



Caracterización del Trabajo Independiente en Chile

Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan
emitiendo boleta de honorarios

Marzo 2021

Equipo de Investigación

Giorgio Boccardo Bosoni

Investigador principal

Andrés Bustamante Araneda

Felipe Ruiz Bruzzone

Coinvestigadores

Chantal Clerc Soto

Víctor Delgado Salamanca

Asistentes de investigación

Contraparte Técnica

Juan Pablo Dussert Chervellino

Félix Arredondo Armijo

Unidad de Estudios del Instituto de Seguridad Laboral

Esta investigación fue seleccionada en la Convocatoria de Estudios de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (2019) de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso); respondió a uno de los lineamientos estratégicos definidos por el Instituto de Seguridad Laboral, que financió su ejecución con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744.

Glosario de siglas:

ACHS: Asociación Chilena de Seguridad.

AFP: Administradora de Fondos de Pensiones.

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

EMCONET: Red de Estudios sobre Condiciones de Empleo de la OMS (The Employment Conditions Knowledge Network)

ENE: Encuesta Nacional de Empleo.

ENETS: Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile.

EPS: Encuesta de Protección Social.

FACSO: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

INP: ex Instituto de Normalización Previsional.

ISAPRE: Institución de Salud Previsional.

ISL: Instituto de Seguridad Laboral.

IST: Instituto de Seguridad del Trabajo.

Li: Límite inferior del intervalo de confianza de la estimación estadística a nivel poblacional.

Ls: Límite superior del intervalo de confianza de la estimación estadística a nivel poblacional.

MINTRAB: Ministerio del Trabajo y la Previsión Social.

MUSEG: Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SII: Servicio de Impuestos Internos

SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social.

Nota estadística. Todas las cifras presentadas en tablas y gráficos se han redondeado al primer decimal. Cuando se presentan cifras provenientes de encuestas probabilísticas (como ENE, CASEN y la encuesta producida en el marco de este estudio) estas refieren a estimaciones muestrales ponderadas (expandidas a escala poblacional y con corrección de sesgo aplicada). Dada la pluralidad de información se ha privilegiado tal tratamiento, ofreciendo estimación de parámetros (mediante la presentación de intervalos de confianza) sólo para el caso del cálculo de la población total a honorarios. En tal caso, las estimaciones se realizaron considerando un nivel de confianza del 95%. Por problemas de redondeo la suma de algunos porcentajes totales puede arrojar valores diferentes a 100%. Es importante señalar que dadas las características del cuestionario aplicado sobre la población a honorarios (auto aplicado en forma digital), los casos válidos van disminuyendo a medida que se avanza en las variables.

Contenido

| | |
|---|----|
| Presentación..... | 6 |
| Capítulo 1. Seguridad y Salud en el trabajo: desafíos institucionales para la protección del trabajo “independiente” | 9 |
| 1.1. Evolución institucional del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales | 9 |
| Antecedentes en torno a la seguridad social en el mundo y Chile | 9 |
| Seguridad y Salud en el Trabajo: el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales | 10 |
| Incorporación de los trabajadores independientes a honorarios al régimen de la Salud y Seguridad en el Trabajo y a la cobertura del ISL | 12 |
| 1.2. El trabajo mediante boleta de honorarios en Chile: evidencia existente y dilemas de caracterización | 14 |
| Caracterización de la población que emite boleta de honorarios según fuentes secundarias | 14 |
| Dilemas conceptuales en la caracterización del trabajo a honorarios | 24 |
| Capítulo 2. Coordenadas metodológicas de esta investigación | 29 |
| 2.1. Pregunta y objetivos de la investigación | 30 |
| Objetivo general de la investigación | 30 |
| Objetivos específicos de la investigación | 30 |
| 2.2. Los riesgos de salud en el trabajo a honorarios: breve propuesta de comprensión | 30 |
| 2.3. Producción de información cuantitativa..... | 34 |
| Caracterización del trabajo a honorarios según fuentes secundarias | 34 |
| Encuesta de caracterización ocupacional del trabajo a honorarios, riesgos de salud y condiciones de seguridad social | 34 |
| 2.4. Producción de información cualitativa | 39 |
| Capítulo 3. El trabajo a honorarios en Chile durante 2020: rasgos generales, impactos de la pandemia y análisis de género | 44 |
| 3.1. Transformaciones del trabajo a honorarios: de 2019 a 2020..... | 45 |
| 3.2. Rasgos generales del trabajo a honorarios | 47 |
| 3.3. Descripción del empleo y principales actividades económicas..... | 49 |
| 3.4. Organización del trabajo y condiciones económicas | 54 |
| 3.5. Desigualdad en cargas de trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) | 66 |

| | | |
|---|---|-----|
| 3.6. | Seguridad social y salud laboral | 69 |
| 3.7. | Síntesis de resultados relevantes desde una perspectiva de género | 82 |
| Capítulo 4. | Desafíos institucionales para el ISL frente a la incorporación del trabajo a honorarios a su cobertura..... | 85 |
| a) | Principales amenazas: dimensiones de contexto a intervenir para facilitar la labor del instituto | 85 |
| b) | Principales oportunidades: factores del entorno a aprovechar para la labor del ISL | 89 |
| c) | Principales debilidades: aspectos organizacionales del Instituto susceptibles de mejora | 91 |
| d) | Principales fortalezas: factores internos del Instituto a potenciar en clave organizacional.. | 95 |
| e) | Recomendaciones para enfrentar los desafíos institucionales que enfrenta el ISL..... | 97 |
| Conclusiones y recomendaciones para la acción del ISL | | 101 |
| a) | Principales conclusiones a partir de la evidencia empírica | 101 |
| b) | Recomendaciones para la mejora institucional | 104 |
| | En el ámbito externo: enfrentar amenazas y aprovechar oportunidades | 104 |
| | En el ámbito interno: corregir debilidades y estimular fortalezas | 106 |
| Bibliografía..... | | 109 |
| Anexo | | 113 |
| 6.1. | Visaje del proyecto por parte de Comité de Ética | 113 |
| 6.2. | Operacionalización del cuestionario digital | 115 |
| 6.3. | Diseño de la muestra y su validación..... | 128 |
| 6.4. | Pautas de conversación | 148 |
| 6.5. | Composición de las instancias de producción de información cualitativa..... | 154 |
| 6.6. | Matrices de codificación para la información cualitativa | 156 |

Presentación

El presente informe presenta los resultados del proyecto *Caracterización del trabajo independiente: elementos para la prevención*, que la Universidad de Chile ejecutó entre los meses de Noviembre de 2019 y Enero de 2021 para el Instituto de Seguridad Laboral.

El desarrollo de esta investigación se enmarca en las transformaciones que ha experimentado el ámbito de cobertura del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. De forma específica, al comenzar a cubrir a la subpoblación de personas que emiten boleta de honorarios, que desde la operación renta 2019 (renta percibida durante 2018) comenzaron a cotizar de forma obligatoria en este instrumento de seguridad social. Bajo este contexto, la interrogante que esta investigación se propone responder refiere a caracterizar a las personas que emiten boleta de honorarios y que están bajo la cobertura del Instituto según sus condiciones de empleo, trabajo, riesgos de salud y seguridad social, para en base a ello también determinar sus principales necesidades en materias de prevención de riesgos de salud y seguridad laboral.

Tal pretensión se sintetiza en la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo que se derivan de las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios y de los diversos perfiles que existen dentro de este grupo?

De manera complementaria, el objetivo general que orientó la presente investigación se enuncia de la siguiente manera: Caracterizar a los trabajadores independientes según condiciones de empleo y trabajo para determinar principales necesidades en materia de prevención de riesgos en seguridad y salud laboral. Asimismo, se definieron tres objetivos específicos que orientaron el proceso de producción y análisis de la información:

- Caracterizar los riesgos asociados al trabajo independiente y la actitud de los trabajadores y trabajadoras hacia la prevención y el uso del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- Proponer modelos de gestión y prevención de riesgos.
- Proponer modalidades de aplicación del seguro para este segmento de trabajadores.

Con la información y resultados para cada uno de los objetivos enunciados, se elaborarán recomendaciones con las cuales se espera que el Instituto de Seguridad Laboral pueda implementar modalidades de aplicación del seguro ajustadas a la realidad específica de este segmento de trabajadores. Así, el presente informe se estructura de la siguiente manera.

El capítulo 1, titulado *Seguridad y Salud en el trabajo: desafíos institucionales para la protección del trabajo* “independiente” presenta una revisión de antecedentes institucionales y empíricos, que enmarcan el contexto legal y social donde se desenvuelve el trabajo del ISL. Así, se efectúa una caracterización de la evolución institucional del Seguro con Riesgos de Accidentes del Trabajo y

Enfermedades Profesionales, junto con abordar una revisión de datos estadísticos secundarios que permiten construir un acercamiento preliminar a la población de interés para esta investigación, abordando brevemente los dilemas conceptuales que se observan para efectuar su caracterización.

El capítulo 2, titulado *Coordenadas metodológicas de esta investigación* presenta los lineamientos metodológicos generales que orientaron este estudio. En esta sección se expone una breve propuesta de comprensión en torno a los riesgos de salud que enfrenta la población a honorarios, definiendo los elementos que sustentaron la producción de información primaria en el marco de este proyecto. Así, se exponen los lineamientos que orientaron la producción de información empírica: esto considerando, primero, la revisión de fuentes de información estadística secundaria; segundo, la realización de una encuesta sobre una muestra probabilística de trabajadores y trabajadoras a honorarios, representativa de la población de este grupo bajo la cobertura del IS a escala nacional; tercero, la producción de información cualitativa mediante una serie de instancias de conversación, tanto con trabajadores y trabajadoras a honorarios, así como expertos y expertas en diferentes materias de interés para la gestión del Instituto.

El capítulo 3, titulado *El trabajo a honorarios en Chile durante 2020: rasgos generales, impactos de la pandemia y desigualdad de género* presenta los resultados empíricos orientados a caracterizar a las personas que emiten boleta de honorarios y que están bajo la cobertura del ISL según sus condiciones de empleo, trabajo, riesgos de salud y seguridad social. En este capítulo se articula la presentación de la información estadística producida de forma primaria por el proyecto, cuya interpretación se complementa con los discursos de las y los trabajadores a honorarios entrevistados durante la indagación.

El capítulo 4, titulado *Desafíos institucionales para el ISL frente a la incorporación del trabajo a honorarios a su cobertura*, desarrolla un análisis con perspectiva organizacional, basada en la serie de entrevistas a expertos y expertas en distintas áreas relevantes, esto con el objetivo de identificar los aspectos fuertes y débiles en la gestión del Instituto que, desde tal mirada evaluativa, permitan construir criterios para desarrollar transformaciones institucionales conducentes a mejorar la implementación de la cobertura del seguro sobre la población de interés. Para ello, se implementa una matriz FODA que ordena el análisis, identificando las principales amenazas, oportunidades, debilidades y fortalezas de la gestión institucional.

Finalmente, el capítulo titulado *Conclusiones y recomendaciones para la acción del ISL*, desarrolla dos elementos. De una parte, presenta las principales conclusiones en relación a la caracterización del trabajo a honorarios en Chile bajo la cobertura del Instituto durante 2020, que se pueden formular con base en la información empírica producida y analizada en el marco de esta investigación. De otra parte, se proponen un conjunto de siete recomendaciones para orientar la mejora institucional, de manera que se puedan enfrentar las amenazas y aprovechar las oportunidades, a la vez que corregir las debilidades observadas y estimular las fortalezas identificadas

Así, se espera que la construcción de tales componentes de información empírica, así como la sistematización de criterios que fundan la propuesta de recomendaciones para la mejora institucional,

contribuyan a que la gestión del Instituto pueda implementar modalidades de aplicación del seguro ajustadas a la realidad específica del segmento de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la modalidad de trabajo a honorarios en nuestro país.

En un capítulo adicional titulado *Anexo* se incluyen algunos materiales complementarios. Su inclusión fuera del cuerpo del reporte se funda en la pretensión de aligerar su contenido y facilitar su lectura.

Capítulo 1. Seguridad y Salud en el trabajo: desafíos institucionales para la protección del trabajo “independiente”

El presente capítulo enmarca el contexto de transformaciones institucionales en el cual se configura como tema de interés para el ISL, el esfuerzo de abordar una caracterización detallada del trabajo mediado por boleta de honorarios en Chile. En tal sentido, el propósito es abordar el marco de política pública que resulta de interés para esta indagación, a la vez que maximizar la utilización de la evidencia preexistente a este estudio en relación a las personas que emiten boleta de honorarios en nuestro país.

En primera instancia se resume el anclaje institucional en base al cual se desarrolla el sistema de seguridad social en el trabajo en Chile, considerando un contexto general de evolución de la seguridad social en el país, caracterizando en tal marco la evolución institucional del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales administrado por el ISL, considerando también las transformaciones institucionales a los mecanismos de seguridad social que facultaron la incorporación obligatoria del trabajo a honorarios a los diferentes subsistemas de protección social en Chile, con especial referencia al Seguro de la Ley 16.744.

En un segundo momento se presenta una doble revisión de antecedentes. Junto con efectuar una revisión sistemática de evidencia estadística secundaria, que permite caracterizar de modo general a la población que emite boleta de honorarios en Chile, se desarrolla una breve argumentación sobre los dilemas de conceptualización que enfrenta la política pública en relación al segmento de trabajo a honorarios.

1.1. Evolución institucional del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Antecedentes en torno a la seguridad social en el mundo y Chile

Durante el siglo XX se consolidaron las instituciones y prestaciones que dan fisonomía a los actuales sistemas de seguridad social tanto en nuestro país como en el resto del mundo. Estos procesos tuvieron como condiciones de posibilidad y base la ampliación de la salarización; el desarrollo industrial y tecnológico; las reivindicaciones y conquistas de los movimientos sindicales y gremiales, entre otras. No obstante, las diferentes características en el desarrollo de los países establecieron importantes desigualdades respecto de la distribución y la cobertura de las prestaciones de la seguridad social. Situación que podemos evidenciar de manera clara en los países latinoamericanos marcados por el subdesarrollo y el carácter dependiente de sus economías (Boccardo et al., 2019b).

En lo que respecta a su definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concibe la Seguridad Social como la protección que la sociedad debe proporcionar a los individuos con objeto de garantizar seguridad de asistencia médica y de ingresos, particularmente en situaciones de vejez, desempleo, enfermedad, accidentes de trabajo, entre otras. Además, es relevante señalar que la Seguridad Social es considerada como un Derecho Humano básico, aspecto incorporado en la

Declaración de Filadelfia (OIT, 1944) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948).

En nuestro país los antecedentes respecto de la seguridad social tienen lugar en las primeras décadas del siglo XX. El sistema previsional chileno comienza a configurarse a partir de la creación de las Cajas del Seguro Obrero, de Empleados Particulares y Empleados Públicos. Estas se caracterizaban por su administración tripartita, cotizaciones de carácter obligatorio, prestaciones para vejez, enfermedad e invalidez, así como la gestión de fondos mediante sistemas de capitalización. Posteriores reformas dieron paso un sistema de reparto y la búsqueda de la ampliación de las prestaciones así como de la universalidad de la protección social, aspecto que en medida importante fueron revertidos por la reforma privatizadora impulsada por la dictadura (Ruiz Bruzzone, 2019).

Actualmente en Chile la Constitución Política de la República (BCN, 2020) establece el derecho a la seguridad social en su artículo 19 numeral 18, señalando que las leyes que la regulen serán de quórum calificado, que el Estado debe garantizar el acceso a las prestaciones mediante instituciones públicas o privadas, y que la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. De esta manera el sistema general de la Seguridad Social en Chile, también denominado Sistema Previsional, está integrado actualmente por cuatro componentes institucionales: en primer término, el Sistema de Pensiones, regulado por el D. L. 3.500; el Sistema de Salud, regulado por el DFL 1; el Seguro de Cesantía, regulado por la Ley N° 19.728; y el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), regulado por la Ley N° 16.744.

Seguridad y Salud en el Trabajo: el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

La seguridad y salud en el trabajo, en tanto componente de la seguridad social, tiene como principal marco normativo a la Ley número 16.744, que data del año 1968, y que contempla normas relativas a la cobertura contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (BCN, 2020b).¹ Existen también decretos complementarios a esta Ley tales como el D. S. 40/1969 sobre prevención de riesgos profesionales o el D. S. 54/1969 sobre los Comités Paritarios de Higiene y seguridad. Otras normas en torno a la SST las podemos encontrar en el Código Sanitario DFL 725/1967 y el Código Laboral DFL N°1/2002 (SUSESO, 2011).

En particular la Ley número 16.744 se caracteriza por establecer la obligatoriedad de un régimen previsional denominado Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dirigido a todos los trabajadores dependientes, y a los independientes que cotizan (BCN, 2020b). En

¹¹ A continuación se ofrece una breve caracterización del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Dado que no es el objetivo sustantivo de este informe su caracterización institucional, se realiza una exposición sintética. Una caracterización más detallada puede encontrarse en el estudio previo realizado por este mismo equipo (Boccardo et. al., 2019).

términos de sus rasgos institucionales esta normativa presenta las siguientes características: *principio de automaticidad o solidaridad*, que permite cubrir al trabajador desde el comienzo de su relación laboral, independiente de la demora en la formalización de la relación contractual o del retraso en el pago de cotizaciones, el cual opera solo para trabajadores dependientes, ya que los independientes deben cumplir determinadas condiciones para acceder a las prestaciones; *principio de universalidad*, que pone a disposición el seguro para todos los trabajadores asalariados e independientes; y por último, el *principio de integralidad*, que se expresa en la cobertura de las contingencias asociadas, como de las prestaciones que otorga (SUSESO, 2011).

El principal mecanismo de financiamiento del Seguro son las cotizaciones mensuales con cargo a los empleadores, en caso de trabajadores dependientes; y con cargo propio, en el caso de trabajadores independientes. Estas se dividen en cotización básica, cotización adicional diferenciada y cotización extraordinaria. A dicho mecanismo principal se suman los intereses y multas que los organismos administradores puedan aplicar en conformidad con la Ley y las rentas o utilidades que produzcan los fondos de reserva.

El Seguro está dirigido a cubrir las siguientes contingencias: *accidentes de trabajo*, referidos a toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad temporal o permanente, o muerte; *accidentes de trayecto*, referido a accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores; y *enfermedades profesionales*, comprendida como toda aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad temporal, permanente o muerte.

Por su parte, las prestaciones establecidas en la normativa, según corresponda, serán de carácter *preventivo*, orientadas a actividades de asistencia técnica que los organismos administradores realizan en materia de prevención de riesgos con el fin de evitar o disminuir accidentes del trabajo y enfermedades laborales; de carácter *médico*, destinadas a los requerimientos de salud para la recuperación completa de la persona o mientras persistan secuelas, mediante prestaciones médicas;² y de carácter *económico*, con la finalidad de reemplazar la renta o remuneración de los trabajadores que se encuentren incapacitados de trabajar en forma temporal o presumiblemente permanente, producto de las secuelas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, mediante la entrega de subsidios o pensiones entregados a los trabajadores (o a sus deudos en el caso de muerte) según las consecuencias de accidentes o enfermedades profesionales según el nivel de incapacidad temporal o permanente que causen.

² Tales prestaciones corresponden a; b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante; c) Medicamentos y productos farmacéuticos; d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación; e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

Un aspecto relevante a señalar dice relación con que hasta el año 2008 solo se permitía acceder a los beneficios del Seguro Social establecido por esta Ley a determinados segmentos de trabajadores independientes, establecidos mediante diversos Decretos Supremos o Decretos con Fuerza de Ley elaborados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Lo anterior era posibilitado por los Art. N°2 de la Ley 16.744 y el D.L N°1 .548 de 1976 que facultaban al Presidente de la República a incorporar a estos segmentos de trabajadores a la cobertura del seguro. Los grupos referidos correspondían a: campesinos asignatarios de tierra, suplementeros, profesionales hípicas independientes, conductores propietarios de taxi, pirquineros independientes, pequeños mineros artesanales, pequeños planteros, comerciantes ambulantes, pescadores artesanales, y conductores propietarios de vehículos motorizados de locomoción colectiva, de transporte escolar y de carga. La incorporación de estos segmentos se explica principalmente por las reivindicaciones de dichos gremios, que, agrupados en sus respectivos sindicatos u organización, motivaron su inclusión a estos regímenes.

En cuanto a los organismos administradores del Seguro establecido en la Ley, junto con el Instituto de Seguridad Laboral, entidad pública perteneciente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, existen las mutualidades de empleadores, organismos sin fines de lucro encargados de administrar el seguro. Actualmente existen tres: Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), y el Instituto de Seguridad del Trabajo. Por último, las responsabilidades de supervigilancia de esta ley recaen en la SUSESO, organismo que puede someter a fiscalización integral tanto a las mutualidades de empleadores, como al Instituto de Seguridad Laboral, o a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Incorporación de los trabajadores independientes a honorarios al régimen de la Salud y Seguridad en el Trabajo y a la cobertura del ISL

La Ley número 20.255 del año 2008 que estableció la reforma provisional (BCN, 2020c), determinó la incorporación al régimen de la seguridad social del conjunto de los trabajadores independientes, quienes hasta ese momento se encontraban excluidos de cotizar, salvo algunas excepciones antes señaladas.

Dicha reforma introdujo la obligatoriedad de cotizar y la gradualidad de la incorporación hasta el año 2015, en donde los trabajadores estarían obligados a cotizar sin la posibilidad de renunciar a tal mandato. No obstante, esta disposición fue postergada producto de la resistencia de sectores importantes de trabajadores a honorarios, principalmente del sector público, a la cotización obligatoria. A raíz de ello es que en enero de 2016 se promulgó la Ley N° 20.894 que prorrogó la obligatoriedad de cotizar a los trabajadores a honorarios hasta el año 2018 (BCN, 2016). De esta manera la ley número 21.133, promulgada en febrero de 2019, estableció definitivamente las normas para que los trabajadores a honorarios se incorporaran a los regímenes de la seguridad social (BCN, 2019). Atendiendo a lo establecido en este cuerpo normativo, la incorporación de las y los trabajadores a honorarios a la cobertura del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se orientó a partir de la delimitación de una población objetivo considerando los siguientes dos criterios.

En primer lugar, se definió un segmento de trabajadores independientes a honorarios con obligatoriedad de cotizar correspondiente a las personas naturales que, sin estar subordinadas a un empleador, ejercen individualmente una actividad de la cual obtienen rentas del trabajo según lo señalado en el artículo número 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Dicha cotización es por un monto anual bruto mínimo equivalente a cinco salarios mínimos mensuales, o por un monto anual imponible mínimo equivalente a cuatro ingresos mínimos mensuales.

No obstante, se establecieron algunas excepciones a esta cotización, y por tanto a la cobertura del Instituto. Quienes deben cotizar son todos los trabajadores y trabajadoras independientes que emitan boletas de honorarios, siempre que el monto bruto anual de sus ingresos sea igual o mayor a cinco ingresos mínimos mensuales, en el año calendario (\$1.505.000 al año); es decir, se excluye de la cotización a quienes tuvieron un ingreso anual menor a tal monto. Tampoco quedan cubiertos quienes hayan cotizado por el tope máximo imponible en su calidad de dependiente. Además, se excluyen de la obligación de cotizar a las mujeres de 50 años cumplidos o más y a los hombres con 55 años cumplidos o más, al 1 de enero de 2018. Asimismo, también se excluye de la obligación de esta cobertura a aquellas personas que trabajen con boleta de honorarios pero que se encuentren afiliadas a alguna de las instituciones del régimen previsional antiguo (hoy Instituto de Previsión Social) o que se encuentren afiliadas a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile o la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (BCN, 2019a; ISL, 2021)

En segundo lugar, se estableció un segmento de trabajadores independientes que pueden cotizar de manera voluntaria, siendo aquellos que perciben rentas distintas a las que establece el artículo número 42 de la Ley de Impuesto a la Renta ya indicado. Asimismo, estableció que también pueden adherirse de manera voluntaria al Seguro Social los trabajadores independientes sin retención en la operación renta o los socios dueños de empresas.

Para cumplir esta obligación de cotizar la normativa aumentó gradualmente la retención de impuestos correspondiente al 10% del ingreso bruto total de la cual eran objeto las Boletas de Honorarios, en un 0,75% por año a partir del 2020, un 1% al noveno año, hasta llegar a una retención total de 17% en 2028. Para dichas cotizaciones la Base Imponible sobre las que se calcularán corresponderá al 80% de la Renta Bruta Anual. Así también la ley establece dos opciones; cotizar por cobertura completa, es decir por el total de la Base Imponible; o por cobertura parcial, es decir por un porcentaje menor de la renta imponible que irá en aumento gradualmente hasta llegar al 100% de la Base Imponible en el año 2027 según lo muestra la Tabla 1.

Tabla 1. Aumento anual de la proporción de la renta total que represente la base imponible

| Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Renta Imponible | 5% | 17% | 27% | 37% | 47% | 57% | 70% | 80% | 90% | 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a BCN (2019)

Otro elemento a señalar es que quienes no opten por adherirse a alguna de las mutualidades de empleadores se entenderán automáticamente afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, por lo que deberán realizar allí su registro.

A partir del proceso de incorporación anteriormente señalado, una gran masa de trabajadores “independientes” a honorarios ha quedado bajo la cobertura del Instituto de Seguridad Laboral. Para magnificar la envergadura del contingente de trabajadores que se han sumado a la cobertura del Instituto, resulta útil indicar el número de trabajadores que han cotizado para las prestaciones del Seguro Social, que según información estadística publicada por el ISL correspondiente a septiembre de 2020 (última publicada) ascienden a 553.873 personas (ISL, 2020).

Esta situación ha configurado un gran desafío para el Instituto, en la medida que la cotización ejercida por cada trabajador o trabajadora no asegura un vínculo efectivo entre quien aporta y el ISL. Ello se debe a que la cotización es retenida de manera automática por el Servicio de Impuestos Internos (SII) en la operación renta anual. Luego, la información transferida desde tal servicio al Instituto es parcial en relación a los posibles datos de contacto. Atendiendo a tal dinámica, se comprende la pertinencia del esfuerzo comprendido por este estudio: dada la baja tasa de registro que el instituto ha logrado en relación a este segmento de trabajadores y trabajadoras,³ se torna necesario construir evidencia empírica que permita fortalecer la estrategia de implementación del seguro social, considerando una caracterización de la población de interés que oriente un acercamiento efectivo por parte del Instituto, que incremente la efectividad de su intervención.

1.2. El trabajo mediante boleta de honorarios en Chile: evidencia existente y dilemas de caracterización

Caracterización de la población que emite boleta de honorarios según fuentes secundarias

Siguiendo uno de los requerimientos específicos propuestos para esta indagación, en el presente sub apartado se presenta una revisión sistemática de fuentes de información estadística que permiten caracterizar diferentes rasgos de la población trabajadora que emite boleta de honorarios.

³ De acuerdo a lo registrado en las instancias cualitativas de información, las modalidades de contacto digital y auto registro en línea implementadas por el ISL en el período 2019-2020 no han logrado que se supere una tasa del 2% de registros (aproximadamente 10.000 personas), en relación al total de personas a honorarios hoy bajo la cobertura del instituto.

De manera general, se evalúa su pertinencia estadística y metodológica para caracterizar el trabajo a honorarios. Esto considerando cinco bases de datos derivadas de diferentes procesos de producción sobre el mercado laboral efectuados desde el Estado: i) la sexta ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS, de aquí en más), ii) la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo Seguridad y Calidad de Vida (ENETS, de aquí en más), iii) la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional en su versión 2017 (CASEN, de aquí en más), iv) la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)⁴ y v) el registro administrativo de la cantidad de personas que emitieron boleta de honorarios durante el año tributario 2019 (Operación Renta 2020) facilitado por el Servicio de Impuestos Internos (SII, de aquí en más) de forma específica para este proyecto de investigación.

En relación a la adecuación de los diferentes instrumentos mencionados, puede sintetizarse el siguiente balance crítico. La ENETS es, sin lugar a dudas uno de los instrumentos más ricos para lograr una pertinente caracterización de atributos ocupacionales, así como para vincular tales cuestiones con los riesgos de salud, y prevalencia de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, hay dos limitaciones que sugieren no utilizar en profundidad tales datos para los propósitos de este estudio. Una es que actualmente esta encuesta ya presenta un desfase de una década sobre el presente del mercado laboral chileno, por lo que analizar fuentes más actualizadas resulta más relevante y pertinente. Otra es que las preguntas relacionadas con el acceso a mecanismo de información y educación sobre salud laboral y riesgos en el lugar de trabajo (es decir, sobre los aspectos subjetivos vinculados a los riesgos laborales y prevención), se circunscriben en este instrumento a la población que trabaja de forma dependiente (asalariados o empleados), lo que deja fuera del análisis a por lo menos el 35% de la población a honorarios de interés, es decir trabajadores independientes y empleadores (ver Tabla 6).

De otra parte, según la documentación revisada en torno a la EPS, este estudio presenta dos limitantes que fundamentan su exclusión para este análisis de fuentes secundarias de información en relación al trabajo a honorarios. En primer término, la única versión de la EPS que podría aportar información relevante para esta investigación es la sexta versión efectuada el año 2015 que a la fecha presenta un desfase de al menos cinco años sobre la realidad actual del mercado laboral y que además no es comparable con las EPS producidas en la década anterior.⁵ En segundo término, la caracterización de condiciones de empleo y trabajo, riesgos de salud así como cuestiones relativas a los niveles de información y educación en temáticas de seguridad social y salud laboral excluye de su análisis a las

⁴ La información que se construyen a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2019) utiliza el trimestre móvil Septiembre-Noviembre-Diciembre, puesto que corresponde al intervalo temporal donde se desarrolló la construcción de información primaria, cuyos resultados se exponen en el capítulo 3 de este reporte.

⁵ Esto porque sólo desde su segunda ronda (2004) se incluyó a la población de “no afiliados/as” al sistema previsional, representando a toda la población chilena de 15 o más años. No obstante, las siguientes versiones (ronda 3 y 4, de los años 2006 y 2009 respectivamente) no actualizaron el panel, contando sólo con representación estadística para la población del año 2004. Por otra parte, la ronda 5 (2012) tuvo importantes problemas metodológicos derivados de una alta tasa de no respuesta durante el trabajo en terreno, lo que provocó una inadecuada selección de la muestra de refresco, y una consiguiente baja consistencia de los resultados con las rondas anteriores, por lo que, si bien se han publicado sus resultados, se desestima su validez estadística (MTPS, 2016).

modalidades de trabajo por cuenta propia y a empleadores lo que – en coherencia con lo ya planteado para la ENETS – le resta pertinencia y completitud a la información que se pueda extraer de este recurso, por lo que se desestima su uso.

Hecha tales observaciones en relación a la adecuación metodológica de cada uno de los instrumentos indicados, resultará de utilidad conocer qué pueden informar las otras tres fuentes de información indicadas. Un primer acercamiento tiene que ver con la cantidad total de personas que trabajan y emiten boletas de honorarios, en relación a la totalidad de la población ocupada.⁶ En la Tabla 2 se presenta la estimación muestral (insesgada y expandida) así como el intervalo de confianza que contiene al parámetro que refiere a la totalidad de personas que trabajan emitiendo boleta de honorarios en Chile, registrada por la encuesta CASEN y ENE de forma respectiva;⁷ también se presenta la cantidad total de personas que emitieron boletas de honorarios durante el año tributario 2019 (Operación Renta 2020) según los registros administrativos del SII, contingente de personas que se configura como el universo a estudiar por esta investigación (dadas las excepciones a la cobertura ya indicadas en el apartado 1.1).

Tabla 2. Estimaciones de punto e intervalos de confianza: cantidad de personas que trabajan y emiten boleta de honorarios, en relación a la población ocupada

| Categoría / Instrumento | CASEN 2017 | | | | ENE 2019 | | | | SII 2019 |
|-------------------------|------------|---------|---------|--------|-----------|---------|---------|--------|----------|
| | N | Li | Ls | % | N | Li | Ls | % | N |
| Honorarios | 463.885 | 443.943 | 483.827 | 5,89 % | 419.279 | 386.572 | 451.985 | 4,91 % | 528.759 |
| Población ocupados | 7.876.652 | -- | -- | 100% | 8.532.262 | -- | -- | 100% | -- |

Fuente: Elaboración propia en base a MDSF (2018), INE (2019) y SII (2020)

Se puede observar una relativa coherencia entre las estimaciones realizadas para la población que emite boleta de honorarios. La encuesta CASEN arroja un estimación de punto de 463.885 personas, levemente superior a la reportada por la ENE que indica una estimación de punto de 419.279 personas.⁸ Pese a tal diferencia observada, el examen de los intervalos de confianza calculados (Li y Ls indican los límites superiores e inferiores del intervalo de confianza del parámetro utilizando un 95% de confianza en la estimación) evidencia que el rango de valores se superpone, por lo que se puede

⁶ Debe recordarse que la población de referencia para el Instituto es levemente menor, considerando las exenciones a la cotización indicadas en el apartado 1.1.

⁷ Según ENETS (2011) la estimación estadística puntual (insesgada y expandida a escala poblacional) indica que la cantidad de personas que emiten boleta de honorarios son 761.736 personas o casi un 12% de la población ocupada. Tal desajuste en relación a la cifra reportada por el SII también sugiere que la validez estadística de este instrumento es limitada en relación a la población de interés, por lo que se excluye su utilización en el análisis.

⁸ Resulta importante señalar que es imposible ocupar la base de datos de la ENE 2020 para estimar la cantidad total de personas que trabajan y que emitieron boleta de honorarios en Chile. A diferencia de sus versiones 2010-2019, la versión 2020 de la ENE sufrió una serie de cambios metodológicos entre los cuales se elimina la variable b11 que medía la forma de recepción de salario por parte de las y los trabajadores dependientes, lo que impide utilizar esta versión actualizada del instrumento para los fines específicos de esta indagación (INE., 2020).

concluir que la estimación poblacional en base a ambas bases de datos es convergente. Por otra parte, debido que el diseño de estos instrumentos no está ajustado para representar de manera específica a la población a honorarios de interés (que representa a una fracción de aproximadamente el 5% de la población ocupada) se comprende la discrepancia entre las estimaciones analizadas y la cantidad de 528.759 personas que, según la información validada proporcionada por el SII, constituye la población de referencia que emitió boleta de honorarios durante el año 2019 en Chile y que están bajo la cobertura del Instituto.

Ahora bien, teniendo como criterio la utilización de la información estadística más reciente posible, a continuación, se presenta una caracterización de los principales rasgos demográficos y ocupacionales de las personas que según la ENE (INE, 2019) emitieron boleta de honorarios durante 2019, y que sirve como un primer acercamiento a los rasgos principales de la población de interés para el ISL. Una primera dimensión a atender es si el empleo a honorarios es predominante como actividad laboral, o se complementa con una segunda actividad. Como muestra la Tabla 3. en el caso del empleo a honorarios, en una amplia mayoría de los casos (91,1% o 382.159 personas) se declara no tener otra actividad laboral, lo que es indicativo de perfeccionar los mecanismos de salud y seguridad laboral para esta población.

Tabla 3. Prevalencia de segundo empleo según dependencia del empleo a honorarios

| Categoría | Independiente | | Dependiente | | Familia | | Total | |
|-----------|---------------|------|-------------|------|---------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Sí | 10.426 | 7,2 | 25.923 | 9,7 | 771 | 10,8 | 37.120 | 8,9 |
| No | 133.639 | 92,8 | 242.130 | 90,3 | 6.390 | 89,2 | 382.159 | 91,1 |
| Total | 144.065 | 100 | 268.054 | 100 | 7.160 | 100 | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Ello puede complementarse con evidencia en relación a la extensión de las jornadas tanto del empleo a honorarios que es la actividad principal, como también de la actividad secundaria. La Tabla 4 muestra que en la actividad a honorarios predominan jornadas completas; al observarse una mediana semanal de 44 horas, se evidencia que la mitad de las persona que emiten boleta de honorarios trabajan tal cantidad de horas a la semana o más. Por otra parte, la mediana de 8 horas reportada para la actividad secundaria muestra cómo este tipo de actividades adicionales resultan minoritarias en relación a la cantidad de horas semanales destinadas a otra actividad. Así, la exposición diferencial a riesgos de trabajo remarca la importancia de lograr una adecuada cobertura sobre la población a honorarios, en la medida que es en tal actividad donde esta población desarrolla la porción más importante de su jornada laboral.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos horas semanales trabajadas, según tipo de actividad

| Categoría | Mediana | Media | Coefficiente de variación (%) |
|--------------------------------------|---------|-------|-------------------------------|
| Horas semanales actividad principal | 44,0 | 36,1 | 48,0 |
| Horas semanales actividad secundaria | 8,0 | 9,9 | 69,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Una segunda variable de caracterización de interés es la distribución según género de este segmento de trabajadores. Como indica la Tabla 5, el grupo presenta una leve predominancia del género masculino

con una proporción del 52,1% de los casos (218.383 personas) en esta categoría, frente a un 47,9% del género femenino. Si bien la diferencia anotada existe, es preciso considerar que se trata de una distribución de género bastante equitativa, que pone el énfasis en lograr una adecuada caracterización de ambos géneros en el examen específico que haga esta investigación (ver resultados capítulo 3).

Tabla 5. Cantidad de trabajadores/as a honorarios según género

| Categoría | n | % |
|------------------|----------|----------|
| Hombre | 218.383 | 52,1 |
| Mujer | 200.896 | 47,9 |
| Total | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Para conocer las características laborales que definen a este segmento de las y los ocupados en Chile, un tercer acercamiento permite conocer la situación del empleo a honorarios según la situación ocupacional. Al analizar la concentración de casos expuesta en la Tabla 6, se puede concluir que la composición interna del conjunto de trabajadores y trabajadoras a honorarios dista mucho de agruparse de manera homogénea bajo la idea de trabajo “independiente”. Según los datos de la ENE, sólo un 30,1% de los casos (126.321 personas) se aglutinan en la categoría de trabajo independiente o “cuenta propia”, mientras que, si se toman de manera combinada las categorías de “asalariado” del sector público y privado, junto con el personal de servicio doméstico (puertas adentro y puertas afuera) se totaliza un 65% de los casos (272.942 personas) dentro del segmento de trabajo “dependiente”.

Tabla 6. Trabajadores/as a honorarios según clasificador de empleo

| Categoría | n | % |
|--|----------|----------|
| Empleador | 20.016 | 4,8 |
| Cuenta propia | 126.321 | 30,1 |
| Asalariado sector privado | 160.614 | 38,3 |
| Asalariado sector público | 110.453 | 26,3 |
| Personal de servicio doméstico puertas afuera | 33 | 0,0 |
| Personal de servicio doméstico puertas adentro | 1.841 | 0,4 |
| Familiar o personal no remunerado | 0 | 0,0 |
| Total | 419.279 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Esta heterogeneidad interna de los tipos de empleo en el segmento a honorarios se puede nutrir aún más observando con mayor detalle algunos sub segmentos específicos. Por una parte, se observa que la categoría que concentra más casos es la de asalariados del sector privado, que asciende a un 38,3% (160.614 personas), seguida por los asalariados empleados en el sector público con una proporción del 26,3% de los casos (110.453 personas). Por otra parte, como muestra la Tabla 7 es relevante señalar que la amplia mayoría de honorarios que trabajan por cuenta propia o en su empresa no emplean personas (86,1% o 124.049 personas), lo que permite detallar de manera precisa los rasgos principales del trabajo “independiente” a honorarios: junto con no ser la modalidad predominante, se caracteriza por su unipersonalidad.

Tabla 7. Honorarios independientes que emplean personal en su empresa o actividad por cuenta propia

| Categoría | n | % |
|---------------------------------|----------|----------|
| Sí | 20.016 | 13,9 |
| No | 124.049 | 86,1 |
| Total honorarios independientes | 144.065 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Esto se complementa con un quinto atributo de la población que emite boleta de honorarios, referido al tamaño de la organización o empresa donde este tipo de trabajadores/as desempeña su actividad laboral. Como evidencia la Tabla 8, a nivel general predomina una situación bifronte: por una parte, la categoría que más casos concentra (37,9%) es la de organizaciones de menos de cinco personas; por otra parte, la segunda categoría que más casos concentra (35,5%) es la de organizaciones de 200 y más personas. Tal situación se explica al comparar la distribución de casos al interior de los dos grupos de mayor relevancia cuantitativa. El segmento de honorarios independientes se concentra casi en su totalidad (99,5% o 143.321 personas) en organizaciones de diez integrantes o menos, mientras que el segmento de dependientes se distribuye inversamente, con una mayoría relativa de sus casos (55,5% o 148.662 personas) en organizaciones de doscientas o más personas. Así, esta segmentación puede ser útil para las necesidades de focalización de la labor del Instituto, disminuyendo la incertidumbre en relación a la potencial dispersión del empleo a honorarios en Chile: con esta data, es posible afirmar que existe un bolsón de trabajadores/as a honorarios de carácter dependiente, empleados por organizaciones de tamaño elevado, en base a lo cual se trataría de un segmento más directo de localizar para su intervención en la gestión del Instituto.

Tabla 8. Tamaño de la organización de trabajo según dependencia del empleo de trabajadores/as a honorarios

| Categorías | Independiente | | Dependiente | | Negocio familiar | | Total | |
|-------------------|----------------------|----------|--------------------|----------|-------------------------|----------|--------------|----------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Menos de 5 | 136.094 | 94,5 | 17.586 | 6,6 | 5.037 | 70,3 | 158.716 | 37,9 |
| 5 a 10 | 7.227 | 5,0 | 16.292 | 6,1 | 2.053 | 28,7 | 25.572 | 6,1 |
| Entre 11 y 49 | 446 | 0,3 | 48.498 | 18,1 | 0 | 0,0 | 48.943 | 11,7 |
| Entre 50 y 199 | 150 | 0,1 | 36.983 | 13,8 | 70 | 1,0 | 37.203 | 8,9 |
| 200 y más | 148 | 0,1 | 148.662 | 55,5 | 0 | 0,0 | 148.810 | 35,5 |
| Total | 144.065 | 100,0 | 268.054 | 100,0 | 7.160 | 100,0 | 419.279 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Un sexto atributo que contribuye a caracterizar internamente a la población de trabajadores/as a honorarios refiere a su distribución según rama de la actividad económica desarrollada. Como muestra la Tabla 9, en relación a la totalidad del empleo a honorarios, predominan las ramas de servicios sociales y salud (16,6%), la enseñanza (13,9%), la administración pública (12%), las actividades profesionales científicas y técnicas (11,5%) y las actividades ligadas al comercio (9,7%). En conjunto, tales categorías representan a cerca de dos tercios (63,7%) del trabajo a honorarios.

Ahora bien, si se atiende a la concentración respecto a los segmentos ocupacionales predominantes se observa lo siguiente. En el caso de los empleos independientes, estos presentan una acentuada concentración (58,6%) en cuatro ramas de actividad económica: actividades profesionales, científicas y técnicas (24,2%), el comercio (12,7%), los servicios sociales y de salud (11,5%) y la construcción (10,2%). En el caso de los empleos dependientes, son tres ramas las que muestran una concentración de casos que alcanza al 57,4%: enseñanza (21,7%), servicios sociales y de salud (19,7%) y administración pública (16%).

Tabla 9. Rama económica según dependencia del empleo de trabajadores/as a honorarios

| Categorías | Independiente | | Dependiente | | Negocio familiar | | Total | |
|--|---------------|------|-------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Agricultura, silvicultura y pesca | 2.496 | 1,7 | 5.976 | 2,2 | 145 | 2,0 | 8.617 | 2,1 |
| Explotación de minas y canteras | 0 | 0,0 | 1.929 | 0,7 | 0 | 0,0 | 1.929 | 0,5 |
| Industria manufacturera | 11.351 | 7,9 | 7.038 | 2,6 | 1.322 | 18,5 | 19.710 | 4,7 |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 0 | 0,0 | 145 | 0,1 | 0 | 0,0 | 145 | 0,0 |
| Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento | 250 | 0,2 | 1.928 | 0,7 | 0 | 0,0 | 2.178 | 0,5 |
| Construcción | 14.754 | 10,2 | 14.025 | 5,2 | 107 | 1,5 | 28.886 | 6,9 |
| Comercio | 18.242 | 12,7 | 17.862 | 6,7 | 4.643 | 64,8 | 40.747 | 9,7 |
| Transporte y almacenamiento | 4.319 | 3,0 | 6.044 | 2,3 | 0 | 0,0 | 10.363 | 2,5 |
| Alojamiento y servicios de comida | 3.020 | 2,1 | 3.756 | 1,4 | 122 | 1,7 | 6.897 | 1,6 |
| Información y comunicación | 2.910 | 2,0 | 9.389 | 3,5 | 0 | 0,0 | 12.299 | 2,9 |
| Actividades financieras y de seguros | 2.082 | 1,4 | 4.881 | 1,8 | 0 | 0,0 | 6.963 | 1,7 |
| Actividades inmobiliarias | 6.526 | 4,5 | 4.835 | 1,8 | 36 | 0,5 | 11.397 | 2,7 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 34.890 | 24,2 | 13.074 | 4,9 | 204 | 2,9 | 48.168 | 11,5 |
| Actividades administrativas y servicios de apoyo | 5.453 | 3,8 | 5.873 | 2,2 | 211 | 2,9 | 11.537 | 2,8 |
| Enseñanza | 0 | 0,0 | 58.238 | 21,7 | 0 | 0,0 | 58.238 | 13,9 |
| Administración pública | 7.414 | 5,1 | 42.808 | 16,0 | 0 | 0,0 | 50.221 | 12,0 |
| Servicios sociales y relacionados con la salud humana | 16.498 | 11,5 | 52.833 | 19,7 | 371 | 5,2 | 69.702 | 16,6 |
| Artes, entretenimiento y recreación | 4.925 | 3,4 | 9.841 | 3,7 | 0 | 0,0 | 14.766 | 3,5 |
| Otras actividades de servicios | 8.935 | 6,2 | 7.048 | 2,6 | 0 | 0,0 | 15.983 | 3,8 |
| Actividades de los hogares en calidad de empleadores | 0 | 0,0 | 532 | 0,2 | 0 | 0,0 | 532 | 0,1 |
| Total | 144.065 | 100 | 268.054 | 100 | 7.160 | 100 | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Tal examen de las actividades económicas predominantes puede complementarse con la observación de los tipos de ocupaciones y el lugar de trabajo que predomina entre las personas que trabajan emitiendo boleta de honorarios. En relación al primer aspecto mencionado, la Tabla 10 muestra la distribución de la población a honorarios según las ocupaciones predominantes y la dependencia del empleo. Tanto en términos generales como específicos el patrón de distribución de los casos según tipo de ocupación es similar: predominan con un 38,1% (159.604 personas) las ocupaciones profesionales, científicas e

intelectuales, seguidas por ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio con un 21,1% de los casos (88.385 personas) y en tercer término las que refieren a trabajadores/as del sector servicios y comercio con un 13,2% (55.482 personas). En conjunto las categorías mencionadas agrupan a un 72,4% del trabajo a honorarios en Chile durante 2019.⁹

Tabla 10. Tipo de ocupación según dependencia del empleo de trabajadores/as a honorarios

| Categorías | Independiente | | Dependiente | | Negocio familiar | | Total | |
|---|---------------|------|-------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Directores, gerentes y administradores | 3.304 | 2,3 | 10.312 | 3,8 | 0 | 0,0 | 13.617 | 3,2 |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 52.221 | 36,2 | 107.383 | 40,1 | 0 | 0,0 | 159.604 | 38,1 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 25.187 | 17,5 | 62.708 | 23,4 | 490 | 6,8 | 88.385 | 21,1 |
| Personal de apoyo administrativo | 123 | 0,1 | 21.478 | 8,0 | 1.233 | 17,2 | 22.833 | 5,4 |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | 24.926 | 17,3 | 25.683 | 9,6 | 4.819 | 67,3 | 55.428 | 13,2 |
| Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros | 3.346 | 2,3 | 1.257 | 0,5 | 428 | 6,0 | 5.031 | 1,2 |
| Artesanos y operarios de oficios | 27.647 | 19,2 | 6.341 | 2,4 | 0 | 0,0 | 33.988 | 8,1 |
| Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores | 4.610 | 3,2 | 6.071 | 2,3 | 84 | 1,2 | 10.765 | 2,6 |
| Ocupaciones elementales | 2.701 | 1,9 | 26.762 | 10,0 | 107 | 1,5 | 29.570 | 7,1 |
| Otros no identificados | 0 | 0,0 | 58 | 0,0 | 0 | 0,0 | 58 | 0,0 |
| Total | 144.065 | 100 | 268.054 | 100 | 7.160 | 100 | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Asimismo, el lugar de trabajo también permite contribuir a caracterizar los atributos específicos de los trabajadores y trabajadoras a honorarios en Chile, presumiendo la prevalencia de ciertos tipos de riesgos laborales y no de otros, así como potenciales lugares de trabajo donde localizar a esta población. Como se observa en la Tabla 11, en términos globales la mayoría (70,9% o 297.343 personas) de las y los trabajadoras/es a honorarios se desempeña en las instalaciones, oficina o casa del empleador o cliente, tendencia que se acentúa en el caso de los empleos dependientes con un 86,3% del subgrupo. Para el caso del trabajo independiente la distribución es más heterogénea o dispersa; cuatro quintos de este grupo se distribuyen de manera bastante equitativa entre cuatro categorías que concentran el 84,8% de los casos: en instalaciones u oficina del empleador o cliente (21,6%), en casa del empleador o cliente (21,9%), en instalaciones u oficinas propias o arrendadas (19,5%) y en su propio hogar (21,8%). Considerando estas cifras se podría cuestionar de modo tajante la comprensión del trabajo a honorarios como “independiente”; sin embargo, como se verá en los datos producidos por esta indagación, se sugiere más bien matizar su clasificación de manera tajante: es cierto que hay trabajadores y trabajadoras a honorarios independientes, pero tal rasgo dista mucho de ser predominante a nivel general en este segmento ocupacional.

⁹ Sólo en el caso de los empleos independientes, esta distribución integra una cuarta categoría que toma preponderancia con un 19,2%: artesanos y operarios de oficios (27.647 personas).

Tabla 11. Lugar de trabajo según dependencia del empleo de trabajadores/as a honorarios

| Categorías | Independiente | | Dependiente | | Negocio familiar | | Total | |
|---|---------------|------|-------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| En instalaciones u oficina del cliente o empleador | 31.105 | 21,6 | 228.442 | 85,2 | 3.229 | 45,1 | 262.775 | 62,7 |
| En la casa del empleador o cliente | 31.551 | 21,9 | 2.901 | 1,1 | 116 | 1,6 | 34.568 | 8,2 |
| En instalaciones u oficinas propias o arrendadas | 28.073 | 19,5 | 2.739 | 1,0 | 744 | 10,4 | 31.555 | 7,5 |
| En la oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio) | 10.360 | 7,2 | 443 | 0,2 | 1.458 | 20,4 | 12.262 | 2,9 |
| En su propio hogar | 31.417 | 21,8 | 6.178 | 2,3 | 337 | 4,7 | 37.932 | 9,0 |
| En la calle o vía pública | 7.323 | 5,1 | 17.493 | 6,5 | 742 | 10,4 | 25.557 | 6,1 |
| En obras de construcción, mineras o similares | 510 | 0,4 | 3.491 | 1,3 | 107 | 1,5 | 4.108 | 1,0 |
| En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo | 1.899 | 1,3 | 5.062 | 1,9 | 428 | 6,0 | 7.389 | 1,8 |
| En otros lugares (especifique) | 1.827 | 1,3 | 1.273 | 0,5 | 0 | 0,0 | 3.100 | 0,7 |
| Total válidos | 144.065 | 100 | 268.053,6 | 100 | 7.160 | 100 | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Resulta importante destacar la baja prevalencia de lugares de trabajo fuera de un lugar fijo. Tienen un peso marginal dentro de la distribución general las faenas de construcción o mineras, los predios agrícolas o marítimas, y lo mismo ocurre para el caso de la calle o vía pública como lugar de trabajo. Ello permite dilucidar que el trabajo a honorarios, si bien es heterogéneo, se afianza en lugares de trabajo estables, sea en dependencias del empleador o propias del trabajador o trabajadora (instalaciones de trabajo propias o el propio hogar). Tal constatación ayudará a diseñar estrategias de intervención directa, al disminuir la complejidad de la información existente sobre esta población.

Finalmente, si se atiende el nivel educativo de las y los trabajadores a honorarios (Tabla 12) se observa que en general tienden a primar los estudios superiores, lo que resulta coincidente con el tipo de ocupaciones predominantes (Tabla 10). A nivel total, la suma de las categorías referidas a educación superior, técnica, universitaria o postítulos y maestrías, alcanza a un 64,4% de los casos (270.244 personas). Al comparar el segmento de honorarios independientes con dependientes, se evidencia que en el primer caso las categorías predominantes son el nivel secundario (33,3%) y la educación técnica (14,3%); mientras que en el caso de los empleos dependientes el nivel educativo es levemente más elevado, al concentrarse principalmente en el segmento universitario (45,5%) y técnico (16,6%).

Tabla 12. Nivel educativo según dependencia del empleo de trabajadores/as a honorarios

| Categorías | Independiente | | Dependiente | | Negocio familiar | | Total | |
|-----------------------|---------------|------|-------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Nunca estudió | 87 | 0,1 | 378 | 0,1 | 0 | 0,0 | 465 | 0,1 |
| Preescolar | 0 | 0,0 | 118 | 0,0 | 0 | 0,0 | 118 | 0,0 |
| Primaria (nivel 1) | 2.868 | 2,0 | 5.105 | 1,9 | 145 | 2,0 | 8.118 | 1,9 |
| Primaria (nivel 2) | 6.302 | 4,4 | 9.733 | 3,6 | 401 | 5,6 | 16.436 | 3,9 |
| Secundaria | 47.929 | 33,3 | 66.542 | 24,8 | 5.433 | 75,9 | 119.905 | 28,6 |
| Técnica | 20.536 | 14,3 | 44.421 | 16,6 | 653 | 9,1 | 65.609 | 15,6 |
| Universitaria | 54.028 | 37,5 | 122.002 | 45,5 | 528 | 7,4 | 176.558 | 42,1 |
| Postítulos y maestría | 11.138 | 7,7 | 16.939 | 6,3 | 0 | 0,0 | 28.077 | 6,7 |
| Doctorado | 767 | 0,5 | 2.158 | 0,8 | 0 | 0,0 | 2.925 | 0,7 |
| Ignorado | 410 | 0,3 | 658 | 0,2 | 0 | 0,0 | 1.068 | 0,3 |
| Total | 144.065 | 100 | 268.054 | 100 | 7.160 | 100 | 419.279 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2019)

Así, la evidencia estadística revisada considerando la fuente de datos más reciente (ENE) puede sintetizarse de acuerdo a las siguientes cinco grandes ideas.

Primero. Hay que considerar que la información estadística no resulta suficiente para encarar el estudio de las características de empleo y trabajo, riesgos de salud y acceso a seguridad social de la población de personas que trabajan emitiendo boleta de honorarios, y que se encuentran bajo la cobertura del Instituto. Debido al diseño metodológico de sus instrumentos tanto la ENETS como la EPS no abarcan a la subpoblación de empleadores o trabajadores/as por cuenta propia, que según lo revisado representan al menos a un tercio de la población de interés. Adicionalmente, cabe señalar que ninguna de las encuestas consideradas busca tener una representatividad estadística específica para un grupo ocupacional que representa aproximadamente a un 5% de la población ocupada. En términos gruesos, la encuesta CASEN y ENE permiten caracterizar a este grupo, aunque para efectos de este reporte se privilegió presentar los datos de la ENE (trimestre móvil septiembre, octubre, noviembre de 2019) en tanto está más actualizada que la encuesta CASEN (2017).

Segundo. Si bien la distribución de género está relativamente masculinizada (52,1%), esto es poco predominante, observándose un equilibrio relativo de esta dimensión de análisis entre la población estudiada. Esto se complementa con la información que indica una abultada concentración (64,4%) de las personas que trabajan a honorarios en niveles educativos terciarios.

Tercero. La evidencia presentada permite afirmar que la heterogeneidad interna de la población que trabaja mediante boleta de honorarios resulta difícil de sintetizar como "trabajo independiente", toda vez que el trabajo por cuenta propia representa aproximadamente a un tercio (30,1%) de este segmento de trabajadores/as. Adicionalmente, si se observan todas las categorías de empleo que pueden considerarse como "asalariadas" estas concentran a un 65% de los casos. Así, una primera distinción gruesa a considerar en el análisis es la configuración de un grupo relativamente menor que representa al trabajo "independiente" y a un grupo mayoritario que representa más bien una figura de trabajo dependiente.

Cuarto. Resulta relevante considerar que una amplia mayoría de las personas que trabajan a honorarios declaran no tener un segundo empleo (86,1%) lo que apunta a que este tipo de trabajos se configuran como empleos "principales". Luego, si se mira en detalle al segmento "independiente", en su mayoría (94,5%) se ubica en organizaciones de menos de 5 personas, mientras que también de forma mayoritaria (86,1%) no contratan personal para su empresa o negocio por cuenta propia. Además, al mirar en detalle al segmento (mayoritario) de honorarios "dependientes" estos se concentran (55,5%) en organizaciones grandes de doscientos o más personas, lo que permitiría diseñar estrategias de registro y educación en seguridad laboral que contarían con "organismos intermedios" como plataformas de intervención.

Quinto. Es importante situar que existen cuatro ramas que concentran a nivel general (63,7%) el trabajo a honorarios. Nos referimos a las ramas de servicios sociales y salud (16,6%), la enseñanza (13,9%), la administración pública (12%), las actividades profesionales científicas y técnicas (11,5%) y las actividades ligadas al comercio (9,7%). Ahora bien, en relación a los tipos de ocupación predominan con un 38,1% las ocupaciones profesionales, científicas e intelectuales, seguidas por ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio con un 21,1% de los casos y en tercer término las que refieren a trabajadores/as del sector servicios y comercio con un 13,2%. En conjunto las categorías mencionadas agrupan a un 72,4% del trabajo a honorarios en Chile durante 2019. Esto se complementa con la constatación de que, en términos globales la mayoría (70,9%) de las y los trabajadoras/es a honorarios se desempeña en las instalaciones, oficina o casa del empleador o cliente.

Dilemas conceptuales en la caracterización del trabajo a honorarios

La evidencia presentada ha contribuido a discutir la caracterización del trabajo a honorarios como ocupaciones ancladas de manera exclusiva en una modalidad de trabajo de tipo "independiente". A la vez, la sistematización de tales datos contribuye a clarificar – al menos preliminarmente – el grado de diversidad interna de este segmento de trabajadores. Esto resulta pertinente para los objetivos de esta investigación en tanto se ha advertido como uno de los focos del estudio la coexistencia de diferentes perfiles dentro de la población de interés. Para apuntalar el esfuerzo de caracterización del trabajo a honorarios, a continuación, se presentan dos entradas de definición que permiten clarificar las dificultades de conceptualización que enfrenta el estudio del trabajo a honorarios.¹⁰ La relevancia de esta discusión radica en que aporta elementos conceptuales que deberían permitir clarificar la mirada institucional que el ISL tiene sobre este segmento de trabajadores/as, posibilitando distinguir de manera más nítida las diferentes configuraciones de empleo que conviven en la población que trabaja a honorarios.

¹⁰ Estas consideraciones de alguna forma adelantan lo que será la discusión empírica sobre las condiciones de empleo, trabajo y salud que serán materia de discusión en siguiente capítulo, a la vez que su caracterización primaria se recoge en el capítulo 3. No obstante aquí se las trata como un tema en sí mismo, puesto que allí radica uno de los rasgos más complejos del trabajo independiente: su heterogeneidad.

Un primer elemento que permite situar la dificultad de entrada que enfrenta la pregunta de investigación que conduce a esta investigación (ver apartado 2.1 del segundo capítulo de este reporte) pasa por adentrarse en el campo de las definiciones en torno al trabajo independiente. Para el caso del seguro administrado por el ISL, el punto de partida de la política pública está contenido en la legislación. Al respecto, el Decreto Ley 3.500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tras las modificaciones que propicia la Ley N° 20.255 (BCN, 2020) ya mencionadas, señala en su artículo 89 que “toda persona natural que, sin estar subordinada a un empleador, ejerza individualmente una actividad mediante la cual obtiene rentas del trabajo de las señaladas en el inciso primero del artículo siguiente, deberá afiliarse al Sistema que establece esta ley”. A su vez, en el artículo siguiente indica que las rentas a las que refiere el artículo citado corresponden a la percibidas por conceptos de honorarios, según lo establece la Ley de Impuesto a la Renta (BCN, 2020).

La política pública en ese sentido establece una relación entre la ausencia de subordinación del trabajador y la forma contractual asociada al pago de honorarios para definir al trabajo independiente. Tal es el punto de partida legal e institucional del marco de acción del ISL. Sin embargo, tomando la evidencia ya construida a partir de fuentes secundarias, resulta preciso complejizar tal definición general con el objetivo de poder construir evidencia más precisa en torno al trabajo ejercido mediante boleta de honorarios en Chile.

Así, un segundo elemento relevante de considerar son las definiciones teóricas que orientan la construcción de mediciones estadísticas como las ya presentadas en el apartado anterior. Tales consensos de operacionalización estadística, relacionados con la clasificación de la categoría ocupacional permiten advertir que la realidad tiene mayores niveles de complejidad que los que abarca la institucionalidad legislativa. Así, la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, CISE, de la OIT, establece en primer término que tanto el trabajo dependiente como el independiente contienen a más de un grupo en su interior, diferenciándose la dependencia o independencia en función del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o a que los somete (OIT, 1993).

En este marco de definiciones establecidas por la OIT, dentro del *empleo dependiente* se consideran los empleos asalariados, definidos en términos generales por la existencia de contratos implícitos o explícitos con las unidades económicas en las que se desempeñan, y por la percepción de remuneración. A su vez, la CISE define a los *empleos independientes* como aquellos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la unidad productiva, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa, destacando que, en este contexto, la empresa incluye a las operaciones de una sola persona (OIT, 1993). En este marco, dentro del empleo independiente se reconocen las siguientes modalidades:

- *Empleadores*, aquellos trabajadores que tienen un empleo independiente y que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, han contratado a una o a varias personas de manera continua para que trabajen para ellos en su empresa como asalariados.

- *Trabajadores por cuenta propia*, aquellos trabajadores que tienen un empleo independiente y que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, no han contratado a ningún asalariado de manera continua para que trabaje para ellos.
- *Miembros de cooperativas de productores*, aquellos trabajadores que tienen un empleo independiente en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción, ventas y/o otras actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre sus miembros.
- *Trabajadores familiares auxiliares*, aquellos trabajadores 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 pueden considerarse como socios, debido a que el nivel de dedicación a la operación del establecimiento, en términos de tiempo de trabajo u otros factores, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

Esta breve discusión en torno a las diversas definiciones que pueden utilizarse para situar la cuestión del trabajo independiente permite marcar algunos elementos relevantes. Primero, resulta claro que los elementos que son tomados para la definición de la política pública (ausencia de subordinación y generación de rentas por la vía de honorarios) definen a grupos de trabajadores que no implican una correspondencia perfecta respecto del amplio espectro del trabajo independiente. Segundo, hablar de trabajo “independiente” apunta a una realidad ocupacional que, en sí misma, ya es diversa al englobar a diferentes realidades laborales.

Al mirar esta realidad a la luz del clasificador propuesto por la OIT, emergen los casos de los trabajadores asalariados del Estado que emiten boletas de honorarios, el de las empresas no constituidas en las que, en la informalidad, una persona contrata asalariados y emite boletas de honorarios, y también los casos de los trabajadores por cuenta propia que constituyen empresas a través de las cuales venden sus servicios y por los que emiten facturas, mecanismo de pago que por la sola definición entregada inicialmente respecto de la población a ser observada en este estudio, quedan fuera del alcance de la investigación. En este sentido, la propia OIT, en la revisión que hace del clasificador CISE, indica que se presenta una importante dificultad para supervisar de manera idónea los cambios en los acuerdos contractuales que están teniendo lugar en muchos países, destacándose en particular la necesidad de abordar de manera más adecuada la emergencia de nuevas formas de empleo y de tipos de contrato que difuminan la frontera entre el empleo asalariado y el empleo independiente (OIT, 2003).

Considerando tal marco de debates, es que para efectos del estudio resulta pertinente hacer uso de algunas categorías que permitirán clarificar de mejor forma la estructura en la que se alojan las distintas variantes del trabajo independiente. Al respecto, se recupera en un sentido general elementos del análisis realizado por Boccardo et. al. (2019) en un estudio preliminar efectuado para la división de Estudios del ISL, en relación a los cambios que introducen los procesos de flexibilización en la esfera del trabajo:

- i) Surgen formas contractuales que afectan el número de empleados de una unidad laboral, actuando principalmente sobre las condiciones de entrada de éstos: se extienden las figuras de trabajadores flexibles vinculadas a las contrataciones a tiempo parcial, se reemplaza al personal contratado de modo permanente por un suministro temporal de trabajadores o se altera la duración de sus jornadas laborales (Palominos, 2004; Torca & van Velzen, 2007).
- ii) Aparece un tipo de flexibilidad financiera que se expresa en cambios en los sistemas de pago, que entre otros cambios produce que en algunos casos el comprobante entregado al momento de recibir los ingresos modifique el estatuto del trabajador –antes dependiente– hacia un “prestador de servicios” que se supone independiente (Gálvez, 2001; Castel, 1997; Echeverría, 2004; Ruiz & Boccardo, 2011).
- iii) Producto de tales tendencias en la organización del trabajo al interior de las empresas y unidades productivas, es posible distinguir entre aquellos asalariados tradicionales que dependen directamente del empleador y cuyo contrato tiene duración indefinida, de aquellos asalariados flexibles cuya condición está mediada por dinámicas de intermediación y/o por la duración del trabajo y, por tanto, del vínculo laboral (Gálvez, 2001).
- iv) La extensión de la subcontratación genera una doble dependencia en la cual el trabajador, ahora asalariado tercerizado, desarrolla sus actividades y se somete a las normas y organización del proceso de trabajo en un establecimiento que no es parte de la empresa que lo contrata, mientras que el empleador directo, vale decir el trabajador independiente –el dueño de la empresa contratista– gradualmente pierde su condición de “independencia” en favor de un aumento gradual de encadenamientos productivos con la gran empresa primario exportadora, industrial y de servicios (Antunes, 2005).

En función de este escenario, se refuerza la noción de que el panorama del mercado laboral contemporáneo está marcado de manera creciente por una frontera cada vez más difusa entre el trabajo dependiente e independiente, cuestión que también se atiende en el proceso de transformaciones recientes del mercado laboral chileno (Ruiz & Boccardo, 2014; Ruiz Bruzzone, 2016). Es por ello que resulta pertinente recoger para este estudio lo que investigaciones previas de esta misma institución han conceptualizado. Concretamente nos referimos a lo que Boccardo et. al. (2019) proponen, basándose en el análisis de Supiot (1999) con respecto de los distintos tipos de contrato, que definen la independencia o dependencia, y el grado de subordinación o autonomía en el trabajo, en el siguiente esquema:

Tabla 13. Criterios de diferenciación entre asalariados y trabajadores por cuenta propia

| Relación contractual/organizacional | Subordinación | Autonomía |
|--|---|---|
| Dependencia | <ul style="list-style-type: none"> • Asalariado tradicional | <ul style="list-style-type: none"> • Asalariado a distancia (teletrabajo) • Trabajador por Cuenta Propia encadenado (asalariados encubiertos) |
| Independencia | <ul style="list-style-type: none"> • Asalariado flexible • Asalariado tercerizado | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador por Cuenta Propia tradicional |

Fuente: Boccardo et. al. (2019) con base en Supiot (1999)

Bajo estas consideraciones, la entrada metodológica que se definió para la presente indagación (ver capítulo siguiente) buscó superar la estrecha definición normativa que se deriva del marco legal de las instituciones de seguridad social. Considerando tanto las discusiones metodológicas sobre clasificación del empleo, las discusiones teóricas sobre la diversidad interna de la figura del trabajo independiente, así como también la discusión reciente en los estudios laborales sobre las transformaciones de los mercados del trabajo, la construcción de un instrumental metodológico propio para desarrollar la presente investigación sobre el trabajo a honorarios en Chile resulta pertinente. Tal marco de discusión es relevante para orientar la construcción de información que resulte pertinente para la gestión de la salud y seguridad laboral que desempeña el ISL; esto ya que, como se verá en el siguiente capítulo, diferentes condiciones de trabajo y empleo, da pie a diferentes dilemas de salud laboral. Así, considerar la diversidad de situaciones laborales al interior del denominado “trabajo independiente” ayudará a orientar de mejor manera las tareas de prevención del instituto. En el siguiente capítulo, junto con dar cuenta de las preguntas y objetivos que orientaron este estudio, se desarrollan los fundamentos analíticos que sustentaron la construcción de los diferentes momentos de producción de información (primaria y secundaria) que permitirá responder a la pregunta general que orienta a esta investigación.

Capítulo 2. Coordinadas metodológicas de esta investigación

El presente capítulo presenta los elementos que definieron el diseño metodológico de esta investigación, desarrollada entre los meses de noviembre 2019 y marzo de 2021. Considerando que en el marco de la crisis sanitaria desatada durante el primer semestre de 2020 debido al COVID-19 (y que a la fecha de redacción de este informe aún continúa) se han implementado medidas a nivel nacional para prevenir contagios, se tornó necesario reformular las estrategias presenciales para la producción de información, propuestas en el diseño original de la investigación (Boccardo et al., 2019). Ello atendiendo que las principales medidas sanitarias han consistido en reducir el contacto entre las personas, sea a través de cuarentenas, confinamientos, reducción y limitación de la movilidad, o tránsito de la población en general (Gobierno de Chile, 2021).

Así, la evaluación efectuada por el equipo de investigación en conjunto con la Unidad de Estudios del ISL (mayo 2020), concluyó que durante el segundo semestre de 2020 no se contaría con las condiciones de seguridad sanitaria mínimas para asegurar el adecuado cumplimiento de una estrategia metodológica presencial, ni para garantizar la seguridad sanitaria del personal que debería involucrarse en tal proceso de trabajo en terreno en tres regiones del país.

En función de la evaluación indicada, se determinó desarrollar en formato digital todas las actividades de construcción de información empírica. Para el caso del instrumento de producción cuantitativa, que en la planificación inicial se proponía aplicar mediante el formato de encuesta presencial aplicada mediante entrevistador/a, se pasó a un método de indagación indirecta mediante una encuesta digital auto aplicada distribuida por correo electrónico. Esto también reestructuró el trabajo de diseño muestral, con la premisa de mantener - pese a los cambios indicados en la fase de producción de información - los estándares de validez estadística de los indicadores a producir. Finalmente cabe señalar que el diseño reformulado pasó por la aprobación del Comité de Ética de la Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.¹¹

Para dar cuenta de los elementos que componen las coordenadas metodológicas de esta investigación el presente apartado se estructura como sigue: primero aborda brevemente la misión que el ISL depositó en este proyecto, sintetizando la pregunta y objetivos de investigación que orientaron su desarrollo; luego se ofrece, respectivamente, una explicación sintética pero detallada de las dos fases – cuantitativa y cualitativa – en las que se produjo información empírica original para este estudio. Dado el objetivo de construir un reporte que sea de interés para una amplia diversidad de públicos se ha privilegiado un lenguaje pedagógico, dejando algunos elementos de mayor complejidad técnica – como la operacionalización del cuestionario, el diseño de la muestra y la elaboración de pautas de conversación – incorporadas como un anexo a este reporte.

¹¹ En el anexo 6.1 de este informe se adjuntan los documentos que acreditan la aprobación del proyecto por parte del comité indicado.

2.1. Pregunta y objetivos de la investigación

El desarrollo de esta investigación se enmarca en las transformaciones que ha experimentado el ámbito de cobertura del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. De forma específica, al comenzar a cubrir a la subpoblación de personas que emiten boleta de honorarios, que desde la operación renta 2019 (renta percibida durante 2018) comenzaron a cotizar de forma obligatoria en este instrumento de seguridad social.

Bajo este contexto, la interrogante que esta investigación se propone responder refiere a caracterizar a las personas que emiten boleta de honorarios y que se encuentran bajo la cobertura del Instituto, según sus condiciones de empleo, trabajo, riesgos de salud y seguridad social, para en base a ello también determinar sus principales necesidades en materias de prevención de riesgos de salud y seguridad laboral. Tal pretensión se sintetiza en la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuáles son los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo que se derivan de las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores independientes y de los diversos perfiles que existen dentro de este grupo?** Con tal información, se elaborarán recomendaciones con las cuales se espera que el Instituto de Seguridad Laboral pueda implementar modalidades de aplicación del seguro ajustadas a la realidad específica de este segmento de trabajadores. De este modo, los objetivos de la investigación quedaron definidos como sigue, de acuerdo a la formulación original del proyecto (Boccardo et al., 2019).

Objetivo general de la investigación

Caracterizar a los trabajadores independientes según condiciones de empleo y trabajo para determinar sus principales necesidades en materia de prevención de riesgos en seguridad y salud laboral.

Objetivos específicos de la investigación

- i. Caracterizar los riesgos asociados al trabajo independiente y la actitud de los trabajadores y trabajadoras hacia la prevención y el uso del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- ii. Proponer modelos de gestión y prevención de riesgos.
- iii. Proponer modalidades de aplicación del seguro para este segmento de trabajadores.

2.2. Los riesgos de salud en el trabajo a honorarios: breve propuesta de comprensión

Atendiendo a la interrogante de investigación planteada, en este apartado se presentan las claves analíticas que dieron sustento a la producción de información empírica en el marco de este proyecto de investigación. Al respecto, y dada la relevancia de los “riesgos de salud” en la formulación del diseño de la indagación, resulta necesario ofrecer una definición que posibilite su traducción operativa en los instrumentos de producción de datos, así como en la fase de análisis de la información.

Diversas investigaciones refieren al esfuerzo de la Organización Mundial de la Salud en el desarrollo del enfoque de Determinantes Sociales de la Salud como una de las claves más importantes a la hora de relacionar los ámbitos de la salud y el trabajo. Desde una perspectiva general, en el Informe Final de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud, se plantea que para fortalecer la equidad sanitaria se debe trascender el interés inmediato por estudiar las causas de las enfermedades, centrándose más bien en “las causas de las causas”, es decir, en las condiciones sociales que son resultado de las jerarquías de cada sociedad, y que determinan la situación en la que las personas crecen, viven, trabajan y envejecen (OMS, 2009).

Ahora bien, atendiendo a la relación específica entre la dimensión de la salud con la esfera del trabajo, un valioso insumo es el Informe Final que la Red de Estudios sobre Condiciones de Empleo¹² entregó a la Comisión de Determinantes Sociales de la OMS (EMCONET, 2007). En él se desarrolla un análisis acerca de la forma en que las relaciones de empleo afectan a diferentes grupos, con el fin de identificar y promover políticas efectivas que reduzcan las desigualdades de salud derivadas de estas relaciones de empleo. En ese sentido, para los autores del estudio mencionado es clave la consideración del contexto político, económico y cultural en el estudio de los riesgos diferenciales de salud que se desarrollan en el ámbito laboral.

En este marco, las relaciones entre salud y trabajo se dan a través de diferentes vías, las cuales son desarrolladas a partir de un modelo teórico que opera en dos niveles, el macro y el micro (EMCONET, 2007). El primero de ellos refiere a las relaciones de poder que se expresan en los planos de la economía, el gobierno y la sociedad; tales interacciones cristalizan en diferentes modalidades de regulación política de los mercados de trabajo y otras acciones de política social que conforman sistemas de protección social como el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile. El segundo nivel de análisis, el nivel micro, refiere específicamente a las condiciones de empleo, a las condiciones de trabajo y a las desigualdades de salud. Para efectos de esta indagación, ambos niveles de análisis resultaron relevantes como esquemas de orientación para la indagación y análisis empírico. Esto pues para una adecuada caracterización del trabajo a honorarios, sus principales rasgos como grupo ocupacional y los principales riesgos de salud que enfrenta, el nivel “micro” del esquema teórico propuesto resultó pertinente. Por otra parte, el nivel “macro” del análisis resultó adecuado para realizar un análisis crítico del modelo institucional vigente, evaluando sus fortalezas, debilidades y desafíos, elementos que se tomaron como base para proponer mejoras, tanto en el rediseño del modelo de gestión y prevención riesgos, como en las modalidades de aplicación del seguro para este segmento de trabajadores.

Así, en el plano de análisis “macro” se adoptó un enfoque de análisis organizacional (Rodríguez, 2004) que permitiera sistematizar la evidencia producida en la fase cualitativa de la indagación. Tal sistematización tuvo como propósito observar los principales desafíos que las transformaciones legales

¹² EMCONET, de aquí en más, por sus siglas en inglés.

del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales ya apuntadas en el apartado 1.1 han imprimido sobre el funcionamiento y gestión, orientadas a cumplir la misión de brindar protección social en el ámbito del trabajo, por parte del Instituto de Seguridad Laboral. En términos concretos, para efectuar tal mirada organizacional se utilizó el esquema de análisis conocido como Matriz FODA.¹³ Este análisis consiste en establecer un diagnóstico de la organización mediante la evaluación de los factores fuertes y débiles que de manera conjunta definen la situación contingente de tal institución (Ponce, 2006). Así, por una parte, se considera la "situación externa" que escapa al control de la organización, atendiendo tanto a las oportunidades como a las amenazas que se observa en el entorno organizacional. Por otra parte, se analizan los factores fuertes y débiles (fortalezas y debilidades) que caracterizan la situación interna de la organización. Una definición operativa de la matriz FODA se encuentra en la Tabla 14.

Tabla 14. Matriz FODA: definición operativa

| Mirada evaluativa / Mirada organizacional | Ámbito interno | Ámbito externo |
|---|---|--|
| Aspectos positivos | Fortalezas. Recursos, habilidades o capacidades útiles internas, realizadas o utilizadas de manera correcta o provechosa por y para la organización | Oportunidades. Elementos "ambientales" que potencian la posibilidad de mejora, posibilitando cambios adaptativos al interior de la organización |
| Aspectos negativos | Debilidades. Son factores organizacionales, estructuras o dinámicas internas que no resultan provechosas para el objetivo de la organización. | Amenazas. Refiere a elementos "ambientales" que pueden ser problemáticos para los objetivos y procesos de la organización, y que hacen difícil su adaptación al entorno. |

Fuente: Elaboración propia en base a Ponce (2006)

Desde tal perspectiva se diseñaron las pautas de conversación detalladas en el apartado 6.4 del Anexo de este documento. Asimismo, en base a esta especificación se ordenó la exposición de la información cualitativa en el capítulo 4 de este reporte.¹⁴

¹³ Como se verá, derivado de las siglas que resumen las dimensiones del análisis: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (Ponce, 2006).

¹⁴ Tal información fue analizada mediante la matriz de códigos consignada en el apartado 6.6 del Anexo de este documento.

Por otra parte, en el plano de análisis “micro”, se consideró la adaptación del esquema EMCONET al caso chileno desarrollada por la experiencia de indagación de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS, 2011). Tomando estos aportes, se proponen – en forma vinculada, pero no en una replicación exacta de los enfoques trabajados por EMCONET y ENETS¹⁵ – las siguientes cuatro grandes dimensiones de análisis “micro”, que fundamentarán el diseño metodológico del instrumento cuantitativo, cuyo enfoque – de acuerdo a los objetivos de este estudio – estará sobre aquellas actividades asociadas a la emisión de boleta de honorarios.

- a) **Características sociodemográficas y razones de emisión de boleta de honorarios:** dan cuenta de los atributos o recursos sociales que cada grupo ocupacional pone en juego en el mercado laboral, configurándose como elementos con una importante incidencia en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Esto resulta así pues individuos con mayor capacidad de disponer o movilizar algunos de estos atributos tendrán mayores posibilidades para prevenir o atenuar los efectos negativos de los riesgos e inseguridades existentes en el espacio laboral. Particularmente se consideran las variables género, edad y educación.
- b) **Condiciones de empleo:** refieren a la institucionalidad que interviene (o no lo hace) en una relación salarial o comercial, y que enmarca las situaciones de inseguridad y desprotección. Específicamente se hace referencia a si existe algún tipo de contrato establecido y sus características, a la modalidad de remuneración, las características de la jornada de trabajo, la organización colectiva y el acceso a derechos laborales. También se indaga en si se desarrolla una o más actividades laborales.
- c) **Condiciones de trabajo y riesgos de salud:** refieren “al ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como a su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía y tareas que llevan a cabo los trabajadores.” (ENETS, 2011, p. 14) En este contexto se delimitan las características físicas del entorno y el modo de organización del trabajo, puesto que también influyen en las condiciones de salud y seguridad laboral. Las primeras refieren tanto a la exigencia física de la actividad laboral –trabajo sedentario, trabajo físico intensivo– como a las características materiales del entorno del proceso de trabajo –si éste se realiza al aire libre o en un entorno cerrado, si en ese entorno existen elementos físicos, biológicos o químicos que impliquen riesgos, etc.–. El segundo aspecto refiere a si el modo de organización del trabajo implica situaciones de alta exigencia

¹⁵ Por ejemplo, ENETS (2011, p. 14) define condiciones de empleo y de trabajo como sigue: “Las condiciones de empleo incluyen el tener un empleo estable, un contrato temporal, o el estar desempleado. Las condiciones de trabajo abarcan el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como a su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía y tareas que llevan a cabo los trabajadores.” Adicionalmente, en su esquema de análisis los atributos sociodemográficos se incluyen en la primera dimensión anotada. Para efectos de esta investigación se propone considerarlos como una dimensión de análisis específica.

psicológica, emocional o cognitiva. Asimismo, se indaga en relación a riesgos de salud en el trabajo, como también en la prevalencia de accidentes y enfermedades laborales.

- d) **Acceso a seguridad social y cultura de prevención:** refiere al acceso que tienen las personas que emiten boleta de honorarios en relación a los diferentes mecanismos de seguridad social, a su grado de conocimiento y opinión sobre mecanismos existentes, los mecanismos de información y capacitación que observan como idóneos, la prevalencia y formas de gestionar accidentes y enfermedades derivados de la actividad laboral.

2.3. Producción de información cuantitativa

Caracterización del trabajo a honorarios según fuentes secundarias

De acuerdo al diseño original de la investigación (Boccardo et al., 2019), como paso preliminar para la caracterización de las tendencias principales del grupo ocupacional que se desempeña laboralmente emitiendo boleta de honorarios, se analizaron bases de datos públicas preexistentes.

Con el fin de identificar cómo evoluciona en el tiempo este perfil de trabajadores, qué tipo de diversidad interna es posible construir respecto de este grupo desde la perspectiva de sus características sociodemográficas, su inserción en el empleo, su grado de autonomía y subordinación y por supuesto las variables relacionadas con la temática de la salud y la seguridad en el trabajo, se analizaron estadísticamente tres fuentes de información: la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (ENETS) y la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). Adicionalmente, y a solicitud de la contraparte, se evaluó para el análisis la Encuesta de Protección Social (EPS).

Los detalles de esta revisión y análisis estadístico se presentaron en el capítulo 1, como antecedentes de información empírica preexistente, cuyos resultados orientaron el diseño de los instrumentos de producción de información, así como el análisis de los datos en las diferentes etapas de este proyecto.

Encuesta de caracterización ocupacional del trabajo a honorarios, riesgos de salud y condiciones de seguridad social

Atendiendo a las claves de comprensión en torno a la conceptualización sobre el estudio de los riesgos de salud en el trabajo elaboradas en el apartado 2.2, se operacionalizó un instrumento de indagación cuantitativa tipo encuesta. Si bien en el diseño original del proyecto se había establecido la realización de una encuesta presencial, aplicada a una muestra representativa de trabajadores a honorarios cubiertos por el Instituto en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y Biobío (Boccardo et al., 2019), la situación de crisis sanitaria desatada durante el primer semestre de 2020 debido al COVID-19 (y que a la fecha de redacción de este informe aún continúa) impidió su desarrollo, de acuerdo a los criterios indicados en la presentación de este capítulo dos. Así, la decisión del equipo de investigación,

tomada en conjunto con la Unidad de Estudios del ISL fue rediseñar la fase de producción de información cuantitativa proponiendo la aplicación de un método de indagación indirecta, específicamente una encuesta digital auto aplicada¹⁶ y distribuida mediante correo electrónico, que permitiera desarrollar la producción de datos sin riesgos sanitarios para ninguna de las partes involucradas.

Si bien la evidencia existente indica que la modalidad de cuestionario digital tiende a disminuir las tasas de respuesta en relación a una modalidad de cuestionario aplicado de manera presencial y asistida por un encuestador (Kim et al., 2009), hay cuatro elementos indicados por la literatura especializada que se consideraron para sortear con éxito esta dificultad.

- Primero, se buscó diseñar un instrumento de duración breve, que le tome al respondiente promedio no más de 15 minutos completar, en la medida que aumentos subsecuentes de la duración tienden a elevar las tasas de no respuesta y de respuestas incompletas (Couper et al., 2017).
- Segundo, se hizo un esfuerzo adicional por diseñar un instrumento sencillo y comprensible para la población objetivo; en la medida que en la modalidad auto aplicada no existe la mediación de una persona que entrevista encargada de establecer un puente de interpretación entre los rasgos del instrumento y la comprensión de la persona que responde, la simpleza de preguntas y alternativas de respuesta contribuye a asegurar validez en las respuestas registradas, a la vez que permite maximizar la proporción de respuestas completas en la aplicación del instrumento (Höhne et al., 2017).
- Tercero, los rasgos de las y los respondientes detectados a partir de la revisión estadística de fuentes secundarias (ver sub apartado 1.2)¹⁷ indicaron que se estaba ante una población objetivo con una alfabetización superior a la promedio, a la vez que su antigüedad y dedicación casi exclusiva a una actividad laboral mediante honorarios permiten diseñar un instrumento de flujo simple orientado a indagar sobre una sola actividad laboral. Los rasgos indicados configuraron un escenario auspicioso para el despliegue de un instrumento digital y auto aplicado (Couper et al., 2017).
- Cuarto, dado que el marco muestral utilizado presentaba una elevada validez en las direcciones de correo electrónico registradas, se supuso que ello tendría un efecto favorable para la

¹⁶ En la literatura, este tipo de instrumentos se define con la sigla CASI: Computer-Assisted Self-administered Interview, según el término original en inglés (Kim et al., 2009).

¹⁷ Como síntesis de esta evidencia puede indicarse que aproximadamente dos tercios de esta población tiene estudios secundarios (sea parciales o completos), menos de dos de cada diez personas declaran tener una ocupación adicional a la mediada por boleta de honorarios, a la vez que nueve de diez personas tienen una antigüedad laboral de uno o más años en la actividad laboral por la que emiten boletas de honorarios.

proyección de tasas de contacto exitoso, así como para la probabilidad de respuesta completa del instrumento (Couper et al., 2017).

Adicionalmente a la consideración de tales criterios, el diseño del instrumento se sometió a una aplicación piloto en una muestra no probabilística de doce casos entre los días 17 y 28 agosto de 2020, mediante la cual se buscaron tres objetivos: por una parte, se probó el funcionamiento de las preguntas y sus respuestas, para luego incorporar ediciones que maximizaron la comprensión por parte de las y los respondientes; por otra, se probó el funcionamiento del flujo de preguntas y filtros automáticos del cuestionario, introduciendo correcciones ante situaciones anómalas; finalmente, se midió la duración promedio total de la encuesta auto aplicada, para evaluar ex ante el ajuste de extensión del instrumento.

De esta manera, se llegó a una versión definitiva del cuestionario digital durante la primera quincena de septiembre de 2020. En la Tabla 15 se resumen las características generales del cuestionario. La versión final del instrumento se ordenó en seis módulos con un total de 81 variables, cuyo detalle se consigna en el apartado 6.2 de los anexos de este documento.¹⁸

Tabla 15: Estructura del cuestionario

| Módulo | Cantidad de variables |
|--|------------------------------|
| A. Caracterización Sociodemográfica | 4 |
| B. Caracterización general actividad a honorarios | 14 |
| C. Condiciones de Empleo | 10 |
| D. Condiciones de Trabajo y Riesgos de Salud | 35 |
| E. Seguridad Social, Accidentes y Enfermedades Laborales | 16 |
| F. Cierre: datos para la devolución de resultados | 2 |
| Total de variables | 81 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL.

Considerando la importancia que tendría la herramienta de distribución del cuestionario así como la plataforma de monitoreo del avance del terreno (seguimiento de contactos efectivos, respuestas incompletas, respuestas completas) en esta modalidad de cuestionario digital auto aplicado, se decidió invertir en una suscripción pagada de la plataforma Qualtrics. Esta plataforma para la gestión de encuestas en línea integra una herramienta para la distribución de cuestionarios vía correo electrónico, a la vez que una potente interfaz de seguimiento de las tasas de respuestas para el momento posterior a la distribución inicial del instrumento (Qualtrics, 2020).

La definición de una muestra que permitiera contar con información estadísticamente representativa de la totalidad de las personas que realizan actividades económicas remuneradas por medio de boletas a honorarios y que se encuentran cubiertas por el Instituto, se efectuó considerando que el ISL disponía

¹⁸ De acuerdo a los criterios indicados, este esfuerzo de re diseño en relación al trabajo realizado durante los meses iniciales del proyecto (noviembre 2019 – febrero 2020) implicó una reducción efectiva del cuestionario a la mitad (originalmente se habían diseñado un instrumento de 162 variables).

de la información proporcionada por el SII registrada en la Operación Renta 2020. Tales datos, que dan cuenta de la totalidad de personas que emitieron boleta de honorarios durante 2019 y cuya cobertura de seguridad laboral corresponde al Instituto permitían contar con un marco muestral exhaustivo en relación a las personas bajo la cobertura del mismo durante el año en que se produjo la información para el estudio (2020). En base a tal registro se diseñó una muestra probabilística, representativa de la población de interés, definida como las personas que se desempeñaran emitiendo boleta de honorarios en su actividad principal durante el año 2020 y que cuentan con los criterios de cobertura para el ISL; adicionalmente, la muestra fue estratificada geográficamente, seleccionando de manera aleatoria a las personas que se escogieron dentro de cada estrato (Vivanco, 2005). Esto delimitó el número objetivo de 4.067 casos a encuestar, seleccionados de manera aleatoria; ahora bien, proyectando una tasa de respuesta del 20% se definió una sobre muestra aleatoria del 80%, lo que correspondió a 20.334 casos a los cuales se buscaría contactar para ser encuestados.¹⁹

Con este marco de herramientas definido, la aplicación del cuestionario se realizó entre el 30 de septiembre y el 16 de noviembre de 2020. Antes de iniciar el proceso, el viernes 25 de septiembre, se envió una comunicación digital vía correo electrónico a cada integrante de la muestra, para notificar sobre el pronto inicio del envío del cuestionario.²⁰ Luego, el día miércoles 30 de septiembre se hizo un primer envío del instrumento vía correo electrónico. Posteriormente, a contar del lunes 5 de octubre, se enviaron semanalmente dos recordatorios vía correo electrónico: uno los días lunes, para estimular respuestas durante la primera parte de la semana, un segundo recordatorio los días jueves, para estimular respuestas durante el final de cada semana.

Un comentario crítico que vale la pena considerar es que la tasa de respuestas completas efectivas fue menor a la esperada en la fase de diseño. El diseño muestral considerado proyectó para el trabajo de campo un 20% como tasa de respuesta esperada. Sin embargo, a la tercera semana de avance del trabajo de campo se observó que el rendimiento decreciente de las respuestas dificultaría alcanzar el umbral de respuestas esperadas según el diseño muestral inicial. Por ello, durante la semana 3 del trabajo de campo, se procedió a seleccionar desde el marco muestral, de forma aleatoria, un segundo contingente de datos de igual magnitud, agregándolo a la muestra de distribución del cuestionario digital entre la semana 3 y la semana 6 del trabajo de campo. Esta selección aleatoria total de 40.670 casos a ser contactados mediante correo electrónico permitió acelerar el registro de respuestas, posibilitando de tal manera el cumplimiento del diseño muestral probabilístico propuesto.

¹⁹ El detalle de las principales decisiones metodológicas adoptadas, así como los procedimientos que se llevaron a cabo en cada una de las etapas hasta llegar a la selección final de los casos a encuestar, junto con la metodología de validación de los mismos y de construcción de ponderadores y actores de expansión, se detalla en el apartado 6.3 del Anexo de este documento.

²⁰ Estos correos electrónicos incluían tanto una carta de presentación firmada por el investigador responsable como también una enlace de acceso a una página de presentación institucional del proyecto y su equipo responsable, habilitada en el sitio web de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile: <http://www.facso.uchile.cl/sociologia/161888/estudio-isl-trabajo-independiente>

Durante el proceso de producción de la información se monitoreó semanalmente el avance de las respuestas completas en relación a las metas especificadas por estrato. Así, se realizaron seis monitoreos del avance de los datos producidos. Tal dinámica permitió dar por cerrado el proceso de producción de datos al finalizar la semana 6 (16 de noviembre de 2020) al haber alcanzado un 99,61% de cumplimiento de la meta muestral. De este modo, la estructura de respuestas conseguidas se detalla en la Tabla 16. Si se considera los códigos 1 (“logro completo”), 2 (“logro parcial”) y 4 (“logro incompleto válido”) se alcanza la suma de 4.364 casos válidos, a partir de los cuales se estructuró el conjunto de información de análisis.²¹

Tabla 16. Códigos de disposición final de las interacciones con cuestionario digital

| Código | Etiqueta | N |
|---------------|---------------------------|----------|
| 1 | Logro completo | 2.649 |
| 2 | Logro parcial | 1.219 |
| 3 | Rechazo | 183 |
| 4 | Logro incompleto válido | 496 |
| 5 | Logro incompleto inválido | 391 |
| 6 | Encuesta abierta | 2.034 |
| 7 | Encuesta no iniciada | 16.450 |
| 8 | Email no abierto | 13.335 |
| 9 | Email rebotado | 1.192 |
| 10 | Dado de baja | 1.639 |
| 11 | Sin correo | 1.081 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

El detalle del cumplimiento de los objetivos muestrales según estratos regionales se detalla en la Tabla 17. Al respecto, puede señalarse que la menor tasa de cumplimiento muestral es del 88% en dos regiones, y que la mayor tasa de sobre cumplimiento de la muestra llegó al 124%. El detalle de los procedimientos de validación de la base de datos construida desde Qualtrics se registró y se indica en la ficha técnica que acompaña a la base de datos incluida como documentación anexa este informe. Su procesamiento estadístico para la construcción de resultados se efectuó utilizando lenguaje de programación R (R Core Team, 2020).

²¹ “Logro completo” refiere a aquellas personas que en el período de referencia de la encuesta (2020) trabajaban mediante boleta de honorarios y que respondieron el instrumento completo. “Logro parcial” refiere a aquellas personas que, si bien habían emitido boleta de honorarios durante 2019, para el período de la encuesta ya no trabajaban en tal modalidad, por lo que respondían una versión reducida del instrumento orientada a comprender tal cambio de modalidad de empleo. Finalmente, “Logro incompleto válido” refiere a aquellas personas que en el período de referencia de la encuesta (2020) trabajaban mediante boleta de honorarios, pero que no respondieron el instrumento completo, aunque sí en al menos el 25% de su extensión.

Tabla 17. Tasas de cumplimiento muestral por región

| Región/Respuestas | Respuesta esperada | | Respuesta obtenida | | |
|---|--------------------|-------|--------------------|------------------------------|---------------------|
| | N | % | N | % respecto al total obtenido | % respecto esperado |
| Arica y Parinacota | 152 | 3,7 | 163 | 3,7 | 107 |
| Tarapacá | 152 | 3,7 | 133 | 3,0 | 88 |
| Antofagasta | 152 | 3,7 | 141 | 3,2 | 93 |
| Atacama | 152 | 3,7 | 147 | 3,4 | 97 |
| Coquimbo | 152 | 3,7 | 150 | 3,4 | 99 |
| Valparaíso | 489 | 12,0 | 591 | 13,5 | 121 |
| Metropolitana de Santiago | 1.109 | 27,3 | 1135 | 26,0 | 102 |
| Libertador General Bernardo O'Higgins | 152 | 3,7 | 134 | 3,1 | 88 |
| Maule | 152 | 3,7 | 158 | 3,6 | 104 |
| Nuble | 152 | 3,7 | 171 | 3,9 | 113 |
| Biobío | 492 | 12,1 | 563 | 12,9 | 114 |
| La Araucanía | 152 | 3,7 | 159 | 3,6 | 105 |
| Los Ríos | 152 | 3,7 | 189 | 4,3 | 124 |
| Los Lagos | 153 | 3,8 | 176 | 4,0 | 115 |
| Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo | 152 | 3,7 | 174 | 4,0 | 114 |
| Magallanes y de la Antártica Chilena | 152 | 3,7 | 180 | 4,1 | 118 |
| Total | 4.067 | 100,0 | 4.364 | 100 | 107 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

2.4. Producción de información cualitativa

El diseño inicial de la investigación (Boccardo et al., 2019) contemplaba tres instancias de conversación con expertos en seguridad social. Luego del ajuste del diseño de investigación a un contexto remoto, y dada la solicitud del Instituto de Seguridad Laboral de robustecer la fase cualitativa de este proyecto, en este componente se ejecutaron diez instancias de producción de información cualitativa – todas realizadas en formato de videollamada – que se detallan a continuación.

Por una parte, se realizaron ocho entrevistas individuales en profundidad orientadas a diferentes perfiles de personas expertas en materias de salud y seguridad en el trabajo. En este caso, la definición del instrumento como “entrevista en profundidad individual”, responde a la intención de captar un saber específico de cada persona entrevistada.²² La temática de tales instancias de conversación

²² Gaínza (2006, pp. 221) indica que una especificidad de esta técnica es la de producir “una información verbal oral que exprese las maneras de ver, pensar y sentir de los propios entrevistados”. En el marco de esta investigación su uso es más “superficial”, en la medida que se busca rescatar el saber experto de cada informante, antes que un examen en profundidad del contenido social simbólico sobre la experiencia social de cada persona entrevistada.

individual se remitió a caracterizar, de manera general, las transformaciones recientes que hoy estructuran el mercado laboral chileno, y en particular, a una caracterización sobre el trabajo a honorarios en Chile, los riesgos de salud emergentes que enfrenta este segmento de trabajadores/as, las tensiones que ante ello experimentan los sistemas de seguridad social vigentes, así como los principales desafíos para la institucionalidad laboral contemporánea y recomendaciones para su mejora progresiva. La Tabla 18 reporta la distribución de entrevistas según el ámbito de saber específico de cada persona informante; en el anexo 6.5 de este reporte se indica un detalle de las y los especialistas entrevistados.

Tabla 18. Distribución de entrevistas realizadas según perfil de especialidad

| Área temática | Género | Institución |
|---|-----------|---|
| Derecho del Trabajo y Seguridad Social | Masculino | Universidad de Talca, Facultad de Derecho |
| | Femenino | Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Derecho |
| Implementación Política Salud y Seguridad Laboral | Masculino | Instituto de Seguridad Laboral |
| | Masculino | Instituto de Seguridad Laboral |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | Femenino | Universidad de Chile, Escuela de Salud Pública |
| | Femenino | Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Núcleo Milenio Autoridad y Asimetría de Poder, |
| Mercado Laboral y Riesgos Emergentes | Masculino | Universidad Católica de Temuco |
| | Masculino | Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas |

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, se realizaron dos grupos focales orientados a trabajadores y trabajadoras a honorarios. Como indica Canales (2006), esta técnica tuvo como objetivo lograr un conocimiento sobre la experiencia típica de un colectivo social, mediante el relato de las acciones y pensamientos de cada participante. Ello se logró a través de una conversación dirigida (gracias a una pauta de temas o preguntas abiertas) hacia ciertas temáticas por parte del equipo de investigación; en este caso, la experiencia típica a producir remitía a trabajar emitiendo boleta de honorarios en Chile. La temática de estas conversaciones versó sobre la experiencia de autonomía/subordinación en el trabajo, el conocimiento, las percepciones y experiencias respecto a los mecanismos de seguridad social existentes, el impacto de la pandemia por COVID-19 en la emergencia de riesgos nuevos o latentes, y la identificación de los principales riesgos de salud o accidentes que las personas han enfrentado en su trabajo.

La selección de las y los entrevistados siguió un proceso del tipo “bola de nieve” (Padua, 2013), para cumplir con una muestra de carácter “estructural”²³ considerando dos variables como atributos

²³ En el marco de las estrategias cualitativas de investigación social, la definición de muestras se orienta a partir de la búsqueda de lo que se denomina como “representación estructural” (Canales, 2006; Valles, 2000). Esto es, la consideración de las posiciones de cada sujeto en el entramado de relaciones de interés para el análisis, en el conjunto de la población. La

centrales para distinguir a las y los participantes: rama de actividad económica y clasificación de empleo. Dado que la distribución por género es homogénea en la población, para cada clasificación de empleo se buscó integrar a hombres y mujeres de manera equitativa; por otra parte, dada la homogeneidad general de concentración de los casos en grupos ocupacionales y educativos técnicos y profesionales (para un detalle de tales rasgos generales de la población de interés ver apartado 1.2), se buscaron informantes de forma transversal en personas con tales atributos. Se privilegió contar con personas que se desempeñaran trabajando en las siguientes ramas económicas: administración pública, servicios sociales (salud, enseñanza, investigación), administración de empresas y comercio. Asimismo, se buscó combinar a personas que se desempeñaran tanto en el sector público como privado. La Tabla 19 indica la composición interna de cada grupo de discusión.²⁴

definición de muestras estructurales permite, por tanto, representar la red de relaciones y posiciones más relevantes, independiente del número de entrevistas a realizar.

²⁴ De acuerdo a la factibilidad para realizar cada instancia (que dependió de la asistencia efectiva de las personas comprometidas) el máximo de participantes para cada grupo de discusión fueron ocho personas; el criterio mínimo de participantes para ejecutar un grupo de discusión fue la participación de al menos cinco integrantes. Su composición final se detalla en el anexo.

Tabla 19. Participantes de cada grupo de discusión

| Código Identificación | Género | Actividad |
|--|---------------|--|
| Anita – Investigación Social, Sector Público | Femenino | Antropóloga en programa gubernamental (municipal) |
| Federico – Docente y Consultor, Sector Privado | Masculino | Sociólogo independiente, servicios de enseñanza e investigación |
| Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado | Masculino | Trabajador no calificado en productora de eventos y consultora |
| Diego – Trabajador Servicios Comerciales, Sector Privado | Masculino | Fotógrafo para estudios y productoras comerciales |
| Guillermo – Consultor de Proyectos, Sector Privado | Masculino | Antropólogo independiente, gestión y asesoría a proyectos sociales |
| Valentina – Coordinación de Proyectos, Sector Privado | Femenino | Coordinadora de proyectos en Corporación medioambiental |
| Matías – Gestión de Proyectos, Sector Privado | Masculino | Psicólogo, Investigación en organismo privado |
| Francisca – Trabajadora Call Center, Sector Privado | Femenino | Trabajadora de Call Center |
| Aurora – Vendedora, Sector Privado | Femenino | Vendedora en empresa inmobiliaria |
| Constanza – Investigación Social, Sector Privado | Femenino | Socióloga, Asistente de Investigación Universidad Privada |
| Manuel – Servicios Salud, Sector Público | Masculino | Psicólogo clínico en el sector público |

Fuente: Elaboración propia.

La producción y análisis de la información cualitativa producida se desarrolló entre el 15 de diciembre de 2020 y el 15 de enero de 2021. Todas las entrevistas se transcribieron de manera anonimizada, y su información se analizó mediante un análisis de contenido cualitativo de orientación deductiva (Andréu, 2001), apoyado por el programa computacional de análisis cualitativo Atlas-Ti.²⁵

Es importante señalar que el carácter de este componente de la investigación es exploratorio, dado que su principal propósito fue complementar la información producida por el componente metodológico más relevante del proyecto: las encuestas digitales auto aplicadas (fase cuantitativa). Por ello, y a diferencia investigaciones similares previas (Boccardo et al., 2019b) no se buscó alcanzar un umbral de “saturación” en el proceso de análisis de información cualitativa para detener su producción (Valles, 2000). Lo que se esperó es producir información que lograra, por una parte, dar sustento a la

²⁵ Tanto las pautas de conversación utilizadas para su producción, como la matriz de códigos que orientó el proceso de análisis de la información cualitativa se pueden encontrar en los anexos 6.4 y 6.6 de este documento.

interpretación de los datos estadísticos que se produjeron mediante la fase de encuesta, como por otra, orientar la formulación de recomendaciones institucionales para la mejora del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, atendiendo a los dilemas de la seguridad social que emergen al considerar la población que emite boleta de honorarios.

Capítulo 3. El trabajo a honorarios en Chile durante 2020: rasgos generales, impactos de la pandemia y análisis de género

El presente capítulo presenta los resultados empíricos orientados a caracterizar a las personas que emiten boleta de honorarios según sus condiciones de empleo, trabajo, riesgos de salud y seguridad social. Se articula la presentación de la información estadística producida de forma primaria por el proyecto, cuya interpretación se complementa con los discursos de las y los trabajadores a honorarios entrevistados durante la indagación. En los siguientes apartados se abordan seis grandes dimensiones de caracterización del trabajo a honorarios en Chile durante 2020.

Primero, se analizan las principales variaciones en la situación de ocupación de la muestra de trabajadores y trabajadoras a honorarios, en relación al período 2019-2020, presentando los rasgos de continuidad y rotación laboral, así como de desempleo y salida de la fuerza de trabajo de este segmento ocupacional. En segundo término, se describen los rasgos generales, principalmente sociodemográficos, de las personas que trabajaban mediante boleta de honorarios en Chile durante 2020. En tercer lugar, se describen las principales dinámicas de empleo y de inserción en actividades económicas de la población de interés.

En cuarto término, se analiza el proceso de organización del trabajo, así como las condiciones económicas en las cuales se desarrolla el trabajo a honorarios. En quinto lugar, se presenta un análisis cuyo foco está en observar las desiguales cargas de trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) observables en el segmento ocupacional en estudio. Finalmente, se abordan el acceso a mecanismos de seguridad social, actitudes relevantes para la prevención de riesgos de salud, así como los principales indicadores de salud (física, emocional y mental) en el trabajo, como también las tasas de accidentabilidad y morbilidad por circunstancias laborales.

A lo largo del presente capítulo hay un esfuerzo permanente por realizar un análisis con perspectiva de género. De manera específica, en la mayoría de los resultados estadísticos presentados, esto se realiza al identificar situaciones donde se observen diferencias estadísticas sustantivas entre ambos géneros.²⁶ Así, a lo largo del análisis se identifican situaciones donde la desigualdad de género debería ser atendida por el Instituto, con el objetivo de que sus acciones en materia de salud y seguridad laboral

²⁶ La desagregación por sexo que se materializa en las distintas tablas presentadas a lo largo de este capítulo responde a la identificación de las personas respondientes de la encuesta FACSOS-ISL, ya sea con el género femenino o con el masculino. Cabe señalar que para abarcar experiencias de género diversas el cuestionario original incluyó la categoría “otra”; no obstante, debido a que la concentración de respuestas en tal categoría resultó marginal para efectos de la muestra (0,3% de los casos según lo reportado en la tabla Tabla 24), se optó por analizar solamente las respuestas relativas al género masculino y femenino. En aquellas tablas donde tal diferenciación no se presenta, debe asumirse que no se observaron diferencias estadísticamente sustantivas de acuerdo al género. Por otra parte, las tablas que presentan muchas categorías de respuesta –y por tanto tamaños muestrales reducidos en cada una de ellas - deben interpretarse con cautela pues disminuye su fiabilidad estadística; en tales casos, se privilegió presentar los resultados generales (para más detalles revisar atributos del diseño muestral en anexos).

contribuyan a morigerar las brechas reportadas. Al final del capítulo, se realiza una síntesis de tales temáticas que se espera sirva para orientar la acción de la institución.

3.1. Transformaciones del trabajo a honorarios: de 2019 a 2020

Como fue señalado en el apartado 2.3, la encuesta se construyó buscando caracterizar a la población que trabajó emitiendo boleta de honorarios durante 2020 y que cumplía con los requisitos de cobertura para el Instituto. Ahora bien, en la medida que el marco muestral en base al cual se construyó la muestra refiere a las personas que emitieron boleta durante 2019 y cuya cobertura de seguridad laboral corresponde al ISL, a continuación se presenta un análisis descriptivo que permite acotar los casos de análisis observando las continuidades y discontinuidades para el período 2019-2020.²⁷

En cuanto a la situación laboral de las y los trabajadores a honorarios, se puede observar en la Tabla 20 que la principal razón de emisión de boleta de honorarios durante el año 2019 correspondió a la realización de una actividad laboral de tipo habitual, concentrando a un 75,6% de los trabajadores y trabajadoras (399.903 personas). Por otra parte, las actividades laborales temporales, concentran un 20,3% de los casos. Así, un total estimado de 507.490 personas emitieron boletas de honorarios durante 2019 por razones laborales. Mientras una fracción minoritaria (4% de los casos), emitió boleta de honorarios por razones no laborales (tales casos se excluyeron de los pasos posteriores del análisis).²⁸

Tabla 20. Razones de emisión boleta de honorarios durante 2019

| Categoría | n | % |
|--|---------|------|
| Una actividad laboral de tipo habitual | 399.903 | 75,6 |
| Una actividad laboral temporal (servicio puntual, 'pololo', trabajo de duración acotada) | 107.587 | 20,3 |
| Otra razón | 21.196 | 4,0 |
| Total | 528.685 | 100 |

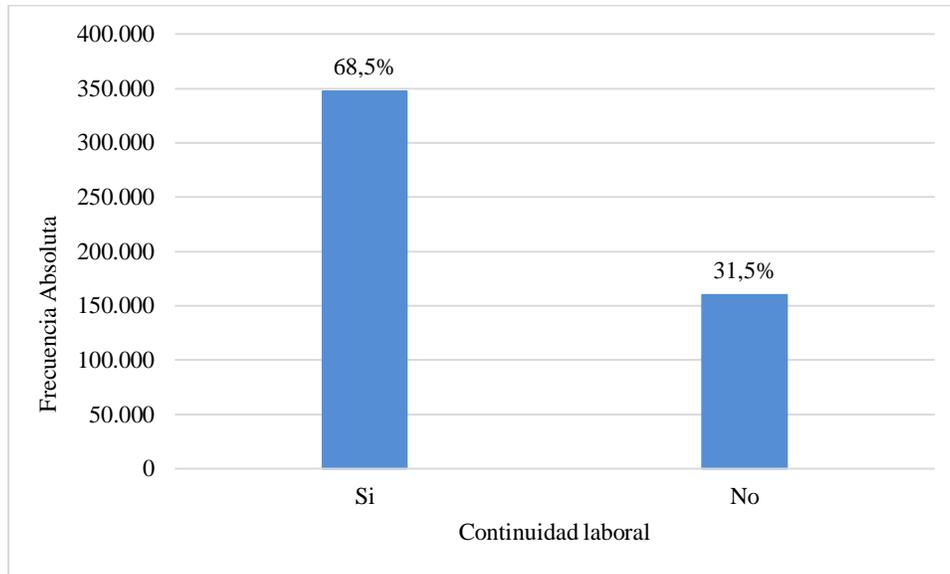
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ahora bien, como se observa en el Gráfico 1 presentado a continuación, de entre las personas que realizaron una actividad laboral habitual o temporal durante el año 2019, el 68,5% declara continuar desempeñando la misma actividad laboral. Sin embargo, un porcentaje considerable, 31,5% de los trabajadores y trabajadoras, declaró no seguir realizando la misma actividad laboral durante el año 2020.

²⁷ De aquí en más, cuando se haga referencia a quienes trabajan a honorarios, debe entenderse que se refiere a la población específica de interés.

²⁸ Cabe apuntar que debido a la naturaleza del instrumento de encuesta digital, distribuida mediante correo electrónico y auto aplicada, la tasa de respuesta experimentó un leve descenso a medida que progresaba el cuestionario. Debido a ello, los totales de cada tabla pueden ir variando progresivamente.

Gráfico 1. Continuidad de la actividad a honorarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ello abre la pregunta sobre cuál fue el destino laboral de ese casi tercio (31,5% o 160.032) de las personas que emitieron boleta de honorarios durante 2019 por razones laborales, pero que declaran haber cambiado de actividad laboral durante el período de referencia de la encuesta (2020). En la Tabla 21 se observa que, de ellas un 61,8% (98.862 personas) declaró estar trabajando en otro empleo. Por su parte, un 29,6% (47.298 personas) afirmó no estar trabajando, pero buscando activamente oportunidades de empleo, en contraste con las 13.872 personas (8,7%) que no se encuentran ni trabajando ni buscando empleo.

Tabla 21. Situación ocupacional de quienes durante 2020 se encontraban desempeñando una actividad distinta a la del año 2019

| Situación ocupacional actual | N | % Relativo |
|--|---------|------------|
| Trabajando. Sea para su propio negocio o empresa, como empleado/a para un patrón o con algún familiar. | 98.862 | 61,8 |
| No se encuentra trabajando, pero está buscando activamente oportunidades de empleo. | 47.298 | 29,6 |
| No se encuentra trabajando y por el momento no está buscando empleo | 138.72 | 8,7 |
| Total | 160.032 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ahora bien, como se observa en la Tabla 22, de aquellas personas que durante 2020 se encontraban desempeñando una actividad distinta a la del año 2019 cerca de un 67%, declara recibir una liquidación de sueldo y, por tanto, ya no califican como personas que trabajan a honorarios. Por su parte, quienes sí continúan entregando boleta de honorarios, aunque habiendo cambiado de empleo, corresponden al 17,6%.

Tabla 22. Mecanismo de recepción de ingresos en la ocupación actual

| Categorías | b | % |
|--------------------------------------|--------|------|
| Entrega una boleta de honorarios. | 17.407 | 17,6 |
| Recibe una liquidación de sueldo. | 66.446 | 67,0 |
| Entrega un comprobante o recibo. | 1.156 | 1,2 |
| No recibe ni entrega un comprobante. | 10.201 | 10,3 |
| Entrega boleta de venta o factura. | 3.925 | 4,0 |
| Total | 99.135 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

En base a las consideraciones previas, a continuación (Tabla 23) se reportan estimaciones de parámetros para las frecuencias de diversos grupos de interés, atendiendo a las transformaciones del empleo a honorarios entre 2019 y 2020. Así, se observa que del total de personas que emitieron boleta de honorarios por razones laborales durante 2019, el 71,9% (casi 365.000 personas) siguen trabajando en esta modalidad²⁹. Un 16,1% sigue trabajando, pero ya no a honorarios, mientras que un 9,3% se encuentra desempleado (aunque buscando empleo) y un 2,7% salió de la fuerza de trabajo durante la pandemia (sin empleo, sin buscar empleo).

Tabla 23. Situación laboral durante 2020 en relación a 2019

| Categoría | n | % | Li | Ls |
|--|---------|------|---------|---------|
| Trabaja a honorarios durante 2020 | 364.863 | 71,9 | 353.175 | 376.552 |
| Trabaja durante 2020 pero no a honorarios | 81.728 | 16,1 | 73.959 | 89.498 |
| Desempleadas durante 2020 | 47.298 | 9,3 | 41.614 | 52.981 |
| Fuera de la fuerza de trabajo durante 2020 | 13.872 | 2,7 | 10.543 | 17.202 |
| Total | 507.761 | -- | -- | -- |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

3.2. Rasgos generales del trabajo a honorarios

En la Tabla 24 se indican los atributos generales de los cerca de 365.000 trabajadores y trabajadoras que emitieron boleta de honorarios durante el año 2020 (en continuidad con relación a 2019). Como se observa, la distribución por género es bastante equitativa, aunque levemente masculinizada (50,4%). Quienes se identifican con otro género presentan un porcentaje considerablemente inferior (0,3% del total) y para efectos prácticos tal categoría será presentada como resultado estadístico en resultados posteriores, mas no incluida en los análisis.

²⁹ Los resultados consideran tanto a quienes continúan desempeñando la misma actividad que en 2019, así como a quienes cambiaron de actividad, pero siguen emitiendo boleta de honorarios.

En cuanto a las nacionalidades predominantes, el 94,7% de los trabajadores a honorarios son chilenos/as. Lo sigue la nacionalidad peruana con un 2,4% y la nacionalidad venezolana con un 1,1%. El resto de las nacionalidades de quienes emitieron boleta de honorarios durante 2020 concentran al 1,8% de los trabajadores y trabajadoras, sin superar ninguna de ellas el 1%.

En cuanto al nivel educativo de las y los trabajadores a honorarios, se observa que la gran mayoría (90,4%) cuenta con estudios de nivel superior. El nivel educacional que concentraría a la mayor cantidad de los y las trabajadoras que entregan boleta de honorarios durante 2020 es el de profesional incompleto, con un 42,9%, seguido de postgrado incompleto, con un 25,3%. Los niveles educacionales referidos a enseñanza básica y media no superan el 6,3% del total de trabajadores y trabajadoras a honorarios que continúan con empleo en tal modalidad durante 2020.

Tabla 24. Atributos sociodemográficos de trabajadores/as a honorarios 2020

| Categoría | n | % |
|--|----------|----------|
| Género | | |
| <i>Masculino</i> | 183.923 | 50,4 |
| <i>Femenino</i> | 179.688 | 49,2 |
| <i>Otro</i> | 1.252 | 0,3 |
| <i>Total</i> | 364.863 | 100 |
| Nacionalidad | | |
| <i>Chilena</i> | 345.596 | 94,7 |
| <i>Peruana</i> | 8.804 | 2,4 |
| <i>Venezolana</i> | 4.046 | 1,1 |
| <i>Subtotal</i> | 358.447 | 98,2 |
| Educación | | |
| <i>Técnica, Comercial, industrial o Normalista (sistema antiguo)</i> | 11.882 | 3,3 |
| <i>Técnico Nivel Superior Incompleto (carreras de 1 a 3 años)</i> | 35.098 | 9,6 |
| <i>Técnico Nivel Superior Completo (carreras de 1 a 3 años)</i> | 20.005 | 5,5 |
| <i>Profesional Incompleto (carreras 4 o más años)</i> | 156.417 | 42,9 |
| <i>Profesional Completo (carreras 4 o más años)</i> | 25.932 | 7,1 |
| <i>Postgrado Incompleto</i> | 92.152 | 25,3 |
| <i>Total</i> | 341.486 | 93,7 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Finalmente, la Tabla 25 indica que la media de edad de las personas que continúan trabajando a honorarios durante 2020 es de 36,9 años. La mediana se ubicaría en los 35 años, de manera que la mitad de las y los trabajadores tiene igual o menos de 35 años y la otra mitad igual o más de 35 años. Ahora bien, el primer cuartil indica que el 25% de las y los trabajadores es menor de 30 años, mientras que el tercer cuartil sugiere que el 75% de las y los trabajadores es menor de 43 años. De esta manera, los resultados indican que las personas que continúan trabajando a honorarios durante 2020 se concentran en edades medias.

Tabla 25. Edad de las personas que continúan trabajando a honorarios (2020)

| Categoría | Media | Mediana | Cuartil 1 (25%) | Cuartil 3 (75%) |
|-----------|-------|---------|-----------------|-----------------|
| Edad | 36,9 | 35 | 30 | 43 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

3.3. Descripción del empleo y principales actividades económicas

Uno de los primeros aspectos que permite describir el empleo de las y los trabajadores que continúan desempeñándose laboralmente honorarios durante 2020 es la clasificación del empleo. La Tabla 26 presentada a continuación indica la distribución por género en las distintas categorías de esta variable. Así, como se observa, de forma predominante (53,6%) las y los trabajadores a honorarios durante 2020 son empleados (195.477 personas), tanto del sector público (32,6%) como del sector privado (21%). En segunda importancia se observa que un 39% de las y los trabajadores a honorarios son trabajadores por cuenta propia (independientes), mientras que un 6,9% son empleadores.

Tabla 26. Clasificación del empleo distinguiendo por género

| Clasificación empleo / Género | Masculino | | Femenino | | Otro | | Total | |
|-------------------------------|-----------|------|----------|------|-------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Patrón o empleador | 12.834 | 7,0 | 12.291 | 6,8 | 0 | 0 | 25.125 | 6,9 |
| Trabajador por cuenta propia | 83.472 | 45,4 | 58.815 | 32,7 | 185 | 14,8 | 142.473 | 39,0 |
| Empleado público | 52.349 | 28,5 | 66.030 | 36,7 | 445 | 35,6 | 118.824 | 32,6 |
| Empleado privado | 34.792 | 18,9 | 41.239 | 23,0 | 622 | 49,7 | 76.653 | 21,0 |
| Otro | 476 | 0,3 | 1.313 | 0,7 | 0 | 0 | 1.789 | 0,5 |
| Total | 183.923 | 100 | 179.688 | 100 | 1.252 | 100 | 364.863 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Las tendencias señaladas presentan algunas variantes de interés al observar distinguiendo según género. En el caso de los hombres, la cantidad relativa de trabajo por cuenta propia aumenta alcanzando a un 45,4% de la composición interna de tal grupo (83.472 personas). Por otra parte, en el caso de las mujeres se observa una concentración más abultada en las categorías de empleo dependiente, con especial énfasis en el sector público que concentra un 36,7% de la distribución interna de este grupo (66.030 personas).

Esta evidencia contribuye a clarificar que – en su mayoría – el trabajo a honorarios se realiza de manera “dependiente”, cuestión que obliga a matizar su consideración *a priori* como trabajo “independiente. El fuerte peso que detenta el empleo dependiente, tanto del sector público como privado en la estructura del trabajo asalariado en Chile, enfatiza la necesidad de complejizar la forma de comprensión de este segmento ocupacional.

Una segunda cuestión de interés se presenta en la Tabla 27 es el tamaño de la empresa, negocio o institución donde se desempeña la persona. Como se observa en los resultados, el tamaño de las empresas donde se desempeñan las personas que siguen trabajando a honorarios durante 2020 varía en función de la condición de dependencia/independencia del empleo.

Una proporción relevante de las y los trabajadores a honorarios dependientes se concentran en empresas que superan las doscientas personas (30,4%), siendo la siguiente concentración relevante la de empresas pequeñas de menos de diez personas (24,1%). Por otra parte, en el trabajo independiente a honorarios prima el empleo unipersonal en la medida que una abultada mayoría de este segmento (82,2%) trabaja de manera individual, o bien en organizaciones de menos de diez personas (14,5%).

Se observa así una tendencia inversa, en la cual el empleo a honorarios dependiente tiende a concentrarse en organizaciones de tamaño medio o grande, mientras que la mayoría del empleo a honorarios tiende a realizarse en organizaciones de tamaño muy reducido o simplemente como un trabajo individual.

Tabla 27. Tamaño de la empresa según condición de dependencia / independencia

| Tamaño empresa / honorarios dependientes e independientes | Trabajadores/as dependientes | | Trabajadores/as independientes | |
|---|------------------------------|------|--------------------------------|------|
| | n | % | n | % |
| Trabaja solo/a | 55.478 | 2,8 | 137.758 | 82,2 |
| Menos de 10 personas | 47.593 | 24,1 | 24.257 | 14,5 |
| Entre 11 y 24 personas | 35.574 | 18,0 | 3.779 | 2,3 |
| Entre 25 y 99 personas | 32.105 | 16,3 | 1.679 | 1,0 |
| Entre 100 y 199 personas | 16.432 | 8,3 | 124 | 0,1 |
| 200 o más personas | 60.014 | 30,4 | 0 | 0 |
| Total | 197.266 | 100 | 167597,6 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Un tercer elemento a considerar es la actividad en un segundo empleo además de la actividad a honorarios que funciona como referencia para este estudio. Como se observa en la Tabla 28, la mayoría relativa de quienes continúan trabajando a honorarios durante 2020, un 54,3% de los casos (197.986 personas) declaran no tener un segundo empleo, mientras el complementario 45,7% de los casos (166.878 personas) declaran sí tener un segundo empleo además de la actividad a honorarios de interés para este estudio. Ahora, al distinguir por género, los resultados indican que más de la mitad de los trabajadores de género masculino (51,1%) contarían con una segunda actividad laboral de este tipo, mientras una proporción mayoritaria de las mujeres (60,2%) declaran no tener un segundo empleo.

Tabla 28. Segundo empleo (no necesariamente a honorarios) según género

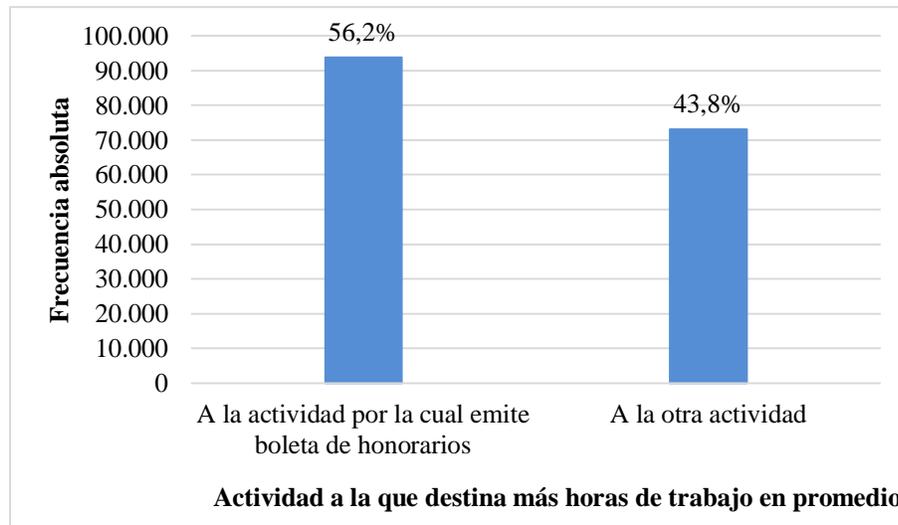
| Segundo empleo / Género | Masculino | | Femenino | | Otro | | Total | |
|-------------------------|-----------|------|----------|------|-------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Sí. | 94.810 | 51,5 | 71.569 | 39,8 | 499 | 39,8 | 166.878 | 45,7 |
| No. | 89.113 | 48,5 | 108.119 | 60,2 | 753 | 60,2 | 197.986 | 54,3 |
| Total | 183.923 | 100 | 179.688 | 100 | 1.252 | 100 | 364.863 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

El análisis en relación a esta cuestión de prevalencia de un segundo empleo, indagó en el tiempo relativo que quienes declaran tenerlo destinan a cada actividad de manera respectiva. En este sentido, los resultados apuntados en el Gráfico 2 indican que la mayoría de las y los trabajadores (un 56,2%)

destina, semanalmente, más horas de trabajo a la actividad por la cual emite boleta de honorarios. Por su parte, un 43,8% de las y los trabajadores a honorarios indica dedicar más horas de su jornada semanal de trabajo a la segunda actividad.

Gráfico 2. Tiempo relativo destinado al segundo empleo



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Así, también se indagó en la forma en que los trabajadores y trabajadoras que cuentan con un segundo empleo reciben su pago, distinguiendo por el tiempo relativo destinado al segundo empleo (Tabla 29). Así, se observa que quienes destinan más horas de trabajo a la actividad por la que emiten boleta de honorarios, reciben el pago del segundo empleo principalmente a través de boleta de venta o factura (50,3% de los casos) o sin recibir ningún tipo de comprobante (29,2%). En cambio, quienes destinan más horas de trabajo a la actividad donde no emiten boleta de honorarios, reciben sus pagos principalmente a través de una liquidación de sueldo (56,4% de los casos).

De esta manera se evidencia que, por una parte, en la mayoría de los casos el trabajo a honorarios es la actividad a la que las personas destinan semanalmente más horas, por lo que la segunda actividad laboral es más bien de tipo complementario. Por otra parte, quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios, pero le destinan más tiempo semanal de otro trabajo a la otra actividad predominantemente lo hacen con un vínculo mediado por contrato, recibiendo una liquidación de sueldo.

Tabla 29. Forma de recibir pago distinguiendo por tiempo relativo destinado a segundo empleo

| Forma de pago / Tiempo destinado al empleo | A la actividad por la cual emite boleta de honorarios | | A la otra actividad | |
|--|---|-------|---------------------|------|
| | n | % | n | % |
| Recibe una liquidación de sueldo | 13.294 | 14,2 | 41.219 | 56,4 |
| Entrega un comprobante o recibo | 5.964 | 6,4 | 1.978 | 2,7 |
| No recibe ni entrega un comprobante | 27.348 | 29,2 | 10.089 | 13,8 |
| Entrega boleta de venta o factura | 47.185 | 50,3 | 19.802 | 27,1 |
| Sum | 93.791 | 100,0 | 73.087 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ahora bien, un cuarto elemento que resulta de interés para describir el trabajo a honorarios refiere al sector laboral donde se ubican estos empleos (Tabla 30). Los resultados indican que un 57,7% de honorarios se desenvuelven en el sector privado (210.634 personas), seguido por el sector público con un 40,4% de los casos (147.413 personas). Ello resulta de interés en la medida que aporta una distinción general de alta relevancia para que el Instituto pueda focalizar su actividad. Por otra parte, los hogares particulares y las Fuerzas Armadas y de Orden concentran a un escaso 1,9% de los trabajadores y trabajadoras.

La misma tendencia se observa al segmentar por género, pues cada una de las tres categorías - masculino, femenino y otro- concentran más del 50% de sus trabajadores en el sector privado. Ahora bien, las personas de género masculino se concentran en un mayor porcentaje en dicho sector, con un 60,7% de los casos, en contraste con el 54,7% de las mujeres. En esta misma línea, los trabajadores de género masculino obtienen un menor porcentaje que las mujeres al observar la concentración de casos en el sector público (37,5% hombres y 43,3% mujeres respectivamente).

Tabla 30. Sector laboral según género

| Sector laboral / Género | Masculino | | Femenino | | Otro | | Total | |
|-----------------------------------|-----------|------|----------|------|-------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Público | 69.036 | 37,5 | 778.612 | 43,3 | 515 | 41,2 | 147.413 | 40,4 |
| Privado | 111.579 | 60,7 | 98.320 | 54,7 | 737 | 58,8 | 210.634 | 57,7 |
| De las Fuerzas Armadas y de Orden | 281 | 0,2 | 852 | 0,5 | 0 | 0 | 1.133 | 0,3 |
| Hogar particular | 3028 | 1,6 | 2.655 | 1,5 | 0 | 0 | 5.683 | 1,6 |
| Total | 183.923 | 100 | 179.688 | 100 | 1.252 | 100 | 364.863 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Un quinto elemento a describir son los tipos de ocupaciones predominantes y la distribución por rama económica del trabajo a honorarios. Como se observa en la Tabla 31, los segmentos de ocupacionales que predominan son: las ocupaciones profesionales, científicas e intelectuales que concentran a más de la mitad (57,8%) del trabajo a honorarios (210.423 personas), seguidas por las ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio con un 14,3% de los casos (51.967 personas); el tercer grupo predominante de ocupaciones es el de personal de apoyo administrativo con un 8,1% de los casos (29.401 personas). Al indagar dentro de cada género, las leves diferencias existentes refieren a este

último grupo de ocupaciones: el género masculino concentraría a cerca del 5,8% de sus trabajadores en las ocupaciones de apoyo administrativo, mientras para las mujeres esta cifra aumenta a 10,3%.

Tabla 31. Ocupaciones predominantes distinguiendo por género

| Ocupación / Género | Masculino | | Femenino | | Otro | | Total | |
|--|-----------|------|----------|-------|-------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | N | % | N | % |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 103.799 | 56,5 | 106.255 | 59,2 | 429 | 34,3 | 210.483 | 57,8 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 25.787 | 14,0 | 25.732 | 14,3 | 448 | 35,8 | 51.967 | 14,3 |
| Personal de apoyo administrativo | 10.639 | 5,8 | 18.436 | 10,3 | 335 | 26,8 | 29.411 | 8,1 |
| Otros no identificados | 20.949 | 11,4 | 15.428 | 8,6 | 40 | 3,2 | 36.417 | 10,0 |
| Total | 183.598 | 88 | 179.342 | 92,48 | 1.252 | 100 | 364.191 | 90,1 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Por otra parte, los resultados consignados en la Tabla 32 indican que existirían tres ramas predominantes entre las y los trabajadores a honorarios. La primera de ellas corresponde a las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con un 25,3% de los casos (92.073 personas). Le sigue las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 19,7% de los casos (equivalente a 71.835 personas). Finalmente, la tercera ocupación predominante es la relativa a la enseñanza con un 17,7% de los casos (equivalente a 64.451 personas).

Tabla 32. Rama de actividad económica predominante distinguiendo por género

| Rama de actividad / Género | Masculino | | Femenino | | Otro | | Total | |
|--|-----------|------|----------|------|-------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 41.632 | 22,7 | 29.688 | 16,5 | 515 | 41,1 | 71.835 | 19,7 |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 8.233 | 4,5 | 8.239 | 4,6 | 0 | 0 | 16.473 | 4,5 |
| Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria | 11.704 | 6,4 | 15.489 | 8,6 | 247 | 19,7 | 27.441 | 7,5 |
| Enseñanza | 32.967 | 18,0 | 31.484 | 17,5 | 0 | 0 | 64.451 | 17,7 |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social | 30.716 | 16,8 | 61.202 | 34,1 | 155 | 12,4 | 92.073 | 25,3 |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas | 8.738 | 4,8 | 6.369 | 3,5 | 0 | 0 | 15.107 | 4,2 |
| Total | 183.152 | 73,2 | 179.448 | 85,0 | 1.252 | 73,2 | 363.852 | 79,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

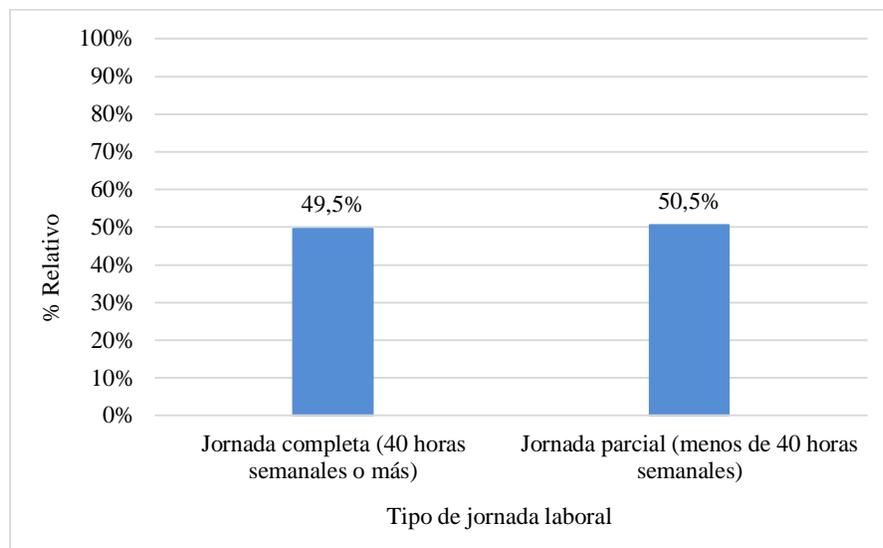
Los resultados presentados indican que estas tres ramas de actividad económica también predominan dentro de cada género, pero en distinto orden. Para los trabajadores de género masculino la principal rama de actividad económica es la de actividades profesionales científicas y técnicas, en un 22,7% de los casos. Lo siguen las actividades de enseñanza en un 18% y, finalmente, las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social en un 16,8% de los casos. Para las trabajadoras de género femenino ocurre lo opuesto, la principal rama, con un 34,1% de los casos, es la de actividades de atención de la salud humana y de asistencia social a la cual le siguen las actividades de enseñanza con un 17,5% de las trabajadoras y, finalmente, las actividades profesionales, científicas y técnicas con un

16,5% de los casos. Considerando el escenario abierto por la situación de pandemia, esta distinción resulta relevante en tanto destaca la centralidad que pueden tomar los riesgos laborales derivados de contagio por COVID-19, tanto en la población general de interés, aunque con mayor énfasis en el género femenino.

3.4. Organización del trabajo y condiciones económicas

Un primer aspecto a describir en la organización del trabajo a honorarios es el tipo de jornada laboral. Como indica el Gráfico 3, las jornadas laborales completas y parciales presentan una distribución similar entre las y los trabajadores a honorarios. La jornada parcial (menos de 40 horas semanales) con un 50,5% de los casos, supera solo en 1 punto porcentual a la jornada completa (más de 40 horas semanales).

Gráfico 3. Tipo de jornada laboral



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ahora bien, como se observa en la Tabla 33, se indagó en la extensión de la jornada laboral de los y las trabajadoras a honorarios tanto para el periodo previo a la pandemia (hasta marzo de 2020) como en el período de referencia de la encuesta (abril-noviembre 2020). En primera instancia, la media de horas de trabajo previo a la situación de pandemia, tanto para hombres como para mujeres, fue de alrededor de 33 horas semanales. Esta cifra presenta una leve disminución en el periodo en que fueron producidos los datos para este estudio en el cual los hombres presentan una media de 31,6, mientras que las mujeres de 32 horas. De esta forma, el promedio de horas de trabajo se vio levemente disminuido con la situación de crisis sanitaria.

Tabla 33. Extensión de la jornada laboral distinguiendo por género

| Indicador | Horario pre-pandemia | | | Horario actual | | |
|-------------------------------|----------------------|----------|-------|----------------|----------|-------|
| | Masculino | Femenino | Otro | Masculino | Femenino | Otro |
| Media | 33,3 | 33,7 | 37,8 | 31,6 | 32 | 32,9 |
| Mediana | 40 | 40 | 40 | 35 | 40 | 27,5 |
| Desviación estándar | 16,3 | 14,7 | 14 | 17,7 | 16,6 | 16,3 |
| Coefficiente de variación (%) | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,5 |
| Cuartil 1 (25%) | 20 | 22 | 25 | 20 | 20 | 20 |
| Cuartil 3 (75%) | 44 | 44 | 47 | 44 | 44 | 50 |
| n | 149.575 | 203.981 | 1.187 | 149.575 | 203.980 | 1.187 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

La información ya presentada no debe conducir a sobre estimar la importancia de la jornada parcial de las y los trabajadores a honorarios. Esto pues en la misma Tabla 33 se observa que la mediana, el valor que divide los datos ordenados por la mitad, asciende a 40 horas semanales para ambos géneros en el periodo previo a la pandemia. Esto indica que la mitad de las y los trabajadores a honorarios trabajaba más de 40 horas semanales, asemejándose más a las 44 horas semanales de una jornada laboral completa. Esto se refuerza con la información cualitativa producida, donde las y los trabajadores indican que la modalidad de trabajo a honorarios de todas maneras supone un establecimiento de horarios y cumplimiento de jornada.

“En el trabajo como promotor y en la productora de eventos eran con horarios de oficina, desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde, con horario de almuerzo, lo cual hacía que fuera más pesado el trabajo, las jornadas eran largas y eran obligatorias” - Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado

Esta cifra en la actualidad también experimenta un retroceso, pero acotado al género masculino, categoría en la cual el 50% de los casos destina 35 horas semanales o más a la actividad a honorarios. Tal dato puede completarse observando que, en el periodo previo a la pandemia, el 25% de los trabajadores de género masculino dedicaba al menos 10 horas a la semana al trabajo a honorarios, mientras que la misma proporción del género femenino destinaba 22 horas. En el periodo de recolección de datos, el percentil 25 se mantiene en 20 horas para los hombres y desciende a 20 horas para el género femenino. Pese a ello, la evidencia cualitativa producida indica dos cuestiones que deben considerarse. Por una parte, la situación de pandemia ha diluido el cumplimiento de los horarios de trabajo pactados previamente, imprimiendo una sobre carga de trabajo y situaciones de estrés derivadas de la desorganización y extensión de los tiempos de trabajo informales. Por otra, entre quienes no tenían una estructuración rígida de horarios de trabajo previamente, tal situación se mantiene y supone de manera constante tiempos de trabajo variables, con períodos de baja intensidad seguidos de períodos de alta carga laboral que exceden jornadas laborales promedio.

“Cuando empieza la pandemia, claro no tenemos trabajo con la comunidad presencial si no que todo a través de la vía telemática, pero la regla que cambia es que nosotros podíamos anotar horarios. En el contexto pandémico nosotros trabajamos de las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, pero muchas

veces mucho más allá de la 5 de la tarde viendo cuestiones de la pega o en reuniones telemáticas con la comunidad, pero no se nos contabilizaba como anteriormente pasaba, como horas extras.” Anita – Investigación Social, Sector Público.

“Cuando habían como periodos muy agitados, me costaba decir que no, entonces por ejemplo estuve como dos semanas trabajando de lunes a domingo, y de verdad era una cuestión así como enferma, de verdad estaba así como full time, dos semanas, no me daba la cabeza. (...) En general me gusta mi horario, porque es como que yo lo hago y trabajo como no sé, a veces trabajo como 5 horas a la semana, que muy nada, pero de repente te llegan estos períodos que son como súper heavy, entonces si es complejo en el sentido de que no hay como una regularidad, una rutina.” Constanza – Investigación Social, Sector Privado

Un segundo aspecto a caracterizar refiere a las condiciones económicas de las y los trabajadores a honorarios: para ello se indagó en el ingreso laboral promedio distinguiendo por género. Como se observa en la Tabla 34, los resultados indican una variación en la media de ingresos en función del género. Quienes en promedio ganan más son los trabajadores de género masculino con una media de \$1.005.209 pesos. Esta cifra disminuye a \$885.505 pesos en el caso de las trabajadoras de género femenino y a 723.629,9 pesos en el caso de quienes se identifican con otro género.

La mediana, por su parte, presenta una variación con respecto a la media. Los trabajadores de género masculino continúan presentando la cifra de ingresos más alta (el 50% de este grupo percibe un ingreso de \$764.297 pesos o más). Las mujeres, en cambio, presentan el valor mediano más bajo implicando que el 50% de las trabajadoras de género femenino percibe un ingreso mensual de \$650.351 o menos. Ahora bien, en el caso de los tres géneros la mediana es menor que la media de ingresos. En este sentido, los resultados podrían estar sugiriendo que hay ingresos bastante elevados en los tres géneros que podrían estar aumentando de manera distorsionada el valor de la media.

Tabla 34. Ingreso laboral mensual promedio distinguiendo por género

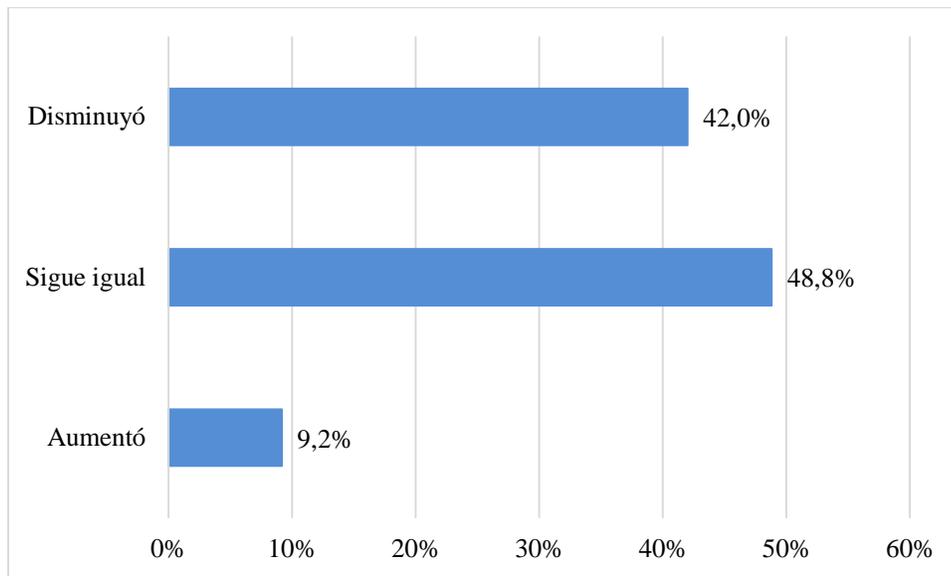
| Indicador | Masculino | Femenino | Otro |
|-------------------------------|------------------|-----------------|-------------|
| Media | 1.005.209 | 885.505 | 723.630 |
| Mediana | 764.297 | 650.351 | 662.660 |
| Desviación estándar | 1.079.441 | 1.226.175 | 381.055 |
| Coefficiente de variación (%) | 1,1 | 1,4 | 0,5 |
| Cuartil 1 (25%) | 450.000 | 400.000 | 360.000 |
| Cuartil 3 (75%) | 1.200.000 | 1.000.000 | 900.000 |
| n | 149.311 | 203.981 | 1.187 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Con el objetivo de conocer el tramo ingresos donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores a honorarios se da cuenta también de la información reportada en cuartiles. El primer cuartil indica que el 25% de los trabajadores masculinos gana menos de \$450.000 pesos, cifra que desciende a \$400.000 pesos en el caso del género femenino. En cuanto al tercer cuartil, los resultados sugieren que el 75% de los trabajadores de género masculino gana menos de \$1.200.000 pesos, mientras que ese indicador asciende a \$1.000.000 en el caso de las mujeres. Así, es posible afirmar que el grueso de la población femenina a honorarios tiene ingresos mensuales inferiores a los hombres por su trabajo.

Ahora bien, como se observa en el Gráfico 4, tras la situación de pandemia han ocurrido cambios en los sueldos de las y los trabajadores a honorarios. Si bien un 48,8% de trabajadores y trabajadoras sostiene que su sueldo se ha mantenido igual que en el periodo previo a la pandemia, más de la mitad declara que sus ingresos se han modificado. En esta línea, un porcentaje importante (42%) han visto disminuidos sus ingresos, frente a un pequeño porcentaje (9,2%) a quienes se les incrementó el sueldo en el marco de la situación de pandemia.

Gráfico 4. Variación de sueldo por pandemia



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Los datos presentados deberían alertar al Instituto en torno a que la inestabilidad salarial – marcada por una fuerte dosis de incertidumbre económica – genera una alta exposición a estrés emocional derivado de las condiciones de organización del trabajo a honorarios. Ello en tanto, como se refleja en el material cualitativo analizado, las condiciones de empleo de estos trabajadores y trabajadoras entrañan una importante “zona gris” en relación a sus derechos laborales: dado que se trata de personal que “presta servicios”, si bien la organización concreta del trabajo refleja una situación de dependencia económica y subordinación laboral, la gestión de pagos en muchas situaciones se ajusta a metas de cumplimiento de entrega de productos y cierre de proyectos que no consideran la relación genuinamente salarial que este tipo de trabajadores/as establece con las organizaciones que contratan sus servicios.

“Me tocaba ver a mis compañeros de trabajo súper agobiados por ese tema, de que habían muchos atrasos en el tema de los materiales e informes. Y a los chiquillos... pasaban tres meses y recién, claro les pagaban el total que les debían pero entremedio la tónica era que pedían préstamos para poder pagar arriendos, todo lo que significa cuentas y poder sobrevivir durante esos meses que no iban a recibir [sueldo]. Y después, claro, les pagaban todo junto 3 meses, 4 meses, y toda esa plata la tenían que destinar a pagar los créditos que pedían para sobrevivir ese tiempo.” Anita – Investigación Social, Sector Público

Un tercer aspecto de interés refiere a la pertenencia o relación con algún tipo de organización colectiva por parte de este segmento de trabajadores y trabajadoras. Como se observa en la Tabla 35, el 89,8% de las y los trabajadores a honorarios (equivalente a 301.097 personas) declara no pertenecer o relacionarse activamente con ningún tipo de organización. En un porcentaje bastante alejado (10,2%), una minoría de trabajadores y trabajadoras declara relacionarse con alguna de las distintas formas de organización colectiva, y sólo un 4,3% de las y los respondientes declara pertenecer a un sindicato de trabajadores/as independientes o a honorarios. Esta información resulta de interés en la medida que se observa una elevada fragmentación organizativa de este segmento ocupacional, lo que obliga a buscar canales de acercamiento a este tipo de trabajadores y trabajadoras mediante organismos intermedios que difícilmente pueden ser organizaciones de tipo sindical (al menos en el escenario actual).

Tabla 35. Pertenencia a organización colectiva

| Categoría | n | % |
|--|----------|----------|
| Sindicato de empresa | 5.000 | 1,5 |
| Sindicato de trabajadores/as independientes o a honorarios | 14.498 | 4,3 |
| Asociación gremial, de empresarios o microempresarios | 6.181 | 1,8 |
| Asociación de funcionarios públicos | 8.570 | 2,6 |
| Ninguno | 301.097 | 89,8 |
| Total | 335.346 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Una cuarta dimensión que permite caracterizar la organización del trabajo a honorarios refiere al lugar de trabajo. Como se observa en la Tabla 36, presentada a continuación, previo a la situación de pandemia, es decir, hasta marzo del año 2020, la mayoría de las y los trabajadores a honorarios (62,7%) trabajaban en instalaciones u oficinas del empleador o cliente. A ello lo seguía el trabajo en la propia casa (12,7%), en instalaciones, local u oficina propio o arrendando (10,4%) y, finalmente, visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente interesado (9,2%). El restante de lugares de trabajo presenta porcentajes bastante menores.

Tabla 36. Lugar de trabajo predominante según clasificación de empleo (pre-pandemia)

| Categorías | Patrón o empleador | | Trabajador por cuenta propia | | Empleado público | | Empleado privado | | Total | |
|--|--------------------|------|------------------------------|------|------------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| En instalaciones u oficinas del empleador o cliente | 10.179 | 55,1 | 49.010 | 40,2 | 85.687 | 84,6 | 48.016 | 72,4 | 193.696 | 62,7 |
| En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | 2.530 | 13,7 | 23.136 | 19,0 | 3.230 | 3,2 | 3.224 | 4,9 | 32.120 | 10,4 |
| En su propia casa, produciendo bienes, vendiendo productos o desarrollando servicios | 1.513 | 8,2 | 28.211 | 23,1 | 3.168 | 3,1 | 6.344 | 9,6 | 39.236 | 12,7 |
| Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente | 2.267 | 12,3 | 13.823 | 11,3 | 6.585 | 6,5 | 5.581 | 8,4 | 28.346 | 9,2 |
| Total | 18.476 | 89,3 | 122.007 | 93,6 | 101.279 | 97,4 | 66.343 | 95,3 | 309.172 | 95,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSOS-ISL

Esta situación cambió durante la situación de pandemia, especialmente durante los meses de mayor confinamiento (entre abril y agosto de 2020). Como se observa en la Tabla 37 la categoría instalaciones u oficinas del empleador o cliente, que era el principal lugar de trabajo, deja de serlo, pasando a concentrar a sólo un 23,2%. La propia casa se instala, por tanto, como el principal lugar de trabajo durante la pandemia, concentrando a un 63,1% de las y los trabajadores, ya sea a través de la modalidad teletrabajo o al trabajo independiente desde el hogar.

Tabla 37. Lugar de trabajo predominante según clasificación empleo (durante pandemia)

| Categorías | Patrón o empleador | | Trabajador por cuenta propia | | Empleado público | | Empleado privado | | Total | |
|--|--------------------|------|------------------------------|------|------------------|------|------------------|------|---------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| En instalaciones u oficinas del empleador o cliente | 4.928 | 26,7 | 10.913 | 8,9 | 42.375 | 41,8 | 12.970 | 19,5 | 71.583 | 23,2 |
| En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | 1.726 | 9,3 | 10.474 | 8,6 | 2.496 | 2,5 | 2.842 | 4,3 | 17.538 | 5,7 |
| En su propia casa, produciendo bienes, vendiendo productos o desarrollando servicios | 9.350 | 50,6 | 88.020 | 72,1 | 7.454 | 7,4 | 10.689 | 16,1 | 115.643 | 37,4 |
| Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente | 1.362 | 7,4 | 7.276 | 6,0 | 1.990 | 2,0 | 2.455 | 3,7 | 13.083 | 4,2 |
| En su propia casa en modalidad teletrabajo ³⁰ | 0,0 | 0,0 | 381 | 0,3 | 45.443 | 44,9 | 33.366 | 50,3 | 79.557 | 25,7 |
| Total | 18.476 | 94,0 | 122.007 | 95,9 | 101.279 | 98,6 | 66.343 | 93,9 | 309.172 | 96,2 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

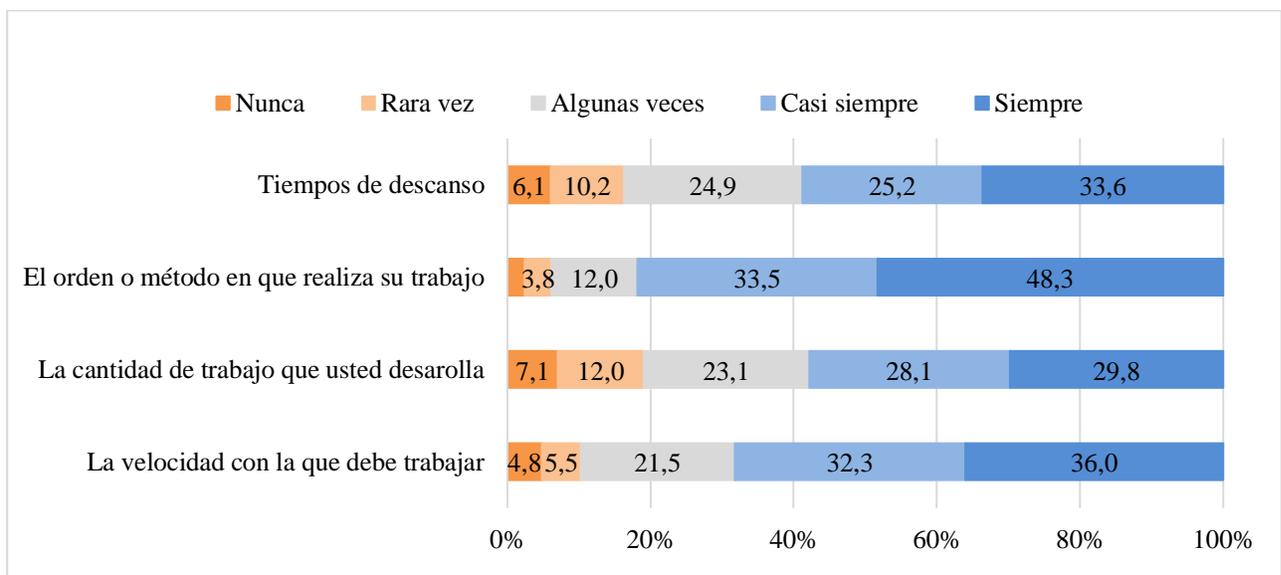
Observando los resultados segmentando por tipo de empleo se pueden destacar las siguientes tres ideas. En el caso de las y los trabajadores por cuenta propia, previo a la situación de pandemia trabajaban principalmente en instalaciones u oficinas del empleador (40,2% de los casos), seguido por el trabajo en la propia casa produciendo bienes, vendiendo productos o desarrollando servicios (23,1% de los casos). Durante la pandemia el trabajo en la propia casa aumenta considerablemente a un 72,1% de los casos, disminuyendo el trabajo en instalaciones u oficinas a un escaso 8,9%. Por otra parte, las y los trabajadores por cuenta propia realizaban visitas a domicilio en un 11,3% de los casos, disminuyendo a un 6% durante la pandemia. Los empleados públicos, por su parte, trabajaban principalmente en instalaciones u oficinas del empleador o cliente (84,6% de los casos). Durante la pandemia, esta cifra disminuye a un 41,8%, aumentando el trabajo en la propia casa en modalidad teletrabajo, pasando a concentrar a un 44,9% de los casos. Lo mismo ocurre en el caso de las y los empleados privados. Previo a la pandemia el 72,4% trabajaba en instalaciones u oficinas del empleador o cliente, disminuyendo esta cifra a un 19,5% durante la pandemia. Así también, el trabajo en la propia casa, en modalidad teletrabajo, aumenta a un 50,3% de los casos.

³⁰ Esta categoría se aplica sólo para trabajadores dependientes, en la medida que se trata de un cambio del lugar de trabajo específico, que no es lo mismo al trabajo desde el hogar desarrollado en modalidades de cuentapropismo.

Tales transformaciones debieran resultar de interés para el Instituto, toda vez que las dinámicas de restricción a la movilidad y confinamiento han llevado la actividad productiva al espacio doméstico, con relevantes consecuencias de dilución de fronteras entre las actividades domésticas y laborales cuyo impacto en las condiciones de salud debería ser relevante de atender.

Una quinta dimensión de interés refiere a la autonomía de las y los trabajadores a honorarios en el espacio de trabajo. Para describir tal aspecto, se indagó en la frecuencia con que esta población puede influir sobre distintos tópicos del proceso de trabajo. En términos generales, es posible afirmar que los grados de autonomía de las y los trabajadores son bastante elevados (Gráfico 5): tanto en los tiempos de descanso, en la cantidad de trabajo que se desarrolla y en la velocidad con la que se trabaja, cerca de un 60% de las y los trabajadores a honorarios declara intervenir siempre o casi siempre. En el caso del orden o método en que se realiza el trabajo, cerca de un 80% sostiene que puede influir siempre o casi siempre. Esto podría deberse a que la mayoría de las y los trabajadores a honorarios son profesionales del área científica o técnicos, por lo que cuentan a menudo con mayores grados de discrecionalidad sobre el proceso de trabajo.

Gráfico 5. Autonomía en el trabajo a honorarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

La información recabada también permite identificar algunas diferencias según género y clasificación del empleo. Para ello se calculó para cada variable un índice sumativo de *autonomía* donde 1 es un grado muy bajo de autonomía en el trabajo y 5 es un grado muy elevado. Los resultados presentados en la Tabla 38, indican que, en general, todos los géneros tienen un nivel de autonomía medio-alto o alto (superando los 3 puntos en el índice), especialmente en torno al orden o método en que se realiza el trabajo. El género masculino, en particular, presenta un grado de autonomía general parcialmente más alto (3,9) que el género femenino (3,7).

Tabla 38. Índices parciales de autonomía en el trabajo, distinguiendo por género y clasificación del empleo

| Categorías | La velocidad con la que debe trabajar | La cantidad de trabajo que usted desarrolla | El orden o método en que realiza su trabajo | Tiempos de descanso | Total |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|---|---------------------|-------|
| Género | | | | | |
| <i>Masculino</i> | 3,9 | 3,7 | 4,2 | 3,8 | 3,9 |
| <i>Femenino</i> | 3,8 | 3,5 | 4,1 | 3,5 | 3,7 |
| <i>Otro</i> | 3,5 | 3 | 4,2 | 3,7 | 3,6 |
| Clasificación empleo | | | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 3,9 | 3,7 | 4,2 | 3,6 | 3,9 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 4 | 3,9 | 4,4 | 4 | 4,1 |
| <i>Empleado público</i> | 3,8 | 3,4 | 4 | 3,3 | 3,6 |
| <i>Empleado privado</i> | 3,8 | 3,6 | 4,3 | 3,6 | 3,8 |
| <i>Otros</i> | 3,8 | 3,8 | 3,4 | 3,4 | 3,6 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Los resultados también indican que los grados de autonomía son bastante elevados en los distintos tipos de empleo (superando los 3 puntos en el índice). Se observa que los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia son quienes tienen un mayor índice de autonomía general (4,1), siendo el único grupo que supera el valor 4 de la escala. En contrapartida, los grupos que presentan el menor índice general son los empleados del sector público (3,6) y privado (3,8), evidencia cuantitativa cuya interpretación se puede reforzar con los materiales cualitativos producidos, donde se indica que pese a la modalidad de "prestador de servicios" supuesta para este tipo de empleos, en la práctica de todas maneras el trabajo se termina organizando con prácticas de subordinación (sean directos o indirectos) que reducen el grado de autonomía de las y los trabajadores.

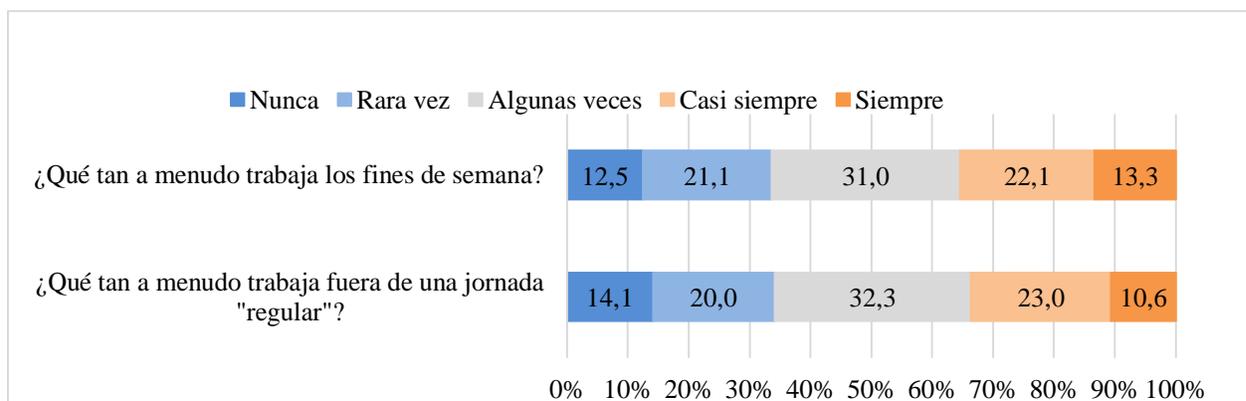
"Aparte por el mismo sistema de trabajo, de uso de software de seguimiento de cliente con estas bases de datos, tenías que estar siempre con presión porque estos indicadores que les dije siempre podían ser mirados. Nunca supe si alguien estaba siempre mirando mis indicadores pero yo sabía que ellos podían ver ponte tú mi actividad por hora. Si habían horas en que yo quería estar más atenta a otra cosa, como que tenía la presión de estar siempre ahí, como que todas las horas haber mandado hartos correos, armar hartas cosas, entonces sentía harta presión y estrés." Aurora – Vendedora, Sector Privado

"Después de que yo terminé la práctica, llega una jefa como – por decirlo de alguna – forma super autoritaria, y como super metida en el trabajo de todos, entonces en verdad en ese sentido también se cortaba bastante la autonomía porque a ella le gustaba como estar encima del trabajo de las 12 personas que trabajábamos ahí en el departamento." Manuel – Servicios Salud, Sector Público

Un sexto aspecto relevante es la flexibilidad en la organización del trabajo. En ello, una primera cuestión que se caracterizó es la flexibilidad temporal de la jornada de trabajo: se indagó en qué tan a menudo las personas empleadas a honorarios trabajan los fines de semana y con qué frecuencia trabajan fuera de su jornada "regular" (Gráfico 6). En la primera dimensión, la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras se posicionan en categorías intermedias, pues un 31% declara trabajar solo

algunas veces durante los fines de semana. Lo mismo ocurre en la segunda dimensión, donde un 32,3% de las y los trabajadores declara trabajar algunas veces fuera de su jornada regular.

Gráfico 6. Flexibilidad temporal en la organización del trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

De todas formas, resulta preocupante que en ambas dimensiones cerca de un 30% de las y los trabajadores indiquen que casi siempre o siempre deben trabajar fuera de su jornada laboral y durante los fines de semana. Tal información puede complementarse con la información cualitativa analizada; así, este dato puede interpretarse atendiendo a dos cuestiones. Una es que en cierto tipo de ocupaciones, el trabajo a honorarios entraña precisamente la posibilidad de manejar a discreción la organización de los tiempos de trabajo según las exigencias de la faena en específico.

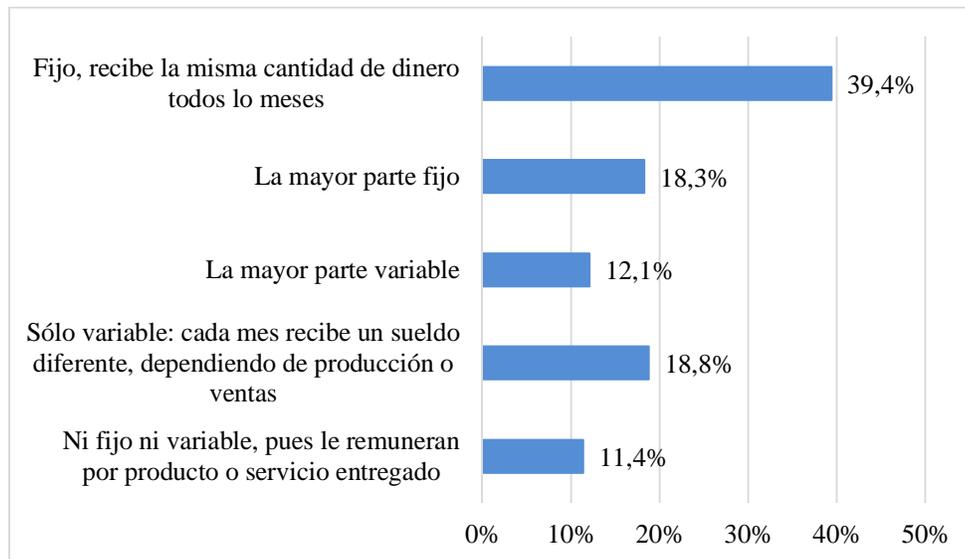
"Es peor en tiempos de no pandemia, porque había citaciones a las 5 de la mañana en el estudio y volvíamos a nuestras casas como a las 2 de la mañana, y levantarse al otro día. Bueno, no eran todos los días de trabajar, pero cuando eran todos los días de trabajo era como el mismo horario o uno muy parecido al día siguiente entonces ese desgaste físico es lo que más uno puede reclamar." Diego – Trabajador Servicios Comerciales, Sector Privado

Así, se refuerza la idea de que este tipo de empleos (al menos una fracción del trabajo a honorarios total) se utiliza para dinamizar de una manera "flexible" la inserción del trabajo a diferentes faenas productivas. Otra cuestión a considerar es el ya señalado impacto de la pandemia, situación en que producto de las dinámicas de confinamiento y teletrabajo se produce una dilución de las fronteras entre espacio y tiempo libre, respecto al espacio y tiempo dedicado al trabajo. Tal asunto también provoca que disminuyan los grados de autonomía, y se abre como interrogante la masificación de este tipo de dinámicas en el futuro.

"Quería agregar que también el tema de estar encerrados y teletrabajando hacía que también me llamaran a cualquier hora. O sea, podía ser feriado, entonces, quizás yo tampoco supe poner mucho los límites, pero a cualquier hora, y además como yo tenía mi celular, yo trabajaba no sé 4 días a la semana y los otros días igual me escribían, me escribían los clientes con temas, y tenía que resolverlos, así que como que nunca se respetó mucho mis horarios." Aurora – Vendedora, Sector Privado

En cuanto a la flexibilidad salarial, el Gráfico 7 muestra que los sistemas de compensación que predominan son aquellos que se basan en sueldos mayoritariamente fijos, con cerca de un 60% de los trabajadores y tabajadoras recibiendo su salario o “fijo” (39,4%) o “la mayor parte fijo” (18,3%). De todas formas, cerca de un 30% tiene sueldos variables, ya sea “la mayor parte variable” (12,1%) o “solo variable” (18,8%). Si bien esta modalidades no parecen ser las que predominan de manera más acentuada, debe tomarse en cuenta el impacto psicológico emocional que conlleva tal dinámica económica, puesto que expone constantemente a un contingente relevante de este segmento de trabajadores y trabajadoras (30,9% de los casos) a situaciones de incertidumbre salarial.

Gráfico 7. Flexibilidad salarial en la organización del trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Y es que en relación los mecanismos de vinculación laboral que supone el trabajo a honorarios, se producen situaciones de incumplimiento de pagos que, debido a la situación medianamente subordinada, económicamente dependiente y también informal en el vínculo laboral, estos trabajadores y trabajadoras no cuentan con mecanismos de resolución efectivos para aminorar la incertidumbre salarial.

“Lo que pasa es que yo no tengo contrato en febrero, y tampoco tengo ahora en marzo. Entonces lo que hicieron para que no me quedara sin lucas [durante el verano] fue hacerme un contrato en enero por el doble de la plata para que me alcanzara para enero, febrero, y marzo. Y en marzo se supone que me van a hacer otro de 500 mil como para que tenga dos sueldos y medio en tres meses. El punto es que ese me lo tienen que pagar el 15 y no me lo pagaron, se supone que me lo van a pagar el 30 y me dijeron como “ojalá no haya problema porque en febrero va a estar todo cerrado” [universidad privada]... y sí, eso me generó como mucha incertidumbre.” Constanza – Investigación Social, Sector Privado

Como se muestra en la Tabla 39, la tendencia general de flexibilidad del empleo se condice en cada uno de los géneros. Hombres, mujeres y otros géneros concentran a casi el 60% de sus casos en sistemas de compensación fijos o en su mayor parte fijos. Esta situación presenta divergencias al

distinguir por tipos de empleo. Quienes declaran recibir un sueldo fijo son principalmente personas empleadas en el sector público (74,9%), seguido por un menor porcentaje los empleados privados (31,8%) y, finalmente, patrones y empleadores (31,8%). Sin embargo, casi la mitad de las y los trabajadores por cuenta propia tienen ingresos la mayor parte variables (18,2%) o solo variables (29,2%). De tal manera, es posible para el Instituto establecer distinciones de acuerdo al tipo de empleo, para abordar de manera diferenciada riesgos de salud que, en este caso, más tienen que ver con dinámicas emocionales negativas derivadas de la incertidumbre económica.

Tabla 39. Flexibilidad salarial distinguiendo por género y clasificación del empleo

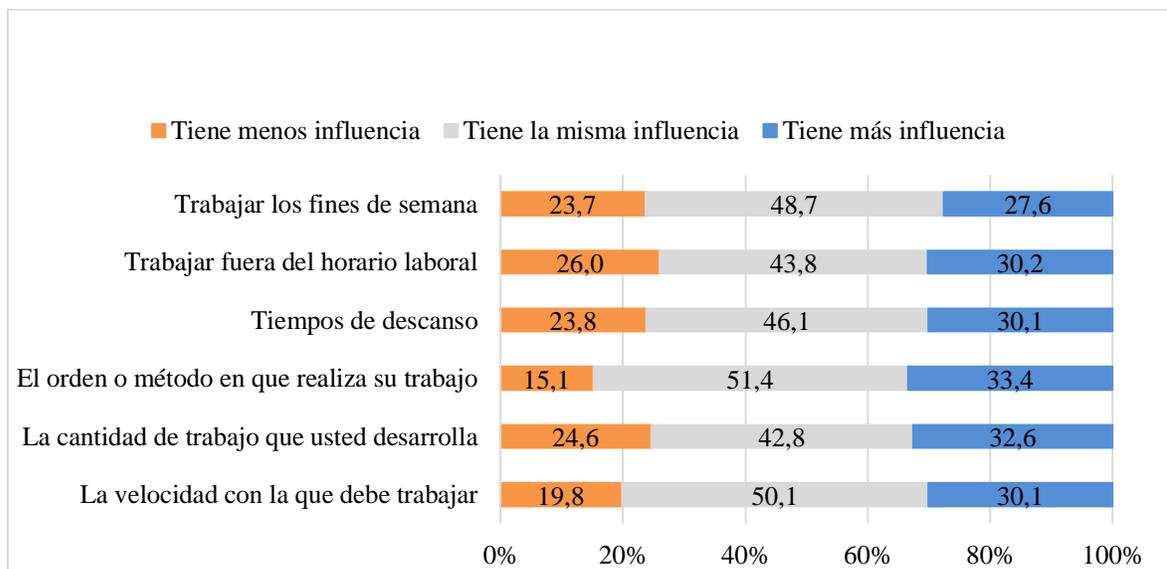
| Categorías | Fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses (%) | La mayor parte fijo (%) | La mayor parte variable (%) | Sólo variable: cada mes recibe un sueldo diferente, dependiendo de producción o ventas (%) | Ni fijo ni variable, pues le remuneran por producto o servicio entregado (%) |
|-------------------------------------|---|--------------------------------|------------------------------------|---|---|
| Género | | | | | |
| <i>Masculino</i> | 36,2 | 21,1 | 12,8 | 18,0 | 12,0 |
| <i>Femenino</i> | 42,6 | 15,5 | 11,3 | 19,7 | 10,8 |
| <i>Otro</i> | 58,5 | 0,0 | 26,8 | 5,6 | 9,2 |
| Clasificación empleo | | | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 31,8 | 24,0 | 14,9 | 19,7 | 9,5 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 15,2 | 19,1 | 18,2 | 29,2 | 18,3 |
| <i>Empleado público</i> | 74,9 | 13,6 | 4,9 | 3,0 | 3,5 |
| <i>Empleado privado</i> | 32,0 | 22,3 | 11,5 | 23,3 | 10,9 |
| <i>Otro</i> | 24,0 | 22,4 | 0,0 | 18,7 | 34,9 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ahora bien, como se observa en el Gráfico 8, la situación de pandemia ha generado cambios en los grados de autonomía y flexibilidad temporal de las y los trabajadores a honorarios. Si bien la mayor parte de las y los trabajadores (cerca del 50%) declara tener la misma influencia que antes de la pandemia sobre los distintos aspectos de su trabajo, un porcentaje importante (30%) señala tener más influencia y, por tanto, más autonomía en el proceso de trabajo, en relación a todas las dimensiones.³¹ Aunque eso puede considerarse como algo positivo, la apreciación no debe ser unívoca: considerando la situación de teletrabajo producto de la pandemia ya indicada, es preciso enfatizar que el aumento de autonomía viene acompañado de diversas situaciones de sobrecarga de trabajo y deterioro de la salud mental, cuyas consecuencias son negativas para la salud laboral de este segmento ocupacional.

³¹ A diferencia del indicador anterior no se observan mayores diferencias al segmentar por género o clasificación del empleo, por lo que no se presenta la tabla diferenciando por tales grupos.

Gráfico 8. Cambio en la influencia sobre la organización del trabajo (autonomía) en pandemia

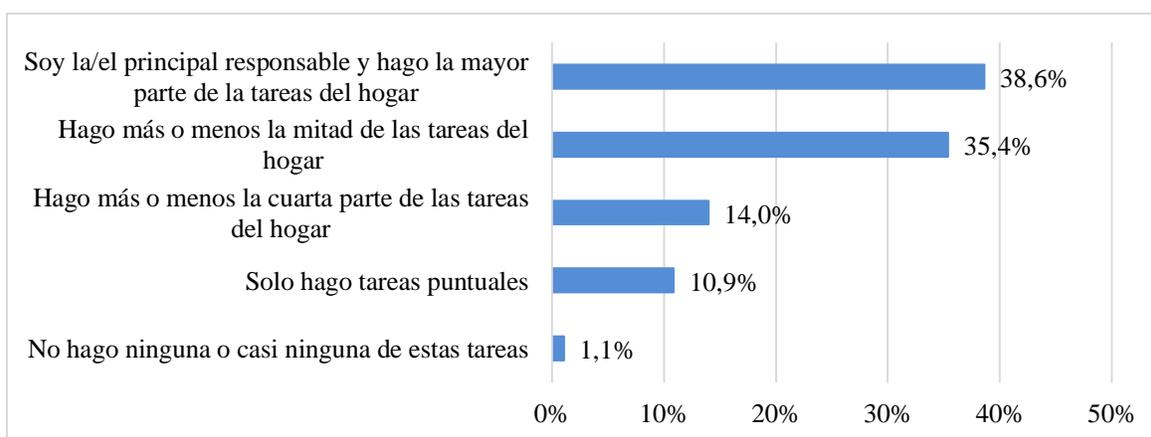


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

3.5. Desigualdad en cargas de trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados)

Atendiendo a la elevada proporción de mujeres que se ha observado en este segmento de trabajo, se vuelve relevante observar la distribución de la carga de trabajo no remunerado (cuidado y tareas domésticas), con el objetivo de observar si asociado al género se expresan desigualdades que puedan impactar en las condiciones de salud de las trabajadoras de género femenino. En relación a ello se observa, en términos generales (Gráfico 9), que la mayor parte de las y los trabajadores a honorarios son responsables de las tareas del hogar (74%), ya sea haciendo la mayor parte de ellas (38,6%) o cerca de la mitad (35,4%).

Gráfico 9. Carga general del trabajo no remunerado



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Ello puede complementarse con un examen diferenciado según género y clasificación del empleo (Tabla 40). Al distinguir por género, se observan diferencias en la distribución del trabajo no

remunerado entre hombres y mujeres, aspectos sistemáticamente invisibilizados pero que impactan indirectamente en el bienestar subjetivo, y que cobran relevancia ante las diversas situaciones de confinamiento que ha implicado la pandemia durante 2020. Los resultados presentados permiten señalar que, mientras que sólo un 25,8% de los hombres señala ser el principal responsable de las tareas domésticas, más del doble de las mujeres asume esta responsabilidad (52,5% de los casos). En el caso del género masculino, la mayor proporción de trabajadores hace más o menos la mitad de las tareas del hogar. Esta condición sitúa las realidades laborales de hombres y mujeres, desde una perspectiva ampliada que considera carga de trabajo remunerado como no remunerado, en posiciones muy diferentes.

Al distinguir por tipo de empleo, no se observan mayores diferencias. De manera que todas las categorías de empleo concentran a la mayor proporción de sus trabajadores y trabajadoras como principales responsables de las tareas domésticas, seguido por la responsabilidad de la mitad de las tareas del hogar.

Tabla 40. Carga del trabajo no remunerado, distinguiendo por género y clasificación del empleo

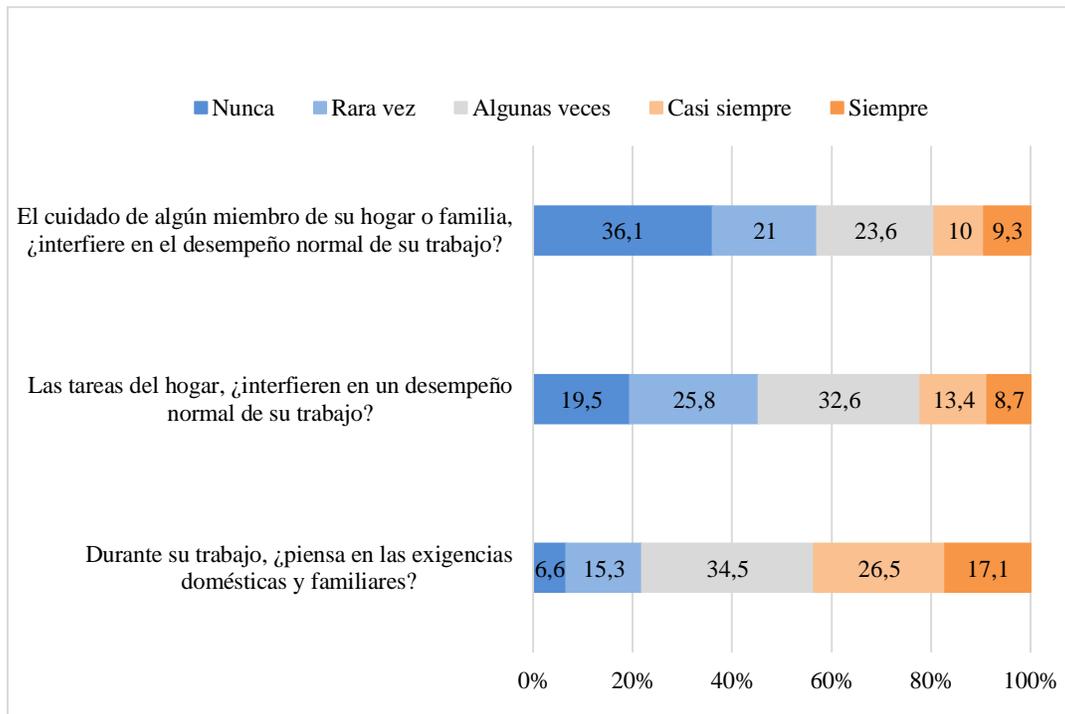
| Categorías | Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar (%) | Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar (%) | Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar (%) | Solo hago tareas puntuales (%) | No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas (%) | Total (%) |
|-------------------------------------|---|---|--|--------------------------------|--|-----------|
| Género | | | | | | |
| <i>Masculino</i> | 25,8 | 39,7 | 17,3 | 15,7 | 1,5 | 100 |
| <i>Femenino</i> | 52,5 | 30,8 | 10,1 | 6,0 | 0,6 | 100 |
| <i>Otro</i> | 4,9 | 43,3 | 51,8 | 0,0 | 0,0 | 100 |
| Clasificación empleo | | | | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 43,4 | 26,3 | 10,7 | 16,4 | 3,2 | 100 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 37,3 | 37,4 | 13,5 | 11,4 | 0,5 | 100 |
| <i>Empleado público</i> | 42,0 | 34,5 | 13,9 | 8,8 | 0,9 | 100 |
| <i>Empleado privado</i> | 34,6 | 35,5 | 16,3 | 11,8 | 1,9 | 100 |
| <i>Otro</i> | 38,7 | 45,8 | 0,0 | 15,5 | 0,0 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

También se indagó en los grados de interferencia del trabajo no remunerado en las actividades laborales a honorarios. Como muestra el Gráfico 10, cerca del 57% de las y los trabajadores señala que el *cuidado del algún miembro del hogar o familiar* no interfiere nunca o rara vez en el desempeño de su trabajo. Por su parte, las tareas del hogar presentan un grado de interferencia un tanto más elevado, pues el 32,6% de las y los trabajadores declara que algunas veces estas tareas interfieren con el trabajo. De todas formas, un porcentaje elevado de trabajadores y trabajadoras (45,3%) sostiene que nunca o rara vez estas tareas irrumpen en el desempeño normal del trabajo. La situación se revierte al preguntar

a las y los trabajadores si es que piensan en las exigencias domésticas y familiares durante el trabajo, pues un importante porcentaje (43,6%) declara hacerlo siempre o casi siempre.

Gráfico 10. Interferencia del trabajo no remunerado en la actividad laboral a honorarios



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Al distinguir por género, se observan claras diferencias en la interferencia del trabajo no remunerado sobre la actividad a honorarios. Como se observa en la Tabla 41, en las tres dimensiones analizadas (pensar en exigencias domésticas, interferencia de las tareas del hogar y cuidado de algún miembro del hogar) las mujeres presentan un índice³² más elevado que el género masculino y otros géneros. De esta manera, se reafirma el hecho de que la responsabilidad doméstica recae principalmente en el género femenino, implicando esto último una interferencia en el desempeño normal del trabajo remunerado. Al distinguir por tipo de empleo se observa que patrones y empleadores son quienes más pensarían en las exigencias domésticas durante el desempeño de su trabajo (3,5) y las y los trabajadores por cuenta propia son quienes presentan los índices más elevados en torno a la interferencia de las tareas del hogar (2,9) y el cuidado de algún miembro del hogar (2,5).

³² Se estimaron índices de Doble presencia donde 1 es un grado muy bajo de interferencia y 5 es un grado muy elevado.

Tabla 41. Índice de doble presencia en la actividad laboral a honorarios, distinguiendo por género y clasificación del empleo

| Categorías | Durante su trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | Las tareas del hogar, ¿interfieren en un desempeño normal de su trabajo? | El cuidado de algún miembro de su hogar o familia, ¿interfiere en el desempeño normal de su trabajo? |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Género | | | |
| <i>Masculino</i> | 3,1 | 2,5 | 2,2 |
| <i>Femenino</i> | 3,5 | 2,8 | 2,5 |
| <i>Otro</i> | 3,3 | 2,7 | 1,4 |
| Clasificación empleo | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 3,5 | 2,6 | 2,4 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 3,4 | 2,9 | 2,5 |
| <i>Empleado público</i> | 3,4 | 2,6 | 2,4 |
| <i>Empleado privado</i> | 3,3 | 2,7 | 2,4 |
| <i>Otro</i> | 3,3 | 2,5 | 1,8 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

3.6. Seguridad social y salud laboral

La última dimensión de análisis tiene que ver con la situación de salud, así como el acceso a seguridad social, tanto en términos generales como específicos al asunto de salud laboral. Al respecto, resulta preciso explicar por qué no se incluyeron módulos estandarizados para la medición de riesgos salud física, mental y psicosocial. En primer término, a diferencia de otros instrumentos para producir información cuantitativa sobre riesgos de salud diseñados para ser aplicados usando la técnica de encuesta presencial asistida por encuestador (SUSESO, 2019; ENETS, 2011), la encuesta aplicada en este estudio tuvo que ser breve y simple para asegurar el cumplimiento de las metas muestrales en una modalidad de cuestionario digital auto aplicado. En segundo término, los instrumentos validados existentes en torno a estas temáticas, están diseñados para ser aplicados a la población asalariada y dependiente, por lo que su operacionalización³³ resultaba inadecuada para la población de interés de este estudio (SUSESO, 2019; ENETS, 2011). Debido a ambas razones, en el siguiente módulo no se incluyó de forma sistemática ese tipo de módulos estandarizados, privilegiándose una selección de variables adaptadas desde los instrumentos estandarizados mencionados, que en base a la evidencia ya construida en investigaciones previas (Ruiz y Boccardo, 2014; Ruiz Bruzzone, 2016; Boccardo et. al., 2019) se consideró como central para el trabajo a honorarios.

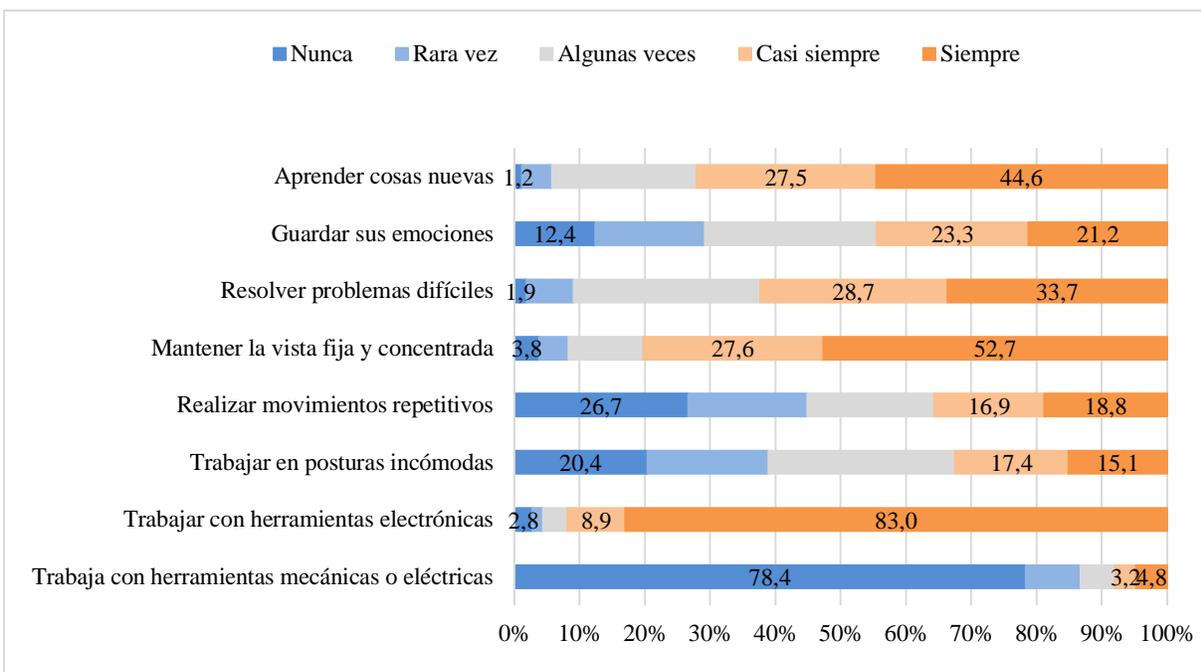
Un primer aspecto en el que se indagó tiene que ver con la exposición que las y los trabajadores a honorarios declaran tener a diferentes elementos vinculados a riesgos de salud física y emocional.

³³ Fraseo de preguntas, alternativas de respuesta.

Como se observa en el Gráfico 11, hay tres ideas de evidencia que pueden rescatarse. Una es que los grados de exposición a riesgos más elevados (alternativas “siempre” y “casi siempre”) tienen que ver, por una parte, con situaciones vinculadas a riesgos de salud física como trabajar con *herramientas electrónicas* (91,6%), *mantener la vista fija y concentrada* (80,3%), y por otra, con exigencias más bien cognitivas como *aprender cosas nuevas* (72,1%), *resolver problemas difíciles* (62,4%) y emocionales como el ítem *guardar sus emociones* que también presenta un porcentaje medianamente elevado en torno a la exposición a riesgos (44,5%). Por otra parte, los ítems con menor grado de exposición a riesgos (opciones *nunca* y *rara vez*) tienen que ver con cuestiones más mecánicas vinculadas a esfuerzo físico: trabajar con herramientas mecánicas o eléctricas (86,8%), realizar movimientos repetitivos (44,9%) y trabajar en posturas incómodas (39%).

Dichas cifras se corresponden bastante bien con la evidencia ya recogida en torno a que las principales ocupaciones de las y los trabajadores a honorarios son profesionales, científicas e intelectuales, pues los grados más altos de exposición se concentran en ítems que tienen que ver con las destrezas intelectuales, riesgos emocionales y el trabajo con herramientas electrónicas. En cambio, los riesgos relacionados con uso de herramientas mecánicas y movimientos repetitivos presentan un menor riesgo en la población de trabajadores y trabajadoras a honorarios.

Gráfico 11. Exposición a riesgos físicos, cognitivos y emocionales



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Los datos presentados pueden ilustrarse de muy buena manera al considerar la información cualitativa producida. La realización de tareas intelectuales, por ejemplo, supone una lata discrecionalidad en el tiempo de trabajo, pero enfrenta momentos de elevada exigencia cognitiva, que producen un desgaste mental y emocional elevado al tener que enfrentarse jornadas de alta carga laboral, con muy poco tiempo de descanso.

“Ah y el estrés, el sueño también, cuando estoy en esos períodos más críticos, que es como que hay que entregar un ‘paper’, porque se va a vencer la fecha y tienes que estar, así como en la producción, ahí también como que me cuesta dormir y estoy muy estresada, eso, compenso con los días que no trabajo.”
 Constanza – Investigación Social, Sector Privado

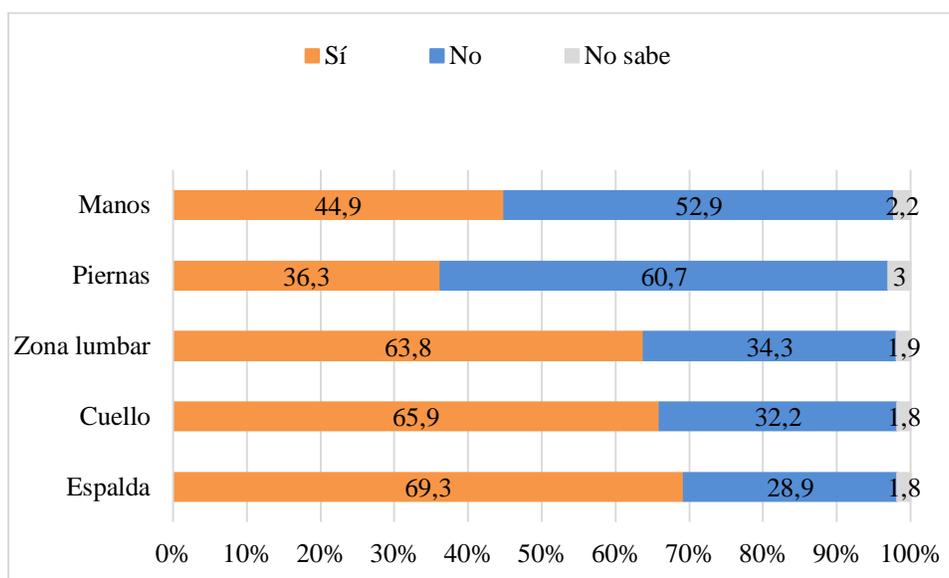
“Para la consultora estaba en la casa, no tenía ningún riesgo [de tipo físico], lo único que era el estrés del teletrabajo porque de repente los trabajos se me acumulaban, y muchas cosas que hacer, y pasaba un día sin dormir, o dos días, y tenía que hacerlo.” Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado

Pero, como también se observa en la evidencia estadística, el elevado uso de herramientas electrónicas como un computador, produce además un elevado desgaste físico al desarrollarse tareas que suponen trabajar muchas horas en posiciones similares – incómodas – con la vista fija en pantallas.

“Malestar físico, el estar sentada 5 horas de corrido si era complicado, o sea yo creo que para cualquier persona eso nunca es sano. (...) Otra cosa que me pasaba y que había olvidado, era así como estar mucho rato frente al computador.” Francisca – Trabajadora Call Center, Sector Privado

Profundizando en los riesgos de salud física que experimenta este segmento de trabajadores/as, el Gráfico 12 muestra que las partes del cuerpo en donde las y los trabajadores han experimentado dolores permanentes o recurrentes son principalmente la espalda (69,3%), el cuello (65,9%) y la zona lumbar (63,8%). Si bien en manos y piernas aumenta la proporción de personas que reporta no haber tenido dolores (52,9% y 60,7% de forma respectiva) una proporción relevante (al menos un tercio) de las y los trabajadores a honorarios reporta sí haber tenido dolores permanentes dentro del último año (44,9% y 36,3% respectivamente).

Gráfico 12. Dolores físicos permanentes, durante el último año



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Al distinguir por género, los hallazgos indican una situación desigual que afecta a las trabajadoras mujeres y a quienes se identifican con otro género. Si bien el Gráfico 12 muestra que más del 60% de personas ha experimentado malestar físico en espalda, cuello y zona lumbar, la Tabla 42 indica que esta situación se acentúa en el caso de las trabajadoras femeninas y quienes se identifican con otro género. Las mujeres superan el 70% de trabajadoras que han experimentado dolores de espalda y cuello y se acercan a este porcentaje quienes han tenido dolores en la zona lumbar. La experimentación de dolores físicos presenta una distribución más aleatoria en torno a los tipos de empleo. En este sentido, los empleados públicos son quienes más han tenido dolores de espalda (74,8%) y cuello (69,1%), lo que se podría condecir con el hecho de que hay más mujeres que hombres insertos en este sector. Por su parte, quienes más han experimentado dolores en la zona lumbar son patronos y empleadores (66%).

Tabla 42. Dolores físicos permanentes, durante el último año, distinguiendo por género y clasificación empleo

| Categorías | Espalda (%) | | Cuello (%) | | Zona lumbar (%) | | Piernas (%) | | Manos (%) | |
|-------------------------------------|-------------|------|------------|------|-----------------|------|-------------|------|-----------|------|
| | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| Género | | | | | | | | | | |
| <i>Masculino</i> | 62,4 | 35,2 | 56,7 | 41,0 | 60,0 | 37,7 | 31,9 | 64,9 | 37,1 | 60,6 |
| <i>Femenino</i> | 76,7 | 22,2 | 75,6 | 23,0 | 67,6 | 30,8 | 40,8 | 56,3 | 53,2 | 44,7 |
| <i>Otro</i> | 76,4 | 23,6 | 82,0 | 18,0 | 92,7 | 7,3 | 53,5 | 46,5 | 44,3 | 48,2 |
| Clasificación empleo | | | | | | | | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 67,0 | 30,2 | 67,3 | 31,9 | 66,0 | 31,2 | 45,9 | 51,7 | 40,9 | 57,1 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 65,1 | 33,1 | 64,0 | 34,0 | 63,3 | 34,9 | 35,8 | 61,0 | 43,5 | 53,9 |
| <i>Empleado público</i> | 74,8 | 23,9 | 69,1 | 29,2 | 64,7 | 33,3 | 37,3 | 59,7 | 48,7 | 49,4 |
| <i>Empleado privado</i> | 69,6 | 28,3 | 64,4 | 33,9 | 62,6 | 35,4 | 32,6 | 64,3 | 42,4 | 55,6 |
| <i>Otro</i> | 65,6 | 34,4 | 68,4 | 31,6 | 65,6 | 34,4 | 62,4 | 37,6 | 65,6 | 34,4 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSOS-ISL

Ahora bien, la evidencia cualitativa construida permite aquilatar la diversidad de situaciones riesgosas que enfrentan estos trabajadores y trabajadoras, en las cuales se conjugan riesgos de salud laboral diversos. En el caso de quienes trabajan “en terreno”, visitando clientes o asistiendo al lugar donde se encuentran las personas beneficiarias de algún proyecto o programa se ven expuestos/as a riesgos derivados de moverse en la vía pública: asaltos, accidentes de tránsito, etc.

“El tema del estar todo el día en la calle en un sector a lo mejor donde no te conocen también puede haber algún tipo de peligro, el tema de que te asalten, andar con los computadores, que más encima es material que no ponemos nosotros si no el programa. (...) Nosotros nos movilizábamos principalmente en bicicleta, por lo tanto, también eso significaba que el estar recurrentemente en bicicleta también serían como accidentes de traslado, en una comuna en donde no hay muchos espacios, ciclo vías o espacios seguros para poder trasladarse en bajo ese medio.” Anita – Investigación Social, Sector Público

De otra parte, el trabajo en oficina, con horarios extendidos, provoca una alta exigencia en relación a la vista y la postura de trabajo. Sobre todo al realizarse tareas que demandan estar muchas horas en una

posición continuada frente a un computador, con el consecuente potencial deterioro de la capacidad visual así como la aparición de malestares físicos en otras partes del cuerpo.

“Estar mucho rato frente al computador, me hace doler la cabeza, ya que igual soy como media piti, entonces me hacía doler mucho la cabeza, creo que de hecho se me aceleró mucho el astigmatismo, porque yo usualmente subía en un ritmo de 0,25 anual, y ahí subí como 0.5 en ese período de tiempo, entonces fue intenso esa exposición al computador 5 horas de corrido.” Francisca – Trabajadora Call Center, Sector Privado

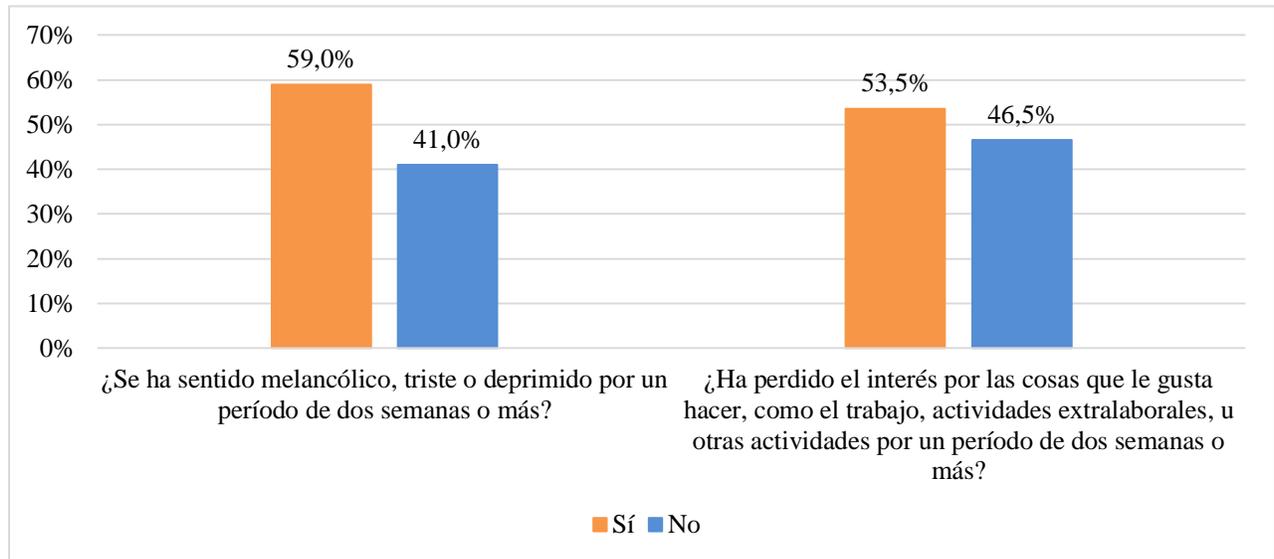
Finalmente, está el caso de aquellas faenas que involucran más despliegue físico, como producción de eventos, asistencia en producción audiovisual. En tales instancias, se asiste a la prevalencia de riesgos de salud físicos en el espacio de trabajo, vinculados al acarreo de materiales pesados o a la manipulación de materiales e insumos potencialmente cortantes.

“El otro trabajo era bastante pesado físicamente, entonces igual eso podía generar algún tipo de lesión, de repente moviendo algo (...) de hecho teníamos que trabajar con zapatos de seguridad, con guantes, casco algunas veces, entonces si había peligro de sufrir algún accidente.” Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado

Un segundo aspecto de gran relevancia atañe la situación de salud mental de las y los trabajadores a honorarios. Una dimensión del bienestar que, como se verá en el siguiente capítulo, se configura como una debilidad en los lineamientos de acción del instituto, y que dada la evidencia construida, resulta de alta preocupación.

En relación a los datos estadísticos, a nivel de cada indicador específico de salud mental, el Gráfico 13 muestra que un 59% de las y los trabajadores se ha sentido melancólico, triste o deprimido por un periodo de dos semanas o más durante el último año; mientras que un 53,5% de los casos indica que ha perdido el interés por cosas que le gustaba hacer, como el trabajo, actividades extra laborales u otras actividades, por un periodo de dos semanas o más durante el último año.

Gráfico 13. Situación de salud mental durante el último año



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Profundizando en este fenómeno, la Tabla 50 indica marcadas desigualdades de género en torno a la salud mental. En la primera dimensión sobre melancolía, tristeza y depresión, si bien todos los géneros concentran a más de la mitad de sus casos en la categoría que afirma haber experimentado estas sensaciones, la situación se acrecienta en quienes se identifican con otro género (96,8%) y en el género femenino (65,3%), en contraste con el 52,8% de hombres que señala haber experimentado este tipo de situaciones. En la segunda dimensión sobre pérdida del interés, solo las mujeres y quienes se identifican con otro género concentran a más del 50% de sus casos (57,9% y 77,1%, respectivamente). En definitiva, se observa que mujeres y otros géneros presentan grados más elevados de deterioro de la salud mental en comparación con los trabajadores de género masculino.

Por otra parte, se observa que en todos los tipos de empleo más del 50% de las y los trabajadores declara haberse sentido melancólico, triste o deprimido por dos semanas o más durante el último año, acrecentándose considerablemente la concentración de casos en las categorías de patrones y empleadores (66%). En cuanto a la pérdida del interés, en todos los tipos de empleo, con excepción de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, más del 50% de los casos declara haberla experimentado, porcentaje que aumenta considerablemente.

Tabla 43. Situación de salud mental durante el último año, distinguiendo por género y clasificación empleo

| Categorías | ¿Se ha sentido melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más? (%) | | ¿Ha perdido el interés por las cosas que le gusta hacer, como el trabajo, actividades extra laborales, u otras actividades por un período de dos semanas o más? (%) | |
|-------------------------------------|---|------|---|------|
| | Sí | No | Sí | No |
| Género | | | | |
| <i>Masculino</i> | 52,8 | 47,2 | 49,1 | 50,9 |
| <i>Femenino</i> | 65,3 | 34,7 | 57,9 | 42,1 |
| <i>Otro</i> | 96,8 | 3,2 | 77,1 | 22,9 |
| Clasificación empleo | | | | |
| <i>Patrón o empleador</i> | 66 | 34 | 56,3 | 43,7 |
| <i>Trabajador por cuenta propia</i> | 57,9 | 42,1 | 49,1 | 50,9 |
| <i>Empleado público</i> | 59,6 | 40,4 | 57,1 | 42,9 |
| <i>Empleado privado</i> | 58 | 42 | 54,7 | 45,3 |
| <i>Otro</i> | 75,5 | 24,5 | 75,5 | 24,5 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Un tercer aspecto refiere a la incorporación de este segmento de trabajadores/as a los mecanismos de seguridad social, tanto general como relativos a la seguridad social y salud en el trabajo. Así, los hallazgos presentados en la Tabla 44, indican que la mayoría de las y los trabajadores (94,2%) señalan que se encuentran afiliados al sistema previsional AFP (Administradora de Fondos de Pensiones), frente a un reducido porcentaje (4,6%) que declara no encontrarse afiliado/a.³⁴ En cuanto al acceso a la salud, cerca de un 60% afirma que se encuentra afiliado/a (como cotizante o carga) al sistema público FONASA, siendo el grupo B el que concentra a un mayor porcentaje (20,6%). Así también, un 36,7% se afirman que se encuentra afiliado al sistema privado, mediante ISAPRE. Finalmente, en torno a la operación renta 2020, la mayoría de las y los trabajadores a honorarios (63,2%) declara haber elegido cotizar en el régimen de cobertura parcial, es decir, a través de aportes calculados según una fracción de la renta imponible. Cabe notar que un 22,2% de las y los trabajadores a honorarios no sabe o no se acuerda en qué tipo de régimen cotizó, cuestión que podría indicar una situación de desinformación y desconocimiento en torno a las alternativas de cotización en los mecanismos de seguridad social.

³⁴ Dado que la cotización obligatoria partió en la Operación Renta 2019, el dato de “no estar afiliado” se asume como un indicador de “desconocimiento” en torno a las cotizaciones de seguridad social.

Tabla 44. Seguridad social y régimen de cotizaciones

| Grupo | n | % |
|--|---------|------|
| Sistema previsional | | |
| AFP | 289.013 | 94,2 |
| No está afiliado/a | 14.101 | 4,6 |
| Sistema de salud | | |
| Sistema Público FONASA grupo A | 16.316 | 5,3 |
| Sistema Público FONASA grupo B | 63.237 | 20,6 |
| Sistema Público FONASA grupo C | 26.853 | 8,7 |
| Sistema Público FONASA grupo D | 35.276 | 11,5 |
| Sistema Público FONASA (no sabe grupo) | 38.705 | 12,6 |
| ISAPRE | 112.651 | 36,7 |
| Cotización en operación renta 2020 | | |
| Cotizar en el régimen de cobertura total | 44.828 | 14,6 |
| Cotizar en el régimen de cobertura parcial | 193.992 | 63,2 |
| No sabe o no lo recuerda | 68.093 | 22,2 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

A partir de la evidencia cualitativa producida en el marco de este estudio no solamente se puede observar que existe una marcada situación de desconocimiento en torno a los instrumentos de seguridad social, que se revisará en breve, sino también una postura bastante crítica a la implementación de la cotización obligatoria.

“Sobre el cambio del porcentaje, estoy enojada, estoy enojada, y a parte porque mis contratos son de sueldo bruto, no líquido, entonces de enero a diciembre, ahora me bajó el sueldo po' y me enteré cuando hice la boleta de que me iba a bajar.” Constanza – Investigación Social, Sector Privado

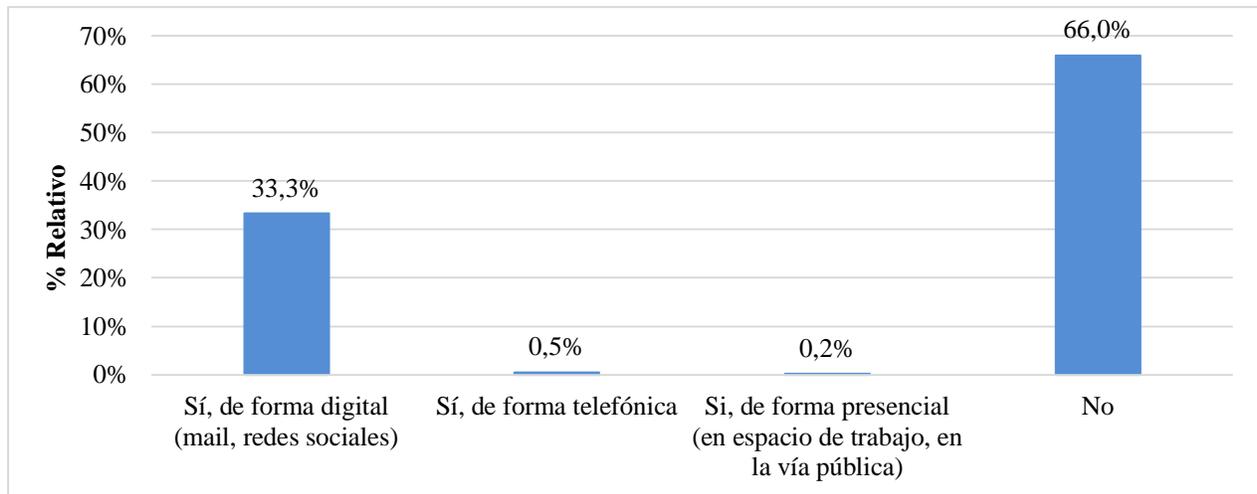
Junto con las sensaciones de rabia frente a una modalidad de cotización que, en el contexto de los vínculos laborales a honorarios, supone también un castigo frente al salario efectivo, también se asiste a un escenario subjetivo marcado por una crítica profunda al sistema de seguridad social en general. Un punto interesante es que si bien se comprende la necesidad de hacer obligatorios los aportes de cotización, esta obligatoriedad no tiene un correlato en la calidad de las prestaciones ofrecidas por el sistema.

“Un poco recogiendo palabra de las que ya han dicho, es difícil que critique la medida porque si tiene que existir algún sistema que recaude impuestos para costear los diferentes programas que tiene el Estado, el tema es que da rabia cuando está todo privatizado, y cuando la especulación es el centro de organización por ejemplo en el caso de las AFP, a donde va nuestra plata. Entonces también en el caso de la salud con las ISAPRES.” - Guillermo – Consultor de Proyectos, Sector Privado

Un cuarto aspecto se vincula a la comunicación que pueda haber establecido el Instituto de Seguridad Laboral hacia las y los trabajadores a honorarios: según lo presentado en el Gráfico 14 la mayoría (66%) declara no haber sido contactado por el ISL para entregarle información sobre el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales. Por su parte, un 33,3% señala haber sido contactado

de forma digital, mientras que las alternativas referidas a comunicación telefónica y presencial no representan cifras relevantes.

Gráfico 14. Comunicación con ISL, a propósito del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Profundizando en este aspecto (ver Tabla 45), al distinguir por clasificación del empleo, se observa que el 31,9% de patrones/as y empleadores/as y trabajadores/as por cuenta propia se han comunicado de alguna forma con el ISL, porcentaje que incrementa levemente en empleados públicos (37,2%) y empleados privados (33,6%), así como en otros tipos de empleo (40%).

Tabla 45. Comunicación con ISL, a propósito del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, distinguiendo por clasificación del empleo

| Categorías | Patrón o empleador | | Trabajador por cuenta propia | | Empleado público | | Empleado privado | | Otro | |
|-------------------------|--------------------|------|------------------------------|------|------------------|------|------------------|------|-------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Sí, de forma digital | 5.865 | 31,9 | 37.573 | 31,0 | 36.519 | 36,4 | 21.901 | 33,2 | 427 | 40,0 |
| Sí, de forma telefónica | 0,0 | 0,0 | 1.086 | 0,9 | 395 | 0,4 | 87 | 0,1 | 0,0 | 0,0 |
| Si, de forma presencial | 0,0 | 0,0 | 21 | 0,0 | 419 | 0,4 | 179 | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| No | 12.536 | 68,1 | 82.346 | 68,0 | 63.077 | 62,8 | 43.845 | 66,4 | 640 | 60,0 |
| Total | 18.400 | 100 | 121.024 | 100 | 100.410 | 100 | 66.012 | 100 | 1.067 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Con esta prevalencia de una situación en la que los canales de comunicación del ISL hacia sus cotizantes no resultan efectivos, también ocurre una situación de acentuado desconocimiento hacia los rasgos específicos de los instrumentos de seguridad social. Esto queda bien reflejado, como se observa a continuación, en la evidencia cualitativa producida en el marco de esta investigación.

“Sobre la información respecto al seguro de accidente, para ser bien sincero manejo lo mínimo. O sea entiendo que te cubre cuestiones como el trayecto hacia el lugar del trabajo, el trayecto de vuelta a tu

casa. Lo que sí sé es que es (...) no sé si complejo, pero más o menos engorroso acreditar un accidente de trabajo y sobre todo una enfermedad laboral. Como que es muy difícil porque te piden ciertas cuestiones que de repente son difíciles de demostrar digamos.” Matías – Gestión de Proyectos, Sector Privado

Como lo ilustra de manera contundente el discurso social de las y los trabajadores a honorarios, junto con informaciones generales y poco detalladas sobre el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales prima un marcado escenario de desinformación absoluta en relación al mismo.

“Sinceramente no tengo idea.” Anita – Investigación Social, Sector Público

“Yo tampoco cacho, no sé.” Federico – Docente y Consultor, Sector Privado

“Estoy en la misma, no cacho nada.” Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado

“Pregunta seria: ¿había seguro? ¿Existe un seguro?” Diego – Trabajador Servicios Comerciales, Sector Privado

Finalmente, resulta de interés describir una quinta dimensión de interés, atendiendo a la prevalencia y modos de resolución de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. En relación al primer aspecto, los accidentes laborales (Tabla 46), la gran mayoría (91,5%) declara no haber tenido ningún accidente durante el ejercicio de su trabajo o de ida/vuelta de esa actividad laboral en el último año. Solo un 8,5% sostiene haber experimentado algún accidente, quienes en su mayoría señalan que fue ocasionado en dependencias del empleador (34,5%) o en el trayecto de ida o vuelta entre el trabajo y su hogar (31,9%).

Tabla 46. Accidentes del trabajo durante el último año

| Grupo | n | % |
|--|----------|----------|
| Accidente laboral | | |
| <i>Sí</i> | 26.180 | 8,5 |
| <i>No</i> | 280.732 | 91,5 |
| Lugar del accidente laboral | | |
| <i>En su lugar de trabajo (dependencias del empleador)</i> | 8.962 | 34,5 |
| <i>En su lugar de trabajo (hogar o taller propio)</i> | 4.627 | 17,8 |
| <i>En su lugar de trabajo (terreno, faena, calle)</i> | 4.112 | 15,8 |
| <i>En trayecto de ida o de vuelta, entre el trabajo y su hogar</i> | 8.281 | 31,9 |
| Recibió atención de salud | | |
| <i>Sí</i> | 9.038 | 34,8 |
| <i>No</i> | 16.944 | 65,2 |
| Lugar de atención de salud | | |
| <i>Establecimiento público de salud</i> | 2.636 | 29,5 |
| <i>Clínica, centro médico u hospital privado</i> | 2.994 | 33,5 |
| <i>Policlínico y hospital del seguro de trabajo</i> | 2.292 | 25,7 |
| <i>Médico particular</i> | 529 | 5,9 |
| <i>Otro</i> | 483 | 5,4 |
| Forma de llegar a la atención de salud | | |
| <i>Enviado por la empresa o empleador</i> | 2.315 | 25,9 |
| <i>Por propia decisión</i> | 6.268 | 70,2 |
| <i>Otra</i> | 350 | 3,9 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Preocupantes son los resultados acerca de que un 65,2% de quienes trabajan a honorarios que han sufrido un accidente durante 2020 no han recibido atención de salud. Quienes sí han recibido atención de salud representan a un 34,8% de las y los trabajadores accidentados, recibiendo esa atención principalmente en clínicas, centros médicos u hospital privado (33,5%), seguido por establecimientos públicos de salud (29,5%) y, finalmente, en policlínico y hospital del seguro del trabajo (25,7%). Importante es también señalar que la mayoría de las y los trabajadores accidentados (70,2%) ha llegado a la atención de salud por propia decisión, en contraste con quienes han sido enviados por la empresa o empleador (25,9%).

Adicionalmente, como se muestra en la Tabla 47, de las 16.944 personas a honorarios accidentadas durante 2020 que no recibieron atención de salud, un 61,5% declara que no asistió debido a que no lo consideró necesario, no hizo nada al respecto o utilizó remedio por su propia cuenta.

Tabla 47. Razón de no atención de salud por accidente del trabajo

| Razón de no atención de salud | n | % |
|---|----------|----------|
| No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta | 10.414 | 61,5 |
| No tuvo facilidades en el trabajo para acudir | 819 | 4,8 |
| No supo dónde acudir | 1.139 | 6,7 |
| No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte | 1.577 | 9,3 |
| No tuvo tiempo | 696 | 4,1 |
| Acudió a un lugar de atención, pero no fue atendido | 128 | 0,8 |
| Otra razón | 2.171 | 12,8 |
| Total | 16.944 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL

Finalmente, se indagó en la ocurrencia y formas de tratamiento de enfermedades provocadas y/o agravadas por la actividad laboral (Tabla 48) Al igual que con los accidentes laborales, la gran mayoría de las y los trabajadores a honorarios (89,5%) declara no haber experimentado alguna enfermedad derivada de su trabajo. Del 10,5% de trabajadores y trabajadoras que sí contrajeron alguna enfermedad, la mayoría recibió atención de salud (74,5%).

Sin embargo, cerca de un 86,6% de las y los trabajadores sostiene que dicha enfermedad no fue reconocida como enfermedad profesional; tal cuestión no debe interpretarse como que hay una amplia mayoría de denuncias de este tipo que hayan sido rechazadas. Considerando la información ya presentada en relación al escaso conocimiento que las y los trabajadores tienen en relación al seguro del ISL, es posible asumir que en esta cifra se observa principalmente situaciones donde tales siniestros no han sido denunciados. Ahora, de los 24.090 trabajadores y trabajadoras que recibieron atención de salud, un 44,3% sostiene que lo hizo en una clínica, centro médico u hospital privado, seguido por un 30,9% de personas que trataron la enfermedad mediante médico particular. Nuevamente, al igual que en el caso de los accidentes laborales, la gran mayoría (92,3%) acudió a la atención de salud por propia decisión.

Tabla 48. Enfermedades del trabajo durante el último año

| Grupo | N | % Relativo |
|---|---------|------------|
| Enfermedad profesional | | |
| <i>Sí</i> | 32.328 | 10,5 |
| <i>No</i> | 274.282 | 89,5 |
| Recibió atención de salud | | |
| <i>Sí</i> | 24.091 | 74,5 |
| <i>No</i> | 8.237 | 25,5 |
| Fue reconocida como enfermedad profesional | | |
| <i>Sí, fue reconocida</i> | 3.052 | 12,8 |
| <i>Si, está en trámite de reconocimiento</i> | 132 | 0,6 |
| <i>No, no fue reconocida</i> | 20.572 | 86,6 |
| Lugar de atención | | |
| <i>Establecimiento público de salud</i> | 5.204 | 21,9 |
| <i>Clínica, centro médico u hospital privado</i> | 10.534 | 44,3 |
| <i>Policlínico de la empresa o institución de trabajo</i> | 418 | 1,8 |
| <i>Policlínico y hospital del seguro de trabajo</i> | 271 | 1,1 |
| <i>Médico particular</i> | 7.329 | 30,9 |
| Forma de llegar a la atención de salud | | |
| <i>Enviado por la empresa</i> | 893 | 3,8 |
| <i>Por propia decisión</i> | 21.922 | 92,3 |
| <i>Otra</i> | 941 | 4,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL.

Como complemento, las principales razones de no atención de salud por enfermedad profesional, según lo indica la Tabla 49 son las siguientes: la que más prevalece es aquella que indica no lo consideró necesario, no hizo nada o utilizó remedios por su propia cuenta (31,9%), seguida por la opción de que no tuvo dinero para pagar la atención o el transporte (22,5%). De todas formas, es importante señalar que cerca de un 28% no recibió atención de salud por temas de tiempo (14,5%) o falta de facilidades en el trabajo (13,2%).

Tabla 49. Razón de no atención de salud por enfermedades del trabajo

| Razón de no atención de salud | N | % Relativo |
|---|--------|------------|
| No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta | 2624,1 | 31,9 |
| No tuvo facilidades en el trabajo para acudir | 1090,8 | 13,2 |
| No supo dónde acudir | 766,9 | 9,3 |
| No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte | 1856,6 | 22,5 |
| No tuvo tiempo | 1197,6 | 14,5 |
| Acudió a un lugar de atención, pero no fue atendido | 180,6 | 2,2 |
| Otra razón | 520,4 | 6,3 |
| Total | 8237 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta FACSO-ISL.

La evidencia estadística presentada también tiene un correlato en la información cualitativa analizada. En términos generales se observa una cultura laboral que minimiza la ocurrencia de enfermedades o dolencias vinculadas a la actividad laboral, o bien que cuando este tipo de situaciones se presentan resultan minimizadas y no tratadas como tales.

“Solamente en el trabajo de la productora de eventos una vez estuve con lumbago por mucho trabajo, pero se me curó en la casa.” Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado

“Yo tampoco he tenido, más allá de alguna contractura, alguna cosita muscular, más allá de eso nada de accidentes o enfermedades.” Diego – Trabajador Servicios Comerciales, Sector Privado

A ello cabría agregar que en el discurso de las y los trabajadores a honorarios tiende a minimizarse las dolencias vinculadas a cuestiones que no representen un suceso físico invalidante. Cuestiones como dolores de cabeza, cansancio sostenido, angustia o estrés no se configuran en el discurso social registrado como algo que amerite una intervención médica.

“Ya, yo tampoco tuve ningún accidente de trabajo, ni enfermedad a propósito del trabajo, igual yo creo que la jaqueca y esas cosas igual cuentan, o el estrés podría ser, pero no, así como no sé, no sabría decirlo.” Aurora – Vendedora, Sector Privado

“Más allá del estrés no tratado, que eso igual tienen que ver con salud mental, no tuve ninguna enfermedad durante el periodo que trabajé a honorarios.” Anita – Investigación Social, Sector Público

En tal medida, se observa una cultura laboral que no ha interiorizado mecanismos de auto cuidado y que, asociada a una situación de elevada desinformación en relación a los instrumentos existentes de protección social en el ámbito de la salud laboral, no cuenta con herramientas ni para identificar situaciones que ameritan una intervención externa para prevenir o solucionar problemas de salud, como tampoco para recurrir a los mecanismos que provee el seguro para contar con asistencia médica. De tal manera predominan una cultura y prácticas de no cuidado ni tratamiento de dolencias físicas o psicológicas derivadas de la actividad laboral.

3.7. Síntesis de resultados relevantes desde una perspectiva de género

Para contribuir a que aquellas situaciones identificadas como relevantes en relación a diferencias y desigualdades de género, sean consideradas por la gestión del ISL la presente sección aporta con un resumen de tales resultados. En términos globales, vale la pena destacar que la distribución por género es bastante equitativa, aunque levemente masculinizada, en la población de interés. Ello obliga a considerar a las mujeres como un grupo relevante para el marco de acción del Instituto en este segmento laboral.

Una primera diferencia destacable se observa en el tipo de empleo y en el tipo de actividad económica desarrollada. A diferencia del género masculino, la mayoría del trabajo a honorarios femenino se concentra entre el empleo público y el trabajo por cuenta propia. Mientras que en relación a sus ocupaciones, las mujeres presentan una concentración mayor de casos en la categoría “personal de

apoyo administrativo”. Adicionalmente, en su mayoría las mujeres declaran no tener un segundo empleo, por lo que para el segmento femenino que trabaja a honorarios, esta actividad resulta primordial para la subsistencia económica.

En relación a la rama económica donde se concentran sus ocupaciones, las trabajadoras de género femenino presentan una predominancia diversa en relación al género masculino. Para las trabajadoras a honorarios la principal rama es la de actividades de atención de la salud humana y de asistencia social a la cual le siguen las actividades de enseñanza y, finalmente, las actividades profesionales, científicas y técnicas. Considerando el escenario abierto por la situación de pandemia, la identificación de estas diferencias resulta relevante en tanto destaca la centralidad que pueden tomar los riesgos laborales derivados de contagio por COVID-19, tanto en la población general de interés, aunque con mayor énfasis en el género femenino.

Una segunda diferencia destacable tiene que ver con que si bien en términos de la jornada remunerada no se observan diferencias sustantivas, esto resulta radicalmente diferente en relación a las cargas de trabajo doméstico no remunerado. Al distinguir por género, se observan diferencias importantes en la distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, aspecto sistemáticamente invisibilizado pero que impacta indirectamente en el bienestar subjetivo de las trabajadoras, y que cobra relevancia ante las diversas situaciones de confinamiento que ha implicado la pandemia durante 2020. Los resultados presentados permiten señalar que, mientras que sólo un cuarto de los hombres señala ser el principal responsable de las tareas domésticas, más del doble de las mujeres asume esta responsabilidad. Adicionalmente las mujeres presentan un índice más elevado que el género masculino en relación a “doble presencia”: superposición subjetiva de las responsabilidades y preocupaciones domésticas con las propias de la actividad remunerada.

Un tercer aspecto a destacar es que quienes en promedio ganan más en términos de salario son los trabajadores de género masculino con una media de \$1.005.209 pesos. Esta cifra disminuye a \$885.505 pesos en el caso de las trabajadoras de género femenino. Las mujeres también presentan el valor mediano más bajo implicando que el 50% de las trabajadoras de género femenino percibe un ingreso mensual de \$650.351 o menos. Si bien no se observaron diferencias abultadas de jornadas de trabajo remunerado, estos resultados muestran una marcada desigualdad por género al observar el desempeño económico del trabajo a honorarios.

Una cuarta cuestión a relevar tiene que ver con la desigualdad de género observada en términos de salud. Al distinguir por género, los hallazgos indican una situación desigual que afecta negativamente a las trabajadoras mujeres. Ello se expresa en una mayor prevalencia femenina en malestares físicos en la zona de espalda, cuello y lumbar, como también en los indicadores de salud mental. Más del 60% de las mujeres ha experimentado situaciones de melancolía, tristeza y depresión, mientras que más del 50% de ellas también ha experimentado una sistemática pérdida de interés en relación a sus actividades. En definitiva, se observa que las trabajadoras de género femenino presentan grados más elevados de deterioro de la salud mental en comparación con los trabajadores de género masculino.

A modo de cierre puede concluirse que la concentración del género femenino en ocupaciones del sector servicios (como educación, salud y asistencia social), acompañada de peores remuneraciones y mayores cargas de trabajo doméstico, se configuran como indicadores negativos para la población a honorarios femenina que deberían ser de preocupación para el Instituto. Se trata de una situación que puede relacionarse con los también peores índices de salud física y mental en el trabajo, y que demanda una atención del ISL sobre los dilemas que enfrentan de manera específica las mujeres en relación a la conciliación de las esferas laborales y familiar de sus vidas, cuestión que tiene como consecuencia un relativo deterioro de su bienestar relativo.

Capítulo 4. Desafíos institucionales para el ISL frente a la incorporación del trabajo a honorarios a su cobertura

El objetivo al desarrollar una mirada organizacional sobre el funcionamiento del seguro - atendiendo al impacto que la incorporación a la cobertura del ISL de las y los trabajadores a honorarios ha tenido para el funcionamiento del Instituto - es proporcionar evidencia para la construcción de lineamientos estratégicos de decisión. En base a ello, será posible proponer recomendaciones específicas para las diversas áreas de funcionamiento del Instituto, con el objetivo de potenciar y mejorar su labor en la promoción de la seguridad laboral entre las y los trabajadores a honorarios.

Considerando lo ya expuesto en el apartado 2.4 del capítulo 2, la sistematización de la información cualitativa producida en el marco de esta investigación se orientó según un enfoque de análisis organizacional (Rodríguez, 2004), teniendo al Instituto como unidad de análisis. Vale recordar que la información cualitativa analizada fueron ocho entrevistas individuales en profundidad a diferentes perfiles de personas expertas en materias de salud y seguridad en el trabajo. Específicamente se entrevistó a dos especialistas de las siguientes cuatro áreas: Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Implementación Política Salud y Seguridad Laboral; Seguridad y Salud en el Trabajo; Mercado Laboral y Riesgos Emergentes. Se utilizó el esquema de análisis conocido como Matriz FODA, para establecer un diagnóstico de la organización mediante la evaluación de los factores fuertes y débiles que de manera conjunta definen la situación contingente (es decir, dinámica en relación al paso del tiempo) de la misma (Ponce, 2006).

De esta manera, el presente capítulo se ordena en torno a dos apartados. El primero recoge la sistematización de la evidencia cualitativa en clave organizacional, atendiendo la separación de factores fuertes y débiles establecidas por la matriz FODA (ver Tabla 14), considerando tanto la situación externa que enfrenta la organización a la vez que la situación interna de la misma, que en su conjunto definen el momento presente del Instituto. En el segundo se sistematizan las principales recomendaciones que el análisis de la información cualitativa sugiere y que serán detalladas en el capítulo final de este reporte.

a) Principales amenazas: dimensiones de contexto a intervenir para facilitar la labor del instituto

La consideración de *amenazas* posiciona el análisis en el ámbito externo a la organización en estudio. En este caso, de aquellos elementos ambientales que pueden ser problemáticos para el ISL. Se trata, en suma, de factores que dificultan el cumplimiento de objetivos así como el adecuado desarrollo de los procesos internos de la institución.

Un primer factor a considerar tiene que ver con una falencia estructural del sistema de seguridad social en Chile. El sistema de pensiones es uno de los componentes más relevantes y característicos de este ámbito institucional, y como ha sido señalado en la literatura reciente sobre el tema, la insuficiencia de su desempeño (bajas tasas de reemplazo de las pensiones entregadas en relación al salario), así como la pluralidad de conflictos sociales que han emergido a partir del mismo, han fraguado su deslegitimación

entre la población, que ha ido creciendo durante – al menos – la última década (Ruiz Bruzzone, 2020). En ese marco, resulta comprensible que la legislación 20.255 del año 2008 así como la ley 21.133 del año 2019, enfrenten la falta de voluntad de las personas por contribuir a las cotizaciones de un sistema de seguridad social en crisis. A ello, también debe sumarse la constatación que entre el segmento de profesionales jóvenes que arrastran deudas por estudiar, la cotización vía descuento en retención de impuestos afecta directamente en su liquidez económica.

“Si entramos a lo que es la realidad en Chile en este momentos, yo creo que la obligatoriedad como está configurada es una situación bastante discriminatoria para la gente de honorarios, porque pone en ellos responsabilidades que tienen que estar en el Estado, o el empleador, o el intermediario que está asociado a esa relación laboral. Y creo que lo que ocurre es que más que bien la gente no necesariamente tiene un concepción de la necesidad o la importancia de la contribución a un tema común o colectivo, se enfatiza la situación de resuélvalo en forma individual.” EE5 – Médico Salubrista

"Esa plata tenía un efecto en la calidad de vida de la gente súper importante, o sea, ese 10% te permitía arreglarte un poco y era un respiro, era casi que un 10% que ahora se está discutiendo en las AFP. Tenía un efecto económico muy importante y que se retiró a propósito del tema de la cotización. Entonces, la cotización está vista como una obligación que rompe esta obligación que no te permite a ti disponer de lo que tú generas. Porque en el fondo aquí hay gente que necesita disponer de todo.” EE8 – Trabajadora Social

Así, además del impacto de la disminución de liquidez en un contexto de elevados niveles de endeudamiento de los hogares, otro elemento fundamental que dificulta el acercamiento del ISL a la población que emite boleta de honorarios y que ahora cotiza de forma obligatoria, es que estas personas no distinguen entre cotizar para la seguridad social, entendida principalmente como las Administradoras de Fondos de Pensiones, y cotizar para el seguro del ISL. Tal cuestión es percibida como un dilema de información importante.

“El otro tema tiene que ver, creo yo, más en concreto, con el sistema previsional y las desconfianzas que ha producido siempre este sistema, y que ha sido mucho más evidente en los últimos años. Hoy día está súper claro, es un tema súper contingente, la falta de credibilidad que ha tenido este sistema porque funciona mal. Diciéndolo en términos súper coloquiales, ¿cuál era la reacción de la gente?; ¿por qué le voy a tener que cooperar yo a la AFP? ¿Te das cuenta? O sea, y de hecho, en algún momento, que creo que después se desinfló, pero que había una organización de los trabajadores independientes que se oponían a cotizar porque no querían pasar esa plata, que era harta, de la cotización obligatoria, a la AFP, para no seguir continuando con el mismo sistema.” EE1 – Abogada Laboralista

Así, esta superposición en el formato de recaudación de las cotizaciones para la seguridad social, supone que el Instituto se enfrente a un escenario general adverso donde las bondades de su seguro quedan opacadas en una dinámica de deslegitimación que poco tiene que ver con la acción directa del organismo. Lo complejo, es que esta dinámica general atenta contra la voluntariedad del registro, toda vez que para las personas que emiten boleta de honorarios, cualquier interacción con las entidades de seguridad social tendría el carácter de una imposición ilegítima, dado el reciente carácter obligatorio que tales contribuciones suponen.

“Si la población en general no conoce este seguro, en el caso del trabajador independiente creo, y es un supuesto mío, se transforma en un cacho; porque es obligatorio, porque te hacen el descuento sin preguntarte. Entonces, se transforma más en una situación donde el trabajador está más enojado.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

“En el caso particular de las boletas, del ‘boletariado’, además de eso no tenemos contrato. Se nos está descontando plata, que es lo que reclama la gente, pero por un sistema que no está funcionando bien, por lo que ya comentamos recién. Creo que el ‘boletariado’ tiene esas dos cosas en contra, que el sistema para todos no funciona bien, pero más encima nosotros que hacemos boletas y que no tenemos muchas veces el respaldo de un contrato que te asegure ciertos beneficios, es peor.” Federico – Docente y Consultor, Sector Privado

Un segundo factor adverso a considerar tiene que ver tanto con un desconocimiento general en torno al seguro que ofrece el ISL (ya documentado en el capítulo previo), como también a un escenario de transformaciones productivas en el que – como se mencionó el apartado 1.2 – la expansión de tipos de trabajo flexibles, tanto en términos ocupacionales y económicos, ha impulsado dinámicas de desprotección de la fuerza de trabajo, mediante una estrategia general de abaratamiento de costos en la contratación de personal. Así, las consecuencias de escasa información y poca cultura de seguridad tienen también que ver con transformaciones económicas y laborales que exceden a la labor misma del instituto, pero que debieran configurarse como el telón de fondo del diseño de sus mecanismos de intervención.

“Es el mecanismos de abaratamiento de costos a través de la contratación. Eso principalmente, esa es la manera como más general de cómo se utiliza la contratación a honorarios.” EE4 - Sociólogo

“Hay presiones de parte de las empresas, pero también de instituciones públicas, de control de gasto, de reducir costos, evitando gastos no salariales relacionados con el contrato del trabajador asalariado estándar. Y también respecto a la reducción de costo en términos de tiempo, más flexibilidad, más fácil, digamos, cortar un trabajo a honorarios... Más fácil en el sentido de los costos relacionados, sobre todo si es un despido sin causa justa. Entonces, da más flexibilidad a los costos, etcétera. Es todo un incentivo a las empresas y, también, a las instituciones, de utilizar este instrumento” EE7 - Economista

En este marco, se evidencia una cultura de empleadores que, pese a contratar personal a honorarios, no incentivan desde su responsabilidad que tales trabajadores/as se incorporen de forma efectiva en el registro del instituto. La evolución hacia formas de trabajo flexible acarrea un desentendimiento colectivo hacia los derechos del trabajo, convirtiéndose tal realidad general y cultural en una importante piedra de tope para facilitar la labor del Instituto.

“Yo diría, también, que es algo vinculado a ¿cómo capacitamos a estos jefes de recursos humanos?, sobre todo de los servicios públicos, que sepan, que en el momento en que contratan a un honorario le digan: ‘Señor, usted tiene que cotizar para esto, vaya al ISL, regístrese, y una vez que esté registrado le siga los trámites’. Si hicieran eso, o sea, tendríamos cientos de miles de trabajadores que estarían protegidos.” EE2 – Administrador Público

Esto se relaciona con los aspectos ya discutidos sobre la pertinencia de comprender a este segmento de trabajadores/as como “independientes” a secas, toda vez que una abultada fracción de los mismos se

desempeñan más bien en una situación de dependencia económica en relación a un único empleador principal, que gracias a la figura jurídica del “servicio a honorarios”, se desentiende de posibles responsabilidades en materia de seguridad social – tanto en su dimensión económica, como serían las cotizaciones, como también en una dimensión cultural, que remite a información y educación – y se configura un escenario adverso de desprotección social sobre el trabajo mediante boleta de honorarios, que tiene como contracara la ausencia de información que llega a estos/as trabajadores/as en relación a sus derechos de seguridad social.

“No hay que perder de vista que el contrato de honorarios en su origen era un contrato vinculado a los servicios profesionales, a los servicios liberales, abogados, médicos, etc. Ahora, el cómo terminó siendo una fórmula que cubre secretarias, choferes, eso es simplemente el fraude, extender fórmulas de honorarios a trabajadores subordinados.” EE6 – Abogado Laboralista

“Lo que pasa en el sector público también es particular, ¿por qué?, porque, como decíamos, si bien el estatuto dice que son cuestiones específicas, y uno debería pensar que son excepcionales, en la práctica, en las últimas décadas, se ha transformado casi en la regla general.” EE1 - Abogada Laboralista

Un tercer factor adverso está vinculado a la magnitud de la población a honorarios que se suma a la cobertura del Instituto desde 2019. Considerando la población total de las personas que el ISL cubre con su seguro (1.397.051), el segmento a honorarios se ha convertido en el 40,79% de la población objetivo de la organización, totalizando un contingente de 569.559 personas (ISL, 2020). Ello ha entrañado un desafío gigantesco de lograr caracterizar la diversidad interna de este grupo objetivo de la política de seguridad social y salud en el trabajo.

“Justamente debido a lo inespecífico del segmento, nosotros, más que identificar, más que tener perfilada la problemática de a cuáles riesgos se encuentran expuestos estos trabajadores, partimos de una base de que con estas mismas herramientas [digitales] lo que buscamos es ayudar a los trabajadores de estos segmentos a perfilar, a perfilar. Entonces, es muy difícil para nosotros hoy día, responder esa pregunta. Es decir, si tú me preguntas: ¿cuáles son los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores a honorarios? La verdad es que la respuesta es muy amplia, para nosotros es muy desconocida esa respuesta aún.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

“Entonces, lo que yo veo es una diversidad, que es bien polisémico efectivamente lo que uno puede ver con respecto al tipo de empleo que no está formalizado y donde se confunde además muchas veces precariedad con condiciones laborales permanentes, con tipos de proyectos, pero que en el fondo al final quien paga las consecuencias siempre es semana el individuo que está detrás y quien tiene que hacerse además cargo de esas faltas de regulación y falta de protección.” EE8 – Trabajadora Social

Así, la principal condición adversa que el instituto enfrenta para concretar sus esfuerzos de cobertura es la dispersión de esta población en relación al mercado laboral. No sólo no se cuenta con suficiente información para lograr esa caracterización, sino que además la ubicación de este tipo de trabajadores/as parece estar distribuida de manera poco concentrada en diferentes zonas ocupacionales y tipos de actividades económicas del mercado del trabajo en Chile. De tal manera, la producción de evidencia que permita caracterizar el trabajo a honorarios, para así segmentar y focalizar esta población, se observa como una condición para mejorar la gestión del Instituto.

Finalmente, una cuarta condición externa que dificulta el trabajo de acercamiento del instituto a la población de personas que emiten boleta de honorarios remite a las dificultades observadas para establecer mecanismos de coordinación eficientes entre diferentes servicios públicos que manejan información sobre quienes desempeñan actividades económicas en régimen de honorarios. En efecto, no es el Instituto quien se vincula de manera directa con esta población en el momento en que se emite una boleta de actividades desarrolladas en tal modalidad: tanto en ese momento inicial, como en el momento de recaudación de las cotizaciones que se derivan del impuesto a la renta, existen otras entidades que se contactan de manera primaria con tales trabajadores/as (Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General de la República), y que por tanto tienen un acceso directo a datos de su ubicación y caracterización.

Como te digo, uno de los problemas es cómo completamos registro y la cantidad de información que nos llega. Lamentablemente, el Servicio de Impuestos Internos tiene bastantes limitaciones en entregar datos personales. Entonces, por eso no te entrega el teléfono, no te entrega otra forma de contactarlo, qué sé yo. El ideal, por ejemplo, uno pensaría que el tipo cuando hace la Operación Renta tuviera ahí un botón donde pudiera conectarse con nosotros y llenar el registro. (...) Si interactuamos los organismos públicos podríamos ser más eficientes, pero cada uno tiene sus propias normativas, y normativas que, en el caso de Impuestos Internos, ellos nos han explicado, les impiden entregar los antecedentes personales y por eso no nos traspasan esa información para poder hacer el vínculo. EE2 – Administrador Público

En tal medida, en el nivel general de gestión del Instituto, se torna relevante el asunto de la insuficiente coordinación inter-institucional como una amenaza para la cual vale la pena encontrar mecanismos de intervención. Aprovechar los canales existentes, e incluso aquellos pasos obligatorios que la población que trabaja a honorarios enfrenta ante otros servicios del Estado (como la Operación Renta anual), pueden ser coordinaciones inter-institucionales eficaces, que apuntalen los objetivos específicos del ISL en relación a un grupo que es un segmento muy relevante para su cobertura.

b) Principales oportunidades: factores del entorno a aprovechar para la labor del ISL

La consideración de oportunidades, nuevamente posiciona el análisis en el ámbito externo a la organización en estudio. En este caso, se trata de aquellos elementos ambientales que potencian la acción del ISL. Se trata, en suma, de factores que estimulan el cumplimiento de los objetivos del instituto, a la vez que ofrecen un contexto favorable para la actualización y mejora de los procesos internos de la institución.

Un primer elemento a destacar en este sentido refiere a las transformaciones legales que fueron el telón de fondo para la incorporación de las personas que trabajan emitiendo boletas de honorarios, a la cobertura del Instituto. Si bien este hecho también tiene la contracara de configurarse como una amenaza, debido a la exigencia que supone para el ISL el brindar cobertura a un elevado contingente de personas, también ha sido un factor externo que ha potenciado la labor de esta institución. Ello porque las modificaciones al sistema de seguridad social que incorporaron la cotización obligatoria por parte de estos trabajadores al seguro del ISL le permiten al Instituto avanzar a pasos decididos en cumplir con los criterios y objetivos de la seguridad social tales como la universalidad y la obligatoriedad.

“Insisto en el tema de la Seguridad Social, porque uno de sus principios es la universalidad y hoy día eso está dado. Todos los trabajadores dependientes están cubiertos por parte de su empleador y los independientes, si quieren, pueden hacerlo. Por lo tanto, esto es universal, considerando que ahora el segmento de los honorarios está obligado [a cotizar]. Se está cumpliendo con eso.” EE2 – Administrador Público

Así, la incorporación masiva del segmento a honorarios ha significado una tremenda oportunidad para la misión del ISL, en tanto forzó que esta población de trabajadores quedara bajo su cobertura. Por otra parte, la magnitud del segmento de trabajadores/as incorporados a su cobertura le permitiría al instituto tener una voz de mayor peso entre los distintos organismos aseguradores del sistema de seguridad y salud en el trabajo, mejorando su posición relativa en este mercado, con los consecuentes efectos positivos que ello puede tener para impulsar su labor.

Un segundo elemento que puede mencionarse como una oportunidad del entorno que el instituto podría aprovechar para potenciar sus labores, tiene que ver con una dinámica organizacional que se da en algunos entornos de trabajo donde se observan trabajadores/as a honorarios. Se trata de empleadores que, pese a contratar personal mediante el mecanismo de honorarios, actúan como “organismos intermedios” entre el Instituto y ciertos segmentos específicos de su población objetivo.

“Dentro de estos segmentos de servicios públicos hay un subsegmento que es muy importante, que son los servicios de salud. O sea, nosotros tenemos doce servicios de salud que hoy día están pagando el seguro en el Instituto de Seguridad Laboral.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

Se observa entonces un elemento exterior al Instituto que podría ser aprovechado para potenciar su labor: en aquellos lugares donde las y los trabajadores a honorarios se desempeñan con una concentración mayor, sería posible identificar “organismos intermedios” mediante los cuales podría diseñarse una estrategia de intervención más dirigida que aquella basada en la consideración individual del trabajador o trabajadora. Los testimonios recogidos indican algunas posibilidades específicas como caletas para el segmento de pescadores artesanales, asociaciones rurales para el caso de trabajadores en el agro, o bien los mismos servicios públicos (salud, educación, municipalidades, servicios del Estado) donde se encuentran trabajadores/as contratados/as en tal modalidad.³⁵ Con tales instituciones el ISL podría establecer vías directas de comunicación para coordinar las operaciones de registro, comunicación, capacitación e intervenciones de carácter presencial.

Finalmente, un tercer elemento a destacar tiene que ver con el rol que ha logrado desempeñar el ISL en la coordinación entre diferentes entidades del Estado. Si bien ya se ha apuntado a cómo los límites de

³⁵ Un caso bastante específico, pero que puede servir de interés es el caso de los/las jinetes de la Hípica. Rubro con elevadas tasas de accidentabilidad que no tenía ningún mecanismo de seguridad social asociada a tal ocupación. Los esfuerzos del ISL lograron que el Consejo de la Hípica – entidad que lleva el registro de jinetes y sus autorizaciones para competir – actuara como “organismo empleador” inscribiendo a cada jinete y reteniendo sus cotizaciones para el seguro. Se trata de un interesante ejemplo de “búsqueda activa” de soluciones institucionales para el problema del registro y la cobertura (EE2 – Administrador Público).

tal coordinación inter-institucional perjudican a la acción del Instituto, en los discursos recogidos se plantea que la agencia que esta institución ha tenido para encarar desafíos que colindan con el radio de acción de otros servicios del Estado le ha ganado un prestigio que resulta preciso aprovechar y potenciar para construir mecanismos de intervención que articulen la diversidad de instituciones que interactúan con el segmento de trabajadores/as a honorarios.³⁶

c) Principales debilidades: aspectos organizacionales del Instituto susceptibles de mejora

La consideración de debilidades, remite en este caso al ámbito interno de la organización en análisis. Se trata de aquellos factores propios de la organización – estructuras o procesos – que, dada su configuración actual, debilitan la posibilidad de que el instituto sea efectivo en el cumplimiento de sus metas. Al ubicarse en el radio interno de la institución son elementos modificables de manera directa por la organización.

Un primer elemento a señalar refiere a un relativo desfase entre el conocimiento sobre la población objetivo del Instituto y los mecanismos de intervención. El primer aspecto ya ha sido mencionado, y se ha caracterizado también en relación a las “amenazas” a las que se enfrenta el Instituto, puesto que se entronca principalmente con una falta de construcción de información desde el Instituto sobre este segmento de trabajadores/as. Por otra parte, los mecanismos tradicionales de intervención, marcadamente presenciales y preponderantemente ejecutados mediante un organismo empleador, se han tornado difíciles de aplicar dada la dispersión de esta población, a la vez que debido a su magnitud en relación a las capacidades operativas del instituto.

“Las definiciones que hemos tomado respecto del segmento independiente van más orientados a la implementación de tecnología. Por dos razones. Uno, por lo que te mencionaba al principio, porque es muy difícil ubicarlos, ubicar a este segmento tan grande de trabajadores. Y otro, súper importante, que tiene que ver con que el número de profesionales que tengo para hacer el trabajo operativo es extremadamente reducido. Lo que mencionaba, tengo no más de 120 profesionales para hacer la pega en terreno. Entonces, es impracticable, es impracticable pretender abordar una masa de quinientos mil trabajadores con tan pocos recursos.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

De tal manera se observa un desfase entre la realidad emergente – para el Instituto – del trabajo a honorarios, y las herramientas de construcción de información para intervenir sobre la población así como una insuficiencia de recursos operativos para desarrollar tal intervención. Se trata de procesos que atañen a diferentes segmentos operativos de la organización, y que por tanto podrían ser directamente beneficiarios de una intervención organizacional que ajuste sus procesos a esta nueva realidad.

“Por eso vuelvo a decir, depende del nicho el cual tú quieras abordar, o sea, es imposible que tu pienses que vas a visitar a cada uno de los trabajadores a honorarios; incluso si piensas en los

³⁶ Reflexiones contenidas de manera general en EE2 (Administrador Público) y EE3 (Ingeniero Prevención Riesgos).

honorarios que trabajan en el aparato estatal y que en la acción de prevención de riesgos sea visitar el lugar de trabajo y haya que visitar cada uno de los lugares, eso es imposible. No van a tener nunca ni el personal, ni calificación adecuada de ese personal, ni los recursos necesarios para hacerlo.” EE5 – Médico Salubrista

El desfase señalado tiene como consecuencia específica que los procesos más relevantes implementados para que el Instituto pueda acercarse a la población a honorarios han resultado insuficientes en relación a la cantidad general de personas de este segmento laboral que cotizan en el Instituto. Esta apuesta por construir instrumentos distribuidos por internet constituye una segunda debilidad que, al posicionarse en el ámbito interno de la organización, puede ser rápidamente intervenida para su mejora. Como se recoge desde los discursos de los especialistas entrevistados, tanto las modalidades de auto registro digital³⁷ como de capacitación digital en prevención y gestión de riesgos³⁸ han sido insuficientes para darle soporte al proceso de registro. A la fecha de realización de este estudio (2020), las modalidades de contacto digital y auto registro en línea no han superado una tasa del 2% de registros (aproximadamente 10.000 personas) en relación al total de personas a honorarios hoy bajo la cobertura del Instituto.

“Como esos registros tienen que tener validez, la única forma de que uno sepa que quien lo está haciendo es la persona que se indica, es que se acceda usando la clave única. Ese ya empieza a ser un problema, porque mucha gente, sobre todo el año pasado [antes de la pandemia], no tenía la clave única. Entonces, hasta ahí no más llegaba el interés por entrar. De hecho, de los 500 y tantos mil, como 10.000 hicieron esta gestión no más. (...) Si la persona entraba, teníamos los datos, se ampliaba el registro, pero un funcionario nuestro lo llamaba e interactuaba para completar absolutamente el registro, porque pensábamos: ‘Si ponemos un registro muy largo el compadre se va a aburrir, no lo va a llenar, hagamos un registro corto y después lo llamamos y completamos el registro’. Bueno, esa pega se hizo, pero el número de personas es absolutamente irrelevante.” EE2 – Administrador Público

Los resultados indicados en relación a la estrategia de registro voluntario y la construcción de herramientas en línea – sumado a la dificultad que el Instituto enfrenta para que otros servicios públicos (Tesorería General de la República, Servicio de Impuestos Internos) triangulen información de contacto directa, así como procedimientos de registro obligatorios – remarcan lo débil de este tipo de procesos para lograr una cobertura más efectiva y extensiva sobre la población a honorarios. Y si bien la prolongación de la situación de pandemia de 2020 a 2021 sin duda realzará la relevancia de los

³⁷ Mediante un contacto directo vía correo electrónico que conduce al formulario de auto registro, o mediante la instalación de una sección específica para ello en la página oficial del instituto (ver *Registro de Independiente* en <https://www.isl.gob.cl/>).

³⁸ Revisar la treintena de cursos en línea diseñados por el Instituto y publicados en la web (<http://campusprevencionisl.cl/>) del Campus Virtual de la Prevención del organismo.

mecanismos de intervención digitales,³⁹ resulta importante re evaluar la pertinencia de las estrategias voluntarias de registro por parte de la población a honorarios. De otro modo, resultará difícil alcanzar una cantidad de registros que facilite la labor preventiva y aseguradora del instituto.

Una tercera debilidad que puede apuntarse refiere a la escasa consideración que diferentes organismos públicos vinculados a la seguridad social, realizan en relación a las y los trabajadores

“Creo que, prácticamente, los trabajadores y la organización de trabajadores está ausente de la institucionalidad de la política pública, no hay un espacio, un canal de participación que le de injerencia o desarrollo con respecto a este tema.” EE5 – Médico Salubrista

Con mayores efectos en segmentos de trabajadores fuertemente atomizados y sin organizaciones colectivas que los representen, como es el trabajo a honorarios, una falencia relevante en el diseño y ejecución de las políticas públicas es que no consideran a este actor como un agente propositivo y que se involucra: termina primando – en la lógica del “seguro” – una mirada más bien asistencialista y de otorgar prestaciones. Esta escasez de diálogo hacia el mundo del trabajo también reduce la posibilidad de desarrollar una mirada más integral para entender y enfrentar la construcción de una cultura orientada a la prevención en el ámbito de seguridad laboral. Ello refiere a una perspectiva más amplia que la mera gestión de riesgos y su prevención, donde el bienestar y otro tipo de preocupaciones emergen como una cuestión central.

“Lo que se desprende de nuestras investigaciones es que los principales riesgos que hemos podido identificar, tienen que ver principalmente con la estabilidad y la salud emocional, psicológica. Hay condiciones que están más allá del trabajo propiamente tal, como se entiende regularmente desde los enfoques más laboristas o laborales, y tiene que ver con lo que significa el trabajo en la vida de las personas.” EE4 - Sociólogo

“Ahí está, más bien, el tema de estrés, de la incertidumbre que te afecta, que no sabes si en 3 meses más te van a dar un nuevo contrato o como sigue tú trabajo. Y, bueno, no poder hacer planes de más largo plazo, porque no te dan tampoco el crédito, etcétera.” EE7 - Economista

Desde esta perspectiva, que cuenta con evidencia ya presentada en el capítulo anterior, vale la pena enfatizar en la centralidad de la temática de los riesgos psicosociales como una cuestión predominante en este segmento laboral.⁴⁰ Ello considerando que, es aún más complejo para ese trabajador o trabajadora enfrentar situaciones laborales marcadas por inestabilidad, fragilidad e incertidumbre del

³⁹ Donde, por ejemplo, la implementación a mediados de 2020 (ISL; 2020a) de una sucursal de atención virtual (<https://www.isl.gob.cl/oficina-virtual/>) es, sin lugar a dudas, un paso adecuado para aminorar los riesgos de contagio y asegurar una vía de atención.

⁴⁰ Este hallazgo, si bien importante, no resulta novedoso considerando evidencia ya construida por la misma Unidad de Estudios del ISL. En la investigación que este mismo equipo desarrolló durante 2019 el empleo a honorarios ya era consignado como un grupo de inseguridad laboral relevante, cuyos atributos de inestabilidad suponían un importante riesgo de salud mental y emocional (Boccardo et. al., 2019).

vínculo de empleo, e incluso de insuficiencia en términos salariales. Ello tiene consecuencias importantes que refiere a sobrecargas de trabajo, angustia, situaciones de stress y deterioro de la salud mental y emocional.

"Entonces, son como condiciones precarizadas las que genera este tipo de trabajo, pero creo que tienen efectivamente distintas formas y tiene efectos además que son súper distintos, también en términos de salud y también en los efectos que puede tener con respecto a la seguridad laboral (...). La mayor dificultad en términos de bienestar, es este manejo de la incertidumbre. Hay gente que tiene más herramientas y hay gente que tiene menos herramientas (...). Entonces, efectivamente quienes no tienen un colchón para soportar esa incertidumbre, son los que caen y caen brutalmente." EE8 – Trabajadora Social

Un cuarto y último aspecto a señalar refiere a una débil coordinación intra-institucional que permita encarar de manera conjunta la intervención en este tipo de áreas prioritarias para la organización. La dispersión de los procesos, acompañada de escasas instancias de coordinación entre las diferentes áreas del organismo dificulta la aplicación de una estrategia sistemática que contribuya a la sinergia de los conocimientos específicos que desarrollan de forma diferenciada cada unidad del Instituto en relación al trabajo a honorarios en Chile. Dado que se trata de un aspecto referido a los procesos internos que articulan la estructura de la organización, es un ámbito susceptible de transformaciones de manera directa.

"Lo que sí es necesario, y es una debilidad, creo yo, pasa por la necesidad de que todos los actores que intervienen sobre este segmento se coordinen, conversen, compartan información y definan líneas de trabajo. Líneas de trabajo que tengan una mirada un poco más integrada, en el sentido de que, ya, bien, yo recibo las cotizaciones -estoy hablando como operaciones-, yo recibo las denuncias -estoy hablando acá como el área de salud laboral, dentro de la división operaciones-. Hagamos conversas sobre esta definición y proveámosle información procesada a través, por ejemplo, del departamento de estudio y gestión estratégica al departamento de prevención, para que definan sus líneas." EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

Esta cuestión se expresa en cierta dispersión de la información entre las diversas Unidades y Departamentos del Instituto. Si bien es cierto que existe un mandato general que logra coordinar metas transversales para los diferentes componentes organizacionales del Instituto, ello no termina teniendo una expresión práctica en las Unidades y Departamentos. Esto se observa como una limitante para poder coordinar una mirada sistemática que cuente con elementos de trabajo suficientes para encarar el problema de asegurar la cobertura a las y los trabajadores a honorarios. Cruzar información entre departamentos, organizar los registros de las cotizaciones (operaciones), las denuncias (salud laboral), integrando tal información mediante la unidad de estudios (estrategia y estudios), para luego poder construir lineamientos informados hacia las áreas de intervención directa en los espacios de trabajo (prevención) se observa como una tarea pendiente y que no requeriría de recursos adicionales para ser concretada.

d) Principales fortalezas: factores internos del Instituto a potenciar en clave organizacional

La consideración de aspectos señalados como fortalezas, hace referencia a elementos internos de la institución en análisis. Se trata de aquellos factores propios de la organización – estructuras, habilidades, capacidades o procesos – que, dada su configuración en el momento presente, funcionan de manera correcta o provechosa para el cumplimiento de su misión respecto a los trabajadores objeto de estudio.

Un primer aspecto en esta línea de análisis refiere a que las dinámicas de transformación reciente de la cobertura del seguro del ISL potencian la alineación del propósito principal de la organización, es decir, su funcionamiento como un organismo que da soporte a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, desde una perspectiva de seguridad social. Ello tiene relación con las características que ha asumido la evolución institucional del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales junto con una voluntad explícita de tratar al segmento emergente de trabajadores/as a honorarios como un grupo estratégico para la intervención del Instituto.

“Lo positivo, y esto tiene que ver con definiciones del director nacional, es que hoy día se reconoce al trabajador independiente como un segmento importante. Nosotros tenemos claramente definidos cuatro segmentos de intervención. Por una parte, tenemos a los trabajadores de servicios públicos, por otra parte tenemos trabajadores de la micro y pequeña empresa, por otra parte tenemos a las trabajadoras de casa particular y, por otra parte, tenemos a los trabajadores que están en esta modalidad de trabajo a honorarios.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

Complementariamente, el establecimiento de la obligatoriedad de cotizar para el segmento honorarios que implicó la puesta en vigencia de la ley 21.133 de 2019 apuntaló la perspectiva de seguridad social en tal instrumento, puesto que, al introducir la dimensión de obligatoriedad de las cotizaciones para esta población, articuló también los principios de universalidad de la cobertura del seguro, como también su principio de integralidad en las coberturas, con la mirada estratégica ya anticipada.

“Es fundamental que el Instituto tenga, y tiene, esa visión, de seguridad social y no de negocio. ¿Te fijas? Por lo tanto, nosotros no apuntamos a las empresas que tienen mayor cantidad de trabajadores, o trabajadores con mayor renta... o podríamos apuntar a las empresas o los trabajadores que tengan menos riesgo. Uno podría decir: ‘Voy a incorporar a todos los profesionales que tienen buenas rentas, buena cotización y, en general, menos riesgos’. No, nosotros acá, lo que se trató siempre es de cómo responder a estos cambios en la normativa de la forma más ágil, permitiendo que los trabajadores se pudieran incorporar de manera efectiva.” EE2 – Administrador Público

“Si estamos pensando que lo que queremos proteger es la salud de las personas, entonces efectivamente la tendencia debería ir hacia lograr una universalidad del derecho a la protección de la salud, es decir, prevenir que me pasen cosas, y si me pasa algo tener la cobertura adecuada.” EE1 – Abogada Laboralista

Tal sinergia entre las definiciones organizacionales y las transformaciones del entorno institucional se configuran como una importante fortaleza institucional, que potencia la conducción estratégica de la organización, en la medida que el radio de acción del ISL se amplía posibilitando un más adecuado cumplimiento de sus objetivos.

Así, el trabajo del instituto tiene como principio rector una mirada estratégica anclada en una visión de lo público y la función estatal – orientada a garantizar la seguridad y salud en el trabajo como derechos – con independencia de las condiciones de la población a asegurar, que se configura como un importante activo institucional, transversal a todas las acciones de la organización. Esta constatación general se complementa con los rasgos específicos del instrumento. El Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales presenta un atributo de integralidad en sus prestaciones que puede señalarse como una segunda fortaleza relevante de anotar para su funcionamiento y esfuerzos de consolidación para el segmento de trabajadores/as a honorarios en el futuro.

“La verdad es que este es el mejor seguro que tú puedes pensar, y no es una cuestión de vender una pomada comercial ni nada. Cualquier seguro que tú compras, primero, tiene un tope de cobertura, cualquier seguro privado. En los mismos seguros de salud hay copago, que te cubre la ISAPRE o que te cubre FONASA, y otra parte la cubres tú. Acá no, acá lo cubre todo el seguro. O sea, te cubre toda la rehabilitación, incluso tiene cosas que son bastante, ¿cómo decirte?, impensadas y que son sumamente desconocidas. Por ejemplo, el tema de la reeducación.” EE2 – Administrador Público

Esta valoración de la integralidad se configura como un activo relevante para potenciar el funcionamiento del seguro, pese a las dificultades ya mencionadas para generar adhesión entre la población de interés. La difusión e información en torno a las prestaciones que ofrece, tanto en la dimensión preventiva, curativa, de rehabilitación, compensaciones económicas y acciones de reeducación resultan de sumo interés para acercar a la población al instituto, considerando la pluralidad de dimensiones que contempla y que están aseguradas para toda la población a honorarios. Ahí hay, por tanto, un amplio espacio de crecimiento mediante una suerte de “promoción” de los atributos del seguro, que sin duda podrían competir con lo realizado por otros organismos aseguradores.

“Por ejemplo, en el caso de las mujeres, este tema adquiere mayor relevancia, cuando se hizo toda una campaña (...), que tenía que ver con el tema de las licencias médicas, pre y post natal, es decir, cuando logras como poner no la obligación sino que el ejemplo cuando [este tipo de prestaciones] te sirven, es poner el foco en otro lado. (...) Entonces creo que el foco tienes que ponerlo más con respecto a esta idea del aporte que tú estás haciendo a la generación de una red común, que el día de mañana ese aporte te presta servicios que en estos contextos pandémicos también son importantes y también cómo estos servicios en estos contextos de inestabilidad pueden garantizarte un cierto grado de estabilidad, que es un poco lo que pasa con el seguro de cesantía. El asunto es afianzar esta idea de pensar cómo estas cosas pueden ser garantes de seguridad, en contraposición con la idea de la incertidumbre.” EE8 – Trabajadora Social

Finalmente, un tercer ámbito de fortaleza se encuentra en la intersección de una cultura organizacional que combina mecanismos de intervención generalizados y específicos, y que crecientemente busca integrar en su despliegue herramientas de construcción de conocimiento que permitan fundamentar con información empírica y actualizada los esfuerzos de intervención del instituto. Este último aspecto realza la alineación estratégica ya indicada, en la medida que iniciativas como el presente estudio contribuyen a construir información empírica de utilidad para orientar la intervención del organismo.

“Otra fortaleza, también, es el hecho de que el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica levante la necesidad de conocer, de conocer este segmento. Lo que estamos haciendo ahora, de perfilar este segmento, la verdad que es un gran avance porque nos permite a nosotros, como área operativa en el área de la prevención, tomar ciertas definiciones respecto de dónde dirigirnos y con qué.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

La centralidad otorgada a la construcción de conocimiento se consolida con una cultura organizacional que observa la necesidad de construir mecanismos de intervención diferenciados, en base a evidencia empírica que oriente los diversos mecanismos de acción del Instituto. En tal medida, existe una mirada abierta al rediseño de sus instrumentos en la medida que ello posibilite una mayor eficacia de la acción del instituto.

“Esta cuestión se está abordando, básicamente, desde soluciones virtuales, con tecnología, asegurando la disponibilidad masiva de herramientas de autoevaluación, de autogestión, de auto capacitación virtual. Yo creo que esa es como la gran herramienta para llegar a toda esa masa. Pero, también, creo que podemos, en la medida en que logremos ir focalizando [intervenciones de carácter directo sobre] algunos segmento de trabajadores” EE2 – Administrador Público

Así, la cultura de la organización se configura como un terreno fértil para introducir lineamientos de mejora y optimización institucional a partir de evidencia, que permita construir herramientas de intervención que articulen tanto un alcance masivo sobre la población de trabajadores/as a honorarios, como instrumentos que faciliten la llegada eficiente a segmentos diferenciados dentro de la población total de interés. Tal cuestión se configura como una fortaleza relevante que debiera potenciarse con los resultados e impactos de la presente indagación.

e) Recomendaciones para enfrentar los desafíos institucionales que enfrenta el ISL

Habiendo sistematizado el diagnóstico organizacional, considerando tanto sus aspectos positivos como negativos, diferenciando entre el plano interno y externo de la organización, a continuación se proponen recomendaciones a partir del análisis de la información cualitativa.

Para el plano externo del Instituto se proponen tres líneas de acción. En primer término, se apunta como necesario el desarrollo de una mayor fiscalización sobre el cumplimiento de derechos laborales en los lugares de trabajo. Esto considerando, sobre todo, que la condición del trabajo a honorarios esconde procesos de salarización (como ya ha sido indicado). Asimismo, las y los expertos consultados también indican la necesidad de que se impulsen transformaciones legislativas que permitan colectivizar los instrumentos de protección social para alcanzar un grado mínimo de protección social sobre este segmento ocupacional.

“Entonces, claro, ahí ha habido un mal uso de esa figura, por lo mismo es que en los últimos años, hace diez años, está dándose vuelta esta tendencia y reconocer, eso ha sido a través de la acción de las sentencias en los tribunales, que han dicho; usted, aunque haya estado tanto tiempo prestando servicios a honorarios, usted, la verdad es que, si hacemos el check list, es un trabajador, por lo tanto corresponde que se reconozcan esos derechos y que se cumplan esas obligaciones. Pero, claro, hay bastante abuso y exceso de este tipo de trabajo que, insisto, como resultado tiene que esa contratación

es más barata para la empresa o para el Estado, porque no se tiene que hacer cargo de las otras obligaciones que corresponden.” EE1 – Abogada Laboralista

“La otra posibilidad es crear un término medio, que es un poco probablemente lo que ustedes puedan haber leído de España, que es esta posibilidad de crear una especie de trabajador que los italianos llaman para-subordinado, un trabajador que está a medio camino, es crear una suerte de tercer género entre el trabajador subordinado del código y las leyes laborales, y el trabajador autónomo de los contratos a honorarios como hacemos en Chile; es crear una figura intermedia otorgándole ciertos grados de protección básicos o mínimos a este trabajador.” EE6 – Abogado Laboralista

En segundo término se propone que el Instituto avance en mayores niveles de coordinación inter institucional con otros servicios públicos, tanto en labores de fiscalización y catastro de trabajadores en el segmento de las y los honorarios, como en mecanismos de registro y caracterización. Como se ha planteado, las dificultades de coordinación y transferencia de información entre las diferentes instituciones que se vinculan directamente con las y los trabajadores a honorarios dificultan el avance de mecanismos mediante los cuales realmente se logre llegar a contactar a tal población.

“Por ejemplo, no se dijo, desde Contraloría; ¿saben qué?, vamos a hacer valer la norma de ley que dice que no podemos tener contratados tanto porcentaje de trabajadores en la condición a honorarios. Entonces, más bien es un traje a la medida para regular una condición frente a la mirada internacional. Creo yo que es una respuesta a esa desregulación de un marco de trabajadores que estaban en una condición de... o sea, en términos del resto de la población, claramente estaban siendo vejados en sus derechos.” EE4 - Sociólogo

“El ideal, por ejemplo, uno pensaría que el tipo cuando hace la Operación Renta tuviera ahí un botón donde pudiera conectarse con nosotros y llenar el registro [de forma obligatoria]. Como él tiene una clave en Impuestos Internos, no es necesaria la clave única, habría forma. Si interactuamos los organismos públicos podríamos ser más eficientes.” EE2 – Administrador Público

Así, una tercera recomendación apunta elaborar estrategias de intervención e información enfocadas en los “organismos” intermedios que podrían tener capacidad de aglutinar a las y los trabajadores a honorarios. Ello supone establecer puentes de intervención hacia aquellos organismos empleadores que concentran una parte relevante de la población de interés o bien identificar agrupaciones de cuentapropistas u organizaciones colectivas para llegar directamente a estos trabajadores y trabajadoras. Ello permitiría intervenir tanto en la cultura de los empleadores, como incorporar a la gestión del seguro a las agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, potenciando sus niveles de organización, cuestión remarcada como fundamental por las y los expertos consultados para garantizar las medidas de acercamiento del Instituto a esta población.

“Yo diría, también, que es algo referido a ¿cómo capacitamos a estos jefes de recursos humanos?, sobre todo de los servicios públicos, que sepan, que en el momento en que contratan a un honorario le digan: ‘Señor, usted tiene que cotizar para esto, vaya al ISL, regístrese, y una vez que esté registrado le siga los trámites’. Si hicieran eso, o sea, tendríamos cientos de miles de trabajadores que estarían registrados.” EE2 – Administrador Público

“Cualquier intervención que uno quisiera hacer sobre el tema de prevención de riesgos [debería considerar los siguientes criterios]: uno, tendría que ser un mecanismo que además fortaleciera la organización laboral o buscara generar espacios de organización o espacios colectivos; dos, debería recoger la visión de los trabajadores y hacerlos parte de la estrategia y la acción; y tres, involucrarlos en la implementación y evaluación de la política, y no dejar ese paso en una modo externo o técnico solamente.” EE5 – Médico Salubrista

En el plano de la gestión interna del instituto se sintetizan cuatro grandes recomendaciones. En primer lugar se propone estimular la definición de metas operativas compartidas entre las diferentes Unidades y Departamentos del Instituto. Ello permitiría que se produzca una sinergia intra institucional en el logro de objetivos concretos (por ejemplo, ampliar el catastro de honorarios), que potenciaría la capacidad operativa del instituto al maximizar la retroalimentación y colaboración entre sus diferentes Unidades y Departamentos.

“Es muy importante tener esa claridad y esa definición a nivel institucional, porque, además, eso nos facilita a nosotros el tener un espacio de trabajo no sólo en el ámbito preventivo sino que a nivel de que todas las personas del Instituto reconozcan a este segmento como relevante. Eso considero que es una fortaleza importante, porque te permite generar estrategias de intervención en la materia que sea, bajo un paraguas que ya está conocido, o que es conocido, y que es obligado, además, por la autoridad del servicio. Es una importante fortaleza que eso esté así de explícito y declarado.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

En segundo término, ello se complementa con la recomendación de continuar construyendo conocimiento sobre la población que trabaja a honorarios, en particular, pero también como un principio general que debería orientar la actividad global del instituto en materia de salud y seguridad laboral. Una cuestión relevante que permitiría aumentar la efectividad de las intervenciones hasta ahora diseñadas (principalmente en el ámbito digital) tiene que ver con la realización tanto de este tipo de estudios, como también el aprovechamiento de información que el Instituto ya ha ido recabando (por ejemplo, la información sobre denuncias o atenciones del seguro sobre la población de interés). Esto permitiría construir criterios sólidos para mejorar los mecanismos de intervención existente (segmentando a la población de interés y focalizando según ello los esfuerzos de despliegue operativo).

“Fortaleza, también, el hecho de que el departamento de estudios y gestión estratégica levante la necesidad de conocer, de conocer este segmento. Lo que estamos haciendo ahora, de perfilar este segmento, la verdad que es un gran avance porque nos permite a nosotros, como área operativa en el área de la prevención, tomar ciertas definiciones respecto de dónde dirigirnos y con qué.” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

“Pero yo creo que igual dentro de ese grupo, si son específicamente los honorarios, uno tiene que diferenciar según niveles de ingreso, y también sobre a quién emite las boletas. (...) También según las características de las credenciales o niveles de educación, pero también si más bien opera a través de intermediarios: un tema que es súper frecuentes en las cuidadoras, por ejemplo, hay empresas que hacen de intermediarias con respecto al cuidado, y que tienen ingresos súper precarios, o diferenciar si estás hablando de honorarios insertos en el aparato estatal, que es una instancia formal, pública, con horarios y una serie de características.” EE5 – Médico Salubrista

Una tercera recomendación consignada en este respecto tiene que ver con aumentar la visibilidad pública del Instituto, apuntando sobre todo a aumentar el conocimiento que las y los trabajadores a honorarios tiene sobre los derechos que, mediante sus cotizaciones, adquieren gracias al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades laborales. La fortaleza e integralidad del seguro como herramienta de cobertura ante problemas de salud ligados al trabajo ya analizada, podría ser utilizada como el insumo principal de una campaña de información masiva (mediante redes sociales, medios de comunicación y espacios públicos) que apunta a aumentar el conocimiento basal de este instrumento en la población de interés.

“O sea, hoy día la herramienta existe pero es muy poco utilizada, casi nada utilizada en comparación con los casi quinientos mil trabajadores que tengo cubiertos por el Instituto. Es decir, nosotros hemos elaborado, tenemos una herramienta que es principalmente a través de medios telemáticos, a través de campus, a través de herramientas virtuales, pero como son poco conocidas, son poco utilizadas” EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos

Finalmente, en este ámbito se propone trabajar en el desarrollo de una cultura organizacional anclada en una aproximación más integral del concepto de salud laboral, anclada en el bienestar y no sólo en la prevención de riesgos, y que al mismo tiempo considere la desigualdad de género que existe entre las y los trabajadores a honorarios. Ello se relaciona directamente con las dinámicas de riesgos de salud ya abordadas en este informe, puesto que las condiciones de empleo y trabajo de esta población impactan de manera intensa y negativa en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional.

“Hoy en día lo que son las tecnologías y la forma digital te plantean otra forma de abordaje, de acercamiento a esos grupos; y al mismo tiempo uno tiene que tratar de acercarse a cuál es la concepción de salud laboral y riesgos que tiene cada uno de esos grupos sociales. Si no, uno habla en el desierto y los temas de información y comunicación tienen muy poco impacto en salud en general y en prevención. Uno invierte un montón de plata en eso y es lo que menos efectividad tiene, entonces creo y que hay que replantear y debatir de una forma distinta. Aunque creo que cuesta mucho porque también hay una cooptación de los temas de salud y trabajo por lo que se llama prevención de riesgos, y eso no permite una mirada más amplia de cómo entender los abordajes de salud, trabajo y bienestar en una perspectiva más general.” EE5 – Médico Salubrista

Conclusiones y recomendaciones para la acción del ISL

El principal objetivo de esta investigación fue caracterizar laboralmente a la población de personas que trabajan emitiendo boleta de honorarios en Chile y que están cubierto por el ISL, esto con el propósito de conocer sus principales necesidades en materia de prevención de riesgos y salud laboral. En función de ello, este estudio se propuso poder elaborar recomendaciones para la aplicación del seguro en este segmento de trabajadores, proponiendo diferentes alternativas de gestión e intervención en el ámbito de la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Como fue caracterizado en el primer capítulo de este reporte, existe una importante insuficiencia en las fuentes de información preexistentes relativa al trabajo a honorarios en Chile. Esto realza la importancia estratégica de un estudio como este para la labor que desarrolla el Instituto de Seguridad Social. Es por eso que se determinó realizar un esfuerzo investigativo robusto, basado en la producción de información – estadística y cualitativa – original, que permitiera contar con una base de evidencia empírica sólida en función de la cual el Instituto pueda implementar mejoras a su gestión. De este modo, en este capítulo final se realiza un esfuerzo de síntesis de la información producida.

En primer término se resumen los principales atributos de las y los trabajadores a honorarios bajo la cobertura de Instituto, esto considerando su conformación general, la forma en que observa esta realidad laboral desde la institucionalidad pública, sus principales rasgos sociodemográficos, sus atributos laborales y económicos, los principales riesgos de salud que enfrentan, el acceso a información sobre los instrumentos de seguridad social, así como una mirada transversal sobre la desigualdad de género existente en esta población.

En segundo término, se realiza un esfuerzo de síntesis de la mirada organizacional elaborada en relación a la gestión del Instituto, enfatizando en su despliegue hacia el segmento de honorarios bajo su cobertura. A partir de ello se construye una batería de siete recomendaciones orientadas según una mirada enfocada tanto hacia el entorno hacia el ámbito interno del Instituto de Seguridad Laboral. Se espera que tales recomendaciones resulten un insumo valioso para su gestión estratégica y coordinación institucional, con el objetivo de robustecer el trabajo que ya realiza hacia la población de trabajadores y trabajadoras a honorarios en Chile.

a) Principales conclusiones a partir de la evidencia empírica

A partir de la discusión conceptual, como también a partir de la información empírica producida en el marco del presente proyecto⁴¹ hay seis grandes conclusiones que se pueden señalar en relación al trabajo a honorarios en Chile.

⁴¹ Ello tanto a partir de la sistematización de datos estadísticos a partir de fuentes secundarias, como también la producción de evidencia estadística y cualitativa propia, abordada en el capítulo 3 y 4 de este informe.

Primero. La idea de trabajo “independiente” resulta, sin lugar a dudas insuficiente para entender el trabajo a honorarios en nuestro país. En tal sentido, se observa una tensión entre la experiencia operacional del Instituto y lo elaborado tanto desde la perspectiva de las y los expertos entrevistados, como a partir de la información empírica producida, toda vez que la heterogeneidad interna del trabajo a honorarios aparece como una realidad que no resulta considerada por el ámbito legislativo que orienta los instrumentos que conforman el aparato de seguridad social, en general, y de salud y seguridad en el trabajo en particular. Debido a ello, se torna necesario complejizar la comprensión del “trabajo a honorarios”, comprendiendo que en su interior conviven realidades diversas que es preciso comprender para intervenir de manera eficaz.

Segundo. De la población de 528.758 personas que emitieron boleta de honorarios durante 2019 y que estaban bajo la cobertura del Instituto, la encuesta FACSO-ISL reporta que un 96% de las mismas lo hicieron por motivos laborales: un 76% de la población lo efectuó por un trabajo habitual y un 20% por trabajo de índole temporal. Así, replicando tal estructura, anualmente habría unas 400.00 personas que desarrollan trabajos permanentes que deberían ser el foco de interés para la cobertura del Instituto.

Ahora bien, la información de la Encuesta FACSO-ISL indica que del total de personas que emitieron boleta de honorarios por razones laborales durante 2019, el 72% (casi 365.000 personas) continúa trabajando en esta modalidad, un 16% sigue trabajando pero ya no a honorarios, mientras que un 9 % se encuentra sin empleo y un 3% de tales personas salió de la fuerza de trabajo durante la pandemia. Así, la información sintetizada a continuación referirá a ese 72% de personas que – en relación al registro 2019 – durante 2020 continuaban trabajando a honorarios.

Tercero. El trabajo a honorarios se observa como un segmento laboral levemente masculinizado (50%), predominantemente de nacionalidad chilena (95%), que en su mayoría se ubica en edades medias (el 50% central de los datos se encuentra entre los 30 y 43 años)⁴², y mayoritariamente (90%) con estudios de nivel terciario (técnico de nivel superior hasta estudios de postgrado).

En términos laborales la mayor concentración de casos se observa en la categoría de empleado o asalariado (54%), siendo el empleo del sector público el más relevante dentro de este sub segmento (33% del total) – que además concentra la proporción más grande de mujeres (33%) – seguido por el trabajo por cuenta propia con un 40% de los casos. La mayoría del trabajo independiente (82%) se desarrolla de manera unipersonal, mientras que las y los trabajadores a honorarios dependientes se concentran en organizaciones que superan las doscientas personas (30%), siendo la siguiente concentración relevante la de empresas pequeñas de menos de diez personas o menos (24%). Por otra parte, el 46% de los casos señala tener un segundo empleo, pero de este segmento poco más de la mitad (56%) le dedica más tiempo a la actividad a honorarios, con jornadas de 33 horas en promedio que han experimentado muy leves disminuciones por la pandemia.

⁴² Debe considerarse que este dato referido a la edad, precisa matizarse producto de las excepciones a la cobertura basadas en este criterio: mujeres de 50 años cumplidos o más y hombres con 55 años cumplidos o más (ver apartado 1.1).

Cuarto. En relación a sus atributos ocupacionales, una amplia mayoría de los casos (72%) se concentran en ocupaciones de tipo “profesional, científica e intelectual”, así como en las de tipo “técnico y profesional de nivel medio”. En términos económicos, el trabajo a honorarios se concentra en las ramas económicas dedicadas a la salud y servicios sociales (25%), las actividades profesionales, científicas y técnicas (20%) y la enseñanza (18%). Las mujeres presentan mayores concentraciones relativas en la rama de salud y servicios sociales (34%), para luego concentrarse en las labores vinculadas a la enseñanza y en actividades profesionales, científicas y técnicas (18% y 16% respectivamente).

Así, tanto en términos de la distribución del trabajo a honorarios según rama de actividad como del ingreso mensual, se observan patrones de desigualdad de género. En relación a esta última el 50% de las trabajadoras percibe un ingreso mensual de \$650.351 o menos, versus un ingreso mediano de \$764.000 de los varones. Por otra parte, debido a los efectos de la pandemia un porcentaje importante de trabajadores y trabajadoras (42%) han visto disminuidos sus ingresos.

Junto con ello, otra transformación importante vinculada a los efectos de la pandemia refiere a los lugares predominantes de trabajo: la categoría instalaciones u oficinas del empleador o cliente, que era el principal lugar de trabajo antes de marzo de 2020, deja de serlo, pasando a concentrar a sólo un 23% de las y los trabajadores en el período de referencia de la encuesta. La propia casa se instala, por tanto, como el principal lugar de trabajo durante la pandemia, concentrando a un 63% de las y los trabajadores, ya sea a través de la modalidad de teletrabajo (dependiente) o debido al trabajo independiente desde el hogar.

Quinto. En relación a la organización del proceso laboral se observan niveles elevados de autonomía en el trabajo, aunque la evidencia cualitativa también reporta una diversidad de situaciones que tensionan tal experiencia, puesto que de todas maneras se ejercen mecanismos de subordinación sobre el trabajo a honorarios que diluyen su carácter “independiente” en la práctica. Ello también se ha visto impactado por la pandemia, en la medida que el teletrabajo ha erosionado las fronteras entre tiempo de vida cotidiana y tiempo de vida laboral. En general, las mujeres presentan un índice global de autonomía menor al de los hombres, y en la práctica un tercio de las personas trabaja siempre o casi siempre por fuera de su jornada regular o durante el fin de semana.

Asimismo, se observa que al menos un tercio de las y los trabajadores reportan niveles relevantes de flexibilidad salarial, que en general se expresan como situaciones de inestabilidad salarial, atraso e incumplimiento de pagos, así como una elevada incertidumbre en relación a la continuidad laboral. Finalmente, al distinguir por género, se observan agudas diferencias en la distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, aspectos sistemáticamente invisibilizados en los análisis, pero que impactan indirectamente en el bienestar subjetivo, y que cobran relevancia ante las diversas situaciones de confinamiento que ha implicado la pandemia durante 2020 y que se proyecta continúen para 2021. Los resultados presentados permiten señalar que, mientras sólo un 26% de los hombres señala ser el principal responsable de las tareas no remuneradas en su hogar, más del doble de las mujeres (53%) asume esta responsabilidad, por lo que también están más expuestas a dinámicas de “doble presencia” en las cuales las exigencias del trabajo no remunerado (productivo y/o de cuidados)

se entrecruza con las del trabajo remunerado, impactando de manera negativa en el bienestar y salud generales.

Sexto. En relación a la seguridad social y salud laboral, se observan elevados grados de exposición a largas jornadas de trabajo marcadas por mucha inmovilidad (trabajo de escritorio) y alta exposición a pantallas, así como también a un elevado esfuerzo visual y mental, aspectos que configuran los principales riesgos de salud física para este segmento ocupacional. Ello determina que hayan elevadas tasas de dolores físicos permanentes en diversas zonas del cuerpo: manos (45%) y piernas (36%) son aquellos con una menor tasa de reporte, mientras la espalda, el cuello y la zona lumbar son reportados todos con tasas sobre el 60% de los casos.

De otra parte, la conjunción de mecanismos de dilución de la jornada laboral acentuados por la pandemia, junto con los mecanismos de incertidumbre salarial reportados, que se acompañan de elevadas exigencias cognitivas, trabajo en posturas incómodas, con altas exigencias sobre la vista y de trabajo cognitivo, inciden en preocupantes cifras de salud mental: un 59% de las y los trabajadores se ha sentido con melancolía, tristeza o depresión por un periodo de dos semanas o más durante el último año; mientras que un 54% de los casos indica que ha perdido el interés por cosas que le gustaba hacer, como el trabajo, actividades extra laborales u otras actividades, por un periodo de dos semanas o más. Sin dudas estas cifras resultan preocupantes, sobre todo considerando la extensión de la pandemia iniciada durante 2019.

En relación a la dimensión de la seguridad social, si bien predominan altas tasas de cotización en los sistemas de previsión y salud (explicadas, como es esperable, por la obligatoriedad de la cotización ya implementada para esta población), esta realidad se acompaña de una acentuada deslegitimación de la cotización (fenómeno explicado, sobre todo, por la crisis en los sistemas de pensiones y salud), junto con la existencia de una cultura laboral fuertemente desinformada en relación a los mecanismos de salud y seguridad laboral, a la vez que poco propensa a reportar accidentes o enfermedades del trabajo. Se observan tasas de accidentabilidad y enfermedad laboral del 8,5% y 10,5% respectivamente, según lo reportado por las personas encuestadas.

b) Recomendaciones para la mejora institucional

En el ámbito externo: enfrentar amenazas y aprovechar oportunidades

En el ámbito externo al instituto, las **principales amenazas** detectadas fueron la fuerte deslegitimación que experimenta la seguridad social en Chile (muy asociada al rendimiento del sistema de salud y previsional), una cultura laboral marcada por la desinformación respecto los instrumentos de seguridad social en el trabajo, así como un fuerte desconocimiento en relación al seguro gestionado por el ISL. Todo ello acompañado de una cultura de empleadores que no estimula la educación en seguridad social para las y los trabajadores a honorarios. Adicionalmente puede mencionarse lo desafiante que resulta la magnitud del contingente a honorarios que ahora es parte de la cobertura del Instituto y cómo ello abre fuertes necesidades de construcción de información, asignación de recursos y también de coordinación interinstitucional.

Pese a estas dificultades, existen **importantes oportunidades** que pueden ser aprovechadas por la gestión del Instituto para diseñar y construir mejoras en su organización en general y del seguro en particular. Por una parte, las modificaciones legales-institucionales refrendadas en el primer capítulo de este informe han potenciado el radio de cobertura del ISL sobre el mercado laboral, y por tanto su objetivo en relación a apuntalar la responsabilidad pública en seguridad social. Asimismo, ya existen interesantes experiencias de vinculación con espacios de contratación y organización de personal a honorarios, que abre la posibilidad de enfocar una parte de los esfuerzos de registro y prevención en aquellos “organismos intermedios” que pueden facilitar la gestión y el papel coordinador que ha encabezado el ISL en la implementación de la nueva legislación relativa a seguridad y salud en el trabajo.

Para superar las dificultades anotadas se propone, **en primer lugar, potenciar el papel del ISL como un referente en materia de seguridad y salud en el trabajo.** Esto abriendo la necesidad de que tanto en el sector privado como público se fiscalice el cumplimiento de derechos laborales, sobre todo al identificar que la condición de honorarios más bien esconde procesos de asalarización, lo que obligaría a aumentar esfuerzos de fiscalización por parte de otros organismos públicos para hacer cumplir tales derechos y apostar por transformaciones de la legislación laboral que permitan colectivizar los mecanismos de protección social.

Junto con ello, **en segundo lugar se propone que el Instituto avance en mayores niveles de coordinación inter institucional con otros servicios públicos,** no sólo para poder coordinar labores de fiscalización y catastro de trabajadores en el segmento de las y los honorarios, sino también para poder hacer más eficaces los mecanismos de registro y caracterización de tales trabajadores. Como se ha planteado, las dificultades de coordinación y transferencia de información entre – al menos – las diferentes instituciones que se vinculan directamente con las y los trabajadores a honorarios (Servicio de Impuestos Internos, Tesorería General de la República), hacen muy difícil avanzar en mecanismos mediante los cuales realmente se logre llegar a contactar a tal población. Así, instancias como la Operación Renta de todos los años puede ser un adecuado espacio institucional para incorporar procesos de registro que sean obligatorios para todas las personas que han emitido boleta de honorarios en el año tributario previo.

Así, **una tercera recomendación apunta elaborar estrategias de intervención e información enfocadas en los “organismos” intermedios** que podrían tener capacidad de aglutinar a las y los trabajadores a honorarios. Por una parte, ello supone establecer puentes de intervención hacia aquellos organismos empleadores que concentran una parte relevante de la población de interés. Por ejemplo, en el caso de los honorarios “dependientes” resultaría relevante apuntar al papel que puedan jugar diferentes reparticiones del Estado (de nivel central y local) como servicios de salud, ministerios, corporaciones municipales y otras dependencias públicas. En el caso de los honorarios “independientes” tal estrategia puede apuntar a encontrar agrupaciones de cuentapropistas (por ejemplo, de productores rurales en el agro, o asociaciones de transportistas en el área urbana), mientras que en el caso de los honorarios “dependientes”, también se recomienda establecer puentes de

intervención hacia organizaciones colectivas (sindicatos de facto) como existen en diferentes ramas de actividad.

De esta manera, sería posible construir criterios sectoriales de focalización para desarrollar herramientas de intervención, que apunten al registro de trabajadores a honorarios, así como a la capacitación y divulgación de información. Ello permitiría intervenir tanto en la cultura de los empleadores, como incorporar a la gestión del seguro a las agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, potenciando sus niveles de organización, cuestión remarcada como fundamental por las y los expertos consultados.

En el ámbito interno: corregir debilidades y estimular fortalezas

En relación a los factores internos del Instituto que emergieron en la evaluación organizacional, como **principales debilidades** puede mencionarse la existencia de un relevante desfase entre las herramientas de intervenciones preexistentes (fundamentalmente presenciales) y las nuevas exigencias que supone la cobertura sobre la población a honorarios. Adicionalmente a eso, existe el reconocimiento de que se maneja escasa información para direccionar las intervenciones, lo que ha redundado en una acentuada insuficiencia de los canales virtuales como mecanismos de contacto y registro sobre esta población. Además, la baja consideración de la voz de las y los trabajadores redundó en que los esfuerzos de gestión del seguro no logren captar las necesidades emergentes de este segmento laboral (principalmente vinculadas a riesgos psicosociales, de salud mental y emocional), cuestión que se acentúa al persistir una baja coordinación entre las diferentes unidades que componen al Instituto.

No obstante, también se identificaron una serie de **importantes fortalezas** ancladas en un sólido grado de conducción estratégica que se orienta a superar las debilidades mencionadas, identificando al trabajo a honorarios como un segmento de los beneficiarios del ISL que tiene prioridad institucional. Esta cuestión posibilita un adecuado alineamiento organizacional en torno a los diferentes esfuerzos (estudios, registro, prevención) realizados por el ISL para robustecer su gestión en relación a esta subpoblación. Tal dinámica ha conducido a la existencia de una cultura organizacional fértil para construir adaptaciones ante las nuevas exigencias, y con una alta preferencia por tomar decisiones maximizando el uso de evidencia disponible; ello con el objetivo de lograr una adecuada caracterización de la población de interés para así focalizar y maximizar los recursos y esfuerzos de intervención. Ello puede complementarse con una fuerte valoración de los atributos de integralidad y universalidad del seguro, activo que podría utilizarse para maximizar la divulgación de información respecto a su existencia y funcionamiento, entre los trabajadores y trabajadoras a honorarios.

Considerando tales elementos, una **cuarta recomendación propone potenciar la construcción de líneas estratégicas transversales** que permitan incrementar los grados de coordinación entre las diversas Unidades y Departamentos del Instituto. Anclada en la importancia que este tipo de definiciones ofrece para robustecer la organización del ISL, una definición de metas operativas compartidas entre diferentes dependencias (y no sólo directrices generales de acción) podría contribuir a que los desafíos existentes (construcción de información, maximizar comunicación e incrementar

registro) puedan ser afrontados de manera integral y en una dinámica de sinergia intra institucional, optimizando el uso de información y la utilización de los recursos disponibles.

Complementando lo anterior, **una quinta recomendación tiene que ver con continuar estimulando la construcción de conocimiento sobre la población a honorarios**, para en base a ello construir criterios basados en evidencia robusta para orientar la intervención de las diferentes áreas del Instituto. En esta perspectiva, un activo relevante que permitiría aumentar la efectividad de las intervenciones hasta ahora diseñadas (principalmente en el ámbito digital) tiene que ver con la realización tanto de este tipo de estudios, como también en el aprovechamiento de información que el Instituto ya ha ido recabando (por ejemplo, la información sobre denuncias o atenciones del seguro sobre la población de interés). Esto permitiría construir criterios sólidos para mejorar los mecanismos de intervención existente (segmentando a la población de interés y focalizando según ello los esfuerzos de despliegue operativo), como también incentivar el diálogo entre las diferentes unidades involucradas en la gestión del seguro.

Una sexta recomendación se vincula a la necesidad de aumentar la visibilidad pública del Instituto, apuntando sobre todo a aumentar el conocimiento que las y los trabajadores a honorarios tiene sobre los derechos que adquieren derivados del pago que, mediante sus cotizaciones, hacen para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades laborales. La fortaleza e integralidad del seguro como herramienta de cobertura ante problemas de salud ligados al trabajo ya analizada, podría ser utilizada como el insumo principal de una campaña de información masiva (mediante redes sociales, medios de comunicación y espacios públicos) con un público objetivo adecuadamente definido, según los rasgos principales de la población de interés ya anotados en el apartado anterior. Esto, junto con el diseño de mecanismos directos de intervención como ya han sido propuestos, debería contribuir a que aumente el nivel de información de las y los beneficiarios del seguro, haciendo así más eficiente el grado de uso de la amplia pluralidad de herramientas digitales provistas por el ISL, pero que hasta ahora poco impacto han logrado en el grueso de la población a honorarios.

Finalmente, **una séptima recomendación apunta a construir una aproximación más integral al concepto de salud laboral, anclada en el bienestar y no sólo en la prevención de riesgos, y que considere la desigualdad de género** que existe entre las y los trabajadores a honorarios. Ello se relaciona directamente con las dinámicas de riesgos de salud ya abordadas en este informe, puesto que las condiciones de empleo y trabajo de esta población impactan de manera intensa y negativa en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional. De ahí que la construcción de mecanismos de intervención debe considerar tal contexto de necesidades para así abordar de manera efectiva a estos trabajadores y trabajadoras, desde una perspectiva que ponga en el centro las necesidades emergentes que en su vida laboral se observan. Así, la consideración de la relevancia de la construcción de bienestar psicosocial, y no sólo la prevención de riesgos, debería comandar las diversas estrategias enfocadas en esta población. Como fue planteado, este enfoque también debería atender a las desigualdades de género reportadas a lo largo de este estudio: siendo que aproximadamente la mitad de la población de interés es del género femenino, debería ponerse especial énfasis en revertir los peores

indicadores relativos que las mujeres a honorarios presentan en relación a salarios, estabilidad laboral, riesgos de salud física y mental.

Bibliografía

Achío, M. (2003). Los comités de ética y la investigación en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, I(99), 85-95.

Andréu, J. (2001). Las técnicas de análisis de contenido: Una revisión actualizada. <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs>

Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Ediciones Herramienta - Taller de Estudios Laborales.

BCN. (2016). Ley 20.894. Prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes y adecúa normativa previsional que indica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1086935>

BCN. (2019). Ley 21.133. Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2n6v9>

BCN (2019a). Incorporación de trabajadores y trabajadoras independientes al sistema de previsión y protección social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/incorporacion-de-trabajadores-y-trabajadoras-independientes-al-sistema-de-prevision-y-proteccion-social>

BCN. (2020a). Constitución Política de la República de Chile: Texto refundido, coordinado y sistematizado. Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2f6sk>

BCN. (2020b). Decreto Ley 3.500. Establece el nuevo sistema de pensiones. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2neog>

BCN. (2020c). Ley 16.744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

BCN. (2020d). Ley 20.255. Establece Reforma Previsional. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2fwvz>

BCN. (2020e). Ley 21.283. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2m4m6>

Boccardo, G., Bustamante, A., & Ruiz Bruzzone, F. (2019a). Caracterización del trabajo independiente: Elementos para la prevención (Proyectos de Investigación e Innovación en prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) [Formulario de presentación de proyecto de investigación]. Superintendencia de Seguridad Social.

Boccardo, G., Bustamante, A., & Ruiz Bruzzone, F. (2019b). Trabajo desprotegido en Chile. Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744 [Informe de Resultados]. Instituto de Seguridad Laboral - Universidad de Valparaíso.

- Canales, M. (2006). El Grupo de Discusión y el Grupo Focal. En *Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios* (pp. 265-287). LOM Ediciones.
- Castel, R. (1997). *Las Metamorfosis de La Cuestión Social*. Paidós.
- Couper, M. P., Antoun, C., & Mavletova, A. (2017). Mobile Web Surveys. En *Total Survey Error in Practice* (pp. 133-154). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119041702.ch7>
- Echeverría, M. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- EMCONET. (2007). *Employment Conditions and Health Inequalities [Final Report to the WHO]*.
- ENETS. (2011). *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)*. Ministerio de Salud - Dirección del Trabajo, - Instituto de Seguridad Laboral.
- FACSO. (2019). Comité de Ética de la Investigación. Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Chile. <http://www.facso.uchile.cl/facultad/presentacion/107053/comite-de-etica-de-la-investigacion>
- Gáinza, Á. (2006). La entrevista en profundidad individual. En *Metodologías de la investigación social* (pp. 219-263). LOM Ediciones.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo*. Dirección del trabajo, departamento de estudios, Gobierno de Chile.
- Gattini, C., Chávez, C., & Albers, D. (2014). *Comunas de Chile, según nivel socio-económico, de salud y desarrollo humano. Revisión 2013*. Observatorio Chileno de Salud Pública. <http://www.ochisap.cl/index.php/nivel-socioeconomico-y-de-salud-de-las-comunas-de-chile>
- Gobierno de Chile. (2021). *Plan Paso a Paso. Paso a Paso Nos Cuidamos*. <https://www.gob.cl/pasoapaso/>
- Höhne, J. K., Schlosser, S., & Krebs, D. (2017). Investigating Cognitive Effort and Response Quality of Question Formats in Web Surveys Using Paradata: Field Methods. <https://doi.org/10.1177/1525822X17710640>
- INE. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre móvil Septiembre, Octubre y Noviembre de 2019 [Base de datos]*. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>
- INE. (2020). *Libro de códigos base de datos. Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- ISL. (2020a). *Información de cotizantes, pensiones, subsidios e indemnizaciones para el ISL. Septiembre 2020*. Instituto de Seguridad Laboral. https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/09-2020-Estadistica-Mensual_Septiembre.xlsx
- ISL (2021). *Preguntas frecuentes: ¿Qué trabajadores(as) independientes a honorarios están exentos de retención en operación renta, pudiendo cotizar voluntariamente para accidentes sí lo desean?*. Instituto de Seguridad Laboral. <https://www.isl.gob.cl/preguntas-frecuentes/>

- ISL. (2020b, mayo 28). Ya está disponible la nueva Sucursal en Línea del ISL para brindar atención en tiempo real. Instituto de Seguridad Laboral. <https://www.isl.gob.cl/2020/05/28/ya-esta-disponible-la-nueva-sucursal-en-linea-del-isl-para-brindar-atencion-en-tiempo-real/>
- Kim, J., Kang, J., Kim, S., Smith, T. W., Son, J., & Berkold, J. (2009). Comparison between Self-administered Questionnaire and Computer-assisted Self-interview for Supplemental Survey Nonresponse: Field Methods. <https://doi.org/10.1177/1525822X09349925>
- MDSF. (2018). Base de datos: Encuesta CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php
- MTPS. (2016). Diseño Muestral y Factores de Expansión de la VI Ronda EPS. Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría de Previsión Social - Centro UC.
- OIT. (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3sm5x6q>
- OIT. (1993). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/icse.pdf>
- OMS. (2009). Subsana las desigualdades en una generación: Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud [Informe Final de la Comisión Sobre Determinantes Sociales de la Salud]. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/es/
- ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- OSF. (2020). Open Science Framework. OSFHOM. <https://osf.io/4znzp/>
- Padua, J. (2013). Capítulo III. Muestreo. En Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales (pp. 63-85). Fondo de Cultura Económica.
- Palominos, H. (2004). Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Revista de Ciencias Sociales, 17.
- Ponce, H. (2006). La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales. Contribuciones a la Economía.
- Qualtrics. (2020). La Plataforma de Software de Gestión de Experiencia | Qualtrics. Qualtrics - ES LA. <https://www.qualtrics.com/es-la/plataforma/>
- R Core Team. (2020). R: A Language and Environment for Statistical Computing (3.6.3. «Holding the Windsock») [X86_64-pc-linux-gnu (64-bit)]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Rodríguez, D. (2004). Diagnóstico Organizacional. Editorial UC.
- Ruiz Bruzzone, F. (2016). Panorámica del Trabajo en el Chile Neoliberal. Editorial Universitaria.

- Ruiz Bruzzone, F. (2019). El empresariado del sistema de pensiones en Chile (2000-2018) [Tesis para optar al grado de magíster en Ciencias Sociales, con mención en Sociología de la Modernización y al título profesional de sociólogo, Universidad de Chile]. <http://repositorio.conicyt.cl/handle/10533/236426>
- Ruiz Bruzzone, F. (2020). Formación de clases y conflicto social en el sistema previsional chileno: Mecanismos de acumulación capitalista y desafíos para la democracia. *Revista Encuentros*, 18(3), 88-99. <https://doi.org/10.15665/encuent.v18i3.2134>
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2011). Panorama Actual de la Estructura Social Chilena: En la perspectiva de las transformaciones de la historia inmediata. Documento de Trabajo: Centro de Investigación en Estructura Social, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social. El Desconcierto-Fundación Nodo XXI.
- Supiot, A. (1999). Trabajo asalariado y trabajo independiente. Informe para el XI Congreso Empleo de Derecho del Trabajo, Versoria.
- SUSESO. (2011). Revisión Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Documento de trabajo N.º 2; Documentos de Trabajo). Superintendencia de Seguridad Social. <https://www.suseso.cl/612/w3-article-18561.html>
- SUSESO. (2019). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21. SUSESO: Atención de usuarios. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>
- Torka, N., & Van Velzen, M. (2007). Flexible labor. En *Handbook of 21st Century Management*. SAGE Publications.
- Valles, M. S. (2000). Técnicas cualitativas de investigación social. Síntesis Editorial.
- Vivanco, M. (2005). Muestreo Estadístico. Diseño y Aplicaciones. Editorial Universitaria.

Anexo

6.1. Visaje del proyecto por parte de Comité de Ética

Considerando que en esta indagación el sujeto de estudio son seres humanos, se evaluó como preciso contar con una evaluación externa que cautele que el diseño de la investigación considere mecanismos que cautelaran el bienestar y la seguridad, así como la protección de los derechos fundamentales de quienes participen del estudio. El principal objetivo de tal procedimiento fue garantizar que esta investigación se ajuste a los parámetros y consideraciones éticas de la investigación científica en general, así como del campo de las Ciencias Sociales en particular (Achío, 2003).

Para cumplir con los estándares éticos necesarios, la formulación metodológica inicial de esta investigación (Boccardo et. al., 2019) se presentó durante diciembre de 2019 para su evaluación ante el Comité de Ética de la Investigación (CEI) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.⁴³ Tal proceso culminó con la aprobación sin observaciones del diseño contemplado el día 27 de enero de 2020 (resolución n° 33-49/2019), indicando que los riesgos del proyecto son mínimos atendiendo a su temática, metodología y población objetivo, y que en su organigrama de trabajo se cautela en todo momento el anonimato y la confidencialidad de la información a producir.

Luego de tal instancia, dadas las reformulaciones del diseño metodológico efectuadas entre abril y junio de 2020, durante julio de ese mismo año tales modificaciones fueron informadas al Comité de Ética indicado. En específico, se reportó que la transformación de diseño original comprende principalmente su paso a un formato de aplicación remota de los diversos instrumentos de producción de información (indagaciones cualitativas y encuesta). Así como en la evaluación del diseño original, esta re evaluación se realizó utilizando la pauta de evaluación estándar del Comité de Ética de la Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, la cual considera los siguientes criterios de: “a) Validez científica y valor social; b) Competencia de los investigadores; c) Relación riesgo-beneficio y medidas pertinentes para prevenir, reparar y atender eventuales daños; d) Justa selección de los participantes e) Proceso de consentimiento informado y asentimiento y revisión de los documentos de registro: f) protección de la confidencialidad y de la intimidad de los participantes; g) Protección de los grupos vulnerables; h) derecho a conocer los resultados; i) previsión de compensación por daños”. (FACSO, 2019).

La solicitud de re evaluación por parte del equipo de investigación se efectuó el día viernes 31 de julio de 2020 notificándose la aprobación de las transformaciones propuestas el día martes 11 de agosto de 2020. Para ello, se notificó al comité el paso de la ejecución del terreno al formato digital y se adaptaron los consentimientos informados para tales fines. Tales documentos visados por el comité se

⁴³ Más detalles sobre la composición institucional, operativa de funcionamiento y canales de comunicación oficiales de esta entidad pueden ser revisados en su sitio web (FACSO, 2019): <http://www.facso.uchile.cl/facultad/presentacion/107053/comite-de-etica-de-la-investigacion>

incorporan como documentación anexa a este informe y permiten fiscalizar la validación ética del proyecto, asegurando que cumple con los estándares éticos y procedimentales establecidos para el campo de las Ciencias Sociales.

6.2. Operacionalización del cuestionario digital

| Módulo | ID | | Pregunta | Codificación | Alternativas respuesta | Flujo lógico | |
|-------------------|---|---|--|---|--|----------------|-----------------------|
| | Dimensión | Variable | | | | Paso posterior | Condición habilitante |
| Apertura | Mensaje de bienvenida, coordenadas de contacto. | | | | | | |
| | Consentimiento informado. | | | | | | |
| Sociodemográficos | Género | a1 | ¿Cuál es su género? | 1 | Masculino | | Todos |
| | | | | 2 | Femenino | | |
| | | | | 3 | Otro | | |
| | Edad | a2 | Por favor indique su edad (años cumplidos) | | Número [limitar a mayor de 15 años y menos de 100] | | Todos |
| | Nacionalidad | a3 | ¿Cuál es su nacionalidad? | 1 | Chilena | | Todos |
| | | | | 2 | Peruana | | |
| | | | | 3 | Colombiana | | |
| | | | | 4 | Venezolana | | |
| | | | | 5 | Boliviana | | |
| | | | | 6 | Argentina | | |
| | | | | 7 | Haitiana | | |
| | | | | 8 | Ecuatoriana | | |
| | | | | 9 | Norteamericana (EEUU/Canadá) | | |
| | | | | 10 | Europea | | |
| 11 | Otra | | | | | | |
| Educación | a4 | ¿Cuál es el nivel educacional más alto que usted alcanzó? | 1 | Nunca asistió | | Todos | |
| | | | 2 | Preescolar (jardín infantil, prekinder) | | | |
| | | | 3 | Educación diferencial | | | |
| | | | 4 | Primaria o Preparatoria (sistema antiguo) | | | |
| | | | 5 | Educación básica | | | |
| | | | 6 | Humanidades (sistema antiguo) | | | |
| | | | 7 | Educación media Científico-Humanista | | | |
| | | | 8 | Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (sistema antiguo) | | | |
| | | | 9 | Educación Media Técnica Profesional | | | |
| | | | 10 | Técnico Nivel Superior Incompleto (carreras de 1 a 3 años) | | | |
| | | | 11 | Técnico Nivel Superior Completo (carreras de 1 a 3 años) | | | |
| | | | 12 | Profesional Incompleto (carreras 4 o más años) | | | |
| | | | 13 | Profesional Completo (carreras 4 o más años) | | | |
| 14 | Postgrado incompleto | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|------|--|-------------------|---|--------------------------------|--------------|
| Caracterización general trabajo a honorarios | Razones boleta 2019 | b1 | ¿Cuál de las siguientes razones explica que durante 2019 usted haya emitido una o más boletas de honorarios? Por favor, si desempeña varias actividades por las cuales emite boleta de honorarios, considere aquella actividad a la cual destinó más tiempo de trabajo semanal. | 15 1 2 3 | Postgrado completo Una actividad laboral de tipo habitual. Una actividad laboral temporal (servicio puntual, "pololo", trabajo de duración acotada). Otra razón. | 3 = término cuestionario | Todos |
| | Continuidad laboral | b2 | Actualmente, ¿sigue desempeñando la misma actividad emitiendo boleta de honorarios? | 1 2 | Sí. No. | b4 b3_1 | Todos |
| | Situación ocupacional actual | b3_1 | ¿En la actualidad usted se encuentra...? | 1 | Trabajando. Sea para para su propio negocio o empresa, como empleado/a para un patrón o con algún familiar. | 2, 3 = término cuestionario | b2 = 2 |
| | | | | 2 | No se encuentra trabajando, pero está buscando activamente oportunidades de empleo. | | |
| | | | | 3 | No se encuentra trabajando y por el momento no está buscando empleo. | | |
| | Formalidad ocupación actual | b3_2 | ¿Al momento de recibir sus ingresos...? | 1 | Entrega una boleta de honorarios | 2,3,4,5 = término cuestionario | b3_1 = 1 2 3 |
| | | | | 2 | Recibe una liquidación de sueldo. | | |
| | | | | 3 | Entrega un comprobante o recibo. | | |
| | | | | 4 | No recibe ni entrega un comprobante. | | |
| | | | | 5 | Entrega boleta de venta o factura. | | |
| | Caracterización actividad laboral actual | b4 | Actualmente, además del trabajo por el cual emite boleta de honorarios, ¿tiene algún otro empleo, negocio, "pololo" o actividad remunerada por cuenta propia por la cual no emita boleta de honorarios? | 1 2 | Sí. No. | b4_1 b5 | b3_2 = 1 |
| | | b4_1 | En una semana normal, ¿a cuál de las actividades le destina más horas de trabajo? | 1 | A la actividad por la cual emite boleta de honorarios. | b4_2 | b4 = 1 |
| | | | | 2 | A la otra actividad. | | |
| | | b4_2 | ¿Al momento de recibir sus ingresos en esta segunda actividad laboral...? | 1 | Recibe una liquidación de sueldo. | b5 | b4_1 = 1 |
| | | | | 2 | Entrega un comprobante o recibo. | | |
| | | | | 3 | No recibe ni entrega un comprobante. | | |
| | | | | 4 | Entrega boleta de venta o factura. | | |
| | | b5 | Considerando aquella actividad por el cual usted emite boleta de honorarios. ¿Ese trabajo lo realiza como...? Por favor, si desempeña varias actividades por las cuales emite boleta | 1 | Patrón o empleador | | Todos |
| | | | | 2 | Trabajador por cuenta propia | | |
| | | | | 3 | Empleado u obrero del sector público (Gobierno Central o Municipal) | | |
| 4 | Empleado u obrero de empresas | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|------|---|---|---|---|--|----------------------|
| | | | de honorarios, considere aquella actividad a la cual destina más tiempo de trabajo semanal. | | públicas (CODELCO, Puertos, Ferrocarriles, entre otros) | | |
| | | | | 5 | Empleado u obrero del sector privado | | |
| | | | | 6 | Servicio doméstico puertas adentro | | |
| | | | | 7 | Servicio doméstico puertas afuera | | |
| | | | | 8 | FF.AA. y del Orden | | |
| | | | | 9 | Familiar no remunerado | | |
| | b6 | Por favor indique la ocupación u oficio que usted desempeña en esta actividad laboral por la cual emite boleta de honorarios (utilice entre 3 y 5 palabras). Por ejemplo: Vendedora en local comercial - Analista financiero - Profesora de educación media – Técnico en electricidad – Jefe de Corporación Municipal (Por favor, si desempeña varias actividades por las cuales emite boleta de honorarios, considere aquella actividad a la cual destina más tiempo de trabajo semanal.) | | | Abierta, mínimo 3 y máximo 5 palabras | | Todos |
| | b7 | ¿Qué frase describe mejor la posición que usted tiene en su trabajo? | | 1 | Una posición directiva o de gerencia, con responsabilidad de jefatura y personas a cargo | | Todos |
| | | | | 2 | Mando medio: jefe, capataz o supervisor: con responsabilidad de jefatura y personas a cargo, pero depende de otra jefatura. | | |
| | | | | 3 | Una posición subordinada (tiene un jefe pero no tenía personas a cargo) | | |
| | | | | 4 | Trabaja de forma autónoma, sin un jefe y sin personas a cargo. | | |
| | b8_1 | Contándose a usted, ¿cuántas personas trabajan en la empresa, negocio o institución donde usted se desempeña como [texto registrado en b6]? | | 1 | Trabaja solo/a. | | b5 diferente a 1 o 2 |
| | | | | 2 | Menos de 10 personas. | | |
| | | | | 3 | Entre 11 y 24 personas. | | |
| | | | | 4 | Entre 25 y 99 personas. | | |
| | | | | 5 | Entre 100 y 199 personas. | | |
| | | | | 6 | 200 o más personas. | | |
| | b8_2 | ¿Cuántos empleados trabajan para usted? Si trabaja solo/a, por favor indique un | | | Número [limitar a tres cifras] | | b5 = 1 o 2 |

| | | | | | | | |
|---|----------------------------|-------|--|----|---|----|---------------------|
| | | | cero (0). | | | | |
| | | b9 | La empresa, negocio, clientes o institución, para la cual usted trabaja, o para la cual presta servicios como [texto registrado en b6], ¿es del sector...? | 1 | Público (Ministerios, Gobiernos, Municipios, etc.) | | Todos |
| | | | | 2 | Privado (Empresas, Personas Particulares) | | |
| | | | | 3 | De las Fuerzas Armadas y de Orden | | |
| | | | | 4 | Hogar particular | | |
| | | b10 | ¿Qué clase de actividad realiza la empresa, industria, servicio u oficina en la cual usted trabaja, o para la cual presta servicios como [texto registrado en b6]? (Utilice entre 3 y 5 palabras) Por ejemplo: Servicios de atención en salud – Venta de materiales para construcción – Corretaje de propiedades – Gestión de fondos de inversión | | Abierta, mínimo 3 y máximo 5 palabras | | Todos |
| | | b11_1 | ¿Trabaja usted mediante alguna plataforma digital? Por ejemplo Uber, Rappi, Cornershop | 1 | Sí | | |
| | | | | 2 | No | | |
| | | b11_2 | Por favor seleccione todas las plataformas digitales mediante las cuales usted trabaja: | 1 | Uber | | b11_1 = 1 |
| | | | | 2 | Uber Eats | | |
| | | | | 3 | Pedidos Ya | | |
| | | | | 4 | Cabify | | |
| | | | | 5 | DiDi | | |
| | | | | 6 | Glovo | | |
| | | | | 7 | Easy Taxi | | |
| | | | | 8 | Cornershop | | |
| | | | | 9 | Beat | | |
| | | | | 10 | Otra: registrar [abierta] | | |
| Condiciones de empleo honorarios dependientes | Contrato | c1_1 | En su trabajo como [texto registrado en b6] ¿firmó un contrato o convenio escrito? | 1 | Sí, firmó un contrato o convenio escrito | c2 | b5 distinto a 1 o 2 |
| | | | | 2 | No tiene contrato o convenio | | |
| | | | | 3 | No se acuerda o no sabe si firmó contrato o convenio | | |
| Condiciones de empleo honorarios independientes | Dependencia clientes | c1_2 | En su trabajo como [texto registrado en b6], ¿usted se relaciona con...? | 1 | Un cliente fijo (sea persona, taller o empresa) | | b5 = 1 o 2 |
| | | | | 2 | Más de un cliente (considera clientes fijos o variables, y público general) | | |
| | Encadenamiento proveedores | c1_3 | En su trabajo como [texto registrado en b6], ¿usted se relaciona con...? Considere proveedores de proyectos, materias primas, cartera de clientes o similares. | 1 | Un proveedor fijo: persona, taller o empresa | | b5 = 1 o 2 |
| | | | | 2 | El cliente único es a la vez su proveedor principal | | |
| | | | | 3 | Varios proveedores | | |
| | | | | 4 | No tiene relación con ningún proveedor principal. | | |

| | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|---|---|--|---|-------|--------------------------------------|
| | Formalización vínculo comercial | c1_4 | ¿En su trabajo como [texto registrado en b6] tiene algún tipo de contrato, acuerdo o compromiso con su cliente(s) y/o proveedor(es) principal(es)? | 1 | Sí, trabaja con un acuerdo, contrato o compromiso escrito | | b5 = 1 o 2 & c1_2 = 1 & c1_3 = 1 2 |
| | | | | 3 | Sí, trabaja con un acuerdo, contrato o compromiso oral | | |
| | | | | 3 | No, no tiene ningún tipo de acuerdo, contrato o compromiso | | |
| | Autonomía Dependiente | c1_5 | ¿En su trabajo como [texto registrado en b6] puede establecer el precio de los productos o servicios que comercializa? | 1 | Sí | | b5 = 1 o 2 |
| | | | | 2 | No | | |
| Condiciones de empleo | Jornada | c2 | Su jornada de trabajo es: | 1 | Jornada completa (40 horas semanales o más) | | Todos |
| | | | | 2 | Jornada parcial (menos de 40 horas semanales) | | |
| | | c2_1 | Antes de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, es decir hasta marzo de 2019, ¿en promedio, cuántas horas trabajaba en una semana (incluyendo horas extraordinarias) como [texto registrado en b6]? Por ejemplo, si trabajaba 8 horas diarias de lunes a viernes (5 días), serían 40 horas semanales | | Número [limitar a máximo dos cifras] | | |
| | c2_2 | En la actualidad, ¿en promedio cuántas horas trabaja en una semana (incluyendo las horas extraordinarias) como [texto registrado en b6] ? Por ejemplo, si trabaja 8 horas diarias de lunes a viernes (5 días), serían 40 horas semanales | | Número [limitar a máximo dos cifras] | | Todos | |
| | Monto ingresos | c3 | Considerando un mes normal, ¿cuál es el ingreso líquido mensual promedio que le reporta su trabajo como [texto registrado en b6] ? Por favor indique el monto sin puntos ni guion. Si son \$450.000, registro 450000. | | Número [Que sea una cifra de 1.000 hacia arriba, y que no se registren puntos; no sé si es posible que se registre sólo números, pero que al ingresarlos los formatee como cifra en pesos con separador de miles] | | Todos |
| Organización colectiva | c4 | ¿Usted pertenece o se relaciona activamente con alguna de las siguientes organizaciones? | 1 | Sindicato de empresa | | Todos | |
| | | | 2 | Sindicato de trabajadores/as independientes o a honorarios | | | |
| | | | 3 | Asociación gremial, de empresarios o microempresarios | | | |
| | | | 4 | Asociación de funcionarios públicos | | | |
| | | | 5 | Ninguno | | | |
| Condiciones de | Lugar de trabajo | d1_1 | Antes de la situación de pandemia, es | 1 | En instalaciones u oficina del | | Todos |

| | | | | | | | |
|---------|-----------|------|--|---|---|---|-------|
| trabajo | | | decir, hasta marzo de 2020, ¿en qué lugar trabajaba usted la mayor parte del tiempo en su trabajo como [texto registrado en b6]? | | empleador o cliente | | |
| | | | | 2 | En casa de su empleador o cliente | | |
| | | | | 3 | En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | | |
| | | | | 4 | En su propia casa, produciendo bienes por encargo, vendiendo productos o desarrollando servicios | | |
| | | | | 5 | En obras de construcción, mineras o similares | | |
| | | | | 6 | En un predio o faenas agrícolas | | |
| | | | | 7 | Visitas a domicilio o a los lugares donde se encuentra el cliente interesado (casas, oficinas, etc.) | | |
| | | | | 8 | En la calle o vía pública | | |
| | | | | 9 | En transporte terrestre, aéreo o marítimo. | | |
| | | d1_2 | | Durante los meses de mayores medidas de confinamiento del presente año debido a la pandemia, es decir entre abril y agosto de 2020, ¿en qué lugar ha trabajado usted la mayor parte del tiempo en su trabajo como [texto registrado en b6]? | 1 | En la empresa, negocio, establecimiento, instalaciones u oficina del empleador al cual usted respondía o del cliente al cual prestaba servicios | |
| | | | | 2 | En casa de su empleador o cliente | | |
| | | | | 3 | En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | | |
| | | | | 4 | En su propia casa, produciendo bienes por encargo, vendiendo productos o desarrollando servicios | | |
| | | | | 5 | En su propia casa en modalidad de teletrabajo (mediante mensajería digital, videollamada, entre otros medios tecnológicos). | | |
| | | | | 6 | En obras de construcción, mineras o similares | | |
| | | | | 7 | En un predio o faenas agrícolas | | |
| | | | | 8 | Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente interesado (casas, oficinas, etc.) | | |
| | | | | 9 | En la calle o vía pública | | |
| | | | | 10 | En transporte terrestre, aéreo o marítimo. | | |
| | Autonomía | | En relación a su experiencia trabajando como [texto registrado en b6]. ¿Con qué frecuencia usted puede influir en los siguientes aspectos? | | | | |
| | | e1_1 | La velocidad con la que debe trabajar | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|-------|
| | | e1_2 | La cantidad de trabajo que usted desarrolla | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | | e1_3 | El orden o método en que realiza su trabajo | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | | e1_4 | Tiempos de descanso | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| Flexibilidad temporal | | En relación a su jornada de trabajo e ingresos como [texto registrado en b6] ... | | | | | |
| | | e2_1 | Considerando un día laboral promedio, ¿qué tan a menudo trabaja fuera de una jornada “regular”? (por ejemplo, en las noches o en la madrugada) | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | | e2_2 | Considerando una semana laboral promedio, ¿qué tan a menudo trabaja los fines de semana? | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| Flexibilidad salarial | | e3 | ¿Usted diría que su ingreso mensual líquido es...? Por favor considere bonos de productividad, cumplimiento de metas, etc. | 1 | Fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses | | Todos |
| | | | | 2 | La mayor parte fijo | | |
| | | | | 3 | La mayor parte variable | | |
| | | | | 4 | Sólo variable: cada mes recibe un sueldo diferente, dependiendo de producción o ventas | | |
| | | | | 5 | Ni fijo ni variable, pues le remuneran por producto o servicio entregado. | | |
| Cambios en la organización del trabajo por pandemia | | ¿Cómo ha cambiado la influencia que usted tiene sobre los siguientes aspectos de su trabajo como [texto registrado en b6] durante la crisis sanitaria por COVID19 ? Es decir, desde abril de 2020 a la actualidad. | | | | | |
| | | e4_1 | La velocidad con la que debe trabajar | 1 | Tiene menos influencia | | Todos |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | |
| | | e4_2 | La cantidad de trabajo que usted desarrolla | 1 | Tiene menos influencia | | Todos |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | |
| | | e4_3 | El orden o método en que realiza su trabajo | 1 | Tiene menos influencia | | Todos |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---------------|---------------------------|-------|-------|--|--|
| | | e4_4 | Tiempos de descanso | 1 | Tiene menos influencia | | Todos | | |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | | | |
| | | e4_5 | Trabajar fuera del horario laboral (por ejemplo, en las noches o madrugada) | 1 | Tiene menos influencia | | Todos | | |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | | | |
| | | e4_6 | Trabajar los fines de semana | 1 | Tiene menos influencia | | Todos | | |
| | | | | 2 | Tiene la misma influencia | | | | |
| | | | | 3 | Tiene más influencia | | | | |
| | | Y en relación a los ingresos que usted percibe como [texto registrado en b6] | | | | | | | |
| | | e4_7 | ¿Cómo ha variado su su remuneración o sueldo mensual? | 1 | Disminuyó | | Todos | | |
| | | | | 2 | Sigue igual | | | | |
| | | | | 3 | Aumentó | | | | |
| Exposición a riesgos físicos y emocionales | En su jornada de trabajo como [texto registrado en b6], ¿con qué regularidad usted tiene que...? | | | | | | | | |
| | e5_1 | Trabajar con herramientas mecánicas o eléctricas (por ejemplo, taladros, sierras, martillos, palas, cuchillos, entre otros). | 1 | Nunca | | Todos | | | |
| | | | 2 | Rara vez | | | | | |
| | | | 3 | Algunas veces | | | | | |
| | | | 4 | Casi siempre | | | | | |
| | | | 5 | Siempre | | | | | |
| | e5_2 | Trabajar con herramientas electrónicas como computador o teléfono celular (smartphone). | 1 | Nunca | | Todos | | | |
| | | | 2 | Rara vez | | | | | |
| | | | 3 | Algunas veces | | | | | |
| | | | 4 | Casi siempre | | | | | |
| | | | 5 | Siempre | | | | | |
| | e5_3 | Trabajar en posturas que le resulten incómodas. | 1 | Nunca | | Todos | | | |
| | | | 2 | Rara vez | | | | | |
| | | | 3 | Algunas veces | | | | | |
| | | | 4 | Casi siempre | | | | | |
| | | | 5 | Siempre | | | | | |
| | e5_4 | Realizar movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo | 1 | Nunca | | Todos | | | |
| 2 | | | Rara vez | | | | | | |
| 3 | | | Algunas veces | | | | | | |
| 4 | | | Casi siempre | | | | | | |
| 5 | | | Siempre | | | | | | |
| e5_5 | Mantener la vista fija y concentrada | 1 | Nunca | | Todos | | | | |
| | | 2 | Rara vez | | | | | | |
| | | 3 | Algunas veces | | | | | | |
| | | 4 | Casi siempre | | | | | | |
| | | 5 | Siempre | | | | | | |
| e5_6 | Resolver problemas difíciles. | 1 | Nunca | | Todos | | | | |
| | | 2 | Rara vez | | | | | | |
| | | 3 | Algunas veces | | | | | | |
| | | 4 | Casi siempre | | | | | | |
| | | 5 | Siempre | | | | | | |
| e5_7 | Guardar sus emociones y no expresarlas | 1 | Nunca | | Todos | | | | |
| | | 2 | Rara vez | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------|--|---|--|---|--|--|-------|
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | e5_8 | Aprender cosas nuevas. | | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| Salud física | Producto de su trabajo como [texto registrado en b6], ¿en los últimos 12 meses ha tenido dolores permanentes o recurrentes en algunas de las siguientes partes del cuerpo? | | | | | | |
| | e6_1 | Espalda. | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | | | | 3 | No sabe | | |
| | e6_2 | Cuello. | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | | | | 3 | No sabe | | |
| | e6_3 | Zona lumbar. | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | | | | 3 | No sabe | | |
| | e6_4 | Piernas. | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | | | | 3 | No sabe | | |
| | e6_5 | Manos. | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | | | | 3 | No sabe | | |
| Salud mental | e7_1 | Desde abril de 2020 a la fecha, ¿se ha sentido melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más? | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| | e7_2 | Desde abril de 2020 a la fecha, ha perdido el interés por las cosas que le gusta hacer, como el trabajo, actividades extralaborales, u otras actividades por un período de dos semanas o más? | | 1 | Sí | | Todos |
| | | | | 2 | No | | |
| Trabajo doméstico | e8 | ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.) | | 1 | Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar. | | Todos |
| | | | | 2 | Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar | | |
| | | | | 3 | Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar | | |
| | | | | 4 | Solo hago tareas puntuales | | |
| | | | | 5 | No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | | |
| | En relación a los límites entre las labores domésticas y su trabajo como [texto registrado en b6]: | | | | | | |
| | e9 | Durante su trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares? | | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |

| | | | | | | | |
|------------------|--------------------------|-----|--|----|---|--|-------|
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | | e10 | Las tareas del hogar, ¿interfieren en un desempeño normal de su trabajo? | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| | | e11 | El cuidado de algún miembro de su hogar o familia (hijos/as, adultos mayores y/o personas enfermas), ¿interfiere en el desempeño normal de su trabajo? | 1 | Nunca | | Todos |
| | | | | 2 | Rara vez | | |
| | | | | 3 | Algunas veces | | |
| | | | | 4 | Casi siempre | | |
| | | | | 5 | Siempre | | |
| Seguridad social | Previsión y cotizaciones | f1 | ¿En qué sistema previsional se encuentra afiliado/a? | 1 | AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) | | Todos |
| | | | | 2 | INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados Particulares, Servicio de Seguridad Social) | | |
| | | | | 3 | Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) | | |
| | | | | 4 | Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) | | |
| | | | | 5 | No está afiliado/a | | |
| | | | | 6 | No sabe | | |
| | | f2 | ¿En qué sistema de salud se encuentra afiliado/a, ya sea como cotizante o carga? | 1 | 1 Sistema Público FONASA grupo A | | Todos |
| | | | | 2 | 2 Sistema Público FONASA grupo B | | |
| | | | | 3 | 3 Sistema Público FONASA grupo C | | |
| | | | | 4 | 4 Sistema Público FONASA grupo D | | |
| | | | | 5 | 5 Sistema Público FONASA (no sabe grupo) | | |
| | | | | 6 | 6 Fuerzas Armadas y del Orden | | |
| | | | | 7 | 7 ISAPRE | | |
| | | | | 8 | 8 Ninguno (particular) | | |
| | | | | 9 | 9 Otro sistema | | |
| | | | | 99 | 99 No sabe | | |
| | | f3 | En la operación renta 2020 (año tributario 2019) usted eligió... | 1 | Cotizar en el régimen de cobertura total (aportes calculados según el total de la renta imponible). | | Todos |
| | | | | 2 | Cotizar en el régimen de cobertura parcial (aportes calculados según una fracción de la renta imponible). | | |
| | | | | 3 | No sabe o no lo recuerda. | | Todos |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--|---|---|-------------------|-------------------|
| Comunicación desde ISL | f4 | En los últimos seis meses, ¿el Instituto de Seguridad Laboral se ha contactado con usted para entregarle información sobre el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales? | 1 | Sí, de forma digital (mail, redes sociales) | | |
| | | | 2 | Sí, de forma telefónica. | | |
| | | | 3 | Sí de forma presencial (en espacio de trabajo, en la vía pública) | | |
| | | | 4 | No | | |
| Accidentes y Enfermedades laborales | f5 | Durante 2020, ¿ha tenido al menos un accidente en el trabajo que realizó como [texto registrado en b6] o de ida o de vuelta en la práctica de esa actividad laboral? (golpe, caída, herida, fractura, quemadura, envenenamiento) | 1 | Sí | f5_1 | Todos |
| | | | 2 | No | f6 | |
| | f5_1 | ¿En qué lugar ocurrió el último accidente vinculado o con ocasión de su trabajo como [texto registrado en b6] durante el año 2020? | 1 | En su lugar de trabajo (dependencias del empleador) | | f5 = 1 |
| | | | 2 | En su lugar de trabajo (hogar o taller propio) | | |
| | | | 3 | En su lugar de trabajo (terreno, faena, calle) | | |
| | | | 4 | En trayecto de ida o de vuelta, entre el trabajo y su hogar | | |
| | f5_2 | Por ese accidente, ¿recibió atención de salud? | 1 | Sí | f5_4 | f5 = 1 |
| | | | 2 | No | f5_3 | |
| | f5_3 | ¿Cuál fue la principal razón por la que no recibió atención de salud? | 1 | No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta. | | f5 = 1 & f5_2 = 2 |
| | | | 2 | No tuvo facilidades en el trabajo para acudir. | | |
| | | | 3 | No supo donde acudir. | | |
| | | | 4 | No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte. | | |
| | | | 5 | No tuvo tiempo. | | |
| | | | 6 | Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido. | | |
| | | | 7 | Otra razón. | | |
| | f5_4 | Por ese accidente, ¿a donde lo enviaron o se dirigió para su atención? | 1 | Establecimiento público de salud (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio de urgencia, hospital público) | | f5 = 1 & f5_2 = 1 |
| | | | 2 | Clínica, centro médico u hospital privado | | |
| 3 | | | Policlínico de la empresa o institución de trabajo | | | |
| 4 | | | Policlínico y hospital del seguro de trabajo (mutualidad) | | | |
| 5 | | | Médico particular | | | |
| 6 | | | Otro | | | |
| f5_5 | ¿Cómo llegó a la atención de salud? | 1 | Enviado por la empresa o empleador | | f5 = 1 & f5_2 = 1 | |
| | | 2 | Por propia decisión | | | |

| | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---------------|--|----|---|--------------------------|-------------------|
| | | | | 3 | Otra | | |
| | | f6 | Durante 2020, ¿usted tuvo alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada y/o agravada por su actividad como [texto registrado como b6]? | 1 | Sí | f6_1 | Todos |
| | | | | 2 | No | Término del cuestionario | |
| | | f6_1 | Por esa enfermedad, ¿recibió atención de salud? | 1 | Sí | f6_3 | f6 = 1 |
| | | | | 2 | No | f6_2 | |
| | | f6_2 | ¿Cuál fue la principal razón por la que no recibió atención de salud? | 1 | No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta. | | f6 = 1 & f6_1 = 2 |
| | | | | 2 | No tuvo facilidades en el trabajo para acudir. | | |
| | | | | 3 | No supo donde acudir. | | |
| | | | | 4 | No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte. | | |
| | | | | 5 | No tuvo tiempo. | | |
| | | | | 6 | Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido. | | |
| | | | | 7 | Otra razón. | | |
| | | f6_3 | Esta enfermedad, ¿fue reconocida como enfermedad profesional? | 1 | Sí, fue reconocida | | f6 = 1 & f6_1 = 1 |
| | | | | 2 | Sí, está en trámite de reconocimiento | | |
| | | | | 3 | No, no fue reconocida | | |
| | | f6_4 | Por esa enfermedad, ¿dónde ha sido atendido principalmente? | 1 | Establecimiento público de salud (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio de urgencia, hospital público) | | f6 = 1 & f6_1 = 1 |
| | | | | 2 | Clínica, centro médico u hospital privado | | |
| | | | | 3 | Policlínico de la empresa o institución de trabajo | | |
| | | | | 4 | Policlínico y hospital del seguro de trabajo (mutualidad) | | |
| | | | | 5 | Médico particular | | |
| | | f6_5 | ¿Cómo llegó a la atención de salud? | 1 | Enviado por la empresa | | f6 = 1 & f6_1 = 1 |
| | | | | 2 | Por propia decisión | | |
| | | | | 3 | Otra | | |
| | | | | | Númerica del 1 al 11 | | |
| | Variables creadas en análisis | cod_dis_final | | | | | |
| | | dis_final | | 1 | Logro completo | | |
| | | | | 2 | Logro parcial | | |
| | | | | 3 | Rechazo | | |
| | | | | 4 | Logro incompleto válido | | |
| | | | | 5 | Logro incompleto inválido | | |
| | | | | 6 | Encuesta abierta | | |
| | | | | 7 | Encuesta no iniciada | | |
| | | | | 8 | Email no abierto | | |
| | | | | 9 | Email rebotado | | |
| | | | | 10 | Dado de baja | | |

| | | | | | | | |
|--------|--|----------------|---|----|------------------------------|--|--|
| | | | | 11 | Sin correo | | |
| | | factor | | | Numérica | | |
| | | a2_rec | | 1 | 19-34 | | |
| | | | | 2 | 35-50 | | |
| | | | | 3 | 51-66 | | |
| | | b5_rec | | 1 | Patrón o empleador | | |
| | | | | 2 | Trabajador por cuenta propia | | |
| | | | | 3 | Empleado público | | |
| | | | | 4 | Empleado privado | | |
| | | | | 5 | Otro | | |
| | | b3_2_rec | | 1 | Trabaja a honorarios | | |
| | | | | 2 | No trabaja a honorarios | | |
| | | honorarios2020 | | 1 | honorarios2020 | | |
| | | | | 2 | No honorarios | | |
| | | b8_2_rec | | 1 | Trabaja solo/a. | | |
| | | | | 2 | Menos de 10 personas. | | |
| | | | | 3 | Entre 11 y 24 personas. | | |
| | | | | 4 | Entre 25 y 99 personas. | | |
| | | | | 5 | Entre 100 y 199 personas. | | |
| | | b11_1_val | | 1 | No | | |
| | | | | 2 | Si | | |
| Cierre | Mensaje de agradecimiento, coordenadas de contacto | | | | | | |
| | Contacto posterior | t1 | ¿Le gustaría recibir por correo electrónico un reporte de los resultados principales de este estudio, una vez este sea terminado? | 1 | Sí | | |
| | | | | 2 | No | | |
| | Email | t2 | Ingresar correo electrónico de persona entrevistada. | | Texto | | |

6.3. Diseño de la muestra y su validación

Para la realización del estudio, el conjunto de decisiones metodológicas que dan origen a la selección de la muestra, su procesamiento y posterior análisis, se resumen en este anexo. En este sentido, en este apartado se resumen los procedimientos seguidos para elaborar y ejecutar el diseño muestral, así como para elaborar los factores de expansión que permiten realizar estimaciones a nivel del conjunto de trabajadores a honorarios a nivel nacional bajo la cobertura del Instituto. Adicionalmente, se incorpora un apartado que analiza los alcances de la muestra respecto de su error efectivo y la precisión de las estimaciones para algunos indicadores particulares, con el fin de ilustrar la idoneidad de la muestra para producir estimaciones a nivel nacional, desagregadas por sexo y a nivel regional.

Metodología del diseño muestral

En este apartado, se describen las principales decisiones metodológicas asociadas al diseño de la muestra. Este diseño corresponde a una muestra probabilística, estratificada geográficamente, y de selección aleatoria de los trabajadores a honorarios que se seleccionan dentro de cada estrato. En este sentido, respecto de este diseño, se describen las principales decisiones metodológicas adoptadas, así como los procedimientos que se llevaron a cabo en cada una de las etapas hasta llegar a la selección final.

Universo y población objetivo

El universo del estudio lo constituyen todas las personas que realizan actividades económicas remuneradas por medio de boletas a honorarios bajo la cobertura del Instituto (ver apartado 1.1). Al considerar la población objetivo que en términos prácticos logrará ser medida, se debe tener en cuenta que la fuente de información más actualizada y reciente de los trabajadores a honorarios surge de los registros del Servicio de Impuestos Internos para la Operación Renta 2020, es decir, considera a quienes emitieron boletas de honorarios durante el año 2019. La base de datos de la que se dispone totaliza 545.741 registros de personas a nivel nacional. Dado que el estudio selecciona su muestra a partir de estratos que combinan la información de región, sexo y tramo de ingreso, del total mencionado se descartan 10.067 registros que carecen de información de región, y 6.818 que no cuentan con información para la variable sexo. En resumen, la población representada en el estudio asciende a 528.685 trabajadores a honorarios, que constituyen un 96,9% del universo total a nivel nacional.

Unidad de análisis e información

Este estudio tiene como unidad de análisis fundamental al trabajador a honorarios, y para la realización de dicho análisis la unidad de información es el propio trabajador entrevistado vía correo electrónico, con quien se indaga acerca de características laborales y sociodemográficas, además del cuerpo central del cuestionario en torno a riesgos propios de la actividad de los honorarios.

Marco muestral

El Marco Muestral del estudio se basa en la información contenida en el registro del Servicio de Impuestos Internos facilitado para el estudio, el cual es procesado y sometido a diversos procedimientos para la generación del marco muestral del que se selecciona la muestra de personas a entrevistar. En base a la necesidad de minimizar la varianza, el marco muestral debe contener estratos de muestreo, dentro de los cuales se realiza la selección de los trabajadores a honorarios a ser encuestados. Estos estratos de muestreo corresponden a agrupaciones de comunas. Para construirlas, se trabajó con distintos modelos de análisis de conglomerados, basados en información comunal de la Encuesta CASEN 2017, y en los datos del estudio de estudio de Gattini, Chavez y Albers,⁴⁴ basado en datos del año 2013.⁴⁵

El análisis generó diferencias en el tratamiento de las tres regiones con mayor prevalencia de honorarios (VIII, V, RM), con relación al resto de las regiones. Para las regiones de Valparaíso y Biobío, en general los resultados de las distintas combinaciones de variables tienden a mostrar una relativa homogeneidad entre las distintas comunas de la región, a excepción de la realidad de los centros urbanos del Gran Valparaíso y del Gran Concepción. En el caso de la región de Valparaíso, se conformó un estrato con el mencionado centro urbano, y otros cuatro basados en la división provincial, pero con algunas combinaciones de comunas adyacentes. En el caso de la región del Biobío, se formaron estratos que reproducen exactamente la división provincial, con la única variación de la comuna de Los Ángeles, que pertenece a la provincia de Biobío, pero que para efectos del estudio constituye un estrato por sí solo (dado que resulta ser la segunda comuna de la región con mayor prevalencia de trabajadores a honorarios, después de Concepción). Finalmente, para la Región Metropolitana, se generaron 8 estratos geográficos, 5 de ellos corresponden a la agrupación de las 32 comunas de la Provincia de Santiago más Puente Alto y San Bernardo, mientras que los tres restantes consideran a las comunas de las restantes provincias. Por otra parte, en el resto de las regiones hay un solo estrato que agrupa a todas las comunas de la región. En total, se definieron 31 estratos.

Estrategia muestral

La muestra del estudio es probabilística, y estratificada por área geográfica de los trabajadores a honorarios. Dentro de cada estrato de muestreo se seleccionan trabajadores a honorarios a partir de muestreo aleatorio simple.

⁴⁴ Gattini C., Chávez C. y Albers D. Comunas de Chile, según nivel socio-económico, de salud y desarrollo humano. Revisión 2013”.

⁴⁵ De CASEN 2017 se trabajó con las siguientes variables a nivel comunal: hogares en situación de pobreza por ingresos, hogares en situación de pobreza multidimensional, dimensiones de carencias relacionadas con la pobreza multidimensional, porcentaje de ocupados y desocupados, ocupados en sector primario, secundario y terciario, promedio de ingreso per cápita. Por su parte, el estudio citado tiene, entre otras variables a nivel de comuna, el Índice de Desarrollo Humano (IDH), un Índice Socioeconómico correspondiente a una síntesis de variables, además de datos respecto de educación, salud, mortalidad infantil, población y pobreza, entre otros. Estas variables fueron cargadas como atributos de las comunas en el software para poder realizar el análisis.

Dominios del estudio

En el caso de este estudio, los análisis de la realidad de los trabajadores a honorarios se realizan para tres grandes dominios: el total nacional, el total regional, y en el caso de algunos indicadores la desagregación por sexo.

Determinación del tamaño muestral

Para determinar el tamaño de la muestra, se utiliza la fórmula tradicional de tamaño muestral, que considera una varianza de la variable de interés, el valor z asociado al nivel de confianza, y un error absoluto.

Un primer elemento relevante en la determinación del tamaño muestral es el establecimiento de una variable de interés y su varianza. En este sentido, la Encuesta CASEN 2017 arroja que un 18,5% de los trabajadores a honorarios reportan haber tenido enfermedad o accidente, cifra que se desagrega en un 3% de eventos relacionados con el trabajo y un 15,5% restantes no relacionados con el trabajo. En función de ello, la proporción para cálculo de la muestra se asumirá en 2,97%. Luego, asumiendo un error absoluto teórico a nivel nacional del 0,5%, el tamaño de muestra preliminar es el siguiente:

$$n_{objetivo} = \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2} = 4.067$$

Considerando pérdida de entrevistas por rechazos, imposibilidad de contacto, problemas en los correos electrónicos u otros problemas del marco muestral, se considera un sobremuestreo en base a una pérdida del 90%, lo que implica una muestra teórica equivalente a:

$$n_{teórico} = \frac{n_{objetivo}}{(1-0,9)} = 40.670$$

Con ello, se espera gestionar más de 40.000 encuestas, con el fin de llegar a un tamaño muestral efectivo cercano a la muestra objetivo, para así poder contar con los niveles de precisión esperada.

Afijación de la muestra

Con base en el tamaño previamente determinado, la distribución de la muestra se planifica determinando tamaños a nivel regional. No obstante, dicha afijación no puede hacerse en función del peso de cada región en la población total de trabajadores a honorarios, debido a que la alta concentración de honorarios en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Biobío, se traduciría en que las demás regiones recibirían la asignación de un tamaño de muestra proporcional a su participación en el total nacional, lo que impediría representatividad estadística para varias regiones. Para ello, se establecen tamaños de muestra regionales a partir de la determinación de errores regionales diferenciados. Determinado este tamaño regional, dicha cantidad de encuestas se desagrega a nivel de estrato de muestreo, en función del peso que dicho estrato representa en la población total de honorarios de los estratos considerados a nivel regional. Sobre la base de estos tamaños, la distribución de la muestra seleccionada es la siguiente:

Afijación de la muestra

| Región | Frecuencia honorarios | % | p | Error teórico | n objetivo | Muestra a terreno |
|----------------------|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-------------------|
| 1 | 9.307 | 1,76 | 2,97% | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 2 | 15.625 | 2,96 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 3 | 6.494 | 1,23 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 4 | 19.029 | 3,60 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 5 | 46.898 | 8,87 | | 1,5% | 492 | 4.920 |
| 6 | 18.490 | 3,50 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 7 | 21.243 | 4,02 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 8 | 41.159 | 7,79 | | 1,5% | 492 | 4.920 |
| 9 | 25.186 | 4,76 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 10 | 20.654 | 3,91 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 11 | 4.161 | 0,79 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 12 | 5.706 | 1,08 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 13 | 269.438 | 50,96 | | 1,0% | 1.107 | 11.070 |
| 14 | 9.932 | 1,88 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 15 | 5.734 | 1,08 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| 16 | 9.629 | 1,82 | | 2,7% | 152 | 1.520 |
| Total general | 528.685 | 100,00 | 2,97% | 0,52% | 4.067 | 40.670 |

Fuente: elaboración propia

Metodología de factores de expansión

Una vez finalizado el trabajo de campo, la construcción del factor de expansión requiere la finalización de un proceso de depuración del status de respuesta de cada una de las unidades seleccionadas, y que da origen a la asignación definitiva de los códigos de disposición final de casos (CDF), dado que esta variable es necesaria para la construcción del ajuste por no respuesta. En función de ello, los pasos posteriores a desarrollar para la construcción de los factores de expansión se indican en cada uno de los siguientes subapartados.

Construcción del factor base

Para la construcción del factor de expansión base, se calcula un ponderador de selección de trabajadores, que corresponde al inverso de la probabilidad de selección de cada trabajador a honorarios dentro de cada uno de los estratos de muestreo definidos. Para ello, se calculan en primer término dentro del marco muestral el total de trabajadores por estrato (M_{h_e}) y luego el total de trabajadores seleccionados en la muestra teórica para dicho estrato de muestreo (BD_{h_e}). Luego, la probabilidad de selección de cada trabajador dentro de cada estrato, (P_h) se calcula como la razón entre el total de trabajadores seleccionados en la muestra dentro de cada estrato, y el total de trabajadores dentro de dicho estrato:

$$P_h = \frac{BD_{h_e}}{M_{h_e}}$$

Luego, el ponderador de selección (P_s) de cada trabajador a honorarios dentro de cada estrato, se construye como inverso de la probabilidad de selección de trabajadores, es decir:

$$P_s = \frac{1}{P_h}$$

Ajuste por no respuesta

El ponderador anterior realiza un ajuste a partir de los tamaños de muestra diseñados al inicio del estudio. Sin embargo, dicho procedimiento no tiene en consideración la realidad del fenómeno de la no respuesta, en tanto en las encuestas frecuentemente resulta difícil llegar a todas las unidades, cuestión aún más relevante en el marco de una encuesta realizada vía web, dada su conocida baja tasa de respuesta. Este aspecto es relevante de considerar debido a que si hay alguna característica del estudio que se distribuye desigualmente entre los distintos grupos que forman parte de la muestra, entonces en ese caso la omisión de la no respuesta introduce una cuota importante de sesgo en las estimaciones. Para corregir los sesgos de este tipo, se construye un ponderador de ajuste por no respuesta, en base a un procedimiento sistemático cuyos pasos se detallan a continuación:

- **Disposición Final de Casos:** consiste en depurar los registros de respuesta que provienen del trabajo de campo, para llegar a una base de datos de toda la muestra seleccionada, y que contenga un nuevo campo adicional con el status de respuesta de cada una de las unidades seleccionadas (con valores 1= responde; 0=no responde).
- **Identificación de variables para modelo de no respuesta:** como paso siguiente, se requiere identificar un conjunto de variables que puedan ser explicativas de la propensión a responder la encuesta, y que estén disponibles tanto para respondientes como no respondientes. En este caso, la información se usa a nivel de trabajadores, y se cuenta con la información del marco muestral, que proporciona los campos de sexo, comuna o región, ingreso del trabajador y actividad económica en la que el trabajador se autoclasifica.
- **Modelo de no respuesta:** a partir de las variables anteriormente especificadas, a nivel de toda la muestra se ejecuta un modelo de regresión logística en que la variable dependiente es el status de no respuesta, y las variables independientes corresponden al conjunto especificado en el punto anterior.
- **Identificación de *propensity score*:** A partir de los coeficientes obtenidos del modelo, se realiza la predicción de la probabilidad de respuesta, o propensión, independiente de la respuesta efectiva o no de dicho trabajador en la encuesta. Luego, todas las unidades de la muestra son ordenadas de forma ascendente desde el más bajo al más alto de los puntajes de propensión de respuesta.
- **Veintiles de agrupación de la propensión:** una vez que se construye ese ordenamiento de los datos, la muestra es segmentada en veintiles (veinte grupos que contienen cada uno de ellos el 5% de las observaciones de trabajadores a honorarios) a partir de los *propensity score*, con lo

cual se logra especificar subconjuntos de la muestra que son homogéneos respecto de las características que influyen en la propensión a responder.

- **Ajuste no respuesta:** tras la construcción de estos grupos, al interior de cada uno de ellos se calcula la tasa de respuesta efectiva de la encuesta R_e (a partir de la no respuesta efectiva que proviene del trabajo de campo). Sobre la base de esta tasa, para uno de los veintiles se calcula un ponderador de ajuste por no respuesta (P_r), calculado como el inverso de la tasa de respuesta por veintil, es decir:

$$P_r = \frac{1}{R_e}$$

Corrección por población total

En cuando al procedimiento para construir el ponderador que ajusta cada observación a la población total de trabajadores a honorarios (P_p), éste se realiza como sigue. Para cada unidad encuestada se toma la población de trabajadores estimada (que corresponde a uno debido a que cada encuesta corresponde a un trabajador a honorarios), y se calibra multiplicándola por un factor que relaciona la población de trabajadores a honorarios por estrato de muestreo, estimada a partir del marco muestral (T_M) con el total de trabajadores por estrato estimada a partir de la encuesta (T_E), es decir:

$$P_p = \frac{T_M}{T_E}$$

Como población total en este caso se ha considerado la estimación del total de honorarios a nivel nacional, que corresponde a un total de 528.685 personas.⁴⁶

Finalmente, el factor de expansión de cada observación se obtiene de la multiplicación de los tres ponderadores especificados, es decir:

$$F = P_s \times P_r \times P_p$$

Error efectivo y precisión de la muestra

El diseño muestral utilizado para levantar los datos del estudio se basa en la especificación de un error muestral de carácter teórico, dado que dicho valor responde a una serie de supuestos. En este sentido, las características de la muestra recogida desde el terreno, en particular tanto la no respuesta como la prevalencia que tienen las variables específicas del cuestionario, junto con su varianza, pueden diferir respecto de lo que se había proyectado originalmente, pudiendo afectar los niveles de precisión. En este sentido, en este apartado se analizan los niveles de error muestral efectivo de los datos, a partir del

⁴⁶ La estimación generada aplicando el factor de expansión definitivo puede resultar en una diferencia ocasionada por el efecto del redondeo de decimales.

análisis de algunos indicadores estadísticos. Específicamente, se calcula el error muestral efectivo de las estimaciones a nivel nacional, y junto con ello se evalúa la precisión para las desagregaciones según región y sexo, con el fin de orientar a los usuarios respecto de cuáles desagregaciones son posibles de hacer con los datos, y cuáles son menos recomendables.

Para realizar este análisis, se seleccionará un conjunto de variables que describan adecuadamente la dimensión de riesgos asociado a la actividad de cada trabajador, con el fin de ilustrar la representatividad del estudio respecto de lo que se ha definido como cuerpo central de análisis. Respecto de estas variables, se analizará en primer lugar el error estándar o error efectivo que se obtiene de la muestra de encuestados, los límites tanto inferior como superior del intervalo de confianza (dentro de cuyo rango se ubican los valores poblacionales reales), y finalmente el coeficiente de variación, medida que permite relacionar la variabilidad de los datos con la media o la proporción de la estimación.

Al profundizar en aquellos aspectos que hacen aconsejable revisar los supuestos del diseño muestral, podemos destacar tres aspectos a ser tenidos en cuenta: la no respuesta diferenciada por subpoblaciones específicas, la no respuesta total, y la pérdida de muestra asociada a los honorarios registrados en 2019 que no siguen desarrollando su actividad en 2020.

Respecto de la no respuesta para subpoblaciones específicas, se trata de un aspecto que no aparece en un sentido estricto como un supuesto a la hora de construir el diseño muestral, pero se trata de un aspecto que puede introducir importantes distorsiones. A la hora de elaborar este diseño, de forma implícita se establece el supuesto de que todos los grupos de interés del estudio tienen la misma tasa de respuesta, cuestión que sin embargo en la práctica suele ocurrir poco. En particular, en el caso del estudio de honorarios, el desarrollo del trabajo de campo mostró que los hombres tienen una tasa de respuesta mucho menor a la de las mujeres, lo que implica que la muestra vuelve del terreno con más mujeres y menos hombres, en términos relativos, de los que hay dentro del conjunto de los trabajadores a honorarios en Chile. Ello a su vez se traduce en que, de existir un riesgo laboral u otra característica que es más prevalente en mujeres que en hombres, los resultados del estudio estarían siendo sobreestimados, dado que la muestra efectiva estaría reflejando proporciones distorsionadas de hombres y mujeres, generadas por el efecto de la no respuesta.

En este sentido, la no respuesta puede generar sesgos si es que se genera una respuesta diferencial en cualquier variable. En el caso del presente estudio, se analizaron los patrones de no respuesta para las variables de sexo, región e ingresos, y solo en la primera de estas variables se encontró una distorsión significativa que ameritase realizar correcciones para corregir el sesgo.

Distribución según sexo Marco Muestral y muestra

| Sexo | Marco | Muestra sin expandir | Muestra expandida |
|--------------------|-------|----------------------|-------------------|
| Porcentaje hombres | 51,2% | 41,2% | 51,2% |
| Porcentaje mujeres | 48,9% | 58,9% | 48,9% |

Fuente: elaboración propia

La tabla muestra la proporción de hombres y mujeres que se observa en distintos escenarios. El primero de ellos es la información del marco muestral, que entrega la base sobre la cual comparamos si los resultados del terreno logran efectivamente reproducir la estructura de la población. Al compararlos con los resultados de la base de datos del terreno sin expandir, vemos que hay una diferencia de más de 10 puntos. No obstante, la información del terreno, una vez expandida, vuelve a reflejar las proporciones de hombres y mujeres de la población. Ello ocurre gracias a que el factor de expansión incorpora el análisis de la no respuesta y genera una corrección por no respuesta, que en términos sencillos otorga más peso o ponderación a los casos de grupos con menor tasa de respuesta, con el fin de equilibrar las prevalencias de los diversos grupos, entre respondientes y no respondientes.

Un segundo factor a considerar es la no respuesta total. En este sentido, más allá de la distribución entre grupos de interés tanto de respondientes como no respondientes, importa también el total de personas que componen la muestra de forma efectiva, es decir, que completan el cuestionario de acuerdo a los parámetros de lo que el estudio establece como caso logrado. Esto es especialmente relevante porque la tasa de respuesta es un supuesto explícito en la determinación del tamaño muestral, por ende si hay una mayor no respuesta total que la que se había especificado teóricamente, podríamos estar ante una falta de muestra, que a su vez atenta contra los niveles de precisión que se desean obtener. En el caso del estudio, es relevante mencionar que el diseño original, atendiendo a las tasas de respuesta de otros estudios vía web, cifró en un 20% la tasa de respuesta efectiva. Sin embargo, la prueba de campo realizada mostró que dicha cifra no superaría en la práctica el 10%, por lo cual se ajustó el diseño del estudio para llegar al tamaño muestral teórico de 40.669 entrevistados. No obstante la tasa de respuesta efectiva fue del 10,7%, se debe evaluar qué impacto tiene esta no respuesta en la precisión de la muestra efectiva.

Finalmente, se debe analizar el error efectivo porque la gestión de las entrevistas dio luces acerca de un aspecto no considerado en el diseño, relacionado con la continuidad de la situación de los trabajadores a honorarios. Si bien la tasa de respuesta fue del 10,7%, lo que implica 4.364 casos de respuestas efectivas, hay un porcentaje importante de esos casos que, siendo honorarios durante el año 2019, no siguen en esa condición durante el año 2020, con lo cual dejan de ser sujetos de interés del estudio. Si bien es esperable una tasa de pérdida de casos por no continuidad del estatus de honorario, la situación de pandemia tiene a incrementar, por efecto de la propia crisis económica que desata, esta situación. En términos prácticos, de los 4.364 casos de respuesta efectiva, 1.219 no siguen en la condición de honorarios, lo que implica una muestra efectiva para el análisis de la situación de riesgos laborales de esta población, de 3.145 observaciones. Esta pérdida de observaciones afecta el cumplimiento del tamaño muestral con el que se diseñó la muestra, propiciando probablemente un aumento del error, razón por la cual se debe analizar qué tanto se aleja este del error teórico, y en ese caso evaluar si aún es posible hacer estimaciones confiables.

Estimaciones a nivel nacional

Para analizar la precisión de la muestra, la base del análisis consiste en observar el error efectivo de una serie de indicadores, principalmente seleccionados por ser medidas de algunos riesgos laborales. El

primer nivel de estimación analizado es el nivel nacional, respecto del cual el diseño original establecía un error absoluto del 0,5%. Los indicadores analizados en este nivel son los siguientes:

| Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Ha tenido al menos un accidente en el trabajo | 8,5% | 0,67% | 7,3% | 9,9% | 7,9% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Una posición directiva o de gerencia, con responsabilidad de jefatura y personas a cargo | 7,0% | 0,62% | 5,9% | 8,4% | 8,8% |
| Mando medio: jefe, capataz o supervisor: con responsabilidad de jefatura y personas a cargo, pero depende de otra jefatura. | 15,4% | 0,8% | 13,9% | 16,9% | 5,1% |
| Una posición subordinada (tiene un jefe pero no tenía personas a cargo) | 51,6% | 1,1% | 49,4% | 53,7% | 2,1% |
| Trabaja de forma autónoma, sin un jefe y sin personas a cargo. | 26,1% | 1,0% | 24,2% | 28,0% | 3,8% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| En la empresa, negocio, establecimiento, instalaciones u oficina del empleador al cual usted respondía o del cliente al cual prestaba servicios | 23,2% | 1,0% | 21,3% | 25,1% | 4,3% |
| En casa de su empleador o cliente | 1,4% | 0,3% | 0,9% | 2,2% | 22,5% |
| En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | 5,7% | 0,5% | 4,7% | 6,8% | 9,2% |
| En su propia casa, produciendo bienes por encargo, vendiendo productos o desarrollando servicios | 37,4% | 1,2% | 35,1% | 39,7% | 3,1% |
| En su propia casa en modalidad de teletrabajo (mediante mensajería digital, videollamada, entre otros medios tecnológicos). | 0,3% | 0,1% | 0,2% | 0,6% | 30,0% |
| En obras de construcción, mineras o similares | 0,3% | 0,1% | 0,2% | 0,7% | 39,6% |
| En un predio o faenas agrícolas | 4,2% | 0,5% | 3,3% | 5,3% | 11,9% |
| Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente interesado (casas, oficinas, etc.) | 1,5% | 0,3% | 0,9% | 2,3% | 23,2% |
| En la calle o vía pública | 0,3% | 0,2% | 0,1% | 0,8% | 54,5% |
| En transporte terrestre, aéreo o marítimo. | 25,7% | 1,0% | 23,8% | 27,8% | 4,0% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| No controla la velocidad con la que debe trabajar | 10,2% | 0,7% | 8,9% | 11,8% | 7,2% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Trabaja a menudo fuera de la jornada regular | 33,6% | 1,1% | 31,4% | 35,9% | 3,4% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Trabaja en posturas que le resulten incómodas | 32,5% | 1,1% | 30,3% | 34,7% | 3,5% |

| Proporción | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Piensa en las exigencias domésticas y familiares | 43,6% | 1,2% | 41,3% | 45,9% | 2,7% |

Una primera mención debe ser realizada respecto del indicador que indaga sobre la accidentabilidad de los trabajadores a honorarios, ya que dicha variable es la más similar a la variable utilizada en el diseño de la muestra. Si bien la prevalencia utilizada en términos teóricos ($p=2,97\%$) es distinta del valor efectivo que arroja la muestra, se observa que el error efectivo está muy cerca del establecido teóricamente, y se mantiene debajo del 1%, lo que permite asegurar que el nivel de precisión es adecuado, incluso pese a la pérdida de observaciones detallada en párrafos anteriores.

Los demás indicadores analizados también exhiben niveles de error efectivo que rondan en torno al 1%. Se debe hacer una salvedad respecto de algunas preguntas que desagregan las respuestas en varias categorías, ya que en esos casos se pierde precisión al analizar categorías que concentran pocas observaciones. Esta situación se observa en el caso de la pregunta por el lugar en que los honorarios desempeñan sus actividades, en que tres alternativas concentran parte importante de las respuestas. Para las restantes alternativas, el error estándar o efectivo sigue siendo bajo, pero el análisis del coeficiente de variación muestra que dicho error es de magnitud mayor al ponerse en relación con la media de la estimación (que es de baja magnitud), razón por la cual no es recomendable realizar estimaciones para categorías de pequeña magnitud.

Respecto de los indicadores de riesgo laboral, dentro de los seleccionados para este apartado se observan prevalencias de diferente magnitud, algunas en torno al 10% y otras cerca del 30 o 40%. Lo relevante para el análisis es que en ambos casos el error es pequeño y también lo es el coeficiente de variación, lo que implica que el ancho del intervalo de confianza permite una estimación razonable. En este sentido, las potencialidades del análisis a nivel nacional se comportan de acuerdo a los objetivos del diseño original.

Estimaciones desagregadas por sexo

Otro de los componentes relevante del análisis es la desagregación por sexo. En este caso, se debe analizar si el comportamiento adecuado de la muestra en el nivel nacional se sigue manteniendo al desagregar por sexo, ya que en términos prácticos ello implicar trabajar con la mitad de la muestra. El resultado tanto del error efectivo como del coeficiente de variación para las aperturas por sexo en los indicadores analizados es el siguiente:

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Ha tenido al menos un accidente en el trabajo | Hombre | 8,1% | 1,0% | 6,4% | 10,3% | 12,2% |
| | Mujer | 9,0% | 0,9% | 7,3% | 10,9% | 10,0% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Una posición directiva o de gerencia, con responsabilidad de jefatura y personas a cargo | Hombre | 9,8% | 1,1% | 7,9% | 12,2% | 11,1% |
| | Mujer | 4,2% | 0,6% | 3,2% | 5,5% | 13,7% |

| | | | | | | |
|---|--------|-------|------|-------|-------|------|
| Mando medio: jefe, capataz o supervisor: con responsabilidad de jefatura y personas a cargo, pero depende de otra jefatura. | Hombre | 15,8% | 1,2% | 13,6% | 18,3% | 7,6% |
| | Mujer | 14,9% | 1,0% | 13,0% | 16,9% | 6,6% |
| Una posición subordinada (tiene un jefe pero no tenía personas a cargo) | Hombre | 44,4% | 1,7% | 41,1% | 47,7% | 3,8% |
| | Mujer | 58,8% | 1,4% | 56,1% | 61,6% | 2,4% |
| Trabaja de forma autónoma, sin un jefe y sin personas a cargo. | Hombre | 30,0% | 1,6% | 27,0% | 33,2% | 5,2% |
| | Mujer | 22,1% | 1,2% | 19,8% | 24,5% | 5,5% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|--------|
| En la empresa, negocio, establecimiento, instalaciones u oficina del empleador al cual usted respondía o del cliente al cual prestaba servicios | Hombre | 21,6% | 1,5% | 18,8% | 24,6% | 7,0% |
| | Mujer | 24,8% | 1,3% | 22,4% | 27,4% | 5,2% |
| En casa de su empleador o cliente | Hombre | 1,2% | 0,5% | 0,6% | 2,6% | 38,0% |
| | Mujer | 1,6% | 0,4% | 0,9% | 2,6% | 26,6% |
| En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | Hombre | 6,8% | 0,8% | 5,4% | 8,7% | 12,2% |
| | Mujer | 4,5% | 0,6% | 3,4% | 5,8% | 13,8% |
| En su propia casa, produciendo bienes por encargo, vendiendo productos o desarrollando servicios | Hombre | 39,8% | 1,8% | 36,4% | 43,4% | 4,6% |
| | Mujer | 34,8% | 1,5% | 31,9% | 37,9% | 4,3% |
| En su propia casa en modalidad de teletrabajo (mediante mensajería digital, videollamada, entre otros medios tecnológicos). | Hombre | 0,3% | 0,1% | 0,2% | 0,7% | 39,1% |
| | Mujer | 0,3% | 0,2% | 0,1% | 0,8% | 46,2% |
| En obras de construcción, mineras o similares | Hombre | 0,4% | 0,2% | 0,2% | 1,0% | 47,0% |
| | Mujer | 0,2% | 0,2% | 0,1% | 1,0% | 71,0% |
| En un predio o faenas agrícolas | Hombre | 5,0% | 0,8% | 3,6% | 6,9% | 16,5% |
| | Mujer | 3,4% | 0,6% | 2,5% | 4,7% | 16,2% |
| Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente interesado (casas, oficinas, etc.) | Hombre | 2,2% | 0,6% | 1,3% | 3,8% | 26,7% |
| | Mujer | 0,6% | 0,3% | 0,3% | 1,6% | 45,5% |
| En la calle o vía pública | Hombre | 0,5% | 0,3% | 0,2% | 1,6% | 58,5% |
| | Mujer | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,3% | 100,0% |
| En transporte terrestre, aéreo o marítimo. | Hombre | 22,0% | 1,5% | 19,3% | 25,1% | 6,7% |
| | Mujer | 29,6% | 1,4% | 27,0% | 32,4% | 4,7% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| No controla la velocidad con la que debe trabajar | Hombre | 8,8% | 1,0% | 7,0% | 11,1% | 11,7% |
| | Mujer | 11,7% | 1,0% | 9,8% | 13,9% | 9,0% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Trabaja a menudo fuera de la jornada regular | Hombre | 35,4% | 1,8% | 32,1% | 39,0% | 5,0% |
| | Mujer | 31,7% | 1,4% | 29,0% | 34,6% | 4,5% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Trabaja en posturas que le resulten incómodas | Hombre | 26,1% | 1,6% | 23,1% | 29,4% | 6,2% |
| | Mujer | 39,2% | 1,5% | 36,3% | 42,2% | 3,9% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|------|
| Piensa en las exigencias domésticas y familiares | Hombre | 35,8% | 1,8% | 32,5% | 39,4% | 4,9% |
| | Mujer | 51,7% | 1,6% | 48,7% | 54,8% | 3,0% |

En el caso del indicador de accidentabilidad, si se analizan por separado, las estimaciones tanto para hombres como para mujeres también tienen un error efectivo cercano al 1%, y un coeficiente de variación que se traduce en intervalos de confianza acotados, lo que permite mayor precisión. No obstante, se debe destacar que pese a este nivel de precisión, la muestra pierde sensibilidad para captar diferencias estadísticamente significativas cuando las diferencias son leves (en estos casos se requiere un tamaño de muestra mucho mayor para detectar diferencias de este tipo), cuestión que se observa para este indicador en que no se puede afirmar que la diferencia en accidentabilidad entre hombres y mujeres sea estadísticamente distinta de cero, dado que los intervalos de confianza se solapan. Este problema de sensibilidad de la muestra no se produce cuando se observan diferencias de género más marcadas, por ejemplo en los indicadores que apuntan al trabajo en posturas incómodas, el pensar en las exigencias domésticas y familiares, o el trabajar de forma subordinada versus hacerlo de forma autónoma. Exceptuando la imposibilidad de analizar desagregaciones para categorías muy poco prevalentes, la muestra exhibe un buen comportamiento para la desagregación por sexo, lo que posibilita análisis de género estadísticamente fundado.

Estimación desagregada a nivel regional

La desagregación regional es otro de los niveles de estimación declarados en el diseño muestral. No obstante, esta desagregación se vuelve más problemática, especialmente en el caso de las regiones más pequeñas, por el menor tamaño de muestra involucrado en el análisis, por lo cual el estudio del error efectivo se vuelve aún más relevante. Los resultados para los indicadores ya analizados son los siguientes:

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Ha tenido al menos un accidente en el trabajo | Región de Tarapacá | 8,2% | 3,1% | 3,8% | 16,7% | 38,0% |
| | Región de Antofagasta | 9,7% | 3,5% | 4,7% | 19,1% | 36,2% |
| | Región de Atacama | 8,7% | 3,2% | 4,2% | 17,3% | 36,3% |
| | Región de Coquimbo | 6,2% | 2,5% | 2,8% | 13,3% | 40,2% |
| | Región de Valparaíso | 8,0% | 1,5% | 5,6% | 11,5% | 18,5% |
| | Región de O'Higgins | 8,6% | 3,7% | 3,6% | 19,0% | 42,8% |
| | Región del Maule | 10,9% | 3,4% | 5,9% | 19,5% | 30,8% |
| | Región del Biobío | 6,3% | 1,4% | 4,0% | 9,7% | 22,4% |
| | Región de La Araucanía | 5,7% | 2,4% | 2,5% | 12,5% | 41,6% |
| | Región de Los Lagos | 8,4% | 2,6% | 4,5% | 15,2% | 31,4% |
| | Región de Aysén | 5,0% | 2,1% | 2,1% | 11,2% | 42,6% |
| | Región de Magallanes | 7,3% | 2,3% | 3,9% | 13,2% | 31,4% |
| | Región Metropolitana | 8,8% | 1,1% | 6,8% | 11,3% | 13,0% |
| | Región de Los Ríos | 10,6% | 2,9% | 6,1% | 17,8% | 27,6% |
| Región de Arica | 12,7% | 3,2% | 7,6% | 20,5% | 25,5% | |
| Región de Ñuble | 15,1% | 3,7% | 9,1% | 24,0% | 24,8% | |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|------------|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|----|
|------------|-----------|------------|----------------|-----------------|-----------------|----|

| | | | | | | |
|---|------------------------|-------|------|-------|-------|-------|
| Una posición directiva o de gerencia, con responsabilidad de jefatura y personas a cargo | Región de Tarapacá | 4,5% | 2,0% | 1,8% | 10,5% | 44,9% |
| | Región de Antofagasta | 7,7% | 2,6% | 3,9% | 14,8% | 34,5% |
| | Región de Atacama | 4,9% | 2,6% | 1,7% | 13,5% | 53,6% |
| | Región de Coquimbo | 5,8% | 2,3% | 2,6% | 12,5% | 40,2% |
| | Región de Valparaíso | 4,2% | 1,0% | 2,6% | 6,7% | 24,1% |
| | Región de Ohiggins | 2,4% | 1,4% | 0,8% | 7,3% | 58,4% |
| | Región del Maule | 1,3% | 1,0% | 0,3% | 5,3% | 70,7% |
| | Región del Biobío | 5,9% | 1,2% | 3,9% | 8,8% | 20,8% |
| | Región de La Araucanía | 4,7% | 2,1% | 2,0% | 11,0% | 44,3% |
| | Región de Los Lagos | 7,2% | 2,5% | 3,6% | 13,8% | 34,2% |
| | Región de Aysén | 3,7% | 1,7% | 1,5% | 9,1% | 46,4% |
| | Región de Magallanes | 8,4% | 2,5% | 4,6% | 14,9% | 30,4% |
| | Región Metropolitana | 8,9% | 1,1% | 7,0% | 11,4% | 12,5% |
| | Región de Los Ríos | 7,5% | 2,2% | 4,1% | 13,3% | 29,9% |
| | Región de Arica | 8,7% | 2,5% | 4,8% | 15,0% | 29,0% |
| | Región de Ñuble | 4,0% | 1,7% | 1,7% | 9,1% | 43,2% |
| Mando medio: jefe, capataz o supervisor: con responsabilidad de jefatura y personas a cargo, pero depende de otra jefatura. | Región de Tarapacá | 16,2% | 3,8% | 10,1% | 25,2% | 23,5% |
| | Región de Antofagasta | 19,5% | 4,3% | 12,5% | 29,3% | 21,9% |
| | Región de Atacama | 16,0% | 3,9% | 9,7% | 25,2% | 24,5% |
| | Región de Coquimbo | 17,6% | 4,0% | 11,1% | 26,9% | 22,7% |
| | Región de Valparaíso | 19,9% | 2,1% | 16,0% | 24,4% | 10,8% |
| | Región de Ohiggins | 20,3% | 4,3% | 13,2% | 29,9% | 21,0% |
| | Región del Maule | 11,7% | 3,0% | 7,0% | 18,8% | 25,4% |
| | Región del Biobío | 16,7% | 2,0% | 13,1% | 21,0% | 12,1% |
| | Región de La Araucanía | 15,4% | 3,6% | 9,6% | 23,8% | 23,2% |
| | Región de Los Lagos | 17,1% | 3,4% | 11,4% | 25,0% | 20,0% |
| | Región de Aysén | 16,5% | 3,6% | 10,5% | 24,9% | 22,0% |
| | Región de Magallanes | 14,3% | 3,3% | 8,9% | 22,2% | 23,3% |
| | Región Metropolitana | 13,5% | 1,3% | 11,2% | 16,1% | 9,3% |
| | Región de Los Ríos | 16,9% | 4,1% | 10,3% | 26,3% | 24,0% |
| | Región de Arica | 16,2% | 3,3% | 10,8% | 23,7% | 20,1% |
| | Región de Ñuble | 19,6% | 3,7% | 13,2% | 27,9% | 19,1% |
| Una posición subordinada (tiene un jefe pero no tenía personas a cargo) | Región de Tarapacá | 61,6% | 5,3% | 51,0% | 71,3% | 8,5% |
| | Región de Antofagasta | 47,3% | 5,2% | 37,4% | 57,5% | 11,0% |
| | Región de Atacama | 54,1% | 5,3% | 43,6% | 64,2% | 9,8% |
| | Región de Coquimbo | 52,3% | 5,3% | 41,9% | 62,5% | 10,2% |
| | Región de Valparaíso | 53,0% | 2,6% | 47,9% | 58,0% | 4,9% |
| | Región de Ohiggins | 43,3% | 5,4% | 33,1% | 54,1% | 12,6% |
| | Región del Maule | 65,9% | 4,5% | 56,5% | 74,2% | 6,9% |
| | Región del Biobío | 56,7% | 2,6% | 51,5% | 61,7% | 4,6% |
| | Región de La Araucanía | 62,8% | 4,7% | 53,2% | 71,5% | 7,5% |
| | Región de Los Lagos | 54,7% | 4,6% | 45,7% | 63,5% | 8,4% |
| | Región de Aysén | 60,2% | 4,7% | 50,8% | 69,0% | 7,8% |
| | Región de Magallanes | 44,5% | 5,2% | 34,7% | 54,8% | 11,6% |
| | Región | 48,0% | 1,8% | 44,4% | 51,6% | 3,8% |

| | | | | | | |
|--|------------------------|-------|------|-------|-------|-------|
| | Metropolitana | | | | | |
| | Región de Los Ríos | 54,7% | 4,7% | 45,5% | 63,6% | 8,5% |
| | Región de Arica | 57,7% | 4,5% | 48,7% | 66,2% | 7,8% |
| | Región de Ñuble | 57,2% | 4,6% | 48,0% | 66,0% | 8,1% |
| Trabaja de forma autónoma, sin un jefe y sin personas a cargo. | Región de Tarapacá | 17,7% | 4,2% | 10,8% | 27,5% | 23,9% |
| | Región de Antofagasta | 25,5% | 4,7% | 17,3% | 35,7% | 18,5% |
| | Región de Atacama | 25,0% | 4,7% | 17,0% | 35,2% | 18,7% |
| | Región de Coquimbo | 24,3% | 4,8% | 16,1% | 34,8% | 19,8% |
| | Región de Valparaíso | 22,9% | 2,2% | 18,8% | 27,6% | 9,7% |
| | Región de Ohiggins | 34,0% | 5,3% | 24,5% | 45,0% | 15,6% |
| | Región del Maule | 21,1% | 3,9% | 14,4% | 29,8% | 18,7% |
| | Región del Biobío | 20,7% | 2,2% | 16,8% | 25,3% | 10,5% |
| | Región de La Araucanía | 17,1% | 3,6% | 11,1% | 25,4% | 21,3% |
| | Región de Los Lagos | 20,9% | 3,7% | 14,5% | 29,2% | 17,9% |
| | Región de Aysén | 19,5% | 3,8% | 13,1% | 28,1% | 19,5% |
| | Región de Magallanes | 32,8% | 5,1% | 23,6% | 43,5% | 15,6% |
| | Región Metropolitana | 29,6% | 1,7% | 26,4% | 33,0% | 5,7% |
| | Región de Los Ríos | 20,9% | 3,6% | 14,6% | 28,9% | 17,4% |
| | Región de Arica | 17,4% | 3,6% | 11,4% | 25,6% | 20,8% |
| | Región de Ñuble | 19,2% | 3,7% | 12,9% | 27,6% | 19,4% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|----------|
| En la empresa, negocio, establecimiento, instalaciones u oficina del empleador al cual usted respondía o del cliente al cual prestaba servicios | Región de Tarapacá | 28,2% | 5,3% | 19,1% | 39,6% | 18,6% |
| | Región de Antofagasta | 23,7% | 4,7% | 15,7% | 34,2% | 20,0% |
| | Región de Atacama | 35,0% | 5,4% | 25,2% | 46,2% | 15,5% |
| | Región de Coquimbo | 28,4% | 5,0% | 19,7% | 39,1% | 17,6% |
| | Región de Valparaíso | 22,8% | 2,5% | 18,4% | 28,0% | 10,8% |
| | Región de Ohiggins | 40,9% | 6,1% | 29,7% | 53,1% | 14,9% |
| | Región del Maule | 34,5% | 5,0% | 25,4% | 44,9% | 14,5% |
| | Región del Biobío | 24,9% | 2,5% | 20,3% | 30,0% | 10,0% |
| | Región de La Araucanía | 30,3% | 4,8% | 21,8% | 40,4% | 15,8% |
| | Región de Los Lagos | 24,3% | 4,2% | 17,1% | 33,3% | 17,2% |
| | Región de Aysén | 29,5% | 4,6% | 21,3% | 39,3% | 15,7% |
| | Región de Magallanes | 26,0% | 4,8% | 17,7% | 36,4% | 18,5% |
| | Región Metropolitana | 18,5% | 1,6% | 15,7% | 21,8% | 8,5% |
| | Región de Los Ríos | 19,1% | 4,1% | 12,3% | 28,4% | 21,6% |
| | Región de Arica | 31,8% | 4,6% | 23,5% | 41,3% | 14,4% |
| Región de Ñuble | 35,3% | 4,8% | 26,5% | 45,3% | 13,7% | |
| En casa de su empleador o cliente | Región de Tarapacá | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |
| | Región de Antofagasta | 1,8% | 1,8% | 0,3% | 12,0% | 99,3% |
| | Región de Atacama | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |
| | Región de Coquimbo | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |
| | Región de Valparaíso | 1,0% | 0,5% | 0,4% | 2,7% | 51,1% |
| | Región de Ohiggins | 0,8% | 0,8% | 0,1% | 5,5% | 100,6% |
| | Región del Maule | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |

| | | | | | | |
|---|--|--------------------|-------|-------|-------|----------|
| | Región del Biobio | 2,0% | 0,9% | 0,8% | 4,8% | 45,5% |
| | Región de La Araucanía | 0,9% | 0,9% | 0,1% | 6,3% | 100,1% |
| | Región de Los Lagos | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |
| | Región de Aysén | 0,8% | 0,8% | 0,1% | 5,7% | 100,1% |
| | Región de Magallanes | 0,7% | 0,7% | 0,1% | 5,2% | 100,3% |
| | Región Metropolitana | 1,8% | 0,6% | 1,0% | 3,4% | 31,8% |
| | Región de Los Ríos | 2,2% | 1,5% | 0,5% | 8,4% | 70,7% |
| | Región de Arica | 2,1% | 1,7% | 0,5% | 9,4% | 77,9% |
| | Región de Ñuble | 2,0% | 1,4% | 0,5% | 7,8% | 70,4% |
| En instalaciones, local u oficina, propio o arrendado | Región de Tarapacá | 8,4% | 3,4% | 3,7% | 18,1% | 41,0% |
| | Región de Antofagasta | 8,7% | 3,2% | 4,1% | 17,5% | 37,1% |
| | Región de Atacama | 6,8% | 3,1% | 2,8% | 15,9% | 45,1% |
| | Región de Coquimbo | 3,5% | 2,0% | 1,1% | 10,5% | 57,3% |
| | Región de Valparaíso | 5,4% | 1,2% | 3,4% | 8,4% | 23,0% |
| | Región de Ohiggins | 3,5% | 2,1% | 1,1% | 10,9% | 59,4% |
| | Región del Maule | 5,7% | 2,5% | 2,4% | 13,3% | 44,5% |
| | Región del Biobio | 7,7% | 1,6% | 5,1% | 11,5% | 20,9% |
| | Región de La Araucanía | 1,5% | 1,1% | 0,4% | 6,2% | 72,1% |
| | Región de Los Lagos | 10,2% | 3,0% | 5,6% | 17,9% | 30,0% |
| | Región de Aysén | 9,6% | 3,2% | 4,9% | 17,8% | 33,3% |
| | Región de Magallanes | 11,0% | 3,3% | 6,0% | 19,3% | 29,9% |
| | Región Metropolitana | 5,0% | 0,8% | 3,6% | 6,9% | 17,0% |
| | Región de Los Ríos | 7,6% | 2,5% | 4,0% | 14,1% | 32,5% |
| | Región de Arica | 8,6% | 2,9% | 4,4% | 16,1% | 33,2% |
| | Región de Ñuble | 9,4% | 2,9% | 5,0% | 16,9% | 31,2% |
| | En su propia casa, produciendo bienes por encargo, vendiendo productos o desarrollando servicios | Región de Tarapacá | 27,5% | 5,1% | 18,6% | 38,5% |
| Región de Antofagasta | | 28,1% | 4,8% | 19,6% | 38,5% | 17,2% |
| Región de Atacama | | 31,5% | 5,5% | 21,8% | 43,0% | 17,3% |
| Región de Coquimbo | | 30,1% | 5,1% | 21,1% | 41,0% | 16,9% |
| Región de Valparaíso | | 34,8% | 2,7% | 29,7% | 40,2% | 7,7% |
| Región de Ohiggins | | 30,2% | 5,7% | 20,3% | 42,3% | 18,8% |
| Región del Maule | | 26,8% | 4,8% | 18,5% | 37,0% | 17,8% |
| Región del Biobio | | 32,3% | 2,8% | 27,1% | 38,0% | 8,6% |
| Región de La Araucanía | | 23,5% | 4,5% | 15,9% | 33,4% | 19,1% |
| Región de Los Lagos | | 27,5% | 4,3% | 19,9% | 36,7% | 15,7% |
| Región de Aysén | | 25,7% | 4,4% | 18,0% | 35,3% | 17,2% |
| Región de Magallanes | | 32,6% | 5,4% | 23,0% | 43,8% | 16,5% |
| Región Metropolitana | | 45,4% | 2,0% | 41,5% | 49,4% | 4,4% |
| Región de Los Ríos | | 22,9% | 4,5% | 15,4% | 32,8% | 19,4% |
| Región de Arica | 25,5% | 4,5% | 17,7% | 35,2% | 17,7% | |
| Región de Ñuble | 22,3% | 4,2% | 15,0% | 31,7% | 19,1% | |
| En su propia casa en modalidad de teletrabajo (mediante mensajería digital, videollamada, entre otros medios tecnológicos). | Región de Tarapacá | 0,9% | 0,9% | 0,1% | 6,1% | 100,4% |
| | Región de Antofagasta | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |
| | Región de Atacama | 2,5% | 1,8% | 0,6% | 9,6% | 71,5% |
| | Región de Coquimbo | 0,0% | | | | #¡DIV/0! |

| | | | | | | |
|---|------------------------|------|------|-------|-------|----------|
| | Región de Valparaíso | 0,8% | 0,4% | 0,3% | 2,3% | 51,8% |
| | Región de Ohiggins | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Maule | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Biobío | 0,9% | 0,5% | 0,3% | 2,9% | 59,9% |
| | Región de La Araucanía | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Los Lagos | 1,0% | 1,0% | 0,1% | 7,1% | 99,9% |
| | Región de Aysén | 1,4% | 1,4% | 0,2% | 9,4% | 99,5% |
| | Región de Magallanes | 0,7% | 0,7% | 0,1% | 5,2% | 100,3% |
| | Región Metropolitana | 0,1% | 0,1% | 0,0% | 0,9% | 100,0% |
| | Región de Los Ríos | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Arica | 0,9% | 0,9% | 0,1% | 6,1% | 100,1% |
| | Región de Ñuble | 0,5% | 0,5% | 0,1% | 3,3% | 100,5% |
| En obras de construcción, mineras o similares | Región de Tarapacá | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Antofagasta | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Atacama | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Coquimbo | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Valparaíso | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Ohiggins | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Maule | 1,1% | 1,1% | 0,2% | 7,5% | 100,0% |
| | Región del Biobío | 0,6% | 0,4% | 0,1% | 2,4% | 75,0% |
| | Región de La Araucanía | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Los Lagos | 0,9% | 0,9% | 0,1% | 6,1% | 100,0% |
| | Región de Aysén | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Magallanes | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región Metropolitana | 0,3% | 0,2% | 0,1% | 1,2% | 70,8% |
| | Región de Los Ríos | 1,7% | 1,2% | 0,4% | 6,8% | 70,6% |
| | Región de Arica | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Ñuble | 1,1% | 1,1% | 0,2% | 7,5% | 99,8% |
| En un predio o faenas agrícolas | Región de Tarapacá | 3,9% | 2,4% | 1,1% | 12,6% | 62,2% |
| | Región de Antofagasta | 3,5% | 2,5% | 0,9% | 13,2% | 70,0% |
| | Región de Atacama | 5,2% | 2,7% | 1,8% | 14,1% | 53,0% |
| | Región de Coquimbo | 3,5% | 2,7% | 0,8% | 14,6% | 76,1% |
| | Región de Valparaíso | 4,3% | 1,2% | 2,5% | 7,2% | 26,8% |
| | Región de Ohiggins | 3,5% | 2,0% | 1,1% | 10,5% | 57,4% |
| | Región del Maule | 4,5% | 2,3% | 1,6% | 11,7% | 50,7% |
| | Región del Biobío | 3,4% | 1,2% | 1,7% | 6,6% | 34,6% |
| | Región de La Araucanía | 4,5% | 2,4% | 1,6% | 12,1% | 51,7% |
| | Región de Los Lagos | 9,6% | 2,9% | 5,2% | 17,1% | 30,4% |
| | Región de Aysén | 6,0% | 2,8% | 2,4% | 14,3% | 46,3% |
| | Región de Magallanes | 3,6% | 1,6% | 1,5% | 8,6% | 45,0% |
| | Región Metropolitana | 3,8% | 0,8% | 2,5% | 5,8% | 21,3% |
| | Región de Los Ríos | 5,6% | 2,3% | 2,5% | 12,1% | 40,6% |
| Región de Arica | 4,1% | 1,8% | 1,7% | 9,6% | 44,7% | |
| Región de Ñuble | 6,2% | 2,4% | 2,9% | 12,8% | 38,4% | |
| Visitas a domicilio o a los lugares donde se encontraba el cliente interesado (casas, | Región de Tarapacá | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de | 2,9% | 2,2% | 0,7% | 11,9% | 74,6% |

| | | | | | | |
|--|------------------------|-------|------|-------|----------|----------|
| oficinas, etc.) | Antofagasta | | | | | |
| | Región de Atacama | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Coquimbo | 2,3% | 1,6% | 0,6% | 8,9% | 70,3% |
| | Región de Valparaíso | 0,6% | 0,5% | 0,1% | 2,8% | 77,7% |
| | Región de O'Higgins | 2,4% | 1,8% | 0,5% | 9,7% | 74,2% |
| | Región del Maule | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Biobío | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de La Araucanía | 1,0% | 1,0% | 0,1% | 7,1% | 100,0% |
| | Región de Los Lagos | 1,0% | 1,0% | 0,1% | 7,1% | 99,9% |
| | Región de Aysén | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Magallanes | 2,5% | 1,4% | 0,8% | 7,4% | 57,7% |
| | Región Metropolitana | 1,9% | 0,6% | 1,0% | 3,5% | 32,2% |
| | Región de Los Ríos | 1,9% | 1,4% | 0,4% | 7,7% | 73,0% |
| | Región de Arica | 2,7% | 1,5% | 0,9% | 8,0% | 57,3% |
| | Región de Ñuble | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| En la calle o vía pública | Región de Tarapacá | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Antofagasta | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Atacama | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Coquimbo | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Valparaíso | 0,2% | 0,2% | 0,0% | 1,7% | 100,0% |
| | Región de O'Higgins | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Maule | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región del Biobío | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de La Araucanía | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Los Lagos | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Aysén | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Magallanes | 0,7% | 0,7% | 0,1% | 5,2% | 100,3% |
| | Región Metropolitana | 0,5% | 0,3% | 0,2% | 1,6% | 60,3% |
| | Región de Los Ríos | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| | Región de Arica | 0,0% | | | | #iDIV/0! |
| Región de Ñuble | 0,0% | | | | #iDIV/0! | |
| En transporte terrestre, aéreo o marítimo. | Región de Tarapacá | 31,1% | 5,3% | 21,8% | 42,3% | 17,0% |
| | Región de Antofagasta | 31,2% | 5,2% | 22,0% | 42,1% | 16,6% |
| | Región de Atacama | 19,1% | 4,4% | 11,8% | 29,2% | 23,3% |
| | Región de Coquimbo | 32,1% | 5,3% | 22,7% | 43,2% | 16,5% |
| | Región de Valparaíso | 30,0% | 2,5% | 25,3% | 35,2% | 8,4% |
| | Región de O'Higgins | 18,7% | 4,7% | 11,2% | 29,6% | 24,8% |
| | Región del Maule | 27,4% | 4,6% | 19,3% | 37,3% | 16,9% |
| | Región del Biobío | 28,3% | 2,6% | 23,4% | 33,8% | 9,3% |
| | Región de La Araucanía | 38,1% | 5,1% | 28,7% | 48,4% | 13,3% |
| | Región de Los Lagos | 25,4% | 4,1% | 18,2% | 34,3% | 16,2% |
| | Región de Aysén | 27,0% | 4,4% | 19,2% | 36,5% | 16,4% |
| | Región de Magallanes | 22,1% | 4,1% | 15,1% | 31,2% | 18,5% |
| | Región Metropolitana | 22,6% | 1,7% | 19,5% | 26,0% | 7,3% |
| | Región de Los Ríos | 39,0% | 5,2% | 29,4% | 49,5% | 13,3% |

| | | | | | | |
|--|-----------------|-------|------|-------|-------|-------|
| | Región de Arica | 24,4% | 4,1% | 17,2% | 33,3% | 16,9% |
| | Región de Ñuble | 23,2% | 4,1% | 16,1% | 32,2% | 17,7% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| No controla la velocidad con la que debe trabajar | Región de Tarapacá | 8,2% | 3,2% | 3,8% | 16,9% | 38,7% |
| | Región de Antofagasta | 13,0% | 3,9% | 7,1% | 22,6% | 29,6% |
| | Región de Atacama | 9,3% | 3,4% | 4,4% | 18,3% | 36,5% |
| | Región de Coquimbo | 6,9% | 2,7% | 3,1% | 14,6% | 40,1% |
| | Región de Valparaíso | 9,9% | 1,6% | 7,2% | 13,5% | 16,2% |
| | Región de Ohiggins | 12,1% | 4,0% | 6,2% | 22,2% | 32,9% |
| | Región del Maule | 6,4% | 2,6% | 2,8% | 13,9% | 41,2% |
| | Región del Biobío | 11,4% | 1,9% | 8,2% | 15,7% | 16,5% |
| | Región de La Araucanía | 7,3% | 2,7% | 3,5% | 14,6% | 36,6% |
| | Región de Los Lagos | 9,7% | 3,0% | 5,3% | 17,2% | 30,4% |
| | Región de Aysén | 12,5% | 3,6% | 7,0% | 21,3% | 28,4% |
| | Región de Magallanes | 10,7% | 3,2% | 5,8% | 18,9% | 30,2% |
| | Región Metropolitana | 10,5% | 1,3% | 8,3% | 13,2% | 12,0% |
| | Región de Los Ríos | 13,9% | 4,2% | 7,5% | 24,4% | 30,2% |
| | Región de Arica | 10,6% | 3,3% | 5,6% | 19,0% | 31,4% |
| Región de Ñuble | 13,4% | 3,4% | 8,0% | 21,6% | 25,3% | |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Trabaja a menudo fuera de la jornada regular | Región de Tarapacá | 28,2% | 4,9% | 19,6% | 38,8% | 17,5% |
| | Región de Antofagasta | 38,7% | 5,5% | 28,7% | 49,8% | 14,1% |
| | Región de Atacama | 28,9% | 5,3% | 19,6% | 40,3% | 18,5% |
| | Región de Coquimbo | 32,5% | 5,4% | 22,9% | 43,9% | 16,7% |
| | Región de Valparaíso | 36,7% | 2,7% | 31,5% | 42,2% | 7,4% |
| | Región de Ohiggins | 26,3% | 5,3% | 17,3% | 37,9% | 20,2% |
| | Región del Maule | 39,5% | 5,2% | 30,0% | 49,9% | 13,0% |
| | Región del Biobío | 37,5% | 2,9% | 32,0% | 43,3% | 7,7% |
| | Región de La Araucanía | 26,9% | 4,6% | 18,9% | 36,7% | 17,0% |
| | Región de Los Lagos | 33,3% | 4,5% | 25,0% | 42,7% | 13,7% |
| | Región de Aysén | 29,5% | 4,8% | 21,0% | 39,8% | 16,4% |
| | Región de Magallanes | 27,3% | 4,6% | 19,3% | 37,2% | 16,8% |
| | Región Metropolitana | 33,5% | 1,9% | 29,9% | 37,4% | 5,7% |
| | Región de Los Ríos | 40,8% | 5,2% | 31,0% | 51,3% | 12,8% |

| | | | | | | |
|--|-----------------|-------|------|-------|-------|-------|
| | Región de Arica | 33,1% | 4,6% | 24,7% | 42,6% | 13,9% |
| | Región de Ñuble | 25,4% | 4,4% | 17,8% | 34,8% | 17,1% |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|---|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Trabaja en posturas que le resulten incómodas | Región de Tarapacá | 35,1% | 5,5% | 25,2% | 46,5% | 15,7% |
| | Región de Antofagasta | 36,3% | 5,4% | 26,5% | 47,5% | 15,0% |
| | Región de Atacama | 35,3% | 5,5% | 25,5% | 46,6% | 15,5% |
| | Región de Coquimbo | 21,3% | 4,8% | 13,4% | 32,1% | 22,5% |
| | Región de Valparaíso | 34,1% | 2,7% | 29,0% | 39,6% | 7,9% |
| | Región de O'Higgins | 37,6% | 5,8% | 27,0% | 49,5% | 15,5% |
| | Región del Maule | 29,8% | 4,8% | 21,3% | 40,0% | 16,2% |
| | Región del Biobío | 32,1% | 2,7% | 27,1% | 37,6% | 8,4% |
| | Región de La Araucanía | 33,8% | 4,9% | 25,0% | 43,9% | 14,4% |
| | Región de Los Lagos | 32,2% | 4,5% | 24,1% | 41,6% | 14,0% |
| | Región de Aysén | 20,4% | 4,0% | 13,6% | 29,4% | 19,8% |
| | Región de Magallanes | 31,3% | 5,0% | 22,4% | 41,8% | 16,0% |
| | Región Metropolitana | 32,4% | 1,9% | 28,8% | 36,2% | 5,8% |
| | Región de Los Ríos | 29,6% | 4,6% | 21,4% | 39,3% | 15,5% |
| | Región de Arica | 32,8% | 4,6% | 24,5% | 42,3% | 14,0% |
| Región de Ñuble | 40,9% | 4,9% | 31,7% | 50,8% | 12,1% | |

| Proporción | Categoría | Estimación | Error estándar | Límite inferior | Límite superior | CV |
|--|------------------------|------------|----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Piensa en las exigencias domésticas y familiares | Región de Tarapacá | 48,6% | 5,8% | 37,6% | 59,9% | 11,9% |
| | Región de Antofagasta | 39,0% | 5,5% | 28,8% | 50,2% | 14,2% |
| | Región de Atacama | 34,8% | 5,3% | 25,3% | 45,7% | 15,2% |
| | Región de Coquimbo | 27,0% | 5,0% | 18,5% | 37,8% | 18,3% |
| | Región de Valparaíso | 46,0% | 2,8% | 40,6% | 51,6% | 6,1% |
| | Región de O'Higgins | 50,7% | 6,1% | 38,9% | 62,5% | 12,1% |
| | Región del Maule | 39,9% | 5,1% | 30,4% | 50,2% | 12,8% |
| | Región del Biobío | 48,1% | 2,9% | 42,4% | 53,9% | 6,1% |
| | Región de La Araucanía | 38,8% | 5,0% | 29,5% | 48,9% | 12,9% |
| | Región de Los Lagos | 49,7% | 4,8% | 40,3% | 59,1% | 9,8% |
| | Región de Aysén | 44,6% | 5,1% | 35,0% | 54,6% | 11,4% |
| | Región de Magallanes | 34,0% | 5,2% | 24,7% | 44,8% | 15,2% |
| | Región Metropolitana | 43,8% | 2,0% | 39,9% | 47,7% | 4,6% |
| | Región de Los Ríos | 52,7% | 5,3% | 42,4% | 62,8% | 10,0% |
| | Región de Arica | 46,4% | 5,0% | 37,0% | 56,2% | 10,7% |
| Región de Ñuble | 39,0% | 4,9% | 30,0% | 48,9% | 12,5% | |

Al mirar el indicador principal de accidentabilidad, se observa en primer término que el esquema organizado para el diseño muestral respecto de la agrupación de regiones por magnitud de error solo se cumple parcialmente. Recordemos que para la Región Metropolitana el diseño estableció 1% de error,

para Valparaíso y Biobío se estableció 1,5%, y para las restantes regiones (que concentran el 32% de los honorarios) se fijó el error teórico en 2,7%. En el caso de RM y las dos regiones que siguen en concentración de honorarios, el error efectivo es el esperado, mientras que en las regiones restantes hay bastantes casos con error sobre lo esperado. En este caso, además ocurre que la prevalencia de accidentabilidad es superior a la especificada originalmente en el diseño muestral, cuestión que hace aumentar de forma importante los coeficientes de variación, y se traduce en intervalos de confianza más bien amplios para estas regiones, lo que dificulta que la información en estas condiciones permita tomar decisiones.

En el caso de las desagregaciones regionales se observa con mayor nitidez el efecto que tiene analizar prevalencias que concentran una mayor cantidad de muestra. Si se analiza la variable respecto del grado de subordinación en el puesto de trabajo, vemos que las prevalencias pequeñas muestran el mismo problema de altos coeficientes de variación e intervalos de confianza anchos, lo que impide contar con información útil para estos casos. Por contrapartida, las categorías de trabajo subordinado y autónomo, que concentran la mayor frecuencia de respuestas en esta variable, si bien exhiben niveles de error efectivo en torno al 4 o 5%, tienen en ambos casos coeficientes de variación debajo del 30%, por lo cual podrían considerarse estimaciones confiables en términos estadísticos.

El mismo análisis realizado con las variables asociadas a riesgo laboral arroja una conclusión similar: mientras las variables que indagan respecto de posturas incómodas, preocupación por exigencias domésticas y familiares, y trabajo fuera de la jornada regular se muestran como estimaciones fiables, la menor prevalencia asociada al riesgo de no controlar la velocidad del trabajo se traduce en resultados disímiles para las regiones pequeñas, por lo cual en este caso los resultados deben interpretarse con precaución.

En términos prácticos, el diseño muestral en sus resultados efectivos muestra algunas limitaciones para la interpretación regional en el caso de las regiones de menor concentración de honorarios, específicamente para los indicadores con prevalencias de menor magnitud, respecto de las cuales, si hubiese que especificar un criterio práctico, podría decirse que los problemas son menores para prevalencias sobre el 15%, nivel por debajo del cual los resultados deben interpretarse con precaución. En función de ello, una alternativa para potenciar el análisis regional de riesgos laborales de trabajadores a honorarios pasa por la especificación de indicadores sintéticos de riesgos laborales, los cuales, por el hecho de incorporar información de un conjunto de variables, deberían tener una mayor prevalencia, lo cual permite lidiar con las limitaciones especificadas en este apartado.

6.4.Pautas de conversación

A. Entrevistas individuales a expertos

Consisten en ocho instancias de producción de información cualitativa dirigidas a especialistas de las siguientes áreas: Derecho del trabajo y seguridad social; Implementación de políticas de salud y seguridad laboral; Seguridad y salud laboral; Transformaciones del mercado laboral y riesgos emergentes. Se desarrollaron pautas particulares para cada una de las áreas de especialistas definidas.

Derecho del trabajo y seguridad social

1. Para iniciar esta entrevista me gustaría que me contara ¿Cual es su profesión? ¿En qué tema particular usted se especializa?
2. ¿En qué se desempeña actualmente? ¿De qué manera se ha vinculado en su trabajo con los temas de la presente investigación?
3. Desde el punto de vista jurídico, considerando el Derecho Laboral, ¿cómo se define o se entiende el trabajo independiente a honorarios?
4. ¿Qué uso le dan a esta modalidad de empleo las empresas o empleadores en Chile; y en particular distinguiendo entre el sector público y privado? [*Por qué usan este tipo de empleo; Cómo se resuelve judicialmente el reconocimiento de subordinación y dependencia -empleo típico- que el empleo a honorarios puede encubrir*]
5. Una de las características de los trabajadores a honorarios es su heterogeneidad interna, ¿cómo cree que esta realidad es abordada por la institucionalidad pública de la seguridad social?
6. ¿Cómo se experimentan y qué tan extendida están modalidades de empleo u ocupación como este en otros países? ¿Cómo resuelven la inclusión en la seguridad social para este tipo de trabajadores y trabajadoras?
7. Pensando en la Ley 21.133 que incorpora a trabajadores a honorarios a la seguridad social, ¿cuál cree fue el objetivo de esta legislación? ¿cuáles serían las dificultades y debilidades para que los y las trabajadoras se encuentren efectivamente protegidos? [*regulación, incremento de la seguridad, disminución de la vulnerabilidad social*]
8. ¿Qué opinión tiene respecto al proceso de incorporación de los trabajadores honorarios a la cotización obligatoria?
9. En particular respecto a la incorporación al Seguro Contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, ¿qué aspectos cree que han sido deficientes? Y ¿qué desafíos existen al respecto?
10. Desde el punto de vista del marco legal ¿cree que serían pertinentes modificaciones institucionales o legales para resolver problemas de cobertura? ¿Cuáles?

11. ¿Podría señalar que condiciones particulares de los trabajadores a honorarios dificultan su uso del seguro?
12. ¿Qué riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores estarían asociados a esta modalidad de empleo?
13. ¿Conoce usted experiencias internacionales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo con enfoque en trabajadores como aquellos/as que se desempeñan a honorarios en Chile?
14. ¿Qué recomendaciones haría para promover el uso del Seguro, es decir de la cobertura que brinda el ISL, por parte de trabajadores a honorarios?

Implementación de políticas de salud y seguridad laboral ISL

1. Para iniciar esta entrevista me gustaría que me contara ¿Cuál es su profesión? ¿En qué tema particular usted se especializa?
2. ¿En qué se desempeña actualmente? ¿De qué manera se ha vinculado en su trabajo con el tema de la presente investigación?
3. ¿Qué tipos de trabajadores independientes están bajo cobertura de la Ley 16.744, cuál es la distinción entre cada uno de ellos y cuál es el rol del ISL en relación a estos? [*independientes obligatorios por decretos; trabajadores independientes a honorarios*]
4. Respecto a los trabajadores independientes a honorarios incluidos en la cobertura del Seguro a través de la Ley 21.133, ¿cómo han asumido en el Instituto la incorporación de este tipo de trabajadores? [*programas implementados, estrategias, dificultades*]
5. ¿Cómo adaptan o consideran en el caso de trabajadores a honorarios aquellos artículos de la Ley 16.744 que sancionan la culpa o dolo de empleadores en caso de accidentes o enfermedades, y recargos por incumplimiento de las medidas de prevención? (Art. 79 y 80) [*Responsabilidad empleador vs responsabilidad individual en independientes*]
6. ¿Qué riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores estarían asociados a esta modalidad de empleo?
7. ¿Podría señalar que condiciones particulares de los trabajadores a honorarios dificultan su uso del seguro?
8. ¿Cómo y en qué medida estos trabajadores han requeridos las prestaciones del Seguro? [*Denuncias por accidentes de trayecto, de trabajo y enfermedades laborales*]
9. En cuanto a la prevención, ¿qué estrategias, acciones o programas han sido desarrollados focalizados en estos trabajadores? ¿Cuáles son los ámbitos a mejorar? [*Fortalezas y debilidades en prevención para este segmento*]

10. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la gestión del seguro respecto a los trabajadores y trabajadoras a honorarios?

Seguridad y salud laboral

1. Para iniciar esta entrevista me gustaría que me contara ¿Cuál es su profesión? ¿En qué tema particular usted se especializa?
2. ¿En qué se desempeña actualmente? ¿De qué manera se ha vinculado en su trabajo con el tema de la presente investigación?
3. ¿Cómo define o cómo entiende el trabajo independiente a honorarios? [*Definición normativa, caracterización social*]
4. ¿Qué uso le dan a esta modalidad de empleo las empresas o empleadores en Chile; y en particular distinguiendo entre sector público y privado? [*Por qué usan este tipo de empleo*]
5. ¿Conoce cómo se experimentan y qué tan extendida están estas modalidades de empleo u ocupación en otros países? ¿Cómo resuelven la inclusión en la seguridad social para este tipo de trabajadores y trabajadoras?
6. ¿Qué riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores estarían asociados a esta modalidad de empleo?
7. ¿Cómo ha impactado la actual pandemia por Covid19 a estos trabajadores? ¿Que nuevos riesgos han emergido?
8. ¿Conoce usted experiencias internacionales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo con enfoque en trabajadores como aquellos/as que se desempeñan a honorarios en Chile? [*prevención, cobertura de prestaciones de la seguridad social*]
9. Pensando en la Ley 21.133 que incorpora a trabajadores a honorarios a la seguridad social, ¿cuál cree que fue el objetivo de esta legislación? ¿cuáles serían las dificultades y fortalezas para que los y las trabajadoras se encuentren efectivamente protegidos? [*incremento de la seguridad, disminución de la vulnerabilidad social*]
10. ¿Qué opinión tiene respecto al proceso de incorporación de los trabajadores honorarios a la cotización obligatoria?
11. En particular respecto a la incorporación al Seguro Contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, ¿qué aspectos cree que han sido deficientes? Y ¿qué desafíos existen al respecto?
12. En cuanto a la prevención, ¿qué estrategias, acciones o programas podrían ser desarrollados y focalizados en estos trabajadores? ¿Cuáles son los ámbitos a mejorar?

13. ¿Qué recomendaciones haría para promover el uso del Seguro, es decir de la cobertura que brinda el ISL, por parte de trabajadores a honorarios?
14. Respecto de la actual institucionalidad en materia de salud y seguridad en el trabajo ¿Que recomendaciones haría usted?

Transformación del empleo y trabajo, y riesgos emergentes

1. Para iniciar esta entrevista me gustaría que me contara ¿Cuál es su profesión? ¿En qué tema particular usted se especializa?
2. ¿En qué se desempeña actualmente? ¿De qué manera se ha vinculado en su trabajo con el tema de la presente investigación?
3. ¿Cómo define o cómo entiende el trabajo independiente a honorarios? [*Definición normativa, caracterización social*]
4. ¿Qué uso le dan a esta modalidad de empleo las empresas o empleadores en Chile; y en particular distinguiendo entre sector público y privado? [*Por qué usan este tipo de contrato o empleo*]
5. ¿Conoce cómo se experimentan y qué tan extendida están modalidades de empleo u ocupación como este en otros países? ¿Cómo resuelven la inclusión en la seguridad social para este tipo de trabajadores y trabajadoras?
6. ¿Qué conceptos, teorías o marcos analíticos se utilizan para comprender este tipo de empleo? [*precariedad, inclusión/exclusión laboral*]
7. ¿Que apreciaciones tiene respecto de las nuevas modalidades de trabajo flexible que se han consolidado los últimos años en el mercado laboral chileno?
8. ¿Qué riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores estarían asociados a esta modalidad de empleo?
9. ¿Qué nuevos riesgos cree serían los más relevantes de contemplar para la promoción de políticas públicas efectivas en seguridad social y salud?
10. Una de las características de los trabajadores a honorarios es su heterogeneidad interna, ¿cómo cree que esta realidad es abordada por la institucionalidad pública de la seguridad social?
11. Pensando en la Ley 21.133 que incorpora a trabajadores a honorarios a la seguridad social, ¿cuál fue el objetivo de esta legislación? ¿cuáles serían las dificultades y debilidades para que los y las trabajadoras se encuentren efectivamente protegidos? [*incremento de la seguridad, disminución de la vulnerabilidad social*]

12. ¿Qué opinión tiene respecto al proceso de incorporación de los trabajadores honorarios a la cotización obligatoria?
13. En particular respecto a la incorporación al Seguro Contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, ¿qué aspectos cree que han sido deficientes? Y ¿qué desafíos existen al respecto?
14. ¿Qué recomendaciones haría para promover el uso del Seguro, es decir de la cobertura que brinda el ISL, por parte de trabajadores a honorarios?

B. Grupos focales a trabajadores a honorarios

Introducción

Para comenzar pueden partir por presentarse brevemente, señalando su edad; cual es la formación profesional o técnica que tienen; en qué trabajan y que actividades desempeñan; para que empresa/institución/ clientes/personas; y si uno o más empleadores o clientes. *[tiempo que llevan trabajando con el empleador o empleadores, o en situación de trabajadores a honorarios]*

1. ¿Han firmado un contrato para esas actividades, y en qué ha consistido?
2. En su área, ¿es predominante el trabajo a honorarios? ¿Por qué?
3. ¿Cómo han cambiado las condiciones de su contrato o acuerdos en el contexto de pandemia por Covid 19?

Como les he mencionado, el foco de la conversación serán los efectos que tiene el trabajo en la salud o bienestar de cada uno(a) y cómo ustedes enfrentan algunos riesgos o problemas asociados a sus actividades, cuáles son sus experiencias, ideas, opiniones o percepciones acerca de esta relación. [los conceptos de Subordinación y dependencia (por lo tanto, responsabilidad laboral) sería un concepto transversal que subyace a la relación entre trabajo/empleo y salud.]

Experiencias, percepciones, significados sobre salud y seguridad laboral.

Condiciones de trabajo

4. Entonces, respecto a sus condiciones de trabajo, me gustaría conocer ¿cómo son sus ambientes laborales e instalaciones de trabajo? ¿qué medios, instrumentos o herramientas utilizan? *[medios de propiedad personal, medios provistos por el empleador]*
5. ¿Cómo son sus rutinas de trabajo, cómo organizan el tiempo de trabajo? ¿Acerca de la distribución de la jornada y horarios, cómo se establecen o cómo se definen sus horarios de trabajo? [autonomía, con/sin negociación o acuerdo, definidos por el empleador; jornadas extendidas no reconocidas]

6. ¿Creen ustedes que esas condiciones tienen consecuencia en su salud o que les han generado algún tipo de malestar físico o psicológico? [malestar constante, recurrente o esporádico]
7. ¿Se consideran por tanto expuestas(os) a riesgos de salud en sus trabajos? ¿Cuáles identifican como principales?
8. Me han hablado de sus condiciones de trabajo con un poco más de precisión, ¿podrían explicar o profundizar acerca de qué grado de libertad tienen ustedes para definir la forma en que realizan sus tareas o actividades? [autonomía, supervisión, control]

Condiciones de empleo

9. En otro aspecto, me gustaría conocer ¿cómo reciben ustedes su remuneración o pago? ¿tiene cierta periodicidad establecida o es contra producto, o por resultados, o al final de una temporada?
10. ¿Esa forma es satisfactoria para ustedes, o es una fuente de malestar? ¿les gustaría fuera de otra forma? ¿por qué? [angustia, incertidumbre, impotencia / seguridad, libertad, autonomía]

Conocimiento y gestión de prestaciones en seguridad y salud laboral

Hemos conversado hasta ahora de sus condiciones de trabajo y empleo, es decir de la actividad remunerada que realizan honorarios, la relación con sus empleadores o clientes y medios de retribución que obtienen por ella. También hemos conversado de las consecuencias o efectos en la salud, a partir de eso me gustaría conocer ahora con más precisión lo siguiente.

11. ¿Alguna o alguno de ustedes ha tenido una enfermedad u accidente vinculado a su trabajo? ¿Cómo han abordado, resuelto o tratado de solucionar sus problemas de salud recientes y en particular aquellos que mencionaron tenían un origen en el trabajo o estaban relacionados a su actividad laboral? y ¿Por qué? [uso de salud común, Isapre, Fonasa o particular; denuncias al seguro contra riesgos de accidentes o enfermedades profesionales; otros...]
12. ¿Qué opinan respecto de la retención del 10% obligatorio para la cotización en seguridad social? ¿saben a qué instrumentos se destinan tales recursos?
13. ¿Qué información tienen del Seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales? ¿Saben cuál es el organismo administrador o la mutual en el cual están cotizando y que debe brindarles protección? ¿Cómo obtuvieron esa información?
14. ¿Saben los beneficios en salud y prevención a los que podrían acceder?
15. Quienes están bajo la cobertura del ISL, ¿qué conocimiento tienen o qué saben acerca de esta institución? ¿qué requerimiento le harían?

6.5. Composición de las instancias de producción de información cualitativa

Especialistas entrevistados/as

| Área temática | Disciplina | Género | Nombre | Código Entrevista | Institución |
|---|-------------------------------|-----------|-------------------|------------------------------------|---|
| Derecho del Trabajo y Seguridad Social | Derecho Laboral | Masculino | María José Bueno | EE1 – Abogada Laboralista | Universidad de Talca, Facultad de Derecho |
| | Derecho Laboral | Femenino | José Luis Ugarte | EE6 – Abogado Laboralista | Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Derecho |
| Implementación Política Salud y Seguridad Laboral | Ingeniería Prevención Riesgos | Masculino | Luis Reyes | EE3 – Ingeniero Prevención Riesgos | Instituto de Seguridad Laboral |
| | Administración Pública | Masculino | Roberto Sepúlveda | EE2 – Administrador Público | Instituto de Seguridad Laboral |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | Medicina y Salud Pública | Femenino | Orielle Solar | EE5 – Médico Salubrista | Universidad de Chile, Escuela de Salud Pública |
| | Trabajo Social | Femenino | Lorena Pérez | EE8 – Trabajadora Social | Universidad de Chile, Núcleo Milenio Autoridad y Asimetría de Poder |
| Mercado Laboral y Riesgos Emergentes | Ciencias Sociales | Masculino | Dasten Julian | EE4 - Sociólogo | Universidad Católica de Temuco |
| | Economía | Masculino | Jürgen Weller | EE7 - Economista | Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas |

Fuente: Elaboración propia

Participantes grupos de discusión

| Instancia | Código Identificación | Género | Edad | Actividad |
|------------------|--|---------------|-------------|--|
| GD1 | Anita – Investigación Social, Sector Público | Femenino | 28 | Antropóloga en programa gubernamental (municipal) |
| GD1 | Federico – Docente y Consultor, Sector Privado | Masculino | 28 | Sociólogo independiente, servicios de enseñanza e investigación |
| GD1 | Juan – Trabajador Servicios y Comercio, Sector Privado | Masculino | 25 | Trabajador no calificado en productora de eventos y consultora |
| GD1 | Diego – Trabajador Servicios Comerciales, Sector Privado | Masculino | 27 | Fotógrafo para estudios y productoras comerciales |
| GD1 | Guillermo – Consultor de Proyectos, Sector Privado | Masculino | 27 | Antropólogo independiente, gestión y asesoría a proyectos sociales |
| GD1 | Valentina – Coordinación de Proyectos, Sector Privado | Femenino | 27 | Coordinadora de proyectos en Corporación medioambiental |
| GD2 | Matías – Gestión de Proyectos, Sector Privado | Masculino | 31 | Psicólogo, Investigación en organismo privado |
| GD2 | Francisca – Trabajadora Call Center, Sector Privado | Femenino | 25 | Trabajadora de Call Center |
| GD2 | Aurora – Vendedora, Sector Privado | Femenino | 26 | Vendedora en empresa inmobiliaria |
| GD2 | Constanza – Investigación Social, Sector Privado | Femenino | 26 | Socióloga, Asistente de Investigación Universidad Privada |
| GD2 | Manuel – Servicios Salud, Sector Público | Masculino | 28 | Psicólogo clínico en el sector público |

Fuente: Elaboración propia

6.6. Matrices de codificación para la información cualitativa

Matriz de codificación: entrevistas en profundidad a especialistas

| Dimensión | Grupos de códigos | Códigos |
|---|--|--|
| Caracterización, diagnóstico de usos, modalidades y riesgos | Sobre el trabajo independiente a honorarios | Conceptualizaciones del trabajo independiente a honorarios |
| | | Heterogeneidad interna |
| | | Usos del trabajo a honorarios |
| | | Riesgos asociados al trabajo independiente a honorarios |
| | | Honorarios en la Administración Pública |
| Implementación, cobertura e información | El proceso de incorporación a los regímenes de la seguridad social | Sobre la cotización obligatoria |
| | | Resistencias a la cotización obligatoria |
| | | Estrategias y desafíos de identificación del segmento |
| | | Propuestas sobre cobertura e incorporación |
| | | Falta de información hacia y desde los cotizantes |
| | Sobre el ISL | Limitaciones en el uso del Seguro |
| | | Características, debilidades y fortalezas del seguro del ISL |
| | | Fortalezas del ISL para la incorporación |
| Prevención | En torno a la prevención de riesgos | Estrategias de prevención de riesgos desplegadas |
| | | Dificultades en estrategias de prevención |
| Análisis, desafíos institucionales y recomendaciones | <i>Sin grupo</i> | Realidad internacional comparada |
| | <i>Sin grupo</i> | Análisis político-institucional y recomendaciones |

Fuente: Elaboración propia

Matriz de codificación: grupos de discusión trabajadores/as a honorarios

| Grupos de Códigos | Códigos |
|--|---|
| Condiciones de trabajo | Ambiente laboral |
| | Características del trabajo |
| | Instalaciones de trabajo |
| Condiciones de empleo | Contratos de trabajo |
| | Jornadas, horarios de trabajo y grados de autonomía |
| | Remuneraciones |
| Experiencias sobre salud y seguridad en el trabajo | Exposición a riesgos |
| | Ocurrencias de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales |
| | Opiniones sobre la retención obligatoria para cotizaciones |
| | Conocimiento sobre el destino del dinero de las cotizaciones |
| | Conocimiento del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales |
| Efectos de pandemia | Conocimiento del organismo administrador/mutualidad donde cotiza |
| | Cambios producto de la pandemia (Covid19) |

Fuente: Elaboración propia