo que identifica casos similares, para ir agrupándolo en pasos sucesivos, puede aproximarnos a identificar patrones en los datos que permitan identificar en este caso grupos de diferentes perfiles de trabajadores.

En este caso, se han utilizado las cuatro variables disponibles en una muestra representativa de casos de trabajadores a honorarios: zona geográfica, actividad económica, remuneración y sexo.

Una representación del proceso de aglomeración se puede apreciar en el dendograma disponible en la Ilustración nº 6. Al inicio del proceso, cada caso es un grupo en sí mismo, pero en los pasos instruidos al paquete estadístico, se van generando agrupaciones sucesivas. Nótese que en la parte superior del gráfico, se puede identificar 3 grupos, los cuales reúnen casos que al inicio son completamente disimiles entre sí.

Ilustración 6: Dendograma



Debido al carácter exploratorio del análisis, la determinación del número óptimo de grupos, puede realizarse evaluando las alternativas. Se evaluaron dos alternativas, siendo la primera el resultado de 3 Grupos, mientras que en la segunda produce 5 Grupos. Tanto en base a la revisión de las distribuciones de las frecuencias como el análisis de los coeficientes de las soluciones, se opta por presentar la primera solución 1 que identifica a 3 grupos de trabajadores.

En la tabla nº 3, se exponen las frecuencias de cada variable para cada grupo.

Tabla 3 :Frecuencias de zona, remuneración, sexo y actividad económica para cada grupo.

		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Total
zona	Norte	0	0%	2411	40%	139	1%	2550
	Centro	1125	23%	3408	56%	1651	12%	6184
	Sur	792	16%	225	4%	1849	14%	2866
	RM	3042	61%	0	0%	9586	72%	12628
	Total	4959	100%	6044	100%	13225	100%	24228
Remun\$ (Agrupada)	<= 136000	0	0%	426	7%	3396	26%	3822
	136001 - 250000	185	4%	1332	22%	4636	35%	6153
	250001 - 450000	926	19%	1759	29%	2994	23%	5679
	450001 - 850000	1125	23%	1590	26%	2199	17%	4914
	850001 - 1250000	1300	26%	532	9%	0	0%	1832
	1250001+	1423	29%	405	7%	0	0%	1828
	Total	4959	100%	6044	100%	13225	100%	24228
sexo_rec	Hombre	2785	56%	2498	41%	7785	59%	13068
	Mujer	2174	44%	3546	59%	5440	41%	11160
	Total	4959	100%	6044	100%	13225	100%	24228
actividad económica	Actividades menos frecuentes	1164	23%	290	5%	624	5%	2078
	Actividades Inmobiliarias	2359	48%	1129	19%	2831	21%	6319
	Servicios sociales y de salud	624	13%	1325	22%	2068	16%	4017
	Otras actividades de servicios Comunitarios, Sociales y Personales	812	16%	3300	55%	7702	58%	11814
	Total	4959	100%	6044	100%	13225	100%	24228

Grupo 1: Quedan clasificados en este grupo un 20% de los casos. El 61% de ellos se encuentra en la RM y un 23% en la zona centro. Este grupo de trabajadoras y trabajadores se caracteriza además, por registrar mayores remuneraciones en comparación al resto de los grupos, en donde cerca del 55% de las trabajadoras y trabajadores tienen ingresos sobre los \$850.000. Tienen también a una mayor masculinización, ya que el 56% son hombres. El 48% registra la actividad económica de actividades inmobiliarias.

Grupo 2: quedan clasificados en este grupo el 25% de los casos. El 40% de ellos se ubica en la zona norte y el 56% en la zona centro. Es un grupo que concentra una mayor proporción de personas de ingresos más bajos que el grupo anterior, encontrándose el 77% de ellos en una remuneración inferior a los \$850.000 y los \$136.000. El 59% son de sexo femenino y es el grupo que tiene una mayor presencia relativa en el sector de servicios sociales y de salud, después de la categoría otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.

Grupo 3: Este es el grupo en que más casos quedan clasificados, con el 55% del total. El 72% de ellos se ubica en la RM. A diferencia de los grupos anteriores, este en particular está

compuesto por las trabajadoras y trabajadores que reciben los menores salarios, en donde el 84% de los casos registran remuneraciones inferiores a los \$450.000 y el 61% menos de \$250.000. El 59% son hombres.

Si bien esta técnica nos ha permitido identificar ciertos grupos, resulta discutible en qué medida estos son efectivamente distinciones útiles y sustantivas. Esto por un lado se debe a la poca disponibilidad de datos que permitan contar con variables que resulten más discriminantes, pero por otro lado, también por el hecho de que los análisis de tipología siempre corren el riesgo de simplemente generar resultados en el papel, pero que no resultan lo suficientemente robustas para hacer distinciones necesarias para formular políticas públicas.

Caracterización del trabajo independiente (honorarios), en base a encuestas oficiales

Según datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) acerca de los trabajadores y trabajadoras que han sido objeto de la aplicación de la ley 21.133, y que se han integrado a la cobertura del ISL, estos corresponden a cerca de 540 mil personas (considerando como mes de referencia septiembre del 2019). Considerando esta magnitud conviene compararla con las principales encuestas que aportan en Chile a la caracterización laboral.

A modo de introducción, cabe destacar que las encuestas que se pueden utilizar para la caracterización de la población ocupada (Encuesta Nacional de Empleo² -ENE- y Encuesta de Caracterización Socio Económica³ -CASEN-) mantienen diferencias significativas en la estimación de la magnitud de trabajadores que emiten boleta de honorarios. Observando los resultados de la ENE, se estiman en 247.372 personas que emiten boleta de honorarios (considerando el trimestre enero-febrero-marzo 2019), es decir solo un 2,92% del total de ocupados. Por su parte la encuesta CASEN estima a esta población en 463.885 personas, equivalente a un 5,89% del total de ocupados.

En términos de la distinción por sexo, la encuesta Casen estima que la distribución entre mujeres y hombres es de un 50,6% y un 49,4% respectivamente, mientras la ENE muestra una estimación de un 52,6% y un 47,4% de mujeres y hombres.

Tabla 1: Cantidad de personas que trabajan y emiten boleta de honorarios, en relación a la población ocupada

Categoría / Instrumento	CASEN, año 2017		ENE, año 2019		SII, año 2018
	N	%	N	%	N
Honorarios	463.885	5,89 %	247.372	2,92 %	540.007
Ocupados	7.876.652	100%	8.476.140	100%	--

(Boccardo, et al 2019) a partir de CASEN (2018) ENE (2019) y SII (2019)

Esta diferencia de la estimación global de cada una de las encuestas se puede explicar en el origen de los datos y por las distinciones que se generan en la secuencia de preguntas y saltos establecidos en cada instrumento aplicado. Respecto a la ENE podemos definir que tiene deficiencias en la observación de los trabajadores por cuenta propia que emiten boletas a honorarios. En efecto, por un lado, las preguntas están referidas a la actividad laboral principal del encuestado y para quienes afirman trabajar por cuenta propia (pregunta B2) se omiten (es decir, se aplican saltos en la secuencia de la entrevista estructurada) preguntas de caracterización del empleo, entre ellas justamente acerca del tipo de documento que emite al

² El Instituto Nacional de Estadísticas aplica la ENE a nivel nacional, a partir de sus datos entrega informas trimestrales. Para este informe se seleccionó el trimestre enero, febrero y marzo del año 2019.

³ El Ministerio de Desarrollo Social y Familia aplica la encuesta CASEN con una periodicidad bianual o trianual. Para este informe se han utilizado los datos recogidos el año 2017 y publicados el año 2018.

momento de recibir pago (pregunta B11, siendo una de las opciones la boleta de honorarios); con esto no es posible estimar cuántos de estos trabajadores, que en rigor serían trabajadores independientes, emiten boletas a honorarios, lo que puede explicar una subestimación de la magnitud de esta población.

Por su parte la encuesta CASEN tiene mayor capacidad de observar la magnitud del número de trabajadores que emiten boletas de honorarios. Esto porque se les pregunta a todos los ocupados si han emitido boletas por su trabajo o negocio principal (pregunta o.14), lo que significa contar con una estimación que abarca a aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollan actividades "por cuenta propia" (pregunta o.15). En efecto, según la encuesta CASEN casi el 38% de quienes emiten boleta de honorarios se definen como trabajadores por cuenta propia, lo que significaría unas 176.214 personas.

A partir de esta distinción fundamental en la estimación global del número de trabajadores que emiten boleta de honorarios es posible observar con mayor certeza algunas características de esta población.

En primer lugar, acerca de la categoría ocupacional, la encuesta CASEN muestra que, además de los trabajadores por cuenta propia, un segmento importante de quienes emiten boleta de honorarios corresponde a empleados y obreros⁴ del sector privado (36,82%), así como al conjunto de empleados u obreros del sector público y de empresas públicas (sumando estas categorías cerca de un 20%).

Tabla 2: Personas que emiten boleta de honorarios, según categoría ocupacional

Patrón o empleador	20.758	4,47 %
Trabajador por cuenta propia	176.214	37,99 %
Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipal)	66.630	14,36 %
Empleado u obrero de empresas públicas	23.126	4,99 %
Empleado u obrero del sector privado	170.799	36,82 %
Servicio doméstico puertas adentro	230	0,05 %
Servicio doméstico puertas afuera	3.294	0,71 %
FFAA y del Orden	1.123	0,24 %
Familiar no remunerado	1.711	0,37 %
Total	463.885	100%

(Boccardo et al. 2019) a partir de CASEN (2018)

Esta información puede conducir a observar con mayor cuidado la supuesta independencia y autonomía, de este tipo de trabajadores y trabajadoras, respecto a sus condiciones de empleo y trabajo, toda vez que las categorías de empleado y obrero se enmarcan en las condiciones de dependencia y subordinación propias del trabajo asalariado. Esta distinción puede resultar clave al querer observar la capacidad que tienen los trabajadores de adaptar sus condiciones de trabajo y por lo tanto la responsabilidad en la gestión de los riesgos a los que puede estar expuesto.

En segundo lugar, respecto al lugar donde se desempeñan este tipo de trabajadores, observando los datos de la ENE, que como se ha mencionado no considera como parte de la población objeto de este estudio a trabajadores por cuenta propia, la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que declaran emitir boleta de honorarios afirman desempeñarse en instalaciones u oficinas del cliente o empleador, estimando a este segmento en un 83,31% del total.

⁴ En este informe la denominación de empleado y obrero corresponde a la variable "categoría ocupacional" de la encuesta CASEN y no a distinción entre obreros y empleados que establecía la Ley 16.744, y que fue recientemente suprimida por la Ley 21.054.

Tabla 3: Lugar de trabajo donde se desempeñan quienes trabajan a honorarios. Trimestre móvil Enero-Febrero-Marzo 2019

En instalaciones u oficina del cliente o empleador	205.030	83,31 %
En la casa del empleador o cliente	3.684	1,50 %
En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	1.089	0,44 %
En la oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)	0	0,00 %
En su propio hogar	3.074	1,25 %
En la calle o vía pública	17.624	7,16 %
En obras de construcción, mineras o similares	6.568	2,67 %
En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	8.544	3,47 %
En otros lugares (especifique)	491	0,20 %
Total válidos	246.104	100,00 %

También llama la atención el segmento de trabajadores que declara como lugar de trabajo la calle o vía pública, que puede ser considerado como un ambiente de trabajo externo a la gestión de riesgo.

En tercer lugar, acerca del tamaño de empresas, resulta interesante observar que se desempeñan principalmente en grandes empresas, es decir de más de 200 trabajadores, lo que podría ser explicado por la presencia de empleados del sector público.

Tabla 4: Tamaño de la empresa donde se desempeña laboralmente la persona encuestada. Sólo trabajadores/as a honorarios, trimestre móvil Enero-Febrero-Marzo 2019

Menos de 5 personas	11.801	4,80 %
De 5 a 10 personas	22.237	9,04 %
Entre 11 y 49 personas	39.363	15,99 %
Entre 50 y 199 personas	36.500	14,83 %
200 y más personas	136.204	55,34 %
Total válidos	246.105	100,00 %

(Boccardo et. Al, 2019) a partir de INE (2019b)

Los datos acerca del tamaño de empresas donde se desempeñan los trabajadores que emiten boleta de honorarios puede resultar significativa para el ISL considerando que hasta ahora se ha caracterizado por brindar cobertura a trabajadores dependientes de micro y pequeñas empresas.

En cuarto lugar, acerca de la prevalencia de una segunda actividad laboral, la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que emiten boleta de honorarios no cuentan con otra actividad laboral. Tanto la encuesta CASEN como la ENE coinciden en una alta estimación de la magnitud de quienes declaran no contar con otra actividad, en un 86,82% y un 91,99% respectivamente.

Tabla 5: Prevalencia de otro empleo entre trabajadores/as a honorarios

Sí	61.121	13,18 %
No	402.764	86,82 %
Total	463.885	100%

(Boccardo, et al. 2019) a partir de CASEN (2018)

Esta información contribuye a minimizar la relevancia que podría tener la combinación de actividades dependientes con aquella para las cuales estos trabajadores y trabajadoras que emiten boleta de honorarios, siendo entonces más fácil focalizar causas de riesgo laborales en este tipo de empleo.

En quinto lugar, respecto al número de horas habitualmente trabajadas por este tipo de trabajadores, se observa una concentración en segmentos horarios cercanos al de la jornada de

trabajo normal, cercanas a las 45 horas semanales. Mientras cerca de un 13% trabaja por sobre este umbral.

Tabla 6. Número de horas habituales de trabajo de trabajadores/as a honorarios, trimestre móvil Enero-Febrero-Marzo 2019

1-15 Horas habituales	24.153	9,76 %
16-30 Horas habituales	47.181	19,07 %
31-44 Horas habituales	73.612	29,76 %
45 Horas habituales	70.119	28,35 %
46-50 Horas habituales	19.664	7,95 %
51-60 Horas habituales	7.732	3,13 %
61 y más Horas habituales	4.910	1,98 %
Total Válidos	247.372	100,00 %

Elaboración propia a partir de ENE (2019)

La magnitud de los rangos de horas más bajo se condice con los niveles de quienes declaran estar disponibles para trabajar más horas. Según la misma encuesta, un 37,34% de los trabajadores y trabajadoras que emiten boleta de honorarios están dispuestos para aumentar su jornada laboral, lo que puede ser observado como subempleo y no solo como empleo a jornada parcial.

En sexto lugar, cabe profundizar en la relación laboral que se establece entre el trabajador que emite boleta de honorarios y quien demanda sus servicios o prestaciones. La encuesta CASEN entrega información acerca del tipo de contrato, demostrando que este es un instrumento pertinente incluso en este segmento de la población ocupada. En efecto, un 67,7% del conjunto de este tipo de trabajadores, excluyendo a quienes se desempeñan "por cuenta propia" o son "empleadores" y quienes se definen como "familiar no remunerado"⁵, declaran haber firmado un contrato de trabajo.

Observando esta variable en el conjunto de quienes emiten boleta de honorarios, considerando todas las categorías ocupacionales, podemos determinar que cerca de un 38% tienen un contrato de trabajo y casi un 17% declaran no contar con este tipo de instrumento legal.

Tabla 7. Contrato escrito en el conjunto de trabajadores que emiten boleta de honorarios.

Patrón o empleador	20758	4,47%
Trabajador por cuenta propia	176214	37,99%
Familiar no remunerado	1711	0,37%
Sí, firmó	174106	37,53%
Sí, pero no ha firmado	7909	1,70%
No tiene	76971	16,59%
No se acuerda o no sabe si firmó contrato	4240	0,91%
No sabe/no responde	1976	0,43%
Total	463885	100,00%

Elaboración propia en base a CASEN (2018)

Esta información contribuye a fundamentar la necesidad de considerar la formalización de las condiciones de empleo y trabajo de este tipo de trabajadores, como un factor determinante de

⁵ A quienes se declaran en estas categorías ocupacionales no se les pregunta por existencia de contrato de trabajo en su actividad principal.

sus capacidades de gestionar los riesgos asociados a su actividad, o de vincular en estos al empleador.

Conclusión

Análisis sobre registros administrativos:

- Si bien la información es limitada, el análisis de correspondencia de la remuneración, el sexo, la actividad económica y la zona geográfica, muestra que son variables que presentan una asociación, y a pesar de que esta no es tan fuerte, se puede observar que algunas actividades se encuentran asociadas a tramos de remuneración y sexo de los trabajadores distintos.

Así, la actividad inmobiliaria, en general de mayores ingresos, junto a Servicios Sociales y de Salud, se diferencia de las otras actividades económicas, en general de menores ingresos. También destaca que el sexo del trabajador se relaciona con diferentes tramos de remuneraciones, siendo el sexo femenino el asociado a menores remuneraciones.

- Las variables que contienen los registros administrativos de los trabajadores que han sido incorporados a la cobertura obligatoria, resultan aún insuficientes para la elaboración de tipologías o clúster, que represente una caracterización robusta de la heterogeneidad de las condiciones de empleo y trabajo de estos trabajadores. Sin embargo, la aplicación de técnicas estadística de análisis por conglomerados jerárquico confirma y complementa los hallazgos realizado por el análisis de correspondencia: esto es que se pueden identificar tres grupos de trabajadores a honorarios. Los que se diferencian principalmente por sus remuneraciones, por el sexo predominante y por la mayor presencia de algunas actividades en ellos.

Análisis de las encuestas:

La información analizada permite arribar a una observación más focalizada o precisa acerca de las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras que emiten boleta de honorarios. A grandes rasgos podemos poner en cuestión la supuesta independencia o autonomía de este segmento de trabajadores y trabajadoras. En efecto, al desagregar esta población por categoría ocupacional nos demuestra que no solo se trata de trabajadores por cuenta propia (independientes), sino también corresponden a empleados y obreros que, se puede suponer, se desempeñan dentro de relaciones laborales propias del trabajo asalariado, es decir con ciertos grados de dependencia y subordinación. Este supuesto se refuerza al considerar el lugar de trabajo, que en grado significativo según los datos correspondería a la propiedad del "empleador" o "cliente".

En esta misma línea, el tipo de empresa donde se desempeña un gran segmento de estos trabajadores también nos señala un nivel de integración a organizaciones empresariales y estatales de gran tamaño, acerca de lo cual podría ser relevante indagar en las condiciones de seguridad y salud que estas organizaciones aportan a estos trabajadores. Por otra parte, resulta necesaria una mejor caracterización de la heterogeneidad del trabajo por cuenta propia o independiente, para indagar en sus perfiles de riesgo.

Otros datos importantes están referidos al nivel de horas de trabajo en general cercanas al umbral del trabajo de las 45 horas, pero con niveles significativos de subempleo, o disposición de esta población a emplearse por más horas, lo que se podría explicar por un déficit en la retribución del empleo.



En general las observaciones aquí expuestas, acerca de condiciones de empleo, deben orientar la indagación hacia las condiciones de trabajo, así como a la capacidad y responsabilidad de los trabajadores, empleadores y del sector público y privado, en la gestión de riesgos de accidentes y enfermedades en actividad y ambientes de trabajo.

Bibliografía:

Giorgio Boccardo, Andrés Bustamante y Felipe Ruiz (2019) Documento de trabajo, El trabajo independiente en Chile, elementos para la prevención: análisis de fuentes secundarias y construcción preliminar del instrumento cuantitativo.

Instituto nacional de estadísticas (INE) (2019) Encuesta Nacional de Empleo (ENE) datos rescatados de: <http://bancodatosene.ine.cl/>

Ministerio de Desarrollo Social (2018) Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) datos rescatados de: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/basedatos.php>

Ministerio de Hacienda. Ley sobre impuesto a la renta. Rescatado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368>

Qualitative data-test of association. Bewick, Viv, Cheek, Liz y Ball, Jonathan. 2003, Critical Care, págs. 46-53.

Súper Intendencia de Seguridad Social (SUSESOS) (2019) Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Rescatado de: <https://www.suseso.cl/613/alt-propertyvalue-137116.pdf>

Vivanco, Manuel (1996) Análisis Multivariable. Serie Cuadernos de Trabajo N° 3. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Editorial Tierra Mía.

