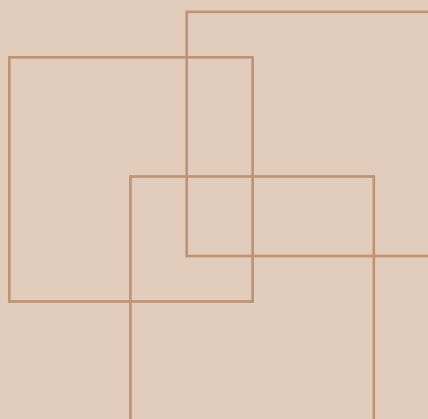




Organización
Internacional
del Trabajo

LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ

Pablo Casalí, Coordinador



Autores:

Pablo Casalí
Hernán Pena



LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. Proyecto “Programa para la extensión de la protección social en los países de la subregión andina, Bolivia, Ecuador y Perú”.

Los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú. Lima: OIT, 2012. 150 p.

Trabajador independiente, seguridad social, política de seguridad social, régimen de pensiones, seguro social de salud, reforma de la seguridad social, prestaciones, cobertura, Perú. 02.04.1

978-92-2-326256-3 (impreso)

978-92-2-326257-0 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_regional@oit.org.pe.

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns o www.oit.org.pe/publ [sitio web regional]

Diagramación e Impresión: Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156, Lima 5 - Perú

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente las opiniones de la Organización Internacional del Trabajo o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

La OIT reconoce y agradece el apoyo financiero brindado por el Gobierno de España a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social al Proyecto “Programa para la Extensión de la Protección Social en los Países de la Subregión Andina, Bolivia, Ecuador, Perú – RLA/08/02M/SPA” y concretamente para la realización de esta publicación.

Equipo de trabajo

Coordinador, autores y otros colaboradores

El presente documento fue coordinado y elaborado por Pablo Casalí, Especialista en Seguridad Social de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. El estudio fue realizado en coautoría por el mencionado Especialista en Seguridad Social Pablo Casalí (OIT) y el consultor externo Hernán Pena.

Resulta importante destacar la colaboración técnica brindada por la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), con relación al procesamiento inicial de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH, 2010) y la resolución de las solicitudes posteriores.

Por su parte, también resultó vital para la investigación la información estadística brindada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Seguro Social de Salud (EsSalud), el Seguro Integral de Salud (SIS), la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). La solicitud de la información estadística a las distintas entidades gubernamentales fue procesada por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), previa coordinación con la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Distintas personas colaboraron activamente en el proceso de elaboración y revisión de versiones preliminares del trabajo: Katia Pasco (OIT), Rubén Cabello (EsSalud) y Jorge Gibbons (ONP) en el segundo capítulo; Mauro Solís (MTPE) y William Sánchez en el tercer capítulo; y Hernán Pena respecto de los capítulos primero y cuarto.

Álvaro Vidal, Director de Normativa de la Dirección General del Trabajo (MTPE) y Fernando Cuadros Luque, asesor del Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo en materia económica, realizaron una revisión integral del documento aportando importantes comentarios.

Importantes insumos también fueron provistos por los representantes de las Centrales Sindicales (CUT, CGTP y CTP), aportes que fueron incorporados en la versión final del trabajo.

Por último, Helmut Schwarzer (OIT, Ginebra), Fabio Bertranou (OIT, Buenos Aires), Luis Casanova (OIT, Buenos Aires) y Julio Gómez (OIT, Lima) revisaron el documento en su totalidad y brindaron también oportunos comentarios y sugerencias.

Índice

Prólogo	15
Introducción	17
Capítulo 1. Conceptos y definiciones previas	19
1.1. Definición conceptual	21
1.2. Caracterización del trabajo independiente	24
1.2.1. Informalidad	24
1.2.2. Trabajo decente	26
1.3. Contexto macro-laboral	27
Capítulo 2. El sistema de seguridad social en el Perú	33
2.1. Evolución de la seguridad social en el Perú: breve reseña normativa	35
2.2. El Sistema de Pensiones	38
2.2.1. Sistema Nacional de Pensiones	39
2.2.2. Sistema Privado de Pensiones	47
2.2.3. Sistema de Pensiones Sociales	50
2.3. El Sistema de Salud	51
2.3.1. Programas especiales de salud	55
2.4. El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	58
Capítulo 3. Caracterización y cobertura de los trabajadores independientes	61
3.1. Estadísticas sobre la base de encuestas de hogares	63
3.1.1. Composición y evolución	63
3.1.2. Caracterización sociodemográfica	64
3.1.3. Caracterización socioeconómica	77
3.2. Estadísticas sobre la base de registros administrativos	86
3.2.1. Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria	86
3.2.2. Seguro Social de Salud, EsSalud	88
3.2.3. Seguro Integral de Salud	89
3.2.4. Oficina de Normalización Previsional	91
3.2.5. Superintendencia de Banca, Seguros y AFP	93
3.3. Encuestas y bases de registros administrativos	94
3.3.1. SUNAT y ENAHO	94
3.3.2. EsSalud, SIS y ENAHO	95
3.3.3. SNP, SPP y ENAHO	96
Capítulo 4. Tasas de sustitución: Una referencia importante para el sistema de pensiones	99
4.1. Simulación de la situación actual	102
4.2. Tasas de sustitución según niveles de ingresos	108

Capítulo 5. Resultados del estudio cualitativo: Grupos focales y entrevistas con líderes	113
5.1. Principales incentivos al aporte	116
5.2. Principales desincentivos al aporte	117
5.3. Niveles de seguridad	118
5.3.1. Cobertura previsional	118
5.3.2. Cobertura de salud	118
5.4. Principales propuestas de reforma de los líderes entrevistados	119
5.5. Condicionantes políticos y económicos de las reformas	119
Capítulo 6. Conclusiones	121
Anexo I. Estudio cualitativo	135
Anexo II. Modelo de simulación: Metodología y supuestos utilizados	143
Anexo III. Estadísticas complementarias	149
Abreviaturas y Acrónimos	181
Referencias Bibliográficas	185

Índice de gráficos y cuadros

Gráficos

Gráfico 1.1.	Situación ocupacional de la población en edad de trabajar. (En millones de personas, 2010).	29
Gráfico 1.2.	Evolución de los principales indicadores del mercado laboral, 2001-2010.	31
Gráfico 1.3.	Evolución de la población económicamente activa ocupada, 2001-2010.	32
Gráfico 3.1.	Composición de los trabajadores independientes, 2010.	64
Gráfico 3.2.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según sexo. (En porcentajes, 2010).	65
Gráfico 3.3.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y sexo. (En porcentajes, 2010).	65
Gráfico 3.4.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y sexo. (En porcentajes, 2010).	66
Gráfico 3.5.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según edad. (En porcentajes, 2010).	68
Gráfico 3.6.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y edad. (En porcentajes, 2010).	68
Gráfico 3.7.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y edad. (En porcentajes, 2010).	69
Gráfico 3.8.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según nivel de educación. (En porcentajes, 2010).	71
Gráfico 3.9.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y nivel de educación. (En porcentajes, 2010).	72
Gráfico 3.10.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y nivel de educación. (En porcentajes, 2010).	73
Gráfico 3.11.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según ubicación geográfica. (En porcentajes, 2010).	74
Gráfico 3.12.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y ubicación geográfica. (En porcentajes, 2010).	75
Gráfico 3.13.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y ubicación geográfica. (En porcentajes, 2010).	76

Gráfico 3.14. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según nivel de ingresos. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	77
Gráfico 3.15. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de los programas contributivos de seguridad social y nivel de ingresos. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	78
Gráfico 3.16. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del <i>SIS-subsidiado</i> y nivel de ingresos. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	79
Gráfico 3.17. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según grupo ocupacional. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	80
Gráfico 3.18. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos de seguridad social y grupo ocupacional. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	81
Gráfico 3.19. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del <i>SIS-subsidiado</i> y grupo ocupacional. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	82
Gráfico 3.20. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según rama de actividad. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	84
Gráfico 3.21. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos de seguridad social y rama de actividad. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	84
Gráfico 3.22. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del <i>SIS-subsidiado</i> y rama de actividad. <i>(En porcentajes, 2010).</i>	85
Gráfico 3.23. Trabajadores independientes inscritos en la SUNAT. <i>(En miles de contribuyentes, 2000-2010).</i>	87
Gráfico 3.24. Tasa de crecimiento anual de inscripciones en la SUNAT, 2000-2010.	87
Gráfico 3.25. Afiliación efectiva de asegurados, según fecha de ocurrencia. <i>(En miles, febrero-mayo de 2011).</i>	90
Gráfico 3.26. Evolución de la estructura de edades de los trabajadores independientes aportantes al SNP. <i>(A diciembre de cada año, período 2001-2010)</i>	92
Gráfico 3.27. Monto aportado por los trabajadores independientes al SNP y aporte mínimo de ley. <i>(Período 2001-2010).</i>	93
Gráfico 3.28. Estructura etaria de los trabajadores independientes aportantes al SPP. <i>(Diciembre de 2010).</i>	94
Gráfico 3.29. Evolución de los trabajadores independientes: ENAHO vs. SUNAT. <i>(En miles de personas, período 2001-2010).</i>	95
Gráfico 3.30. Evolución de los trabajadores independientes por cuenta propia (ENAHO) con relación a los trabajadores independientes aportantes al sistema de pensiones. (SNP – SPP).	97
Gráfico 4.1. Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores asalariados, por sistema de pensión, según edad y sexo.	103

Gráfico 4.2.	Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas, por sistema de pensión, según edad y sexo.	104
Gráfico 4.3.	Estimación de la carrera de ingresos teórica para los trabajadores asalariados, por sistema de pensión, según edad y sexo.	105
Gráfico 4.4.	Estimación de la carrera de ingresos teórica para los trabajadores independientes cuentapropistas, por sistema de pensión, según edad y sexo.	106
Gráfico 4.5.	Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas afiliados al SNP, por niveles de ingresos, según edad y sexo.	109
Gráfico 4.6.	Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas afiliados al SPP, por niveles de ingresos, según edad y sexo.	110

Cuadros

Cuadro 1.1.	Elasticidad Empleo-Producto, 2001-2010.	30
Cuadro 2.1.	El sistema de seguridad social en el Perú.	38
Cuadro 2.2.	Requisitos y montos de las pensiones del SNP.	45
Cuadro 2.3.	Requisitos y montos de las pensiones del SPP.	49
Cuadro 2.4.	Seguros administrados por EsSalud.	53
Cuadro 2.5.	Financiamiento de los distintos subsistemas contributivos.	54
Cuadro 2.6.	Planes y tarifas de EsSalud Independiente.	56
Cuadro 2.7.	Cobertura y tarifas del SIS Independiente.	57
Cuadro 2.8.	Tarifas SCTR – EsSalud.	59
Cuadro 2.9.	Tarifas SCTR Potestativo – EsSalud.	59
Cuadro 3.1.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y sexo. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	67
Cuadro 3.2.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y edad. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	70
Cuadro 3.3.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y nivel de educación. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	73
Cuadro 3.4.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y según ubicación geográfica. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	76
Cuadro 3.5.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y nivel de ingresos. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	79

Cuadro 3.6.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y grupo ocupacional. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	83
Cuadro 3.7.	Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y rama de actividad. <i>(En porcentajes, 2010)</i>	86
Cuadro 3.8.	Evolución de la población asegurada en seguros potestativos de EsSalud, 2000-2011	88
Cuadro 3.9.	Afiliaciones vigentes al 15 de mayo de 2011.	90
Cuadro 3.10.	Trabajadores independientes aportantes al Sistema Nacional de Pensiones. <i>(A diciembre de cada año, período 2001-2010)</i>	91
Cuadro 3.11.	Trabajadores independientes aportantes al Sistema Privado de Pensiones. <i>(A diciembre de cada año, período 2001-2010).</i>	93
Cuadro 3.12.	Cobertura de salud de los trabajadores independientes por cuenta propia, según ingresos mensuales relevados por la ENAHO 2010.	96
Cuadro 4.1.	Tasa mínima de reemplazo según Convenios núm. 102 y 128.	102
Cuadro 4.2.	Estimación de la tasa de reemplazo para la PEA ocupada, según sexo e ingreso de referencia.	107
Cuadro 4.3.	Estimación de la tasa de reemplazo de los trabajadores independientes cuentapropistas, por sexo y según niveles de ingreso.	111

Cuadros Anexos

Cuadro 1.	Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.	153
Cuadro 2.	Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.	155
Cuadro 3.	Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.	156
Cuadro 4.	Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.	157
Cuadro 5.	Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.	160
Cuadro 6.	Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.	162
Cuadro 7.	Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.	164
Cuadro 8.	Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.	165

Cuadro 9.	Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.	166
Cuadro 10.	Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.	169
Cuadro 11.	TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.	171
Cuadro 12.	TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.	173
Cuadro 13.	TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.	174
Cuadro 14.	TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.	175
Cuadro 15.	TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.	178

Prólogo

La falta de cobertura efectiva de los seguros sociales tradicionales en América Latina y en particular en el Perú constituye una preocupación importante para los decisores de políticas públicas. Si bien existe evidencia sobre distintas políticas e instrumentos utilizados en las últimas décadas para la extensión de la cobertura, todavía persisten restricciones en el acceso efectivo a la protección social.

El desarrollo histórico de la seguridad social en América Latina se ha basado en los seguros sociales contributivos y obligatorios. De todas formas, a pesar de las políticas e instrumentos antes mencionados todavía existen importantes brechas de desprotección que son canalizadas en menor o mayor medida a través de políticas no contributivas y/o asistenciales y con resultados muy diversos en materia de cobertura.

En el presente estudio, se observará precisamente que la población objeto de análisis presenta altos niveles de desprotección, no está obligatoriamente comprendida en el ámbito de aplicación de la legislación de seguridad social y que la coordinación de políticas contributivas y no contributivas debe aún fortalecerse para la extensión efectiva de la cobertura.

Precisamente, la extensión de la cobertura de seguridad social forma parte del mandato de la OIT para garantizar una cobertura efectiva para todas y todos. La *estrategia bidimensional* de extensión de la cobertura de la OIT coadyuva para materializar su mandato. Bajo esta estrategia, la extensión de la cobertura puede basarse en dos dimensiones diferentes pero complementarias, una horizontal y otra vertical. La *dimensión horizontal* refiere al porcentaje de la población que está protegida por el sistema, mientras que la *dimensión vertical* remite a los tipos de contingencias cubiertas y al nivel de las prestaciones.

El análisis de la cobertura de seguridad social de los trabajadores independientes en el Perú constituyó el objetivo principal del estudio. Para ello, se partió de un análisis cuantitativo complementado por un estudio cualitativo que permitió indagar sobre las percepciones de los trabajadores y líderes de opinión sobre el desempeño actual del sistema de seguridad social y los lineamientos para su eventual modificación en aras de extender la cobertura del sector.

El estudio inicia con la contextualización del sector de los trabajadores independientes en el Perú, seguido de un análisis de la evolución normativa de la seguridad social, la caracterización socioeconómica y sociodemográfica, las historias laborales y tasas de reemplazo, los resultados de un estudio cualitativo y finalmente las conclusiones finales. Precisamente, las conclusiones finales no aportan una solución única que los decisores de políticas públicas debieran seguir para la extensión de la cobertura de seguridad social y ello por cuanto no existen *recetas únicas* u experiencias replicables en un ciento por ciento.

Por el contrario, esta última sección introduce algunos elementos que intentarán abrir el debate respecto de los lineamientos generales que deberían guiar la discusión, definición y eventual adopción de políticas públicas para extender la cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes.

Por último, este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración estrecha del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE) y el *Proyecto para la extensión de la protección social en los países de la subregión andina de la OIT*, en este último caso auspiciando y financiando la iniciativa. A todos los funcionarios involucrados, un especial agradecimiento por su colaboración.

Carmen Moreno
Directora de la Oficina de la OIT
para los Países Andinos

Introducción

En relación con la población ocupada en el Perú que alcanzó los 15.1 millones en 2010, los trabajadores asalariados alcanzaron a los 7 millones de personas, los trabajadores por cuenta propia a los 5.3 millones de personas, los empleadores a los 0.9 millones de personas y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) se ubicaron en el orden de 1.9 millones de personas. Es decir, los trabajadores no asalariados constituyeron el 54% de la población ocupada sumando trabajadores por cuenta propia, empleadores y TFNR.

En conocimiento de la alta proporción de trabajadores independientes con relación a la población ocupada y su alto nivel de desprotección y vulnerabilidad social, resulta oportuno analizar a este sector no sólo desde el punto de vista laboral sino principalmente respecto de la cobertura legal y estadística de la seguridad social.

En este contexto, el presente trabajo tiene por objeto presentar un panorama integral de la situación actual de los trabajadores independientes en el Perú, en función de los hallazgos surgidos al amparo de un estudio cuantitativo y otro cualitativo y fundamentalmente con relación a:

- el sistema nacional de seguridad social vigente para los trabajadores independientes, su evolución y antecedentes, y las percepciones de estos trabajadores y distintos líderes de opinión para su posible modificación y fortalecimiento;
- la composición y evolución del grupo objeto de análisis, sus características sociodemográficas y socioeconómicas, las historias laborales y tasas de reemplazo y la cobertura de salud y pensiones.

Los datos estadísticos utilizados para este trabajo surgen de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2010) y de los registros administrativos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), del Seguro Social de Salud (EsSalud), del Seguro Integral de Salud (SIS), de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

Los resultados de un estudio cualitativo coadyuvaron a consolidar el panorama de la situación actual de los trabajadores independientes y la seguridad social. Las percepciones de estos trabajadores y distintos líderes de opinión, permitieron adentrarnos en distintos aspectos referidos al desempeño de los sistemas de seguridad social en general y sus instituciones gestoras en particular y, adicionalmente, relevar sus opiniones respecto de los incentivos y desincentivos para extender la cobertura de seguridad social. Precisamente, las percepciones y propuestas surgieron a través de la implementación de grupos focales¹ y entrevistas estructuradas en profundidad.

¹ La técnica de grupos focales consiste en la realización de un encuentro de 6 a 12 participantes, conducido por un moderador, donde se explora un tema determinado a partir de la interacción entre las personas. Esta metodología permite indagar en profundidad las opiniones de los integrantes de los distintos grupos, examinando no sólo lo que la gente piensa sino también cómo y por qué piensa de esa manera. Si bien la metodología permite obtener un mapeo de opiniones, sus resultados no son generalizables.

El presente trabajo consta de seis capítulos. El primero introduce conceptos y definiciones previas respecto de los trabajadores independientes, importantes para el análisis posterior, y realiza una breve descripción conceptual respecto de la informalidad y déficit de trabajo decente, características que distinguen el grupo objeto de estudio. Por último se introduce cual es el contexto macro-laboral en el Perú, su composición y evolución reciente.

En el segundo capítulo se realiza una reseña normativa respecto de la evolución de la seguridad social en el país, priorizando los aspectos referidos al ámbito de aplicación de la legislación, las prestaciones, su financiamiento y la gestión administrativa de los distintos subsistemas. En el tercer capítulo se presentan distintos indicadores de cobertura estadística, sobre la base de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2010) y de los registros administrativos de las entidades gestoras del sistema. Por su parte, el cuarto capítulo tiene por objeto simular las tasas de reemplazo teóricas de los trabajadores independientes, asociadas tanto al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) como al Sistema Privado de Pensiones (SPP) y sobre la base de las estimaciones de las trayectorias laborales.

Seguidamente, el quinto capítulo presenta los resultados del estudio cualitativo surgido a través de los grupos focales y las entrevistas en profundidad a distintos líderes. En este apartado se relevan las percepciones de trabajadores y líderes respecto del desempeño del sistema de seguridad social y los incentivos y desincentivos para promover la extensión de la cobertura para el grupo objeto de análisis. Asimismo, se subrayan los principales puntos a tener en cuenta en la posible reforma del sistema, así como también los condicionantes políticos, económicos y laborales, y que fueran señalados por los entrevistados durante el estudio cualitativo. Finalmente, las conclusiones basadas en los hallazgos surgidos del presente estudio y breves reflexiones finales que intentan promover una discusión amplia respecto de las posibles estrategias para incrementar la extensión de la cobertura de seguridad social de los trabajadores independientes en el Perú.

En forma de Anexo a este documento, se incorporan los aspectos salientes del estudio cualitativo, la metodología y modelo de simulación utilizado en el cuarto capítulo y por último, estadísticas complementarias que enriquecen la información presentada en el tercer capítulo.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS Y DEFINICIONES PREVIAS

1.1 Definición conceptual

“El trabajo es una actividad, realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, que es la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, que es exterior e independiente del sujeto, y es socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador, o actuando por su propia cuenta, estamos en presencia del empleo” (Neffa, 1999). Éste puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, y llevarse a cabo con o sin relación de dependencia. Se deduce entonces que el hecho de que una persona desarrolle una actividad de trabajo no siempre implica, por eso mismo, que ella tenga un empleo.

Resulta útil, para el presente análisis, distinguir las diversas modalidades que históricamente adopta la relación laboral. Una clasificación propuesta por Jacques Freyssinet (1990) postula que, por una parte, existirían dos grandes tipos de actividad donde se insertarían los trabajadores: la mercantil y la no mercantil; y que, por otra parte, habría al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: a) el trabajo libre, que puede ser *no mercantil* -formado por el trabajo doméstico y el trabajo militante, donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia- o *mercantil* -que agrupa a todos los trabajadores independientes, informales o cuentapropistas que desarrollan tareas de tipo mercantil-; b) el trabajo asalariado, que puede ser *no mercantil* -compuesto por los empleados públicos y por el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado- o *mercantil* -que involucra a los asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas-; c) y el trabajo forzado, propio de los esclavos o de los prisioneros que para cumplir una condena están obligados a trabajar.

De todas formas, la relevancia que adquieren estas definiciones conceptuales no siempre puede traducirse en categorías estadísticas operativas. Por el contrario, son precisamente las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo las que contienen directrices con el objeto de contribuir a la elaboración de estadísticas pertinentes y que sean comparables en el ámbito internacional. Las mismas son formuladas en consulta con expertos nacionales y representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Dichas normas se basan en las Resoluciones adoptadas en las diferentes reuniones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo bajo la supervisión de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La mayoría de las definiciones utilizadas por los distintos países se inspiran en la “Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo”, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo en octubre de 1982; y en la “Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)”, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en enero de 1993.

La CISE-93 (OIT, 1993) es un instrumento muy útil para clasificar el empleo de una persona en un determinado momento. El empleo se clasifica con arreglo al tipo de contrato de trabajo del titular -implícito o explícito- con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación del empleo son el tipo de riesgo económico -donde un elemento lo constituye la solidez del vínculo entre la persona y el empleo-, y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.

La CISE-93 se compone de los siguientes grupos:

- Empleados
- Empleadores
- Trabajadores por cuenta propia
- Miembros de cooperativas de productores
- Trabajadores familiares auxiliares
- Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo

Los grupos se definen haciendo referencia a la distinción entre los “empleos asalariados”, por un lado, y los “empleos independientes”, por el otro. Los grupos y subgrupos se definen haciendo referencia a uno o más aspectos del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o al que los somete.

En el caso de los empleos independientes, la definición utilizada es: *“Son aquellos empleos 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 empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona)”*.

Asimismo, entre los trabajadores independientes es posible identificar cuatro subgrupos: los empleadores, los trabajadores por cuenta propia, los integrantes de cooperativas de productores y los trabajadores familiares no remunerados.

La definición utilizada para empleadores es: *“Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como “empleados” a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia. El significado de “a lo largo de un período continuo” se debe determinar de acuerdo con las circunstancias nacionales, de tal manera que corresponda con la definición de “empleados con contratos estables”*”.

La definición utilizada para los trabajadores por cuenta propia es: *“Son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado a ningún “empleado” de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado “empleados”, siempre y cuando lo hagan de manera no continua”*.

La definición utilizada para los miembros de cooperativas de productores es: *“Son los 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 y en las demás actividades del*

establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros”.

La definición utilizada para los trabajadores familiares auxiliares es: *“Son 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 a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio “que vive en el mismo hogar”)”.*

En el Perú, por su parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) define al trabajador independiente como *“la persona que explota su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, sin tener a su cargo ningún trabajador remunerado”*; y al empleador o patrono como *“aquella que conduce su propia empresa o negocio, o ejerce por su cuenta una profesión u oficio, y que tiene a su cargo uno o más trabajadores remunerados (empleado u obrero)”*.² De igual forma, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) tiene su propia definición: *“Son trabajadores independientes todos los profesionales y no profesionales que desarrollan libre e individualmente cualquier profesión, oficio, arte o ciencia, capaces de generar ingresos por la prestación de sus servicios”*.³

Por último, el régimen jurídico de los contratos de trabajo independiente se encuentra regulado por el Código Civil, cuerpo jurídico que define al trabajo independiente bajo la denominación de prestación de servicios. *Por la prestación de servicios se conviene que éstos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente*.⁴

Los contratos de trabajo independiente tienen el elemento de la prestación de servicios y en algunos casos la retribución, pero en ningún caso existe el elemento de la subordinación al contratante. Es decir, éste no goza de un poder absoluto de dirección, fiscalización y sanción. Entonces, cuando hablamos de trabajo independiente hacemos referencia al trabajo que se realiza para otra persona, sin mantener con la misma una relación de subordinación o dependencia jurídica, en contraposición a lo que sucede en el contrato de trabajo.⁵

El Código Civil establece distintas modalidades de la prestación de servicios, entre ellas la locación de servicios y el contrato de obra. En los contratos de locación de servicios y de obra, el locador o contratista no pone su fuerza de trabajo a disposición del comitente, como sí lo hace el trabajador respecto del empleador (de quien recibe órdenes que debe acatar). A diferencia del trabajo dependiente, todas las contribuciones sociales que pudieran afectar la retribución de un trabajador independiente (sin vínculo laboral de por medio), sujeto a contrato de locación de servicios o de obra, son de cargo del propio prestador del servicio y no de aquel al que se le presta el servicio.

² Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): www.inei.gob.pe

³ Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT): www.sunat.gob.pe

⁴ Código Civil, artículo 1755.

⁵ Para mayor detalle, véase Villavicencio y Vieira (2009).

1.2. Caracterización del trabajo independiente

Existe consenso en caracterizar al grupo de trabajadores independientes como heterogéneo y con alta incidencia de la informalidad.⁶ En el primer caso, fundamentado en la amplia gama de actividades que involucra al grupo objeto de estudio y que fluctúa desde profesionales con altos ingresos hasta trabajadores con baja capacidad contributiva o ingresos de subsistencia (artesanos y comerciantes de mercados, campos feriales y ambulantes, entre otros). En el segundo, debido a la alta proporción de trabajadores independientes que realizan sus actividades de manera informal.

El trabajo independiente no es sinónimo de informalidad y la ponderación de esta última respecto del grupo objeto de estudio dependerá, en última instancia, del concepto de informalidad adoptado. Si bien en la actualidad no existe consenso respecto de la definición de *informalidad*, una acepción posible se relaciona con el carácter ilegal o no regulado de una actividad. Es decir, aquella que se ejerce al margen de las regulaciones laborales, impositivas y de la seguridad social, si correspondiere.

Si bien la OIT recepta esta definición en sus Recomendaciones y Resoluciones en materia de economía informal y políticas de empleo, también ha desarrollado otra aproximación que no sólo incluye la dimensión legal. Este enfoque parte de la hipótesis según la cual las economías subdesarrolladas se caracterizan por una conformación dual de sus estructuras productivas, en la que coexiste un sector atrasado o informal junto con un sector moderno o formal de avanzada tecnología y elevada productividad. Bajo esta óptica, la segmentación del mercado laboral es el reflejo de la segmentación estructural imperante en la sociedad que alberga a dicho mercado, que transita por un proceso de modernización parcial de sus estructuras productivas. Según esta interpretación, el *sector informal* conforma un “submodo de producción específico” que reúne a las unidades con escasa capacidad de acumulación.

Una característica principal de la empresa informal es la facilidad de acceso o entrada, determinada por los bajos niveles de calificación e inversión requeridos para su desempeño. Si bien se trata de un sector altamente heterogéneo, se reconoce que el trabajo independiente es el componente central de la economía informal, razón por la cual es identificado como indicador clave de la informalidad laboral.

1.2.1. Informalidad

La informalidad es uno de los problemas más graves y complejos del mercado laboral que afecta a una gran cantidad de trabajadores tanto en América Latina como en el Perú en particular. Su magnitud lo muestra como un fenómeno que no puede ser considerado temporal o marginal. En este sentido, según algunos investigadores, la evidencia de las dos últimas décadas sugiere que no existen signos de un patrón consistente de reducción de la informalidad laboral en la región (Gasparini y Tornarolli, 2007).

⁶ Véase, por ejemplo, Bertranou; Casali (2007) y Gamero (2010).

La reactivación de la economía en América Latina, luego del mayor impacto de la crisis en 2008, tuvo su correlato sobre la creación de empleo en el conjunto de la región. Esto significó que en 2010 el crecimiento económico generó empleo u ocupación para cerca de 1.2 millones de personas. Sin embargo, resulta importante señalar que dicho crecimiento no ocupó a la totalidad de la fuerza de trabajo dentro de la economía formal. Por el contrario, una parte importante de los nuevos trabajadores fue a engrosar las filas de la economía informal. La OIT (2010) señala que en el año 2010 se mantuvo la tendencia de informalización del mercado de trabajo, con un incremento importante del trabajo por cuenta propia, de trabajadores auxiliares y de otras categorías de asalariados y patronos que se desempeñan en pequeños negocios informales o no registrados. Este fenómeno sigue conspirando contra los objetivos de mejora de la productividad y el trabajo decente en cada uno de los países.

La informalidad laboral ha persistido por más de 30 años y sigue planteando un importante desafío en numerosos países que buscan reducirla progresivamente. Su definición conceptual ha evolucionado a lo largo del tiempo. Así, el término *sector no estructurado*, que fuera acuñado por la OIT a principios de la década del setenta en el informe sobre Kenia (OIT, 1972), ha entrado en desuso, y en la actualidad también se está restringiendo la utilización del término *sector informal*.

Esta última expresión es considerada inadecuada, e incluso errónea, para capturar el proceso de informalización del empleo de los últimos años y para reflejar los aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de un fenómeno que trasciende los límites de un sector. Por lo tanto, también el término *sector informal* es limitado, teniendo en cuenta las actividades que un grupo cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas desarrollan no en un único sector de la economía, sino en varios.

Dado que una definición basada en las empresas del sector informal es insuficiente para reflejar la multiplicidad de formas que reviste la informalidad laboral, la OIT (2002) propuso desarrollar un enfoque teórico más amplio que permitiera relacionar el concepto de empleo en el *sector informal*, basado en la empresa, con el concepto más amplio de *empleo informal*, basado en el puesto trabajo (Hussmans, 2004).

Desde este nuevo enfoque, la OIT define al *empleo informal* como al conjunto de puestos de trabajo informales desarrollados en empresas tanto formales como informales. Propone el término *economía informal* para hacer referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades productivas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto.

Este último concepto de *informalidad* es más general e incluye tanto las relaciones de producción como las relaciones de empleo. Sin embargo, esta nueva visión no implica eliminar el término *sector informal*, sino incluirlo en el de *economía informal*, para considerar a todos los trabajadores que no están suficientemente cubiertos por las leyes laborales, incluso a quienes se encuentren empleados en unidades formales de producción. Por lo tanto, desde este nuevo enfoque conceptual, el empleo total puede ser analizado a partir de dos dimensiones: según el tipo de trabajo; o según el tipo de unidad de producción, que incluye a las empresas del sector formal y del sector informal y a los hogares (Tokman, 2009).

El cumplimiento de los derechos y normas en el trabajo es una condición necesaria, pero no suficiente, para obtener un empleo de calidad. Por lo cual, los trabajadores que desarrollan sus actividades en la economía informal sufren un vacío jurídico, caracterizado por la inadecuada seguridad social, y además la mayor parte de ellos no gozan de condiciones laborales óptimas. Se entiende así que la forma más adecuada de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente.

1.2.2. Trabajo decente

La estrategia de la OIT *Trabajo Decente para Todos*⁷ tiene como objetivo promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un *trabajo decente* y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La estrategia de *trabajo decente* se basa en una perspectiva amplia del trabajo, que incluye no sólo el empleo remunerado sino también el trabajo que pone el acento en los aspectos relativos al género en todas sus actividades.

Esta estrategia de *trabajo decente* de la OIT prioriza la necesidad de consolidar el trabajo en los siguientes cuatro objetivos estratégicos (OIT, 2001), teniendo en cuenta una economía global sujeta a rápidos cambios:

- Promover y cumplir los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de unos empleos decentes.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Las acciones que se deben poner en marcha para alcanzar estos objetivos estratégicos, considerados prioritarios por la comunidad internacional, crean sinergias que facilitan el logro de una serie de objetivos transversales, a saber: superar la pobreza y la exclusión social; impulsar la igualdad, en especial de género; lograr una mayor influencia de las normas internacionales del trabajo; e impulsar el diálogo entre los distintos sectores de la sociedad.

La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente (AHTD) 2006-2015⁸, por su parte, se constituye en una estrategia articulada de políticas que combina acciones en el campo económico, legal, institucional y del mercado laboral, con el propósito de avanzar en la promoción del trabajo decente en los países de las Américas.

Esta AHTD está compuesta por tres elementos fundamentales (OIT, 2006):

- Políticas generales para el logro de los objetivos estratégicos y transversales, y que orientan la generación de trabajo decente:

⁷ El concepto de Trabajo Decente fue introducido por el Director General de la OIT, Juan Somavía, en su Memoria a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999.

⁸ XVI Reunión Regional Americana: Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General de la OIT, Brasilia (2006).

- Crecimiento económico que promueva mayores oportunidades de trabajo.
- Respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- *Una mayor eficiencia y cobertura de la protección social.*
- Diálogo social efectivo.
- Políticas en áreas de intervención específicas, que refuerzan las políticas generales.
- Planes Nacionales de Generación de Trabajo Decente y Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

Precisamente, la política general que nos atañe tiene como objetivo principal *ampliar y fortalecer los diferentes esquemas de protección social de los trabajadores*, incluidos los independientes. Su meta consiste en incrementar un 20% la cobertura de protección social en un plazo de 10 años.

Las políticas necesarias para alcanzar esta meta debieran priorizar las siguientes acciones:

- Definición de prioridades de cobertura en términos de población objetivo y riesgos prioritarios a ser cubiertos.
- Identificación de los instrumentos de protección social más efectivos, que tomen en cuenta la diversidad del mercado de trabajo y los rasgos particulares de cada población.
- Fortalecimiento institucional para optimizar la gestión de la protección social.
- Promoción del diálogo social para desarrollar procesos participativos de reforma de la seguridad social.

La estrategia de la OIT *Trabajo Decente para Todos* y en particular la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente contribuyen como marco de referencia al presente estudio toda vez que, a su finalización, permitirán dimensionar el déficit de *trabajo decente* y esbozar reflexiones finales para promover el incremento de la cobertura de seguridad social para los trabajadores independientes.

1.3 Contexto macro-laboral

En momentos en que el producto mundial se recupera muy lentamente, mostrando aún secuelas de la crisis financiera global iniciada hacia mediados del año 2007, las economías de América Latina y el Caribe registraron en el año 2010 una recuperación económica mayor que la esperada.⁹ El producto interno bruto (PIB) de la región creció un 5.6 por ciento en 2010, tras una contracción de 2.1 por ciento experimentada en 2009. No obstante, se espera que ese crecimiento económico disminuya a 4.1 y 4.3 por ciento en 2011 y 2012, respectivamente.

En este contexto, la economía peruana ha demostrado particularmente que se puede seguir creciendo en momentos en que la crisis financiera internacional impacta sobre los cimientos de la economía mundial. El crecimiento del PIB registrado en el Perú en el año 2010 fue

⁹ Naciones Unidas (2011).

del 8.8%¹⁰, destacándose como uno de los más altos de la región. Las medidas de política económica adoptadas en respuesta a la crisis mundial fueron, en su conjunto, un factor importante en la recuperación económica restableciendo la confianza.

La demanda interna coadyuvó a la recuperación gracias al crecimiento de los sectores de la construcción, manufactura, textiles, agroindustria y servicios. El consumo privado fue estimulado por la caída de los tipos de interés, además de subsidios y transferencias del gobierno central. Las exportaciones también crecieron a medida que el comercio mundial se fue recuperando de su desplome a principios de 2009, mientras que los precios de los productos básicos volvían a su nivel anterior. Las últimas proyecciones del crecimiento del PIB (6.5% para los años 2011 y 2012), elaboradas por el Banco Central de Reserva del Perú¹¹, consideran que el país continuará creciendo en forma sostenida.

En cuanto a la situación del mercado laboral, en el año 2010 la población en edad de trabajar (PET)¹² fue de 21.2 millones de personas, mientras que la económicamente activa (PEA)¹³ fue de 15.7 millones de personas. De éstas, las ocupadas alcanzaron a 15.1 millones de personas, mientras que las desocupadas¹⁴ se ubicaron en el orden de 0.6 millones de personas. Por su parte, la población económicamente inactiva (PEI) llegó a la cifra de 5.5 millones de personas.

¹⁰ INEI – Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

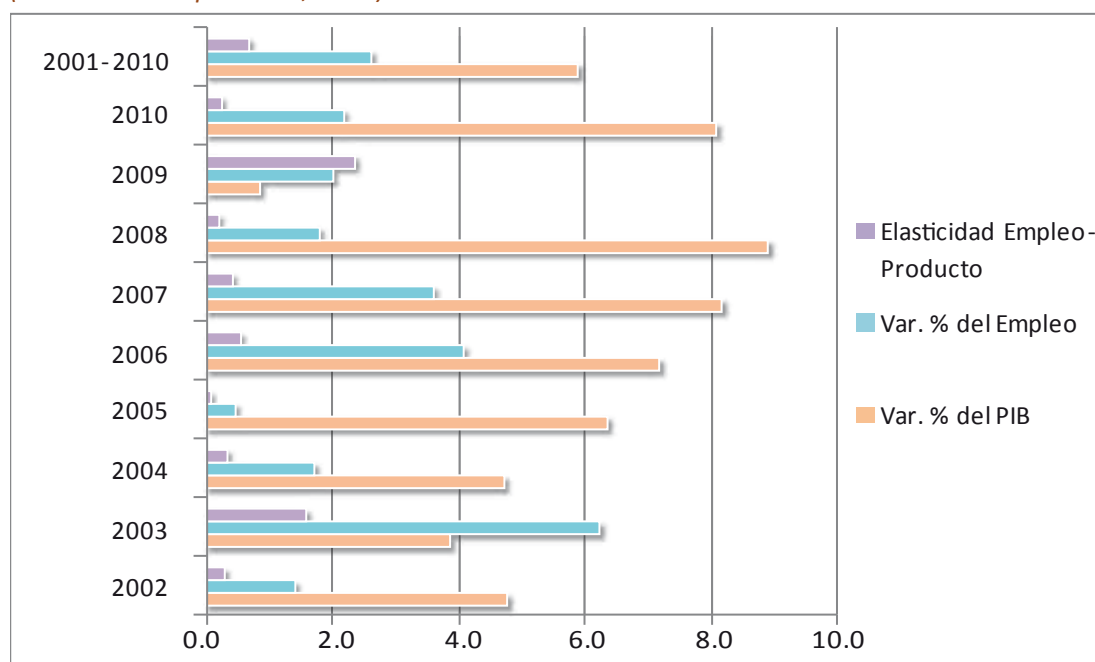
¹¹ BCRP (2011).

¹² PET: Es aquella población definida por las normas internacionales de la OIT como apta en cuanto a edad (de 14 años y más) para ejercer funciones productivas, y se subdivide en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI).

¹³ PEA: Comprende a todas las personas de catorce (14) años y más de edad que en la semana de referencia: (i) Se encontraban trabajando; (ii) No trabajaron pero tenían trabajo; y (iii) Se encontraban buscando activamente un trabajo.

¹⁴ Desocupado: Este concepto abarca tanto a las personas que buscaron trabajo, pero que trabajaron antes (cesantes), como a los que buscaron trabajo por primera vez (aspirantes). Según la OIT (1983), los desocupados son todas aquellas personas, de uno u otro sexo, que durante el período de referencia cumplen en forma simultánea con los 3 requisitos siguientes: (i) Se encuentran sin empleo, es decir que no tienen ningún empleo, ni como asalariados ni como independientes; (ii) Están corrientemente disponibles para trabajar, es decir que durante el período de referencia están con disponibilidad para trabajar en un empleo asalariado o independiente; (iii) Se encuentran en busca de empleo, es decir que han tomado acciones concretas para buscar un empleo asalariado o independiente, en un período de referencia especificado.

Gráfico 1.1. Situación ocupacional de la población en edad de trabajar.
(En millones de personas, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Entre los ocupados¹⁵, los trabajadores asalariados alcanzaron a los 7 millones de personas, los trabajadores por cuenta propia a los 5.3 millones de personas, los empleadores a los 0.9 millones de personas y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) se ubicaron en el orden de 1.9 millones de personas.

Teniendo en consideración el importante crecimiento económico evidenciado por el Perú en la última década, resulta útil analizar cuál fue su relación con el empleo, así como los efectos de la crisis financiera mundial sobre este último. En la teoría económica¹⁶ se indica que existe una relación positiva entre las variaciones del producto y el nivel de empleo en la economía. Es decir, un incremento en el producto implica un aumento en la cantidad de personas ocupadas, en virtud de que el factor trabajo es un elemento determinante en la producción de bienes y servicios.

¹⁵ Ocupados: Para determinar quiénes son los ocupados se utilizan cuatro criterios: (i) Las personas de 14 años y más de edad que estuvieron participando en alguna actividad económica, en el período de referencia; (ii) Los trabajadores dependientes que, teniendo empleo fijo, no trabajaron la semana anterior por hallarse de vacaciones, huelga, licencia por enfermedad, licencia pre y post-natal, etc., todas ellas pagadas; (iii) Los trabajadores independientes que estuvieron temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia, aunque la empresa o negocio siguió funcionando; (iv) Las personas que no estuvieron en ninguna de las condiciones anteriores, pero en el período de referencia realizaron alguna actividad económica, al menos por una hora, por la cual recibieron pago en dinero y/o especie. En este último caso el objetivo es recuperar las actividades realizadas, aunque no son consideradas como trabajo por las personas. Asimismo, se incluye en la definición de ocupados a aquellos que trabajaron 15 horas o más como trabajadores familiares no remunerados, a los practicantes con o sin remuneración, y a los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas Policiales.

¹⁶ El coeficiente de Okun mide el efecto de la desviación de la tasa de crecimiento del producto con respecto a la tasa normal, la cual es la suma de las tasas de crecimiento de la productividad del trabajo y de la fuerza laboral.

Cuadro 1.1. Elasticidad Empleo-Producto, 2001-2010.

AÑO	Var. % del PIB	Var. % del Empleo	Elasticidad Empleo-Producto
2002	4.8	1.4	0.3
2003	3.9	6.3	1.6
2004	4.7	1.7	0.4
2005	6.4	0.5	0.1
2006	7.2	4.1	0.6
2007	8.2	3.6	0.4
2008	8.9	1.8	0.2
2009	0.9	2.0	2.4
2010	8.1	2.2	0.3
2001-2010	5.9	2.6	0.7

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO, 2001-2010.

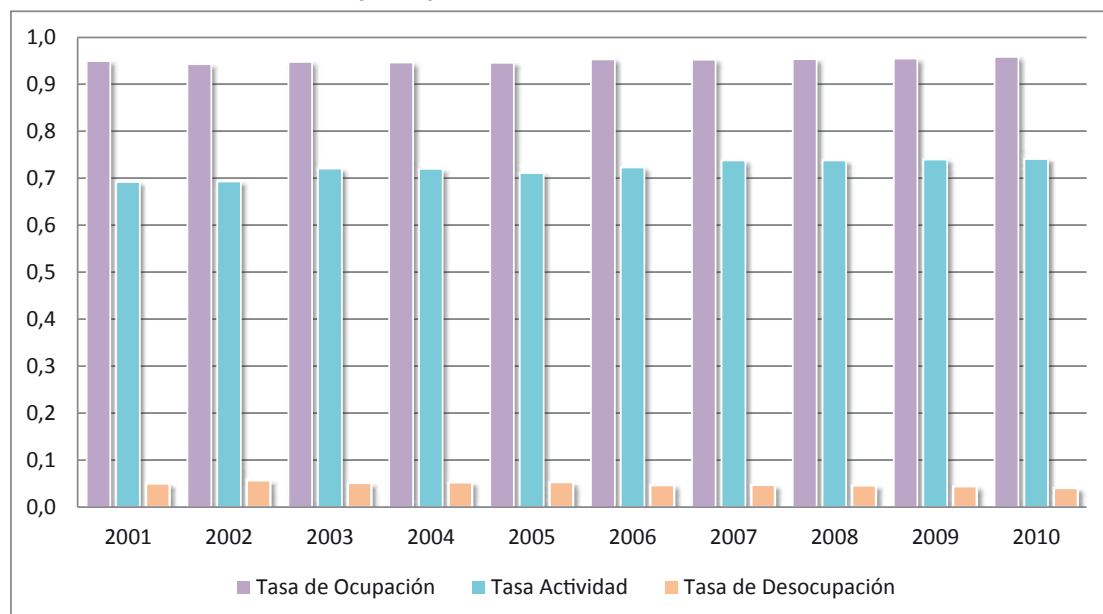
Para el diseño de políticas macroeconómicas y la evaluación de sus efectos sobre el empleo y el bienestar es importante determinar la relación de ambas variables (empleo y producto) y analizar cómo se comportan en el tiempo. Para ello, en el Cuadro 1.1. se calcula la elasticidad empleo-producto¹⁷ de la economía, que mide la respuesta relativa del nivel de empleo ante un cambio del producto. Para garantizar un indicador confiable es necesario analizar un período medianamente largo: de este modo, la elasticidad promedio del período 2001-2010 se ubica en 0.7. Esto quiere decir que, en promedio, por cada punto porcentual de crecimiento económico se observa un incremento de la PEA ocupada de 0.7%, y esto resulta consistente con la afirmación de que el empleo en el Perú es poco sensible (inelástico) con respecto a variaciones en el producto (Garavito, 2002).

Por otro lado, nótese que para 2009 la elasticidad empleo-producto toma el valor extremo de 2.4. En este caso, la variación del empleo nacional del 2% no guarda relación con la caída en el crecimiento del PIB al 0.9% que, fundamentalmente, obedece a la crisis económica-financiera internacional. Si excluimos del cálculo al año 2009, la elasticidad empleo-producto cae al 0.5 y así, se confirma la relación respecto de la inestabilidad del empleo frente a variaciones en el producto.

Explicar por qué el crecimiento del PIB genera poco empleo es un tema complejo. Ello es así por cuanto el proceso de producción utiliza, además de mano de obra, diversos insumos como el capital y la tecnología cuyas demandas también varían frente a cambios en el nivel del producto. Por tal motivo, como posibles factores que explican el fenómeno de la inelasticidad empleo-producto se podrían tomar la productividad de la mano de obra, la relación entre el nivel de capital y el de empleo, y la alta informalidad, que facilita el autoempleo.

¹⁷ Elasticidad empleo-producto: $\varepsilon = \frac{\Delta\%Y}{\Delta\%X}$

Gráfico 1.2. Evolución de los principales indicadores del mercado laboral, 2001-2010.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO, 2001-2010.

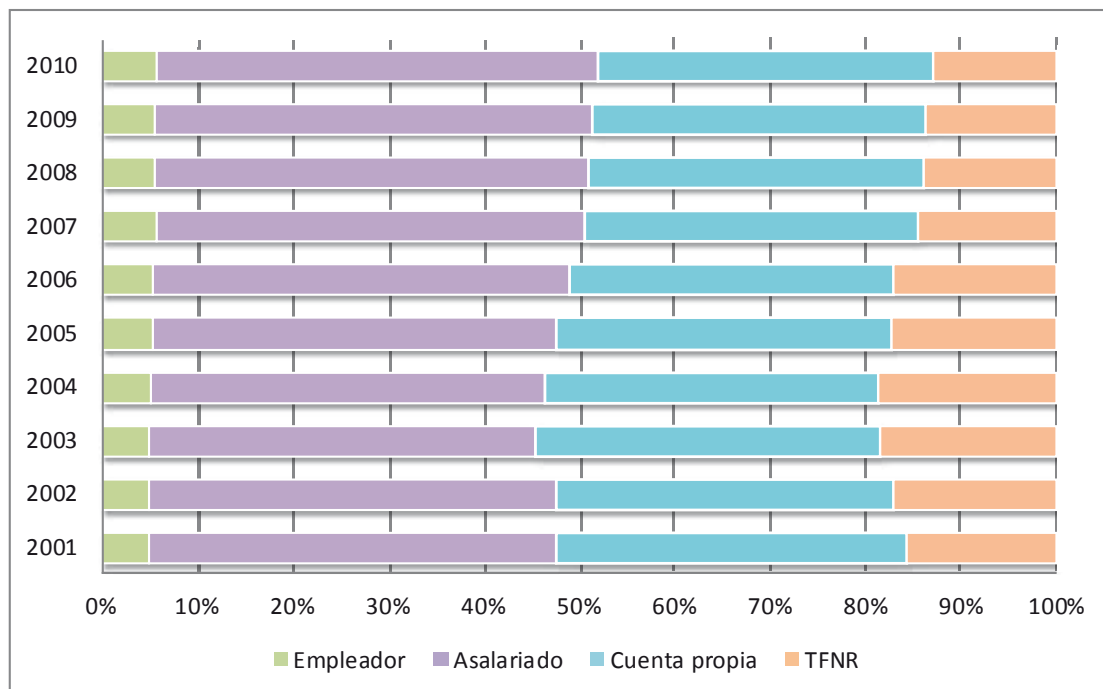
Por su parte, como bien se observa en el Gráfico 1.2., ni el crecimiento experimentado en la última década ni la crisis que impactó desde finales del año 2008 modificaron los valores de los principales indicadores del mercado laboral. En el período analizado, los principales indicadores permanecieron inalterados. La tasa de actividad¹⁸, que indica la oferta laboral, se mantuvo en valores cercanos al 72%, con un crecimiento entre puntas del 7%. La tasa de ocupación¹⁹, que refleja la demanda de trabajo, se mantuvo en valores cercanos al 95%, con un crecimiento del 1% en el período analizado. Con respecto al desempleo se destaca que, si bien la crisis mundial afectó al empleo en muchos países de la región, en el Perú la tasa de desocupación²⁰ promedió el 5%, con una reducción del 19% en el período de observación. Esta situación podría ser explicada por varios factores, entre los que se destacan los altos índices de informalidad, el autoempleo y cierta transición hacia la inactividad de los trabajadores más jóvenes. Asimismo, la evolución del sector de la construcción, en contraposición a la contracción del sector manufacturero, podría explicar parte de la escasa influencia de la crisis sobre el desempleo en el país.

¹⁸ Tasa de actividad: Es la proporción de la PEA respecto de la PET (población en edad de trabajar). La tasa de actividad es el indicador que mide el grado de participación de la población en edad de trabajar en la actividad económica.

¹⁹ Tasa de ocupación (o empleo): Es la proporción de personas que se encuentran activamente empleadas sobre el total de la población económicamente activa.

²⁰ Tasa de desocupación (o desempleo abierto): Es la proporción de personas desempleadas o desocupadas, pertenecientes a la PEA, que están buscando activamente un empleo. Para determinar a los desempleados abiertos se consideran las siguientes condiciones: “sin empleo”, “corrientemente disponible para trabajar” y “en busca de empleo”.

Gráfico 1.3. Evolución de la población económicamente activa ocupada, 2001-2010.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO, 2001-2010.

Entre el 2001 y el 2010 la PEA ocupada se incrementó alrededor de 3.3 millones de personas. Sin embargo, como se observa en el Gráfico 1.3., su composición interna también se mantuvo estable. La participación promedio de los empleadores se ubicó en el orden del 5%, experimentando el mayor crecimiento (46%) durante el período de observación, lo cual generó alrededor de 270 mil nuevos empleadores. Los trabajadores asalariados conservaron una participación del 43%, con un crecimiento del 34% en el período, lo que equivale a más de 2 millones de trabajadores. Los trabajadores por cuenta propia mantuvieron el 35%, con una variación del 18% y un crecimiento entre puntas de 940 mil personas. Por último, los TFNR representaron el 16%, con una variación del 9%, incorporando a unas 90 mil personas adicionales.

Finalmente, se observa que tanto los empleadores como los trabajadores asalariados crecieron más que la PEA ocupada (26%), mientras que los trabajadores por cuenta propia y los TFNR lo hicieron en menor medida.

CAPÍTULO II

EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ

2.1. Evolución de la seguridad social en el Perú: breve reseña normativa

Los antecedentes legislativos más remotos de la seguridad social en el Perú pueden encontrarse en la Ley de Goces de 1850, norma que sólo otorgaba cobertura a los servidores civiles del Estado. Sin embargo, fue recién a principios del Siglo XX cuando comienza a observarse un mayor desarrollo en la materia, emergiendo distintas normas vinculadas fundamentalmente con la seguridad industrial y los accidentes de trabajo.

Esta breve reseña normativa inicia en el año 1936 cuando, por imperio de la Ley N° 8433, se creó el *Seguro Social Obrero Obligatorio*, naciendo así la *seguridad social contributiva* en el Perú. A través de este seguro se buscó cubrir las pensiones y proteger la salud y maternidad en el mundo obrero peruano. Posteriormente, el 21 de abril de 1961, se publicó la Ley N° 13640 mediante la cual se estableció el beneficio de jubilación para los trabajadores obreros.

Por su parte, en el año 1948 (Decreto Ley N° 10902) se creó el *Seguro Social Obligatorio del Empleado* (para empleados públicos y privados) y en 1962 el *Seguro Social del Empleado* (Ley N° 13724).

En mayo de 1973 entró en vigencia el Decreto Ley N° 19990 por el cual se creó el *Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social*. Esta norma promovió la integración de los diferentes sistemas de pensión existentes a la fecha indicada, en sustitución de los sistemas de pensiones de las Cajas de Pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social y del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de Empleados Particulares. Asimismo, la norma estableció el otorgamiento de prestaciones de pensión (de invalidez, de jubilación, de viudez, orfandad y ascendientes) y un capital de defunción.

Posteriormente, en noviembre de 1973, el Decreto Ley N° 20212 instituyó el *Seguro Social del Perú*. Esta nueva institucionalidad unificó la mayoría de los seguros sociales existentes y los fondos de jubilación que hasta entonces se habían creado, excluyéndose a los militares, los diplomáticos y los pescadores artesanales.

En el año 1974, el Decreto Ley N° 20530 estableció el *Régimen de Pensiones y Compensaciones por Servicios Civiles* prestados por los trabajadores del Sector Público Nacional y no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990. El régimen tuvo su origen en leyes antiguas que concedían pensiones vitalicias para un grupo reducido de funcionarios del Estado y a cargo del Tesoro Público, entre ellas la propia Ley de Goces mencionada más arriba, y estipulaba que el trabajador adquiriría derecho a pensión al alcanzar quince años de servicios reales y remunerados, si es hombre; y doce y medio, si es mujer. Sus disposiciones también reconocían el derecho a la nivelación, comúnmente conocido como *cédula viva*.²¹ Si bien el régimen nació como un régimen cerrado, distintas normas fueron ampliando su ámbito de aplicación

²¹ En función de esta característica, cualquier incremento en la remuneración pensionable de los servidores públicos en actividad que desempeñen el cargo u otro similar al último cargo en que prestó servicios el cesante o jubilado, dará lugar al incremento de la pensión en igual monto que corresponde al servidor en actividad. Bajo el régimen del Decreto Ley N° 20530, puntualmente, la pensión adquiere carácter nivelable, en alguna proporción, a partir de los veinte años de servicio. La pensión es nivelable al 100 por ciento luego de los treinta años de servicio.

y por lo tanto la cantidad de beneficiarios. Los intentos por ordenar y limitar el acceso de los funcionarios públicos a sus disposiciones culminaron en el año 2004, año en que quedó definitivamente cerrado por la reforma constitucional aprobada por la Ley N° 28389.

Con la Constitución de 1979, por primera vez en el Perú, se otorgó jerarquía constitucional al derecho a la seguridad social de manera extensa y detallada, garantizándose una mayor protección social al ciudadano peruano.

En 1980 se creó el *Instituto Peruano de Seguridad Social* (IPSS), dando forma al sistema de seguridad social obligatorio en el Perú. El IPSS tenía por objeto administrar los sistemas de pensiones y salud, cubriendo tanto a obreros como empleados.

La década de los noventa constituyó un punto de inflexión en la seguridad social del Perú. Hasta sus inicios, la gestión de la previsión social y la salud estuvo exclusivamente a cargo del Estado; sin embargo, a partir de la Constitución de 1993 la estructura y organización del sistema cambió de manera profunda en el país. En efecto, a partir de aquí se estableció la libertad de acceso a las prestaciones de pensiones y salud a través de entidades privadas, públicas y mixtas.

Es en este contexto que, en lo que a prestaciones de salud del régimen contributivo se refiere, se crean las *Entidades Prestadoras de Salud* (EPS). En efecto, la Ley N° 26790 (1997) de Modernización de la Seguridad Social estableció un sistema público de salud que otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de la salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales. El mismo está a cargo de EsSalud (ex IPSS) y se complementa con los planes y programas de salud brindados por las EPS.²²

En términos generales, la salud en el Perú cuenta con un *Régimen Estatal* y un *Régimen Contributivo de la Seguridad Social*. El primero de ellos, a cargo del Ministerio de Salud (MINSA), tiene como objetivo principal otorgar atención integral a la población de escasos recursos y se financia mediante contribuciones del Tesoro Público. El segundo quedó constituido por el Seguro Social de Salud (EsSalud) y se complementa con la Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

Entre los años 1997/98 el Ministerio de Salud instauró el *Seguro Escolar Gratuito* (SEG) para todos los escolares entre 3 y 17 años, matriculados en escuelas públicas a escala nacional; y el *Seguro Materno Infantil*, que incorpora gestantes y niños menores de 4 años de departamentos priorizados. Ambos programas se fusionaron el año 2002 en el *Seguro Integral de Salud* (SIS), ampliando la cobertura a todos los niños en edad escolar, sin la restricción de matrícula en una escuela pública, y a las madres gestantes o puerperas y niños menores de 5 años, sin restricción geográfica.

El SIS fue diseñado como un mecanismo de aseguramiento público que subsidia y facilita el acceso de la población vulnerable, previa evaluación socioeconómica. La principal función

²² Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) son entidades públicas o privadas, distintas a EsSalud, cuyo único fin es el de prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a los controles que establece la legislación.

del SIS consiste en administrar los fondos destinados al financiamiento de las prestaciones de salud individual de los peruanos que no cuentan con seguro de salud, dando prioridad a la población vulnerable que se encuentra en situación de pobreza y extrema pobreza.

En abril de 2009 se promulgó la Ley N° 29344 - “Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud”. El *Aseguramiento Universal en Salud* se constituye como el derecho a la atención en salud con calidad y en forma oportuna que tiene toda la población residente en el Perú, desde su nacimiento hasta su muerte. Para el cumplimiento de dichos objetivos se definen tres ejes estratégicos:

- extender la cobertura de asegurados a nivel nacional, principalmente en los segmentos de bajos ingresos.
- ampliar la cobertura de beneficios, es decir, expandir los beneficios actuales en salud de acuerdo al perfil demográfico y epidemiológico de la población y con un enfoque integral de la atención.
- garantizar la calidad de la atención a través de la introducción de garantías explícitas en el *Plan Esencial de Aseguramiento en Salud*, respecto de la oportunidad (tiempos de espera) y la calidad de la prestación de los servicios mediante estándares auditables.

En función de esta norma todos los peruanos se convierten en beneficiarios del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), en su condición de: beneficiarios del régimen contributivo (EsSalud, Sanidad de las Fuerzas Armadas y Policiales, Entidades Prestadoras de Salud); beneficiarios del régimen semicontributivo (empleados de las MYPES, beneficiarios del SIS y otros beneficiarios con cobertura cofinanciada); beneficiarios del régimen subsidiado (comprende a todas las personas en situación de pobreza y extrema pobreza que no cuenten con un seguro de salud contributivo o semicontributivo).

Por otro lado, también en el campo de las pensiones la reforma fue importante. Precisamente, mediante el Decreto Ley N° 25897 (1992) se creó el *Sistema Privado de Pensiones* (SPP) e introdujo el sistema de financiamiento de la capitalización individual para la provisión de prestaciones en caso de vejez, invalidez y muerte. El mismo es administrado por *Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones* (AFP) y el monto de las prestaciones está en función del capital acumulado en la *Cuenta Individual de Capitalización* (CIC), producto de los aportes realizados durante la etapa laboral activa más los intereses devengados por las inversiones realizadas y menos las comisiones de administración y seguros de ley.

A partir de su introducción (SPP), el Sistema de Pensiones del Perú quedó constituido por dos subsistemas diferentes y excluyentes:

- Sistema Nacional de Pensiones (SNP), de reparto asistido.
- Sistema Privado de Pensiones (SPP), de capitalización individual.

Finalmente, resulta importante señalar que durante muchos años los seguros sociales de carácter obligatorio y contributivo convivieron con otras instancias de protección social. Estos subsistemas se caracterizaron por dar cobertura a grupos ocupacionales específicos y por lo general excluidos del ámbito de aplicación obligatoria de la seguridad social contributiva.

Entre las experiencias más importantes cabe destacar:

- La Caja de Protección y Asistencia Social para los Vendedores de Diarios y Revistas (Ley N° 10647), que brindaba cobertura médico- social a los “canillitas”. Actualmente estos trabajadores se encuentran incorporados al Aseguramiento Universal de Salud.
- La Caja de Protección y Asistencia de los Trabajadores Lustradores de Calzado (CAJAPATRAC), que brindaba asistencia social mediante el Programa de Salud dirigido al trabajador, su esposa e hijos. En la actualidad, estos trabajadores se encuentran asegurados por el Sistema Integral de Salud (SIS).
- A través de la Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú (FETTRAMAP), los estibadores contaban con atención de salud en caso de enfermedad o accidente, con un subsidio integral o parcial, según los recursos de cada organización base. Tenían también un subsidio por descanso médico, equivalente al salario no percibido, un subsidio por sepelio y una bonificación por tiempo de servicios al retirarse de la actividad. En la actualidad y conforme al Decreto Supremo N° 010-2011-TR²³ son afiliados regulares de EsSalud y pueden optar por recibir pensión de jubilación del SNP o del SPP.

Cuadro 2.1. El sistema de seguridad social en el Perú.

SUB-SISTEMA	TIPO	PROTECCIÓN	GESTOR
SALUD	Contributivo (Regular)	Atención Integral de Salud	EsSalud
		Capa simple	EPS
	No contributivo (SIS)	Primer y segundo nivel de atención	MINSA/SIS
PENSIONES	Contributivo	Invalidez, vejez y sobrevivencia	ONP-SNP
TRABAJO DE RIESGO	Contributivo	Asistencia médica y prestaciones económicas	EsSalud EPS

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

2.2. El Sistema de Pensiones

La seguridad social en pensiones en el Perú opera bajo un esquema paralelo en el que coexisten básicamente dos sistemas: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

²³ Reglamento de la Ley N° 25047, que otorgan beneficios a trabajadores “Estibadores Terrestres”, “Transportistas Manuales en Carretillas y Triciclos” que laboran en mercados, terminales terrestres o en establecimientos análogos.

Pertenecen al Sistema Público de Pensiones los siguientes regímenes: a) El SNP creado por el Decreto Ley N° 19990 y administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP). La ONP es una institución pública descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas, tiene fondos y patrimonio propio, así como autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera; b) El denominado “Cédula Viva” del Decreto Ley N° 20530, destinada a los trabajadores del Sector Público Nacional y actualmente cerrado.

Por su parte, el SPP está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), las cuales administran las cuentas de capitalización individual de sus afiliados y otorgan las prestaciones de jubilación, invalidez, supervivencia y gastos de sepelio. La Superintendencia de Banca y Seguros ejerce la función de control de las AFP.

En la coexistencia de estos dos sistemas, el trabajador es libre de escoger si desea afiliarse al SNP o SPP. Si opta por este último, también deberá indicar la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) a la cual desea afiliarse. Cuando una persona ingresa por primera vez al mercado de trabajo, el plazo para elegir el sistema previsional es de diez días. Pasado dicho plazo, el trabajador sólo podrá ingresar al SPP.

A partir de la Ley N° 28991 (2007), de Libre Desafiliación Informada, los trabajadores se pueden desafiliar del SPP y regresar al SNP pero sólo en los siguientes casos:

- Los que hubiesen ingresado al SNP hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que a la fecha de solicitud de la desafiliación cumplan con los años de aporte entre el SNP y SPP para tener derecho a la pensión de jubilación en el SNP.
- Los que a la fecha de incorporación al SPP contaban con alguno de los siguientes requisitos:
 - 65 años de edad y 20 años de aporte al SNP.
 - Si es hombre, 55 años de edad y 30 años de aporte al SNP.
 - Si es mujer, 50 años de edad y 25 años de aporte al SNP.

Asimismo, el proceso de desafiliación del SPP se vio complementado con un pronunciamiento del Tribunal Constitucional (Expediente N° 7281-PA/TC), por el cual se consideró que la falta de información al momento de haber optado por afiliarse al SPP es también un supuesto para la desafiliación. Este pronunciamiento fue posteriormente acogido por normas específicas de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

Por último, existen también otros regímenes pensionarios para el personal militar y policial de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales; y el de la Caja de Beneficios Sociales del Pescador.

2.2.1. Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El SNP es un sistema cuyo ámbito de aplicación está delimitado por los trabajadores sujetos al régimen laboral público y al régimen laboral de la actividad privada. También están comprendidos los trabajadores del hogar y aquellos que realizan una actividad económica independiente (asegurados facultativos). Asimismo, el SNP sirve de marco para la aplicación de regímenes pensionarios especiales (del sector Minero y de Construcción Civil).

En el Sistema Nacional de Pensiones existen tres tipos de asegurados:

- **Asegurados obligatorios:**
 - (a) Los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualesquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por día, semana o mes.
 - (b) Los trabajadores al servicio del Estado incorporados al régimen regulado por el Decreto Ley N° 20530.
 - (c) Los trabajadores de empresas de propiedad social, cooperativas y similares.
 - (d) Los trabajadores del hogar.
- **Asegurados facultativos:**
 - (a) Las personas que realicen una actividad económica independiente.
 - (b) Los asegurados obligatorios que cesen de prestar servicios y que opten por la continuación facultativa.

Recuadro 2.1. Administración y financiamiento.

El sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y opera bajo el método de financiamiento de reparto.²⁴ Las fuentes de financiamiento están definidas por los aportes obligatorios (13% de la remuneración asegurable) y los Aportes del Tesoro Público para financiar su déficit. En el caso de los trabajadores independientes, el aporte mensual mínimo es del 13% de la Remuneración Mínima Vital.

Para el aporte a la ONP, el empleador debe efectuar la retención sobre la remuneración habitual que percibe el trabajador, tomando en consideración que la base mínima sobre la cual se aplica el 13% de retención no puede ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV), aún cuando el trabajador perciba una suma inferior.

El SNP otorga prestaciones a favor del trabajador: pensión de jubilación e invalidez; y a favor de los sobrevivientes del trabajador: pensión de viudez, orfandad, ascendencia (padres) y capital de defunción (monto otorgado cuando no existan beneficiarios de pensión). Las pensiones que se otorgan a los trabajadores por cuenta propia que han aportado como asegurados facultativos se benefician con las mismas prestaciones otorgadas a un asegurado obligatorio.

2.2.1.1. Pensión de Invalidez

Se define la invalidez como el estado de incapacidad física o mental prolongada o presumida

²⁴ Los sistemas de financiación son los métodos por los cuales se asignan fondos para proporcionar las prestaciones previstas y se establece el equilibrio entre ingresos y gastos. Bajo el método de reparto, en teoría, cada año se determina el costo del régimen –gasto total por prestaciones o beneficios concedidos- y se le relaciona con la masa salarial, es decir, con el total de salarios sujetos a cotización. De esta forma, la prima de reparto –tasa de contribución- será igual a los beneficios en un determinado año dividido el total de salarios sujetos a cotización. En la práctica, muchos países han adoptado fórmulas alternativas para su financiamiento bajo el método de reparto incluyendo, por ejemplo, la participación del Estado a través de contribuciones específicas o en un nivel necesario para cubrir la brecha entre egresos e ingresos (OIT, 2001).

permanente que impide a un asegurado ganar más de la tercera parte de la remuneración o ingreso asegurable que percibiría otro trabajador de la misma categoría. También se considera pensionista por invalidez a quien gozó por el tiempo máximo permitido el subsidio de enfermedad y, luego de este período, permanece en el mismo estado.

El asegurado tiene derecho a la prestación económica si:

- Aportó 15 años (aunque a la fecha de ocurrencia de la causa incapacitante no esté aportando).
- Aportó más de 3 años y menos de 15 años completos; a condición de que al momento de sobrevenirle la invalidez haya aportado por lo menos 12 meses, en un período de 36 meses, anteriores a aquel en el que se produjo la invalidez. No es necesario que esté aportando en el momento del evento invalidante.
- Aportó 3 años (36 meses), de los cuales la mitad (18 meses) correspondan a los últimos 36 meses anteriores a aquel en el que se produjo la invalidez. No es necesario que esté aportando en el momento del evento invalidante.
- La invalidez se produce por accidente común o de trabajo o enfermedad profesional, siempre que a la fecha de producirse la contingencia haya estado aportando.
- Se invalida por enfermedad no profesional y tiene 1 ó más años de aportación, pero menos de 3, a condición de que al momento de producirse la invalidez cuente con por lo menos 12 meses de aportación dentro de los 36 meses anteriores al evento invalidante.

La condición de invalidez del asegurado es dictaminada por comisiones médicas de EsSalud, establecimientos de salud pública del Ministerio de Salud o EPS.

La pensión que se otorga equivale al 50% de la remuneración de referencia. Cuando el trabajador cuenta con más de 3 años de aportaciones, se considera un incremento de 1% por cada año completo que exceda de tres años.

2.2.1.2. Pensión de Jubilación

A partir de la Ley 26504²⁵ (1995), los asegurados al SNP deben tener 65 años de edad para obtener el derecho a la pensión de jubilación. También podrán fijarse edades de jubilación inferior, a través de Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, para aquellos grupos de trabajadores que realicen labores penosas que impliquen riesgo para la vida o la salud proporcionalmente creciente a la edad de los trabajadores.

En el SNP rige un monto de pensión máxima y distintas opciones de pensión mínima en función de los años de aportación. Resulta pertinente señalar que en el caso de la pensión máxima coexisten una forma determinable de fijar el monto (para los beneficiarios del régimen del Decreto Ley N° 19990 sin modificaciones equivale al 80% de 10 remuneraciones mínimas vitales), y, otra determinada (para los que perciben pensión al amparo del Decreto Ley N° 19990 modificado por el Decreto Ley N° 25967, se fija por Decreto Supremo).

²⁵ Legislación a través de la cual se modificó el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el Sistema Privado de Pensiones (SPP) y la estructura de contribuciones al FONAVI.

Para el caso de la pensión mínima, el monto dependerá de los años de aportación del pensionista:

- Con 20 años o más de aportación: S/. 415.00
- Con 10 años y menos de 20 años de aportación: S/. 346.00
- Con 6 años y menos de 10 años de aportación: S/. 308.00
- Con 5 años o menos de 5 años de aportación: S/. 270.00

La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer a los 65 años de edad, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder el 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión. La jubilación resulta obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad.

El SNP también reconoce algunas situaciones particulares respecto del derecho y otorgamiento de las pensiones de jubilación:

- (a) Jubilación adelantada: pensada para aquellos trabajadores que hayan reunido una importante cantidad de años de aportación antes de alcanzar la edad para percibir una pensión del régimen general (65 años, tanto para hombres como para mujeres). Se exige: (i) una tasa de aporte del 13%; (ii) 55 años y 30 años de aportación para hombres; (iii) 50 años y 25 años de aportación para mujeres.

La pensión que hubiera recibido el trabajador bajo el régimen general se reduce un 4% por cada año de adelanto respecto de la edad de jubilación general. Asimismo, los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo pueden optar por la jubilación anticipada siempre y cuando hayan cumplido con las edades señaladas y puedan acreditar 20 años de aporte.

- (b) Regímenes especiales de jubilación: pensada para aquellos trabajadores que realizan labores en condiciones particularmente penosas, como por ejemplo: trabajadores marítimos, fluviales y lacustres; trabajadores de la construcción civil; trabajadores de minas y de centros siderúrgicos y metalúrgicos; pilotos de la aviación comercial; trabajadores de la industria de cueros, entre otros.
- (c) Pensión Provisional: es aquella que se otorga temporalmente para el asegurado que no haya recibido pronunciamiento por parte de la ONP, luego de los 90 días de haber presentado su solicitud de otorgamiento de pensión. Para su percepción, el asegurado deberá suscribir una declaración jurada en la que se comprometa a realizar la devolución de los montos percibidos en caso le sea denegada finalmente la pensión.
- (d) Bonificación adicional: los pensionistas de jubilación del Decreto Ley N° 19990 que cumplan 80 años, tienen derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al 25% de la pensión habitual que percibían al cumplir la mencionada edad.

Recuadro 2.2. Cuantías de las pensiones.

El monto de las pensiones se compone de un Monto Básico, calculado en relación con los años de aporte y la edad del beneficiario. Toma en consideración los ingresos sobre los cuales se han efectuado las cotizaciones y permite una ponderación en el caso de que el beneficiario haya trabajado y cotizado por un tiempo mayor al requerido, así como disminuciones en el caso opuesto.

Pero, además, si la persona tiene cónyuge o hijos a cargo, se calcula un porcentaje adicional en función de los ingresos sobre los cuales ella cotizó. En el caso del cónyuge a cargo, el monto de la pensión se incrementa entre un 2 y un 10 por ciento de la remuneración de referencia. En el caso de hijos, el incremento varía entre un 2 y un 5 por ciento del ingreso de referencia por cada hijo. Los montos de los incrementos por cónyuge e hijos se obtienen en el tope máximo, cuando el asegurado tiene una remuneración de referencia inferior a la remuneración mínima vital.

El SNP basa el otorgamiento de las pensiones sobre el criterio de que quien percibe una prestación ha cesado de pertenecer al mercado laboral (dejó la vida activa). En la actualidad, no se exige el abandono de la misma; pero, desde la Ley 28678 (2006) lo que se permite es que, si el pensionista se incorpora nuevamente en la vida laboral, debe elegir entre su pensión y la remuneración de su trabajo; al finalizar esta nueva etapa laboral recibirá la pensión original, más los reajustes generales que se hubieran dispuesto a través de la norma correspondiente. También se le permite que cobre simultáneamente pensión y remuneración o salario cuando la suma de ambas no supere el 50% de la Unidad Impositiva Tributaria.²⁶

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

2.2.1.3. Pensión de Supervivencia

Se otorga pensión de sobrevivientes:

- Al fallecimiento de un asegurado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez.
- Al fallecimiento de un asegurado a consecuencia de accidente común, estando en período de aportación;
- Al fallecimiento de un asegurado a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, si los riesgos no se encuentran cubiertos por el Decreto Ley N° 18846.
- Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

Las pensiones de supervivencia susceptibles de ser otorgadas son las siguientes: por viudez, por orfandad y de ascendientes.

- (a) Pensión de Viudez: es aquella otorgada a la cónyuge del asegurado o pensionista fallecido y el cónyuge inválido o mayor de 60 años de la asegurada o pensionista fallecida que haya dependido económicamente de la pensionista. Se requiere que el matrimonio se haya celebrado por lo menos un año antes del fallecimiento del

²⁶ Valor UIT S/. 3.600, 2010. D.S. N° 311-2009-EF.

causante y antes de que este cumpla 60 años de edad si fuese hombre o 55 años de edad si fuese mujer, o más de 2 años antes del fallecimiento del causante en caso de haberse celebrado el matrimonio a una edad mayor de las indicadas.

Se exceptúa de estos requisitos relativos a la fecha de celebración del matrimonio en los casos que: el fallecimiento del causante se haya producido por accidente; que tenga o hayan tenido uno o más hijos comunes; o que la viuda se encuentre en estado grávido a la fecha del fallecimiento del asegurado.

El monto máximo de la pensión a otorgar es igual al 50% de la pensión que le hubiera correspondido al causante.

(b) Pensión de Orfandad. Tienen derecho a esta pensión:

- Los hijos menores de 18 años del asegurado o pensionista fallecido.
- Los hijos mayores de 18 años, siempre y cuando sigan estudios de nivel básico o superior en forma ininterrumpida.
- Los hijos inválidos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo.

El monto máximo de la pensión de orfandad es igual al 50% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante.

(c) Pensión de Ascendientes. Se otorga al padre y a la madre del asegurado o pensionista fallecido, que cumpla con los siguientes requisitos:

- Que tengan 60 o 55 años de edad respectivamente o que se encuentren en estado de invalidez.
- Que dependan económicamente del trabajador.
- Que no perciban rentas superiores al monto de la pensión que les correspondería.
- Que no existan beneficiarios de pensión de viudez y orfandad.

El monto máximo de la pensión a otorgar a cada uno de los padres es igual al 20% del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante.

En caso de que el beneficiario o asegurado fallecido no dejare beneficiarios con derecho a pensión, los familiares indicados a continuación pueden acceder al capital de defunción, pero de forma excluyente, en el orden en que se mencionan: a) cónyuge; b) hijos; c) padres; y d) hermanos menores de 18 años.

El capital de defunción suma 6 remuneraciones o ingresos de referencia (siempre que tal remuneración o ingreso de referencia no supere el monto de la pensión máxima²⁷) y es un pago por única vez.

²⁷ Valor de la pensión máxima S/. 857,36 (2010).

Cuadro 2.2. Requisitos y montos de las pensiones del SNP.

PRESTACIÓN	REQUISITOS	MONTO
Pensión de Vejez	Ver Recuadro 2.3., a continuación.	
Pensión Adelantada	▪ Hombres: 55 años de edad y 30 años de aporte. ▪ Mujeres: 55 años de edad y 25 años de aporte. ▪ Por despido total de personal o cierre de centro de trabajo, las mismas edades y 20 años de aporte.	La base de cálculo es el procedimiento de la pensión de jubilación, reduciendo un 4% por cada año que se anticipa la edad de retiro general.
Pensión de Invalidez	▪ Pérdida de más del 33% de la capacidad de obtener ingresos y estar empleado al momento de la incapacidad; ▪ o tener 18 meses de cotización en los últimos 3 años y más de 36 cotizaciones; ▪ o 12 meses de cotización en los últimos 3 años y hasta 15 años de cotizaciones; ▪ o más de 15 años de cotización.²⁸	▪ 50% de la remuneración de referencia más 1.5% por cada año de cotización a partir del tercero. ▪ En caso de 1 a 3 años de cotización, se toma 1/6 de los ingresos promedio de cada año. ▪ Si el pensionista requiere cuidado permanente, se le otorga una bonificación por gran incapacidad total.
Pensión de Sobrevivientes	Beneficiario de pensión o asegurado que reúne los requisitos para acceder a ella.	▪ Viudez: 50% de la pensión del causante. ▪ Orfandad: 50% para cada beneficiario. ▪ Ascendientes: 20% para padre y/o madre.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.²⁸

²⁸ Además de EsSalud, también los establecimientos de salud pública del Ministerio de Salud y las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) emiten el certificado de invalidez. Posteriormente se realizan controles periódicos, excepto en el caso de enfermedad terminal o irreversible.

Recuadro 2.3. Regímenes de liquidación para el caso de pensión.

1. El Decreto Ley N° 25967

Para los asegurados que hayan cumplido 60 años (en el caso de los hombres) y 55 (en el caso de las mujeres) a partir del 19/12/92 (fecha de entrada en vigencia del Decreto Ley) y para los que hayan cumplido 65 años a partir del 19/7/95.

Monto básico: 50% de la remuneración o ingreso de referencia por los primeros 20 años de aportación completos. El incremento por años adicionales es del 4% por cada uno de ellos, con un máximo del 100% del ingreso o remuneración de referencia.

2. Asegurados del Régimen General del Decreto Ley N° 19990

Pertenecen a este régimen, entre otros, los asegurados que cumplieron 60 años (en el caso de los hombres) y 55 (en el caso de las mujeres) antes del 19/12/92.

Monto básico: el 50% de la remuneración o ingreso de referencia por los primeros 15 años completos de aportación en el caso de los hombres, y 13 en el caso de las mujeres. Por años adicionales se aumenta un 2.5% en el caso de las mujeres y un 2% en el caso de los hombres, hasta el tope del 100%.

3. Asegurados del Régimen Especial del Decreto Ley N° 19990

Monto Básico: el 50% de la remuneración de referencia por los primeros 5 años completos de aportación. El incremento es del 1.2% si se trata de un hombre, y de 1.5% si se trata de una mujer, por cada año completo de aportación por sobre los 5 años.

4. Reglas generales

- Existen un valor mínimo y otro máximo de la pensión: S/. 415 y S/. 857,36 (2010) respectivamente, para los beneficiarios comprendidos en el régimen del Decreto Ley N° 19990, modificado por el Decreto Ley N° 25967. Para los comprendidos en el régimen del Decreto Ley N° 19990 sin modificaciones, la pensión máxima equivale al 80% de 10 remuneraciones mínimas vitales.
- La actualización de las prestaciones se realiza de acuerdo a las posibilidades de la economía nacional.
- Para el cálculo de los años de aportación se suman 12 meses, independientemente del hecho de que fueran realizados en forma consecutiva; esto quiere decir que los períodos mensuales de aportación son acumulativos para cumplimentar la cantidad de años requeridos. Además de los meses de aportación efectivos, también se consideran períodos de aportación los períodos de licencia con goce de sueldo y los períodos en los cuales los asegurados hayan recibido subsidios.

5. Base para el pago de las pensiones

Remuneración de referencia (sólo Decreto Ley N° 25967):

- Para quienes aportaron durante 30 años o más, se divide entre 36 el total de remuneraciones asegurables percibidas en los últimos 36 meses consecutivos anteriores al último mes de aportación.

- Para quienes aportaron durante más de 25 y menos de 30 años, se divide entre 48 el total de remuneraciones asegurables percibidas en los últimos 48 meses consecutivos anteriores al último mes de aportación.
- Para quienes aportaron 20 o más años y menos de 25, se divide entre 60 el total de remuneraciones asegurables percibidas en los últimos 60 meses consecutivos anteriores al último mes de aportación.

Ingreso de referencia:

Es el promedio de los ingresos asegurables de los últimos 60 meses anteriores al último mes de aportación y por los que se hubiesen pagado aportaciones. Se utiliza para los trabajadores independientes.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

2.2.1.4. Asegurado Facultativo al SNP

Los asegurados facultativos del Sistema Nacional de Pensiones son los siguientes:

- Las personas que realicen una actividad económica independiente.
- Los asegurados obligatorios que cesen de prestar servicios, que opten por la continuación facultativa y que cuenten por lo menos con 18 años de aportación o que presenten su solicitud dentro del término de los 6 meses contados a partir del día siguiente al último goce del subsidio, si el asegurado o asegurada hubiera estado percibiendo subsidio por enfermedad o maternidad.
- Los asegurados obligatorios de las ex Cajas de Pensiones de los Seguros Sociales y del Seguro Social del Perú que cesaron antes del 31 de julio de 1974, que al momento del cese hubieran tenido por lo menos 18 meses de aportación y hubieran solicitado su inscripción dentro de los 6 meses anteriores contados a partir del 31 de julio de 1974.
- Las amas de casa y/o madres de familia a quienes se les reconoce la calidad de trabajadores independientes.

2.2.1.5. Decreto Ley N° 18846, de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

Se trata de un régimen derogado pero que abarca a los trabajadores obreros que realizan actividades laborales de alto riesgo. Las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional que se pagan son atendidas con transferencias directas de EsSalud.

2.2.2. Sistema Privado de Pensiones (SPP)

El Sistema Privado de Pensiones (SPP) fue implementado mediante el Decreto Ley N° 25.897, promulgado en diciembre de 1992. El SPP es un régimen de capitalización individual donde los aportes que realiza cada persona afiliada al sistema se registran en una Cuenta Individual

de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa con los sucesivos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo.

A diferencia de los sistemas de reparto, en los sistemas de capitalización individual el monto de la jubilación depende del capital acumulado en la cuenta individual, producto de las cotizaciones más los intereses devengados por las inversiones realizadas.

Si bien la CIC se financia principalmente con aportes de los trabajadores, también el Estado participa en su financiamiento a través de los “bonos de reconocimiento” y los “bonos complementarios”. En el primer caso para reconocer los aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y en el segundo para financiar las pensiones mínimas.

La incorporación al SPP se efectúa a través de la afiliación a una Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP). La afiliación es voluntaria para todos los trabajadores dependientes o independientes. En tal sentido, los trabajadores independientes que opten por afiliarse a este sistema tienen derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez y sobrevivencia, y también a la cobertura de los gastos de sepelio que el sistema brinda a los trabajadores asalariados. Los peruanos que trabajan de forma permanente o temporal en el extranjero pueden asimismo afiliarse como independientes.

Recuadro 2.4. Financiamiento de las Cuentas Individuales de Capitalización.

La CIC se financia con dos tipos de aportes, uno obligatorio y otro voluntario:

1. Aporte obligatorio²⁹

- 10% de la remuneración asegurable.
- Prima de seguro, que le da derecho a percibir las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.
- Comisión que debe pagar el afiliado a la AFP por administrar su CIC

2. Aporte voluntario con fin previsional

Aporte adicional al obligatorio y que tiene por finalidad incrementar la CIC y la futura pensión del afiliado. Puede ser realizado por los trabajadores, empleadores y por terceros a favor del afiliado.

Los trabajadores independientes sólo podrán realizar aportes voluntarios con fin previsional, cuando efectúen también el pago de los aportes obligatorios. Por otro lado, la normativa vigente también establece que los aportes voluntarios con fin previsional de los trabajadores independientes no podrán ser mayores a los aportes obligatorios que realicen. Para el caso de los trabajadores dependientes, este límite no existe.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.²⁹

²⁹ En Diciembre de 2010, en promedio, la comisión de primas de seguros fue de 1.12% y la comisión de las AFP por la gestión de los aportes obligatorios fue de 1.95%. www.sbs.gob.pe

Cuadro 2.3. Requisitos y montos de las pensiones del SPP.

PRESTACIÓN	REQUISITOS	MONTO
Pensión de Vejez Modalidad: - Retiro Programado. - Renta Vitalicia Familiar. - Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.	65 años de edad o cualquier edad si el saldo de la CIC es suficiente para generar una prestación, al menos, superior al 50% del promedio de los ingresos de los últimos 10 años.	En función del saldo de la CIC.
Jubilación Anticipada para Desempleados (JAD)¹⁰	- Situación de desempleo por un período igual o mayor a 12 meses consecutivos e ininterrumpidos. 55 años de edad al momento de solicitar la JAD. - La CIC debe permitir generar una pensión mayor o igual al 30% del promedio de las últimas 60 remuneraciones o una pensión no menor a dos Remuneraciones Mínimas Vitales.	- En base a su CIC, pero no inferior al 30% del promedio de las últimas 60 remuneraciones mensuales o dos Remuneraciones Mínimas Vitales. - En caso de que el saldo acumulado no alcance para cumplir los requisitos anteriores, el beneficiario de esta prestación tendrá derecho a la devolución del 50% de lo acumulado en la CIC, excluido el Bono de Reconocimiento.
Pensión de Invalidez	Presentar una pérdida mayor o igual al 50% de la capacidad productiva¹¹ y no haber optado por jubilarse.	50 o 70 por ciento respecto del salario promedio mensual y al grado de invalidez. - El seguro correspondiente complementa el saldo de la CIC si éste último fuera insuficiente.
Pensión de Sobrevivientes	Beneficiarios del afiliado que no estuviesen gozando de pensión de jubilación bajo el régimen de pensiones del SPP a su muerte o declaración judicial de muerte presunta.	En base al salario promedio mensual del fallecido y tipo de beneficiario: cónyuge, hijos menores y padre o madre inválido.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

Por último, también procede el reembolso del dinero de los gastos de sepelio del titular. El pago se realiza a nombre de la persona natural o jurídica que hubiese realizado los gastos conforme los originales de los comprobantes de pago correspondientes y hasta por un tope

³⁰ El Régimen Especial Jubilación Anticipada para Desempleados fue creado por la Ley N° 27617 (2002) y se constituye en un esquema temporal que proporciona condiciones de jubilación más flexibles para los trabajadores afiliados al SPP que se encuentran en situación de desempleo por un período igual o mayor a 12 meses. La medida fue adoptada para paliar la situación de desempleo producto de la crisis y expira a finales de 2012.

de S/. 3.367,88 fijado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, 2011. En caso que la cobertura no proceda, los Gastos de Sepelio se financian con el dinero de la CIC.

Recuadro 2.5. Garantía de Pensión Mínima SPP.

Tienen derecho a la Garantía de Pensión Mínima³², los afiliados al SPP que cumplan con los siguientes requisitos:

- Haber nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1975.
- 65 años de edad y un mínimo de 20 años de aportación entre el SPP y el SNP.
- La pensión que otorgue el SPP con base a la CIC –incluyendo Bono de Reconocimiento– debe ser menor a la Pensión Mínima Garantizada que otorga el SNP.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

2.2.3 Sistema de Pensiones Sociales

Con la aprobación del Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE”, del 30 de septiembre de 2008, se crea un nuevo régimen pensionario facultativo para los trabajadores y empleadores de las micro y pequeñas empresas. Este nuevo régimen pensionario, si bien ha sido regulado, aún no se ha implementado de forma operativa como sistema facultativo para la microempresa.

El Sistema de Pensiones Sociales (SPS) tiene como objeto otorgar pensiones con características similares a las de la modalidad de renta vitalicia del Sistema Privado de Pensiones (SPP), sólo a los trabajadores y empleadores de las microempresas que se encuentren bajo los alcances de la Ley.³³

La afiliación al SPS es excluyente del SNP y SPP, y de cualquier otro régimen previsional existente. Los trabajadores y empleadores que trabajan en una microempresa y no hayan estado previamente afiliados a un sistema pensionario pueden optar por afiliarse a este régimen.

El aporte mensual de cada afiliado en el SPS es hasta un máximo del 4% de la Remuneración Mínima Vital correspondiente, sobre la base de 12 aportaciones al año. El afiliado podrá

³¹ La condición de invalidez, en virtud de su grado, podrá ser parcial o total de acuerdo y temporal o permanente. La naturaleza temporal o permanente de la invalidez se determina en función de la recuperabilidad que puede tener una persona respecto del siniestro y en virtud del cual deviene tal condición. La determinación de la condición de invalidez es realizada por las instancias médicas correspondientes: Comité Médico de las AFP (COMAFP) y Comité Médico de la Superintendencia (COMEC).

³² S/. 415 (2010).

³³ La legislación define como Micro y Pequeña Empresa a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Además, deben reunirse las siguientes características en forma concurrente: (i) Microempresa: de uno a diez trabajadores y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT); (ii) Pequeña Empresa: de uno hasta cien trabajadores y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 UIT.

efectuar voluntariamente aportes por encima del mínimo. El aporte del Estado se efectuará anualmente hasta una suma equivalente a los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado. El pago del aporte del Estado se efectúa de conformidad con las previsiones presupuestarias.

Este sistema ha sido diseñado bajo un esquema de capitalización individual con financiamiento del afiliado y del Estado. La ONP, sobre la base de la información proporcionada en forma oficial por la entidad que oportunamente administre las cuentas individuales de los afiliados, implementará el registro individual establecido por el artículo 61 de la ley.

El SPS otorgará pensiones, bajo la modalidad de renta vitalicia, a los afiliados con 65 años de edad y que hayan realizado efectivamente por lo menos 300 aportes al Fondo de Pensiones Sociales. Asimismo, otorgará pensiones de sobrevivencia (viudez y orfandad) y pensiones de invalidez. Para financiar estas prestaciones, se deberá pagar la prima correspondiente, además del aporte al Fondo y la comisión por administración que se definan oportunamente.

2.3. El Sistema de Salud

El Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud tiene por finalidad coordinar el proceso de aplicación de la política nacional de salud. Está conformado por el Ministerio de Salud, el Seguro Social de Salud (EsSalud), los servicios de salud de las municipalidades, las sanidades de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, los servicios de salud del sector privado, las universidades y la sociedad civil organizada. En este marco están comprendidos los regímenes contributivos y el régimen no contributivo en materia de salud. La participación de estas entidades se realiza sin perjuicio de la autonomía jurídica, técnica, administrativa, económica y financiera que les son propias, así como de las atribuciones que les confieren la Constitución Política y la ley.

EsSalud tiene a su cargo el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud. El Seguro Social de Salud fue creado sobre la base del ex Instituto Peruano de la Seguridad Social (IPSS) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable.

La cobertura del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud se complementa con los planes de salud brindados por las Entidades Empleadoras, ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS) debidamente constituidas.

El Ministerio de Salud tiene a su cargo el régimen estatal, a través del Seguro Integral de Salud (SIS) que ha sido creado como organismo público descentralizado de aquél.

La Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud (SUNASA) es el Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera y encargada de registrar, autorizar, supervisar y regular a las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud así como supervisar a las instituciones prestadoras de servicios de salud en el ámbito de su competencia.

Asimismo, es la encargada de registrar, autorizar, regular y supervisar el funcionamiento de las entidades prepagadas de salud y de todas las entidades públicas, privadas o mixtas que ofrezcan servicios en la modalidad de pago regular o anticipado. Para ejercer sus funciones, la SUNASA cuenta con facultades sancionadoras.

Conforme a lo dispuesto por la Ley N° 26790, “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”, el sistema de salud peruano brinda las siguientes prestaciones³⁴:

- Prestaciones preventivas y promocionales de la salud: tienen por objeto conservar la salud de la población, minimizando los riesgos de su deterioro, y comprenden la educación para la salud, la evaluación y el control de riesgos y las inmunizaciones.
- Prestaciones de recuperación de la salud: tienen por objeto atender los riesgos de enfermedad, resolviendo las deficiencias de salud de la población asegurada, e incluyen la atención médica, tanto ambulatoria como de hospitalización, las medicinas e insumos médicos, el otorgamiento de prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y los servicios de rehabilitación. Por su parte, la prestación por maternidad consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.
- Prestaciones de bienestar y promoción social: comprenden las actividades de proyección y ayuda social así como de rehabilitación para el trabajo, orientadas a la promoción de la persona y a la protección de su salud.
- Prestaciones económicas: comprenden subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia, así como prestaciones por sepelio.

El Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud se financia con aportes a cargo de los empleadores, 9% de la remuneración asegurable del trabajador activo, y con aportes a cargo de los pensionistas, 4% de su remuneración asegurable. Los asegurados pueden decidir trasladar la cuarta parte de su aporte a la EPS de su preferencia, estando ésta obligada a prestarle solamente la llamada “capa simple”³⁵ de atención de salud. La “capa compleja” se mantiene bajo responsabilidad de EsSalud (Seguro Social de Salud). La decisión de optar por una EPS se toma colectivamente a nivel del centro de trabajo, y no individualmente. Los trabajadores también pueden optar por mantener su atención de “capa simple” en EsSalud, entregando a este organismo la totalidad de su aporte.

En lo que respecta a las prestaciones económicas otorgadas por EsSalud, se tiene:

- El subsidio por incapacidad temporal se otorga con el objeto de resarcir las pérdidas económicas de los afiliados regulares en actividad, derivadas de la incapacidad para el trabajo ocasionada por el deterioro de su salud. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro meses inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Cubre el

³⁴ Ley N° 26790, artículo 9°.

³⁵ La “capa simple” incluye una serie básica de enfermedades, especialmente infecciosas y parasitarias y de procedimientos preventivo-promocionales. No incluye, por ejemplo, tratamiento del cáncer en ninguna de sus formas, ni hemodiálisis.

pago en un período máximo de once meses y 10 días consecutivos. El empleador sólo está obligado a pagar la remuneración del trabajador durante los primeros 20 días de incapacidad para el trabajo en cada año.

- El subsidio por maternidad se otorga con el objeto de resarcir el lucro cesante de la afiliada regular como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los cuatro últimos meses anteriores al inicio de la prestación, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Se otorga por 90 días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, siempre que ella no realice trabajo remunerado durante estos períodos.
- El subsidio por lactancia se otorga a favor del recién nacido, hijo de madre o padre afiliado regular, con el objeto de contribuir a su cuidado. El monto del subsidio por lactancia es de S/. 820 (2010). La prestación por sepelio, por su parte, cubre los servicios funerarios por la muerte del asegurado regular. El monto máximo de la prestación por sepelio es de S/. 2.070 (2010).

No solo los trabajadores dependientes pueden acceder a dichos beneficios, sino también de forma facultativa y en calidad de asegurados potestativos, los trabajadores independientes.³⁶ El Seguro de Salud Agrario se financia con aportes a cargo del empleador, 4% de la remuneración mensual cuando se trata de los trabajadores dependientes, y con aportes a cargo del propio trabajador, 4% de la Remuneración Mínima (RM) cuando se trata de un independiente. Este seguro tiene iguales prestaciones que las del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.

Cuadro 2.4. Seguros administrados por EsSalud.

COBERTURA	AMBITO DE APLICACIÓN
Seguro regular	▪ Trabajadores dependientes y pensionistas. ▪ Pescadores y Procesador Pesquero Artesanal Independiente. ▪ Trabajador pesquero y pensionista de la CBSSP. ▪ Contratación Administrativa de Servicios (CAS). ▪ Trabajadores “Estibadores Terrestres”, “Transportistas Manuales en Carretillas y Triciclos” que laboran en mercados, terminales o en establecimientos análogos. ▪ Trabajadores portuarios.
Seguro de Salud Agrario	▪ Trabajadores dependientes. ▪ Trabajadores independientes.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	▪ Trabajadores dependientes. ▪ Trabajadores independientes.

³⁶ Decreto Supremo 009-97-SA, artículo 7° (Reglamento de la Ley 26790).

Seguro Potestativo	- Plan Protección Total. - Plan Protección Vital.
Régimen Contributivo de Aseguramiento Universal en Salud	- Seguro de Salud para Trabajadores Independientes. - Seguro de Salud para los beneficiarios de la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
Seguro de Accidentes Personales	Más Vida – Seguro de Accidentes.
Otras coberturas	- Ex Combatientes de 1941. - Defensores de la Patria del Alto Cenepa. - Fondo de Derechos Sociales del Artista. - Federación Peruana de Vóley. - Bomberos.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente.

De otro lado, el Seguro Integral de Salud (SIS) está dirigido en principio a las personas no aseguradas y, en especial, a quienes están en situación de pobreza y extrema pobreza. El SIS se financia con recursos ordinarios provenientes del Presupuesto General de la República, recursos directamente generados y recaudados de la operatividad del SIS, donaciones y contribuciones no reembolsables de gobiernos, organismos de cooperación internacional, así como aportes provenientes de personas naturales, instituciones públicas o privadas y recursos que le transfiera el Fondo Intangible Solidario (constituido principalmente por donaciones).

El SIS cubre prestaciones de salud sobre la base del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), el cual constituye una lista priorizada de condiciones e intervenciones que se brindan a los asegurados en el ámbito del aseguramiento universal en salud.

Cuadro 2.5. Financiamiento de los distintos subsistemas contributivos.

Subsistema	Financiamiento
EsSalud – seguro regular	9% a cargo de Empleadores. 4% a cargo de Pensionistas.
EsSalud – seguro agrario	4% a cargo de Empleadores, tratándose de trabajadores dependientes. 4% sobre RM, tratándose de trabajadores independientes.

Fuente: elaboración propia a partir de la normativa vigente

2.3.1. Programas especiales de salud

2.3.1.1. EsSalud Independiente

En cumplimiento a la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud N° 29344, EsSalud cuenta en la actualidad con un seguro específico dirigido a los trabajadores independientes y sus derechohabientes.³⁷ Sin límite de edad y disponible para cualquier residente en el Perú, el seguro comprende atención en consulta externa, hospitalización, cirugías, emergencias y provisión de medicamentos, cubriendo el 80% de las enfermedades más frecuentes.

EsSalud Independiente está dirigido a:

- Profesionales independientes (abogados, médicos, economistas, ingenieros, etc.).
- Trabajadores independientes (artesanos, carpinteros, taxistas, transportistas y electricistas, entre otros oficios).
- Demás personas independientes que deseen contar con un seguro de esta naturaleza.

En materia de cobertura, EsSalud Independiente brinda las prestaciones que señala el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS) (1.169 diagnósticos señalados en el Decreto Supremo N° 016-2009-SA) más 230 prestaciones adicionales.³⁸

El derecho a la atención médica comienza el día siguiente de realizado el primer aporte. Posteriormente el afiliado deberá encontrarse al día en sus aportaciones. No obstante, existen algunas condiciones asegurables que tienen un período de carencia de tres (03) meses o que cuentan con tiempo de espera.

El seguro tiene un costo que fluctúa entre S/. 64 para una persona (titular) y S/. 228 para una familia de 4 ó más miembros (2010). En el momento de solicitar atención en consulta externa, el afiliado deberá realizar un pago, denominado “deducible”, que asciende a S/. 5 por la primera consulta médica, interconsulta médica y/o odontológica. En caso de hospitalización, el afiliado deberá pagar un “deducible hospitalario”, equivalente a un día de habitación, de acuerdo al nivel del Centro Asistencial donde sea atendido e independientemente del número de días que dure la hospitalización.³⁹

También los trabajadores independientes agrupados en asociaciones y/o gremios, que deseen inscribirse en EsSalud Independiente, podrán afiliarse bajo la modalidad colectiva. La afiliación es exclusiva a dicho régimen y excluyente del régimen semicontributivo y subsidiado.

³⁷ La aprobación del seguro de salud EsSalud Independiente se realizó por acuerdo del C.D. N° 36-13-ESSALUD-2010 del 13 de Julio de 2010.

³⁸ Para mayor información consultar: www.essalud.gob.pe

³⁹ Los valores del deducible hospitalario de cada centro asistencial se encuentra informado en www.essalud.gob.pe

Cuadro 2.6. Planes y tarifas de EsSalud Independiente.

Tipo de afiliación	Titular	Titular y 1 dependiente	Titular y 2 dependientes	Titular y 3 o más dependientes
Individual	S/. 64	S/. 114	S/. 169	S/. 228
Colectiva				
Menos de 50	S/. 64	S/. 114	S/. 169	S/. 228
Entre 50 y 79	S/. 62	S/. 108	S/. 160	S/. 217
Entre 80 y 99	S/. 59	S/. 103	S/. 153	S/. 207
Más de 100	S/. 55	S/. 94	S/. 139	S/. 188

Nota: Las primas incluyen IGV (2010/2011).

Fuente: EsSalud – Modelo de contrato de salud para trabajadores independientes de entidades representativas. Afiliación Colectiva.

2.3.1.2. SIS Independiente

A partir de 2011 el Seguro Integral de Salud (SIS) inició el programa denominado SIS Independiente. Este seguro está dirigido a hombres y mujeres residentes en el país, sin límite de edad, que trabajen de forma independiente y que no cuenten con otro seguro de salud.

La cobertura territorial del programa es progresiva, existiendo hasta el momento 11 ciudades⁴⁰ con Aseguramiento Universal en Salud (AUS), en donde el trabajador independiente tiene cobertura de salud sobre la base del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS).

Para afiliarse en una ciudad AUS es necesario: a) contar con el Documento Nacional de Identidad (DNI) del titular y de todos los integrantes de su familia; b) resultar elegible por el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH)⁴¹; c) no estar suscrito a otro seguro de salud; y d) tener ingresos que no superen los S/. 3.000 (2010). En estas ciudades el costo mensual del programa asciende a S/. 15 para el titular y a S/. 14 por cada derechohabiente (2010).

Para afiliarse en el resto del territorio es necesario: a) contar con el Documento Nacional de Identidad (DNI) del titular y de todos los integrantes de su familia; b) resultar elegible por el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH); c) no estar suscrito a otro seguro de salud; y d) tener ingresos menores a S/. 700 y no mayores de S/. 1.000 (2010). En estas ciudades el costo mensual del programa es el que se indica en el siguiente cuadro:

⁴⁰ Lima Metropolitana, Callao, Abancay, Andahuaylas, Huancavelica, Ayacucho, Piura, Amazonas, Lambayeque, La Libertad y Loreto, 2010.

⁴¹ El Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) es un sistema de información sobre las características socioeconómicas de los hogares, consolidadas en un Padrón General de Hogares (PGH). El objetivo del SISFOH es proveer información a los programas sociales sobre las características socioeconómicas de los hogares, que les permita identificar y seleccionar a sus beneficiarios, priorizando su atención en los más pobres.

Cuadro 2.7. Cobertura y tarifas del SIS Independiente.

Cobertura Territorial	Tipo de trabajador independiente	Ingreso mensual	Aporte mensual: Individual	Aporte mensual: Familiar
Ciudades AUS	Común	Menos de S/. 3.000	S/. 15	S/. 14 ²²
Resto del territorio	Común	- Menos de S/. 700 - Entre S/. 700 y S/. 1.000	- S/. 10 - S/. 20	S/. 30
Resto del territorio	Servicios no Personales	- Menos de S/. 700 - Entre S/. 700 y S/. 1.000	- S/. 10 - S/. 20	S/. 30

Nota: Tarifas 2010/2011. Para ciudades AUS existen dos planes Familiares. (i) Titular + 1 derechohabiente, S/. 29,00 y (ii) Titular + 2 derechohabientes, S/. 43,00.

Fuente: www.sis.gob.pe

2.3.1.3. Seguro Agrario Independiente

A este seguro pueden afiliarse las personas naturales que desarrollan actividades de cultivos y/o crianzas, avícolas y/o acuícolas, con excepción de la actividad de la industria forestal. También pueden afiliarse las personas que desarrollan actividades agroindustriales, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios, producidos o adquiridos de las personas que desarrollen cultivos y/o crianzas fuera de las provincias de Lima y Callao.

El aporte de los trabajadores agrarios independientes es de su propio cargo y es equivalente al 4% de la Remuneración Mínima vigente. Es un régimen de la seguridad social especial, administrado por EsSalud, que brinda prestaciones de salud, económicas y sociales a los trabajadores independientes que desarrollan las actividades antes señaladas.

El seguro otorga cobertura por:

- Prestaciones de prevención y promoción: comprenden educación para la salud, y evaluación y control de riesgos e inmunizaciones.
- Prestaciones de recuperación de la salud: comprenden atención médica, tanto ambulatoria como de hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles, y servicios de rehabilitación.
- Prestaciones de Bienestar y promoción social: comprenden actividades de proyección y ayuda social, así como de rehabilitación para el trabajo, orientadas a la promoción de la persona y a la protección de su salud.
- Prestaciones económicas: son el monto de dinero que EsSalud otorga para compensar una pérdida económica derivada de la incapacidad temporal para el trabajo (enfermedad o accidente) o derivada del parto, así como para contribuir al cuidado

⁴² Adicional por cada derechohabiente: cónyuge o concubino, o hijo menor de edad, o hijo mayor de edad incapacitado en forma total o permanente para el trabajo.

del recién nacido, y también para cubrir los gastos de los servicios funerarios por la muerte del asegurado titular. En este último caso la prestación se otorga a la persona que demuestre haber efectuado tales gastos.

- Prestaciones de maternidad: consisten en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

El seguro no tiene límite de edad, pero las personas mayores de 70 años que deseen afiliarse de manera independiente deberán presentar adicionalmente una constancia de evaluación médica emitida por EsSalud, que acredite que puede desempeñar las actividades comprendidas en este seguro. Esta evaluación se realizará cada dos años, y sólo la primera evaluación tiene un costo para el asegurado.

2.3.1.4. SIS Microempresas

Los trabajadores y empleadores de la microempresa afiliados al componente semisubsidiado del SIS denominado “SIS Microempresas” tienen acceso al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecido en el Decreto Supremo N° 004-2007-SA, por un monto mensual de S/. 30 (2010) por cada trabajador y su familia. Dicho monto es asumido en un 50% (es decir S/. 15, 2010) por el Estado y en otro 50% por el conductor o empleador de la microempresa. El programa otorga cobertura al trabajador de la microempresa, a su cónyuge o conviviente y a sus hijos menores de 18 años. Asimismo, el trabajador puede afiliar a un hijo mayor de 18 años siempre que éste tenga la condición de incapacidad total o permanente para el trabajo, previo informe de la Comisión Evaluadora de EsSalud o del Ministerio de Salud.

El microempresario puede optar por afiliarse y afiliar a sus trabajadores como afiliados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud de EsSalud, no subsidiado por el Estado, sin que ello afecte su permanencia en el régimen laboral especial para las microempresas. En este caso, el microempresario asume el íntegro de la contribución respectiva.

2.4. El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) fue creado por la Ley N° 26790⁴³ y otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan actividades de alto riesgo, determinadas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Es obligatorio respecto de las actividades incluidas en el Decreto Supremo antes mencionado y su financiamiento está a cargo de los empleadores.⁴⁴ La gestión del SCTR está a cargo de EsSalud y también de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS). Las prestaciones que otorga el seguro son las siguientes:

⁴³ Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, 2007.

⁴⁴ La tarifa correspondiente se aplica sobre la remuneración asegurable, concepto que incluye la remuneración mensual y habitual y las gratificaciones ordinarias de corresponder.

- Prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo optarse por EsSalud o una EPS.
- Prestaciones económicas de invalidez temporal o permanente⁴⁵ y de sobrevivientes y gastos de sepelio, originadas como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Se puede contratar a la ONP o empresas de seguros debidamente acreditadas.

La normativa vigente también prevé la contratación voluntaria del SCTR. Los afiliados potestativos del Seguro Social de Salud, microempresarios, titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada y demás trabajadores que no tienen la calidad de asegurados obligatorios del mencionado seguro, que desarrollen las actividades de alto riesgo determinadas por la legislación, se encuentran facultados para contratar las coberturas del SCTR.

Las distintas tarifas para uno y otro caso, afiliados obligatorios y potestativos respectivamente, son las que se enuncian en los siguientes cuadros.

Cuadro 2.8. Tarifas SCTR – EsSalud.

Nivel	Actividad	Tarifa
Nivel I	Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler; servicios sociales de salud y otras actividades de servicios comunitarios.	0,63%
Nivel II	Industrias manufactureras; transporte, almacenamiento y comunicaciones; suministro de electricidad, gas y agua.	1,23%
Nivel III	Construcción; pesca y extracción de madera.	1,53%
Nivel IV	Explotación de minas y canteras.	1,83%

Nota: Las primas incluyen IGV.
Fuente: EsSalud

Cuadro 2.9. Tarifas SCTR Potestativo - EsSalud.

Nivel	Tarifa	Base Imponible 50% sobre valor UIT ⁴⁶	Aporte Tarifa sobre base imponible
Nivel I	0,63%	S/. 1.825	S/. 11
Nivel II	1,23%	S/. 1.825	S/. 22
Nivel III	1,53%	S/. 1.825	S/. 28
Nivel IV	1,83%	S/. 1.825	S/. 33

Nota: Las primas incluyen IGV.
Fuente: EsSalud

⁴⁵ El derecho a las pensiones de invalidez del SCTR se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud.

⁴⁶ S/. 3.650, SUNAT (2012).

CAPÍTULO III

CARACTERIZACIÓN Y COBERTURA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

En este capítulo se examinan las características salientes del sector de trabajadores independientes, en base a las estadísticas elaboradas por distintas instituciones del sector público nacional a diciembre de 2010.

3.1. Estadísticas sobre la base de encuestas de hogares⁴⁷

El objetivo de esta sección consiste en realizar un análisis del empleo independiente según sus características *socio-demográficas* (sexo, edad, nivel de educación y ubicación geográfica) y *socio-económicas* (nivel de ingresos, grupo ocupacional y rama de actividad); distinguiendo además el origen de la cobertura de la seguridad social según los tipos de programas involucrados: a) programas contributivos; y b) programas no contributivos y subsidiados.

En los programas contributivos de salud se incluyen los afiliados a las siguientes instituciones: EsSalud, Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Sanidades de las Fuerzas Armadas (FFAA) y Sanidad de la Policía Nacional, seguros privados de salud, seguro universitario y seguro escolar primario. En los programas no contributivos de salud, por su parte, se incluyen los afiliados al Seguro Integral de Salud (SIS) subsidiado. Resulta necesario aclarar que el programa semi-subsidiado del Seguro Integral de Salud “*SIS Independiente*” no fue incluido en el presente trabajo, en razón de que inició su operatividad después de la fecha de corte para la recopilación y sistematización de las estadísticas presentadas.

Por su parte, los programas contributivos de pensiones incluyen a los trabajadores afiliados a los siguientes sistemas⁴⁸: Sistema Nacional de Pensiones -Ley N° 19.990 ó Ley N° 20.530-, Sistema Privado de Pensiones, y otros⁴⁹.

3.1.1. Composición y evolución

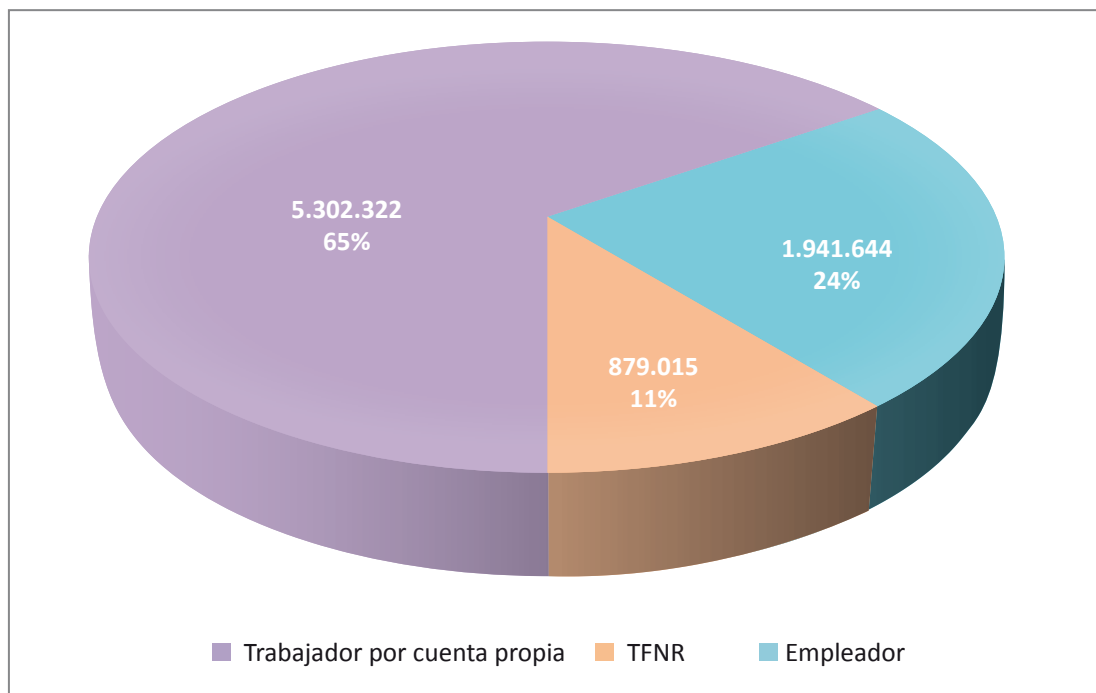
Los datos de la ENAHO 2010 indican que, del total de trabajadores independientes, el 65% era cuentapropista, el 14% era empleador o patrón y el 31% era trabajador familiar no remunerado (TFNR). Es decir, 5.3 millones de trabajadores independientes eran cuentapropistas; 879 mil, empleadores; y 1.9 millones, trabajadores familiares no remunerados.

⁴⁷ La información aquí consignada corresponde a la ENAHO 2010, elaborada por el INEI.

⁴⁸ A los efectos de este estudio, un trabajador sólo se computa como afiliado si registra al menos un aporte en el año 2010.

⁴⁹ Según la pregunta concreta del cuestionario de la ENAHO 2010, la persona encuestada especifica a qué sistema se encuentra afiliada.

Gráfico 3.1. Composición de los trabajadores independientes, 2010.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Según se pudo observar en el Capítulo I al introducir la evolución de la población económicamente ocupada entre los años 2001 y 2010, la participación de las distintas categorías de trabajadores independientes no ha variado de forma significativa en el período bajo análisis.

3.1.2. Caracterización sociodemográfica

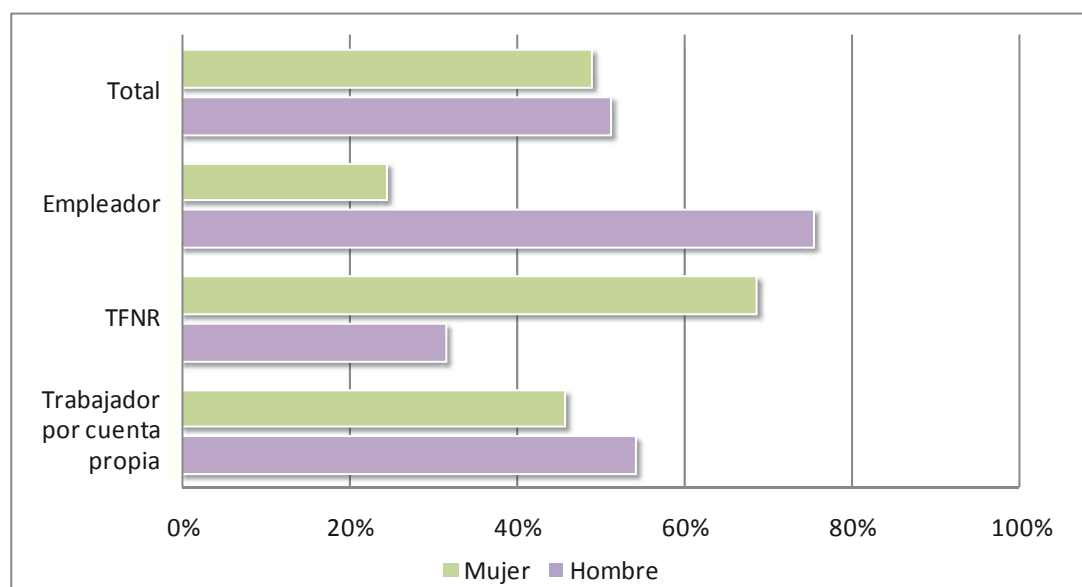
El presente apartado pretende brindar un perfil sociodemográfico de los trabajadores independientes en el Perú, caracterizándolo según sexo, edad y nivel de educación, y según su cobertura de salud y pensiones.

3.1.2.1. Sexo

El empleo independiente constituye una modalidad de inserción laboral en el Perú donde la participación de mujeres y hombres se encuentra equilibrada, representada por un 49% y 51%, respectivamente.

Gráfico 3.2. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según sexo.

(En porcentajes, 2010).

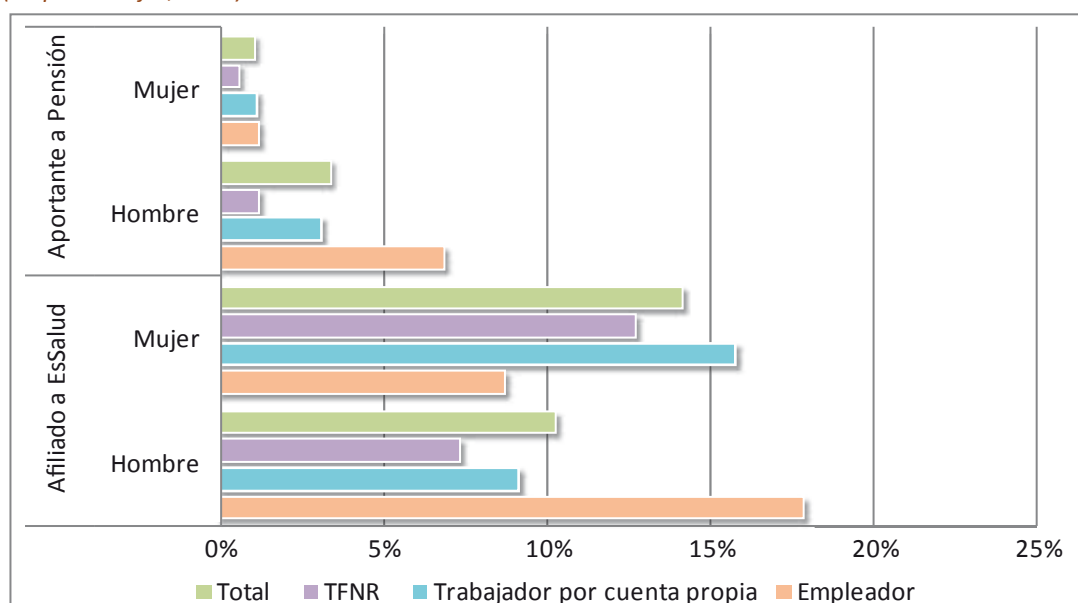


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Sin embargo, según se observa en el Gráfico 3.2., el empleo independiente no muestra un comportamiento homogéneo cuando se examina la composición por sexo dentro de cada uno de las categorías estudiadas. Así, entre los trabajadores por cuenta propia y los empleadores la presencia masculina es mayoritaria (54% y 75%, respectivamente), mientras que entre los TFNR la representación masculina es inferior a la femenina (32% y 68%, respectivamente).

Gráfico 3.3. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y sexo.

(En porcentajes, 2010).



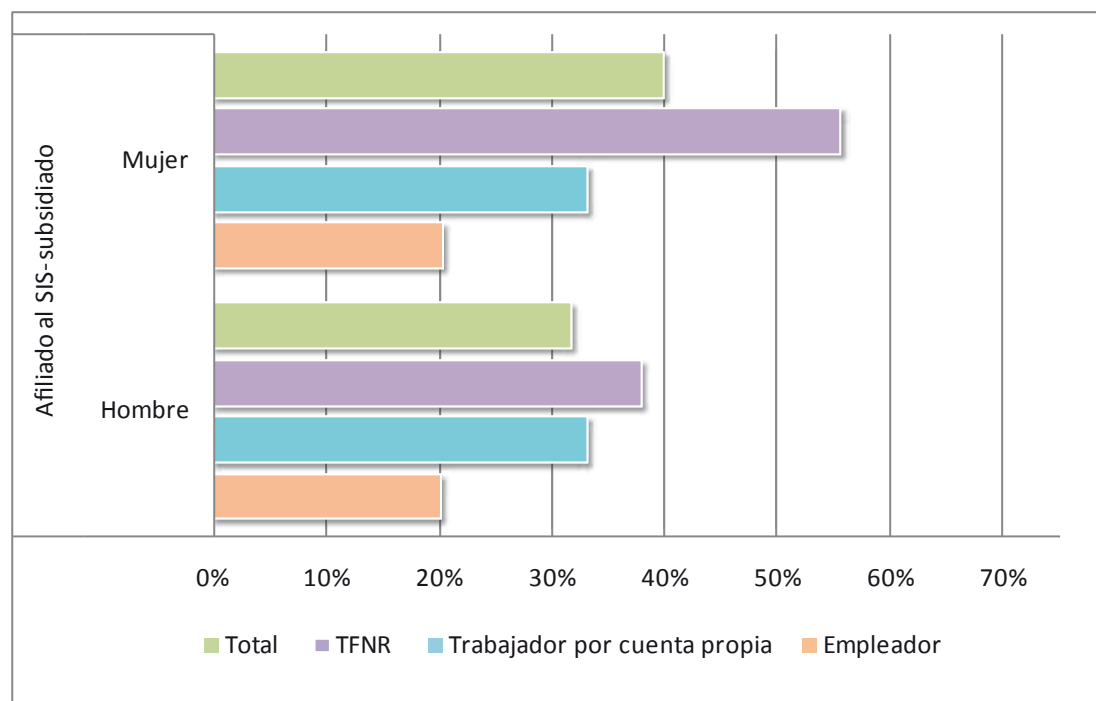
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El Gráfico 3.3. permite apreciar los niveles de cobertura por sexo, respecto de los sistemas de seguridad social contributivos, distinguiendo entre pensiones y salud. Si bien ambas coberturas son bajas para ambos sexos, las mujeres cuentan con una mayor protección en materia de salud (14.2% mujeres y 10.3% hombres) y una menor cobertura frente a la contingencia “vejez” (1.1% mujeres y 3.4% hombres).

También se advierte que la cobertura de salud entre los trabajadores por cuenta propia y los TFNR es mayoritariamente femenina (16% y 13%, respectivamente), mientras que entre los empleadores la mayor cobertura corresponde a los hombres (18%). En cuanto a la cobertura de pensiones, la participación masculina es ampliamente superior en todas las categorías ocupacionales.

Gráfico 3.4. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y sexo.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Tal cual se desprende del Gráfico 3.4., la cobertura del seguro no contributivo de salud SIS-subsidiado es muy superior a la observada para el sistema contributivo de salud (EsSalud), inclusive para ambos sexos. Es precisamente a través de este seguro que una importante proporción de los trabajadores independientes accede a la cobertura de salud, registrándose una afiliación del 40% para el caso de las mujeres (1.6 millones) y un 32% para el de hombres (1.3 millones).

Cuando se examina la cobertura por sexo al interior de cada una de las categorías ocupacionales, se advierte que entre los TFNR la participación femenina es mayoritaria (56% mujeres y 38% hombres) mientras que para los trabajadores por cuenta propia y los empleadores la

participación es similar en ambos sexos (33.1% - 31.0% y 20.4% - 20.2%, mujeres y hombres respectivamente).

Cuadro 3.1. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y sexo.

(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva			Sin cobertura (contributiva + no contributiva)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Empleador	81%	73%	79%	61%	52%	59%
Trabajador por cuenta propia	89%	81%	85%	57%	48%	52%
TFNR	92%	94%	93%	54%	38%	43%
Total	88%	85%	87%	57%	45%	51%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El déficit de cobertura de los seguros contributivos de salud y de pensiones es homogéneo en ambos sexos. La falta de protección alcanza el 85% y 88% de los trabajadores independientes, mujeres y hombres, respectivamente (cf. Cuadro 3.1.). Es decir que 4.5 millones de trabajadores por cuenta propia, 690 mil empleadores y 1.8 millones de TFNR no acceden a ningún tipo de cobertura de los sistemas contributivos de seguridad social.

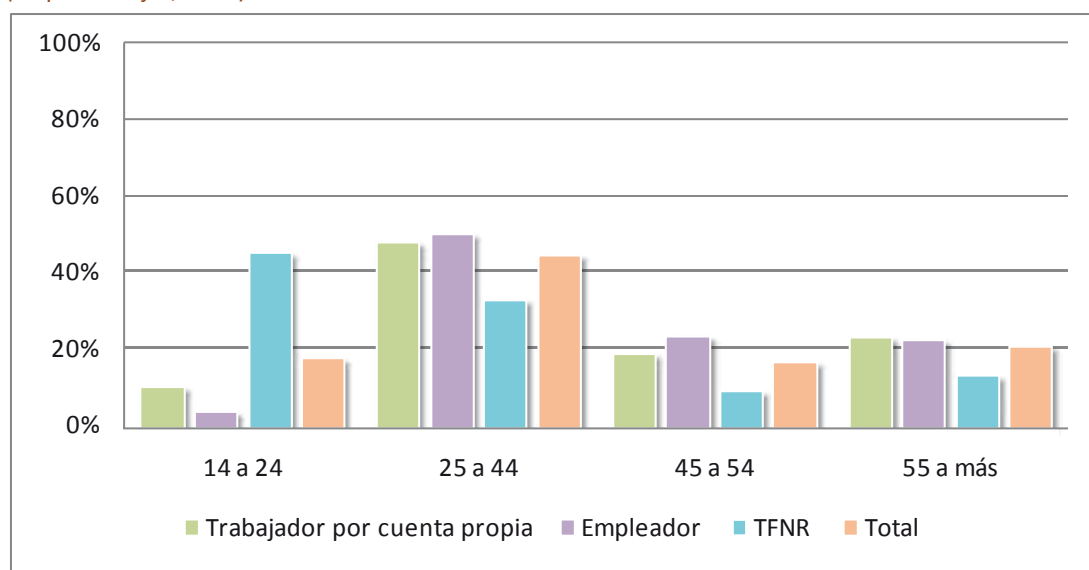
La situación mejora sensiblemente si el análisis incorpora la cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS-Subsidiado*. A través de este seguro no contributivo la falta de protección se reduce al 45% y 57%, mujeres y hombres, respectivamente; es decir, de 3.4 a 1.8 millones para el primer caso y de 3.7 a 2.4 millones para los hombres.

3.1.2.2. Edad

Sobre la base del Gráfico 3.5. se observa que la mayor proporción de trabajadores independientes está representada por personas de entre 25 y 44 años de edad, alcanzando el 44.1%; seguidamente, por personas de 55 años y más que alcanzan el 21%; y, por último, por las de entre 14 y 24 años de edad (el 17.7%) y las de entre 45 y 54 años de edad (el 17.2%).

Gráfico 3.5. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según edad.

(En porcentajes, 2010).

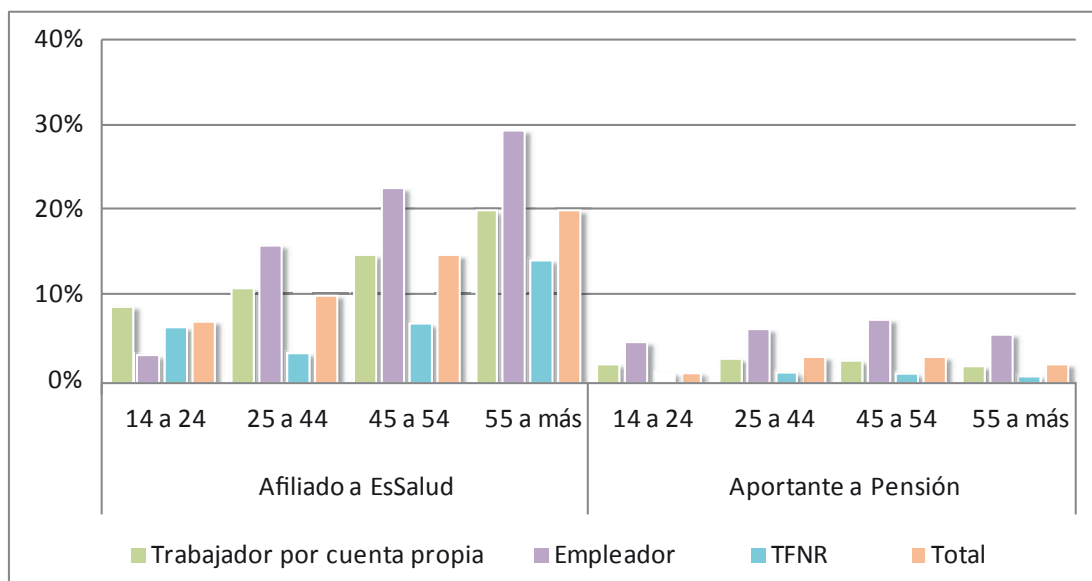


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Cuando se analiza la composición por edades al interior de cada categoría ocupacional, el grupo etario de 25 a 44 años de edad concentra la mayor parte de los cuentapropistas y los empleadores, con un 47.4% y 49.5%, respectivamente. Por el contrario, para el caso de los TFNR se observa una mayor participación de jóvenes entre 14 y 24 años de edad, representando el 44.5%.

Gráfico 3.6. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y edad.

(En porcentajes, 2010).



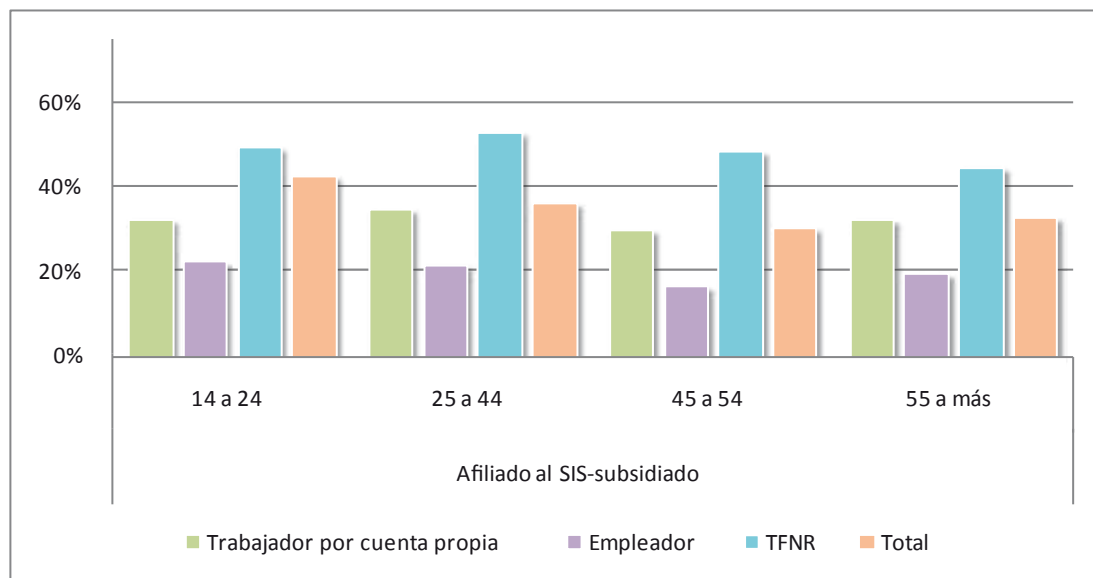
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Para el caso de los sistemas de seguridad social contributivos (cf. Gráfico 3.6.), los trabajadores mayores de 55 años de edad son los que cuentan en promedio con una mayor protección para el caso de salud (20.1%). Por otro lado, los trabajadores de 45 a 54 años de edad se constituyen como el grupo etario con mayor protección en caso de cobertura frente a la contingencia “vejez” (2.9%).

Asimismo, también se constata que la cobertura de salud predomina en el grupo etario de más de 55 años de edad, para todas las categorías ocupacionales. En cuanto a las pensiones, se observa que para los trabajadores por cuenta propia y los TFNR la mayor cobertura se presenta entre los 25 y 44 años de edad (2.7% y 1%, respectivamente), mientras que para los empleadores los niveles más altos de protección se dan entre los 45 y 54 años de edad (7.1%).

Gráfico 3.7. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y edad.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

En el Gráfico 3.7. se presenta la cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS- subsidiado* para las distintas categorías de trabajadores independientes. Por su intermedio, acceden a una cobertura de salud el 42.5% de los jóvenes entre 14 y 24 años de edad; el 36.4% de los adultos entre 25 y 44 años; el 30.6% de los adultos entre 45 y 54 años; y, finalmente, el 32.9% de los trabajadores independientes mayores de 55 años de edad.

Analizando la composición interna de la cobertura por edad de los grupos estudiados, se advierte que la mayor cobertura se da en la categoría de los cuentapropistas y entre los trabajadores de 25 a 44 años de edad (34.8%), mientras que entre los empleadores y los TFNR el nivel más alto de protección se observa entre los jóvenes de 14 a 24 años de edad, alcanzando un 22.7% y 49.7%, respectivamente.

Cuadro 3.2. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y edad.

(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva					Sin cobertura (contributiva + no contributiva)				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Trabajador por cuenta propia	90%	88%	84%	79%	85%	58%	53%	54%	47%	52%
Empleador	93%	82%	77%	71%	79%	71%	60%	60%	51%	59%
TFNR	94%	96%	93%	86%	93%	44%	43%	44%	41%	43%
Total	92%	89%	84%	79%	87%	50%	52%	54%	47%	51%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Para profundizar sobre los niveles de cobertura resulta igualmente importante analizar los niveles de desprotección, considerando la acción protectora del sistema contributivo en forma independiente, así como también este último en conjunto con el seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*.

Siguiendo el Cuadro 3.2. y considerando sólo el sistema de seguridad social contributivo, los niveles de desprotección alcanzan al 92.3% de los jóvenes entre 14 y 24 años de edad; al 88.6% y 84.4% de los adultos entre 25 y 44, y entre 45 y 54 años de edad respectivamente; y el 79.2% de los mayores de 55 años de edad. Es decir que 1.3 millones de jóvenes, 4.4 millones de adultos entre 25 y 54 años de edad y 1.3 millones de trabajadores mayores de 55 años de edad no tienen acceso a la seguridad social contributiva.

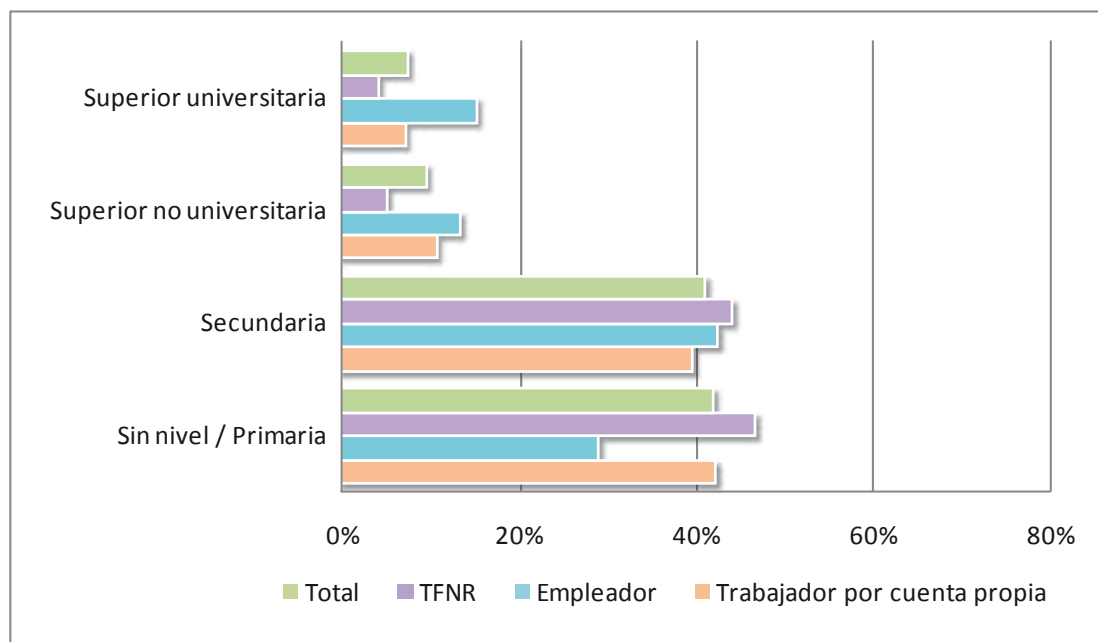
Si se incorpora en el análisis el seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, la desprotección se reduce al 49.8% para el caso de los jóvenes de 14 a 24 años de edad (de 1.3 millones de trabajadores a 715 mil); al 52.4% para los trabajadores entre 25 a 44 años de edad (de 3.2 a 1.9 millones de trabajadores); y al 53.9% para los trabajadores de 45 a 54 años de edad (de 1.2 millones de trabajadores a 750 mil). Para el caso de los mayores de 55 años de edad, la desprotección se reduce al 46.6%, pasando de 1.3 millones de trabajadores a 790 mil.

3.1.2.3. Nivel de educación

Cuando se introduce en el análisis el nivel de educación para los trabajadores independientes, el Gráfico 3.8. nos muestra que el 41.7% de estos últimos o bien manifiesta no contar con estudios o sólo menciona estudios primarios. Asimismo, el 40.9% cuenta con nivel de educación secundaria; y, finalmente, en una menor proporción, el 9.8% de los trabajadores independientes cuenta con estudios de nivel superior no universitario y el 7.6% cuenta con estudios universitarios.

Gráfico 3.8. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según nivel de educación.

(En porcentajes, 2010).

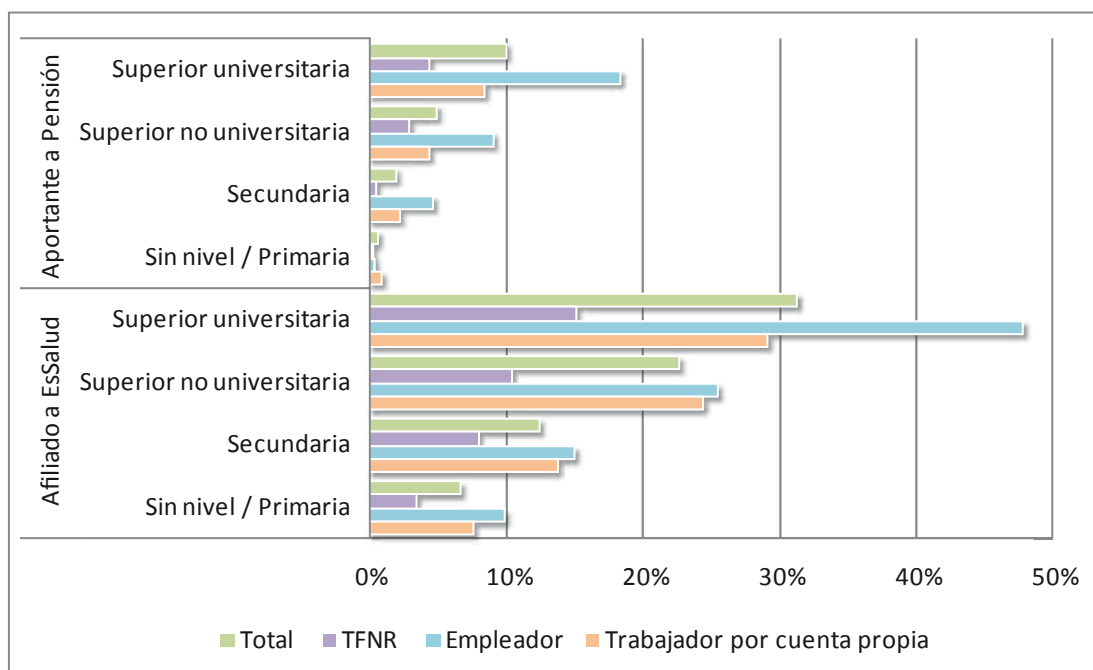


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Analizando las categorías ocupacionales con estudios superiores completos, los empleadores alcanzan el 15.4%. Así, se comprueba entonces la correlación existente entre la calificación del puesto de trabajo y la calificación formal requerida. Por el contrario, una gran proporción de trabajadores por cuenta propia y TFNR no cuentan siquiera con estudios secundarios completos, alcanzando el 42% y 46%, respectivamente. Existe también un 40% de trabajadores de estas mismas categorías ocupacionales que, si bien culminaron sus estudios secundarios, no iniciaron o no completaron los estudios superiores.

Gráfico 3.9. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y nivel de educación.

(En porcentajes, 2010).



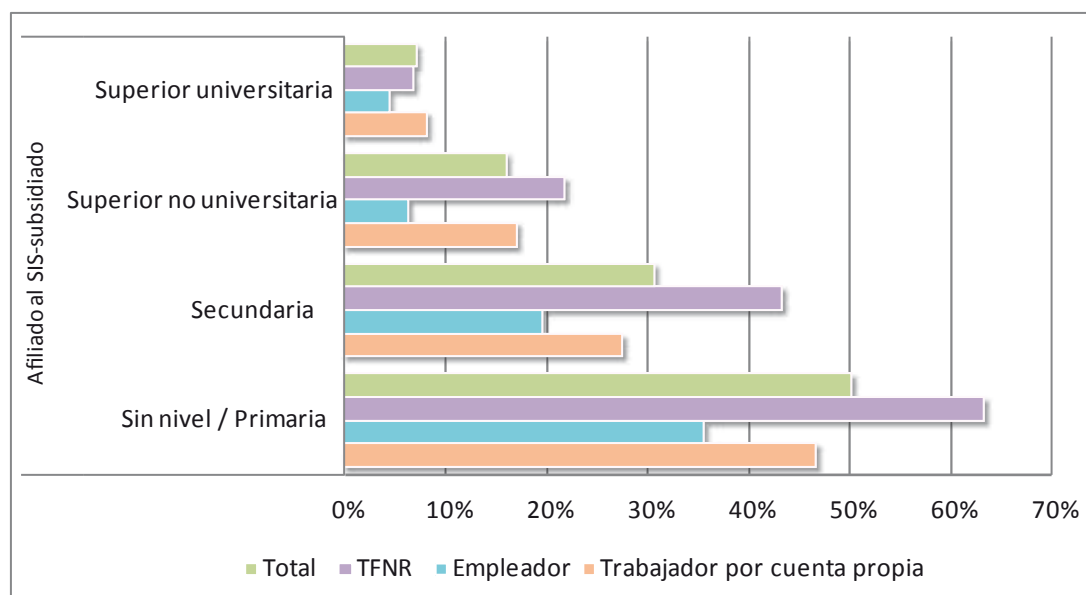
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Si se vinculan los niveles de educación con el acceso a la seguridad social, se observa que la cobertura está relacionada directamente con el nivel de estudios alcanzado. Según el Gráfico 3.9., los trabajadores con educación superior universitaria y no universitaria reflejan los indicadores más elevados de cobertura en materia de salud, alcanzando un 31.3% y 22.7%, respectivamente. Aunque los niveles de cobertura son inferiores, lo mismo sucede en el caso de la cobertura frente a la contingencia “vejez” con un 10.1% y 4.9%, respectivamente.

Asimismo, se corrobora también que los empleadores, los trabajadores por cuenta propia y los TFNR con educación superior universitaria presentan los niveles de cobertura de salud más elevados (47.8%, 29.1% y 15.1%, respectivamente). Igual comportamiento se observa para el caso de pensiones, con un 18.3%, 8.5% y 4.4%, respectivamente.

Gráfico 3.10. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y nivel de educación.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

En el Gráfico 3.10. se puede comprobar que la cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado* está inversamente relacionada con el nivel de educación de los trabajadores independientes. El *SIS-subsidiado* cubre al 50.4% de los trabajadores independientes sin estudios o sólo con primaria (1.7 millones de afiliados), al 30.8% de los trabajadores con estudios secundarios (1 millón de afiliados), al 16.3% de los que tienen educación superior no universitaria (130 mil afiliados) y al 7.3% de aquellos que cuentan con estudios universitarios (45 mil afiliados).

Cuando se examina esta cobertura de salud por nivel de estudios y al interior de cada una de las categorías ocupacionales de los trabajadores independientes, se detecta que para todas las categorías la cobertura es más elevada cuando el nivel educativo es más bajo: 63.4% para los TFNR, 46.9% para los trabajadores por cuenta propia y 35.7% para los empleadores.

Cuadro 3.3. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y nivel de educación.

(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva					Sin cobertura (contributiva + no contributiva)				
	Sin nivel / Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	Total	Sin nivel / Primaria	Secundaria	Superior no universitaria	Superior universitaria	Total
Trabajador por cuenta propia	92%	85%	73%	68%	85%	45%	58%	56%	60%	52%
Empleador	90%	84%	73%	48%	79%	54%	64%	67%	43%	59%
TFNR	97%	92%	88%	84%	93%	33%	48%	66%	77%	43%
Total	93%	87%	75%	66%	87%	43%	56%	59%	59%	51%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

De acuerdo al Cuadro 3.3., se advierte una importante falta de cobertura proveniente de los sistemas de seguridad social contributivos, inclusive para los trabajadores independientes que presentan altos niveles de educación. La falta de acceso a la seguridad social alcanza al 65.9% de los trabajadores independientes con educación superior universitaria (406 mil), al 75.2% con educación superior no universitaria (601 mil), al 86.6% con educación secundaria (2.9 millones) y, por último, al 92.9% de los trabajadores sin nivel de estudios o sólo con primaria (3.1 millones).

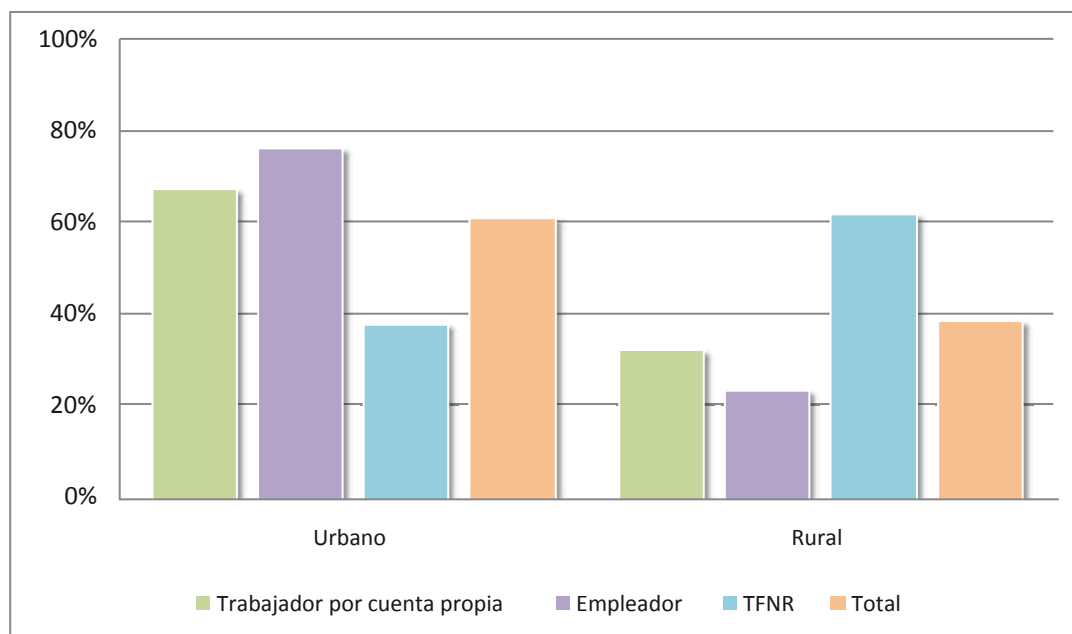
Si se incorpora en el análisis al seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, los niveles de desprotección disminuyen y con mayor intensidad en los sectores con menor nivel educativo. Así, el nivel de desprotección se reduce en promedio 50 puntos porcentuales en los trabajadores independientes sin estudios o sólo con primaria, 31 puntos porcentuales en los trabajadores con secundaria y, finalmente, 16 y 7 puntos porcentuales en los trabajadores con educación superior no universitaria y universitaria, respectivamente.

3.1.2.4. Ubicación geográfica

El empleo independiente constituye una modalidad de inserción laboral donde las zonas urbanas predominan sobre las rurales: 61.3% y 38.7%, respectivamente. Estas diferencias se profundizan si se excluye de la comparación a los TFNR, conformando así una relación de 68.6% a 31.4%.

Gráfico 3.11. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según ubicación geográfica.

(En porcentajes, 2010).

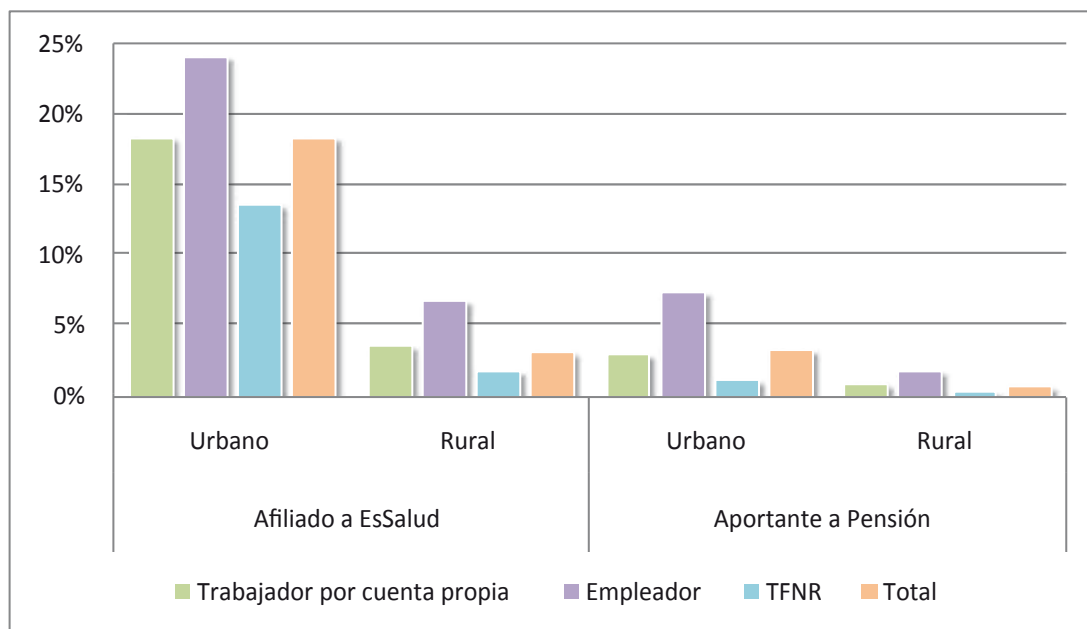


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Como se observa en el Gráfico 3.11., el trabajo independiente no muestra una pauta homogénea cuando se examina su composición según la ubicación geográfica de cada uno de los grupos estudiados. Por un lado, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores predominan en las zonas urbanas (67.4% y 76.2%, respectivamente); y, por el otro, los TFNR se destacan en las zonas rurales (61.9%), marcando un perfil claramente opuesto respecto de las otras categorías ocupacionales.

Gráfico 3.12. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y ubicación geográfica.

(En porcentajes, 2010).



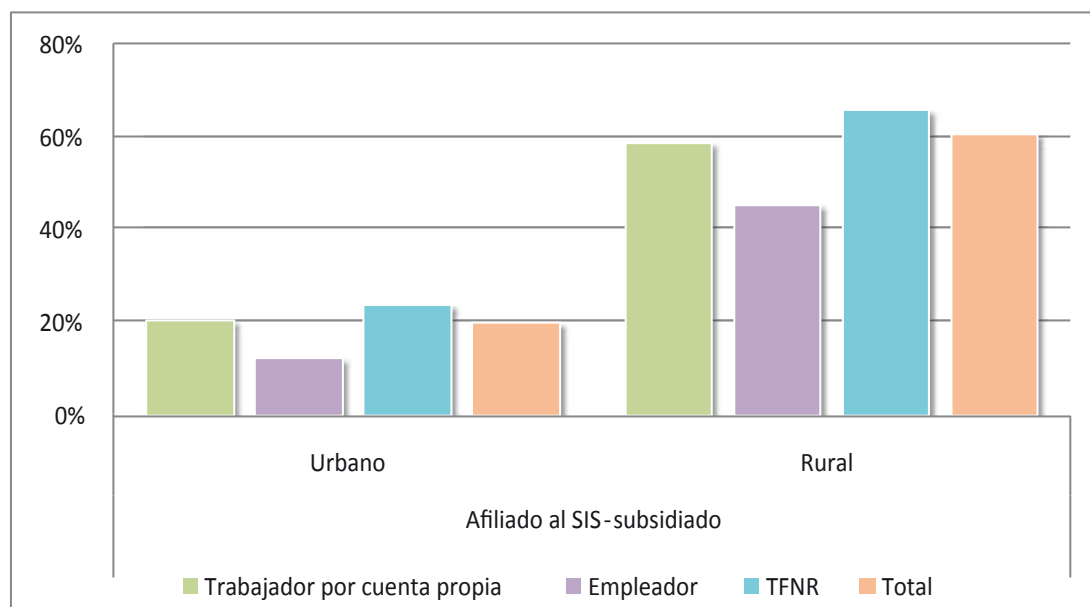
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Tomando en consideración la acción protectora del sistema de seguridad social contributivo, el Gráfico 3.12. permite observar que las zonas urbanas se caracterizan por relevar los niveles más altos de cobertura, tanto en salud como en materia de protección frente a la contingencia “vejez”. Para la salud, la cobertura alcanza el 18.4% en el área urbana y el 3.1% en la rural. En cuanto a la contingencia “vejez”, la cobertura llega al 3.3% en el área urbana y al 0.7% en el área rural.

En tal sentido, se advierte que la cobertura de salud entre las distintas categorías de trabajadores independientes es mayoritariamente urbana: con el 18.3% frente al 3.6% en el caso de los trabajadores por cuenta propia; el 24.1% frente al 6.9% en el caso de los empleadores; y el 13% en relación al 1.8% en el caso de los TFNR. El seguro social de pensiones muestra un criterio similar: la cobertura en zonas urbanas y rurales, respectivamente, es del 3% y 0.9% para los trabajadores por cuenta propia, y del 1.2% y 0.2% para los TFNR. Por otro lado, los empleadores son los que muestran la mayor cobertura del seguro social de pensiones, tanto en zonas urbanas (7.5%) como en zonas rurales (1.8%).

Gráfico 3.13. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y ubicación geográfica.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Para el caso del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, el Gráfico 3.13. nos muestra que la cobertura es fundamentalmente rural y ampliamente superior a la observada para el seguro social de salud contributivo en todo el país. Bajo el *SIS-subsidiado*, los trabajadores independientes alcanzan una cobertura del 60.7% en zonas rurales (1.9 millones de afiliados) y del 20% en zonas urbanas (996 mil afiliados).

Cuando se analiza la cobertura por sexo dentro de cada una de las categorías ocupacionales estudiadas, los TFNR presentan el nivel más alto de cobertura, con un 66% rural y un 24% urbano, seguidos por los trabajadores por cuenta propia, con el 58.9% rural y el 20.6% urbano, y finalmente por los empleadores, con el 45.4% rural y 12.4% urbano.

Cuadro 3.4. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva y según ubicación geográfica.

(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva			Sin cobertura (contributiva + no contributiva)		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Trabajador por cuenta propia	80.3%	95.8%	85.3%	59.9%	37.2%	52.5%
Empleador	74.5%	91.9%	78.6%	62.2%	46.9%	58.6%
TFNR	85.8%	98.0%	93.4%	61.9%	32.1%	43.5%
Total	80.3%	96.4%	86.5%	60.5%	35.9%	51.0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El déficit de cobertura del sistema de seguridad social contributiva es homogéneo en todo el país, tanto en salud como en pensiones, alcanzando el 80.3% en zonas urbanas. La falta de protección se agudiza en el caso de las zonas rurales, llegando al 96%. Es decir que 4 millones de trabajadores en zonas urbanas y 3 millones en zonas rurales no logran incorporarse a los programas contributivos de la seguridad social.

Por otro lado, los niveles de desprotección se reducen tanto en zonas rurales como en zonas urbanas, producto de la incorporación de la acción protectora del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*. Incorporando la cobertura de este seguro no contributivo, la falta de cobertura disminuye al 35.9% en zonas rurales y al 60.5% en zonas urbanas, es decir, de 3 a 1.1 millones y de 4 a 3 millones de trabajadores, respectivamente.

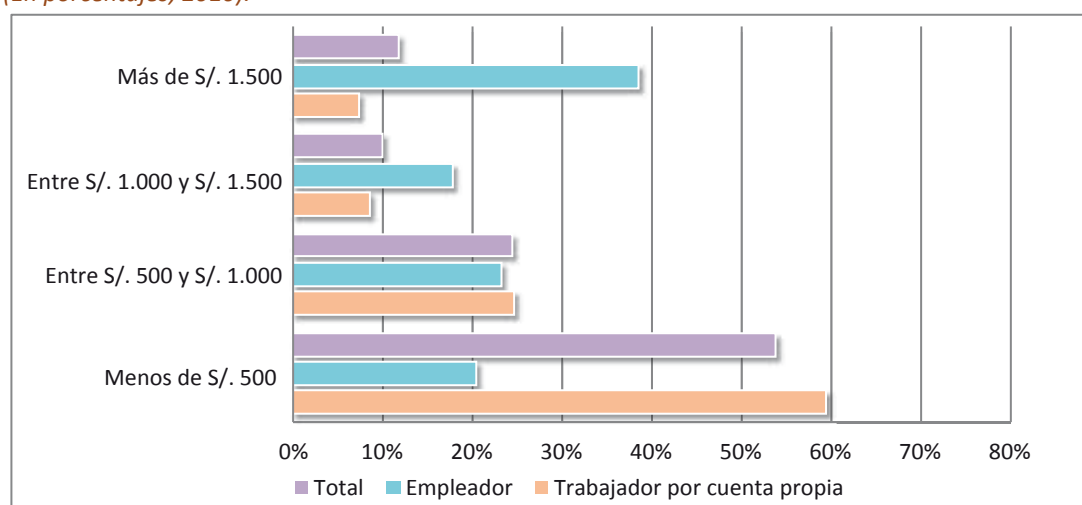
3.1.3. Caracterización socioeconómica

En esta sección se analizan las principales características socioeconómicas del trabajo independiente, las diferencias al interior de cada una de sus categorías ocupacionales y la relación con el sistema de seguridad social contributivo y no contributivo, en lo que respecta tanto a la cobertura de salud como a la protección frente a la contingencia “vejez” (pensiones).

3.1.3.1. Nivel de ingresos

Cuando se estudia el nivel de ingresos de los trabajadores independientes (Gráfico 3.14.) se observa que, excluyendo a los TFNR⁵⁰, más del 53% reporta ingresos inferiores a los S/. 500 mensuales. El dato resulta particularmente relevante en el momento de definir la capacidad contributiva potencial de este universo de trabajadores y su posible inclusión en los sistemas de seguridad social obligatorios y contributivos.

Gráfico 3.14. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según nivel de ingresos.
(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

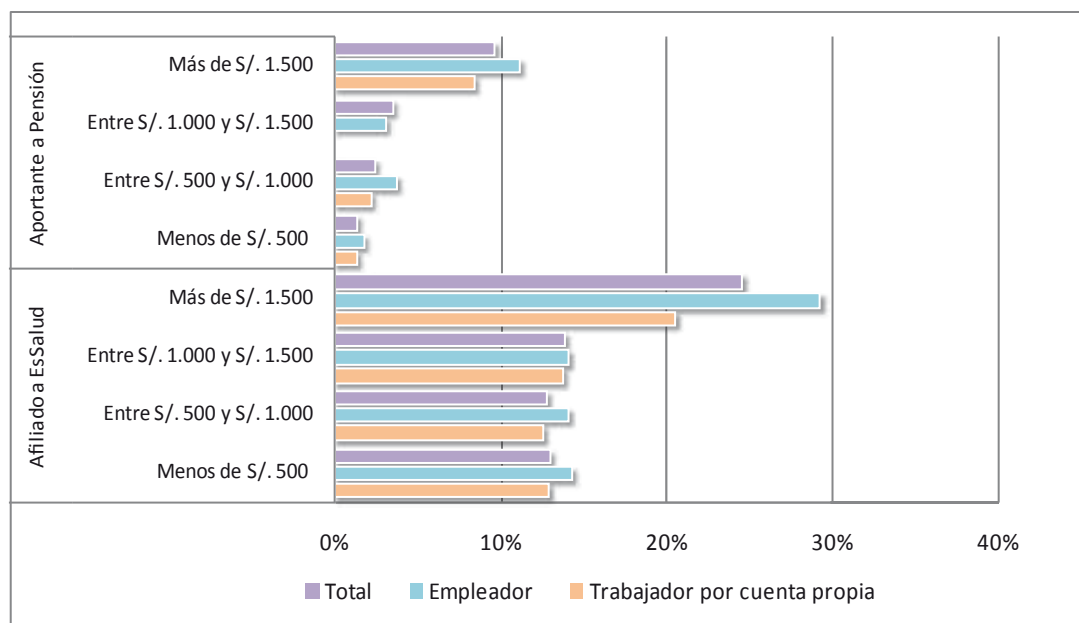
⁵⁰ Los TFNR son excluidos en el análisis de este apartado ya que, por definición, no perciben una remuneración o ingreso como contraprestación por la actividad que desarrollan.

En este punto, resulta importante subrayar que en el año 2010 la Remuneración Mínima fue de S/. 550 y que, por tanto, más de la mitad de los trabajadores independientes reportaron ingresos por debajo de esta suma.

Respecto del nivel de ingresos de los empleadores y los trabajadores por cuenta propia, el gráfico antes citado muestra que el 38% de los primeros reporta ingresos superiores a S/. 1.500 mensuales, mientras el 60% de los segundos percibe ingresos inferiores a los S/. 500 mensuales. Asimismo, importa destacar que aproximadamente el 84% de los trabajadores por cuenta propia y el 43.7% de los empleadores no superan los S/. 1.000 de ingresos mensuales.

Gráfico 3.15. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de los programas contributivos de seguridad social y nivel de ingresos.

(En porcentajes, 2010).



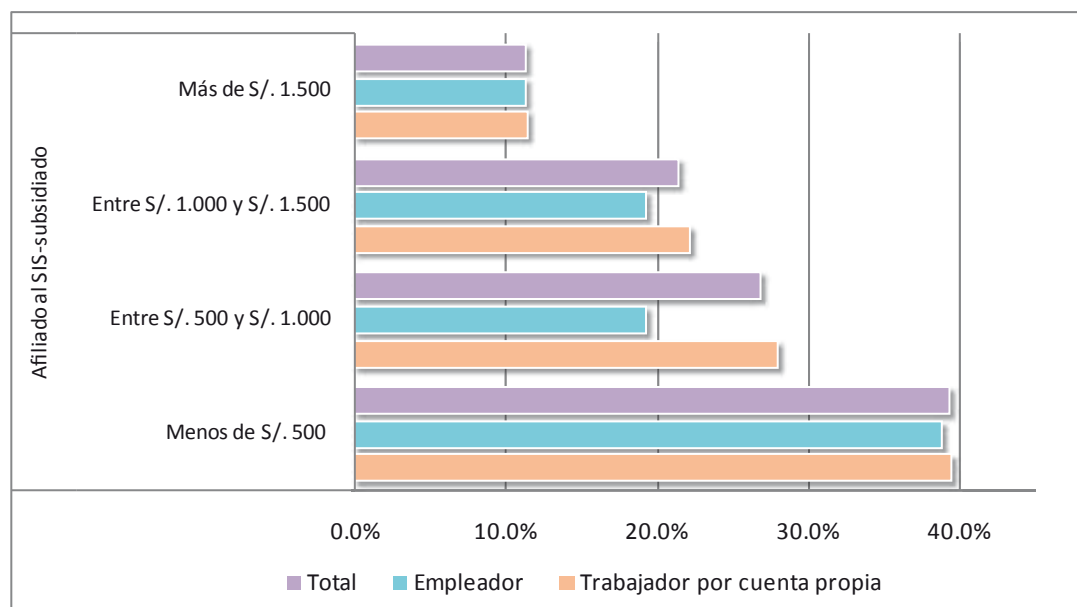
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El Gráfico 3.15. presenta la distribución de los trabajadores independientes según la cobertura de la seguridad social contributiva y según el nivel de ingresos. Este análisis permite observar que la proporción más alta de trabajadores independientes con cobertura de salud corresponde a quienes reportan ingresos superiores a los S/. 1.500 y que esto guarda cierta similitud con el resto de los tramos de ingresos: menos de S/. 500, el 13%; entre S/. 500 y S/. 1.000, el 12.8%; y, finalmente, entre S/. 1.000 y S/. 1.500, el 13.9%. Por el contrario, el gráfico también permite apreciar una relación directa entre ingresos y cobertura frente a la contingencia “vejez”. A medida que los primeros se incrementan a través de los tramos de ingresos definidos, también aumenta la proporción de trabajadores independientes con cobertura.

Los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que reportan los niveles más altos de ingresos, superiores a S/. 1.500 mensuales, constituyen la proporción más alta con cobertura de salud y pensiones con 29.6% y 11.3% los primeros y 20.6% y 8.4% los segundos, respectivamente. Por su parte, sólo el 6.3% de los TFNR accede a la cobertura de salud contributiva.

Gráfico 3.16. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y nivel de ingresos.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

A través del Gráfico 3.16. puede comprobarse que la cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado* está inversamente relacionada con el nivel de ingresos de los trabajadores independientes. El seguro no contributivo cubre al 50% de los TFNR -sin ingresos- (970 mil afiliados), al 39.5% de los trabajadores con ingresos inferiores a S/. 500 (1.3 millones de afiliados), al 26.9% de los trabajadores con ingresos entre S/. 500 y S/. 1.000 (405 mil afiliados), al 21.5% de los trabajadores con ingresos entre S/. 1.000 y S/. 1.500 (133 mil afiliados) y al 11.5% de los trabajadores con ingresos superiores a S/. 1.500 (84 mil afiliados).

Cuando se profundiza el análisis de la cobertura por nivel de ingresos, dentro de cada categoría ocupacional, se observa que, para las tres categorías, la cobertura del seguro de salud no contributivo es más elevada cuando el nivel de ingresos es más bajo. Según el mismo Gráfico 3.16., la cobertura es del 50% para los TFNR, del 39.5% para el caso de los trabajadores por cuenta propia y del 38.9% para los empleadores.

Cuadro 3.5. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y nivel de ingresos.

(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva					Sin cobertura (contributiva + no contributiva)				
	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Trabajador por cuenta propia	86.2%	86.2%	83.9%	77.0%	85.3%	46.9%	58.5%	62.0%	65.5%	52.5%
Empleador	84.2%	84.2%	85.3%	69.2%	78.6%	45.6%	64.8%	66.0%	58.1%	58.6%
Total	86.1%	85.9%	84.3%	73.4%	86.5%	46.9%	59.3%	63.0%	62.1%	51.0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Como bien se aprecia en el Cuadro 3.5. la falta de cobertura de los distintos sistemas es transversal a todos los niveles de ingresos, existiendo un piso de desprotección del 45% donde los trabajadores independientes no tienen acceso a salud y tampoco a pensiones, bien a través de la adquisición de derechos en expectativa (régimen público de reparto) o a través de la acumulación de fondos en la cuenta de capitalización individual (régimen privado de capitalización individual). El nivel más alto de desprotección se presenta en la categoría de los TFNR, con un 93.4% (1.8 millones de trabajadores); le siguen los trabajadores por cuenta propia con ingresos inferiores a S/. 500, con un 86.2% (2.7 millones de trabajadores); y, finalmente, los empleadores con ingresos entre S/. 1.000 y S/. 1.500, con el 85.3% (134 mil trabajadores).

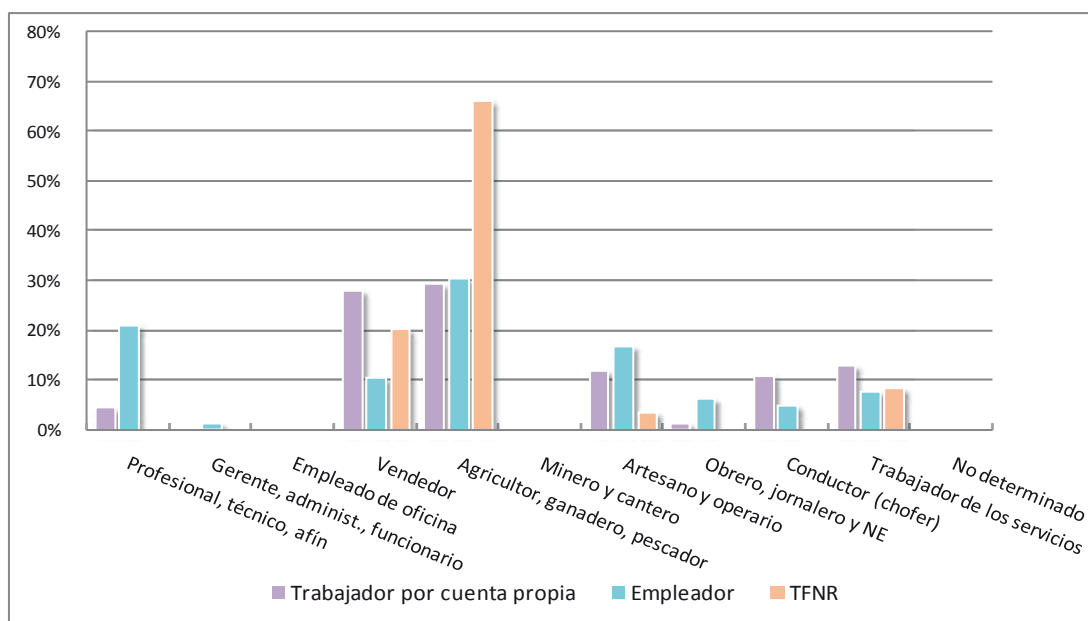
Si se incorpora en el análisis el seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, la desprotección se reduce, y esto se da en mayor proporción en los sectores de menores ingresos. Para los trabajadores por cuenta propia con ingresos inferiores a S/. 500 la desprotección se reduce 39 puntos porcentuales; para el caso de los empleadores con ingresos entre S/. 1.000 y S/. 1.500 la reducción llega a los 19 puntos porcentuales; y, en el caso de los TFNR, la reducción alcanza los 50 puntos porcentuales.

3.1.3.2. Grupo ocupacional

De acuerdo al Gráfico 3.17., la mayor parte de los trabajadores independientes se agrupa como *agricultor, ganadero y pescador* (38.5%); le siguen los grupos *vendedor* (24.4%) y *trabajador de los servicios* (11.4%). Los grupos ocupacionales *empleados de oficina* (12%), por un lado, y *gerentes, administradores y funcionarios* (0.13%), por el otro, presentan el menor peso entre las ocupaciones totales relevadas.

Gráfico 3.17. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según grupo ocupacional.

(En porcentajes, 2010).

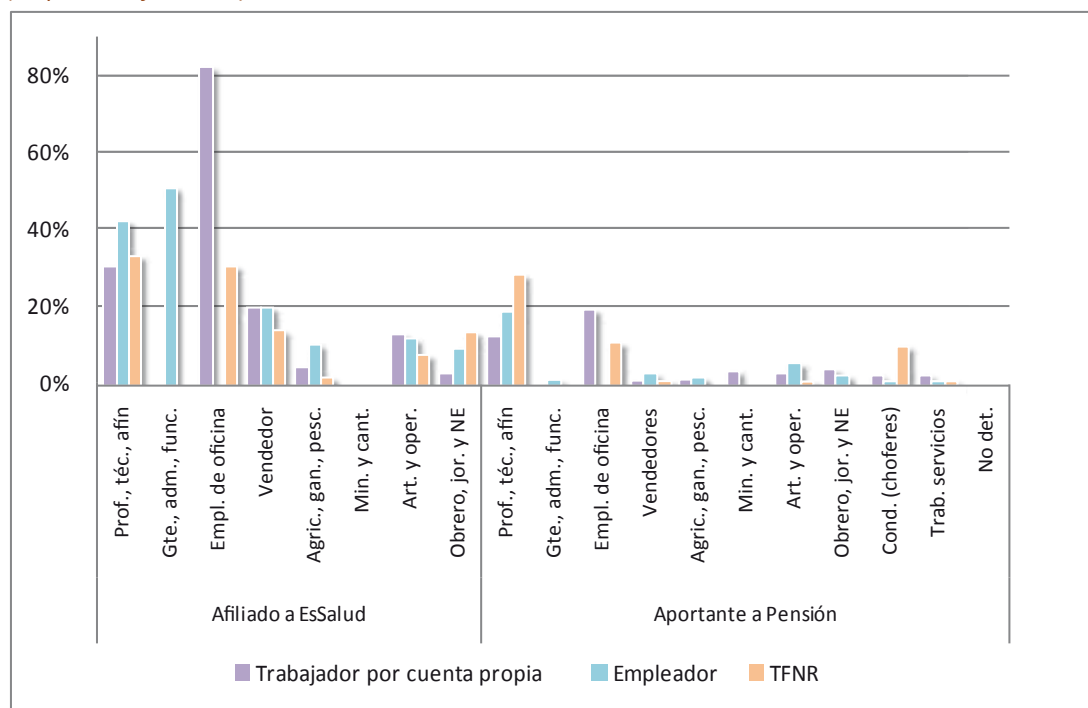


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Se advierte también que, en las tres categorías ocupacionales estudiadas, predominan los *agricultores, ganaderos y pescadores*: en un 29.6% los trabajadores cuentapropistas, en un 30.5% los empleadores y en un 66.1% los TFNR. Por su parte, entre los trabajadores por cuenta propia y los TFNR se destacan los *vendedores*, con el 28.2% y el 20.3%, respectivamente; y, entre los empleadores, se destacan los *profesionales, técnicos y afines*, con el 21.1%.

Si abordamos la cobertura del sistema de seguridad social contributivo por categoría ocupacional, tanto en salud como en pensiones, el Gráfico 3.18. muestra que los grupos que realizan actividades como *gerentes, administradores y funcionarios* (51.3%); *empleados de oficina* (39.3%) y como *profesionales, técnicos y afines* (35.9%) acogen a la mayor cantidad de trabajadores independientes con cobertura de salud. Por otro lado, los grupos de trabajadores con menor cobertura en pensiones son representados por los *profesionales, técnicos y afines* (15.3%) y los *empleados de oficina* (11.8%).

Gráfico 3.18. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos de seguridad social y grupo ocupacional.
(En porcentajes, 2010).



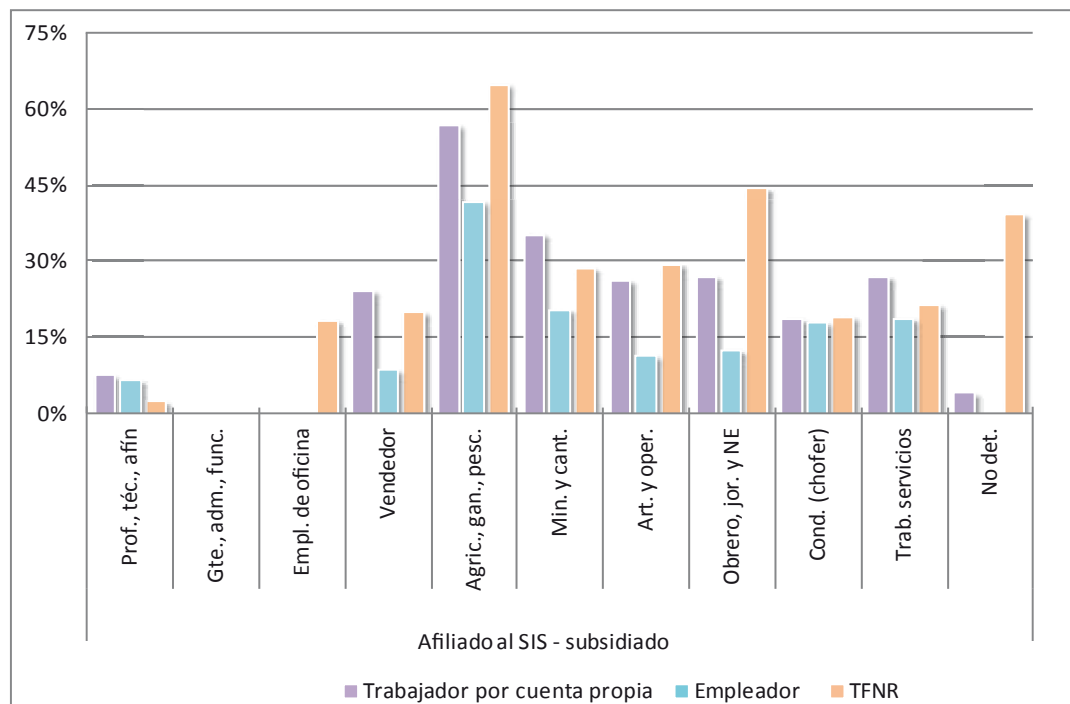
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Cuando el análisis se realiza al interior de las categorías ocupacionales de los trabajadores independientes, el grupo de *empleados de oficina* dentro de los trabajadores por cuenta propia reporta el nivel más alto de cobertura de salud con un 82.8%. Por su parte, en el caso de los empleadores los niveles más altos se observan entre los *gerentes, administradores y funcionarios* (51.3%); y, respecto de los TFNR, la mayor cobertura se visualiza entre los *profesionales, técnicos y afines* (33.3%).

Respecto del sistema de pensiones, los trabajadores por cuenta propia que realizan actividades como *empleados de oficina* reportan el nivel más alto de cobertura (19.6%). Por su parte, en el caso de los empleadores y los TFNR, la mayor cobertura se reporta entre los que realizan actividades como *profesionales, técnicos y afines*, con un 18.8% y 28.9%, respectivamente.

Gráfico 3.19. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y grupo ocupacional.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Los trabajadores independientes que realizan actividades como *agricultores, ganaderos y pescadores* constituyen el grupo de trabajadores independientes con mayor cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, tal como se aprecia en el Gráfico 3.19. Asimismo, también reportan un alto nivel de cobertura los *trabajadores mineros* con un 31.7% (6 mil afiliados), los *artesanos y operarios* con un 23.9% (203 mil afiliados) y los *trabajadores de servicios* con un 25% (236 mil afiliados).

Por su parte, el grupo *agricultores, ganaderos y pescadores* presenta el nivel más alto de cobertura, para las tres categorías ocupacionales de trabajadores independientes: 56.6% para los trabajadores por cuenta propia; 41.8% para los empleadores; y 64.5% para los TFNR.

Cuadro 3.6. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y grupo ocupacional.
(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva											Total
	Prof, téc, afín	Gte, adm, func	Empl. de oficina	Vendedor	Agric, gan, pesc	Min. y cant.	Art. y oper.	Obrero, jor. y NE	Cond. (chofer)	Trab. servicios	No det.	
Trabajador por cuenta propia	66%	0%	17%	79%	95%	96%	85%	94%	89%	80%	100%	85%
Empleador	53%	49%	100%	80%	88%	100%	87%	89%	87%	79%	0%	79%
TFNR	67%	0%	69%	85%	98%	100%	92%	86%	90%	82%	100%	93%
Total	61%	49%	61%	81%	95%	98%	86%	91%	89%	81%	100%	87%

Categoría ocupacional	Sin cobertura (contributiva + no contributiva)											Total
	Prof, téc, afín	Gte, adm, func	Empl. de oficina	Vendedor	Agric, gan, pesc	Min. y cant.	Art. y oper.	Obrero, jor. y NE	Cond. (chofer)	Trab. servicios	No det.	
Trabajador por cuenta propia	58%	0%	17%	55%	39%	61%	59%	68%	71%	53%	96%	52%
Empleador	47%	49%	100%	71%	47%	80%	76%	76%	70%	61%	0%	59%
TFNR	64%	0%	51%	65%	33%	71%	62%	42%	71%	61%	61%	43%
Total	54%	49%	48%	58%	37%	66%	62%	71%	71%	55%	80%	51%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

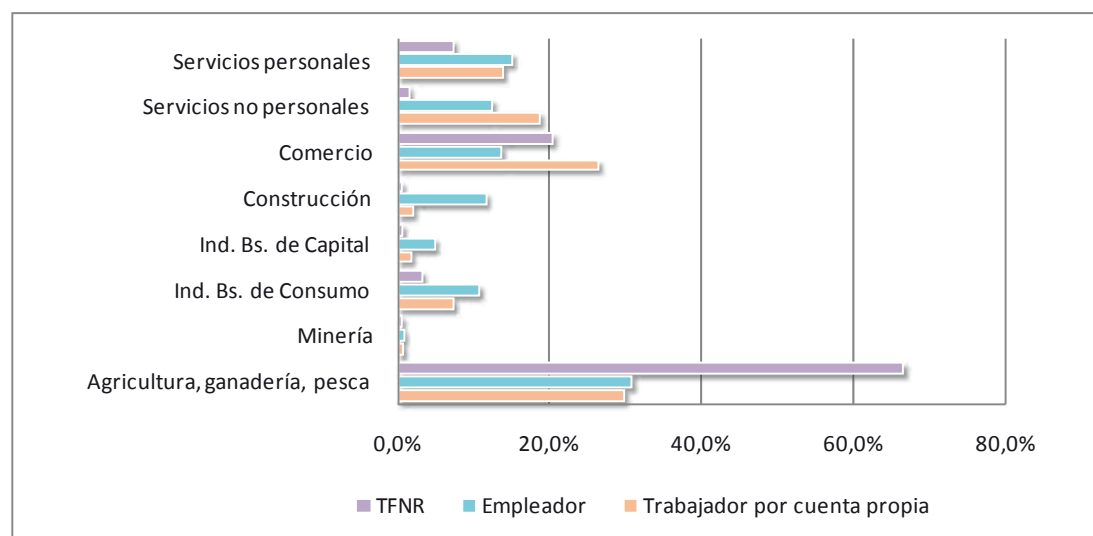
Si se analizan los trabajadores independientes por categoría ocupacional y según su cobertura de seguridad social contributiva y no contributiva, los niveles más altos de desprotección se presentan en el grupo de los *trabajadores mineros*, alcanzando el 97.8% (19 mil trabajadores). Luego le siguen los *agricultores, ganaderos y pescadores* con un 95.5% (3 millones de trabajadores) y los *obreros jornaleros* con un 91.2% (104 mil trabajadores), entre otros.

De todas formas, los niveles de desprotección se reducen considerablemente si se incorpora el impacto de la acción protectora del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*. Por ejemplo, el Cuadro 3.6. muestra que el nivel de desprotección para los *agricultores, ganaderos y pescadores* dentro de los trabajadores por cuenta propia se reduce al 38.6% (427 mil trabajadores); para los empleadores, al 46.8% (125 mil empleadores); y, para los TFNR, al 33.2% (606 mil trabajadores).

3.1.3.3. Rama de actividad

En el análisis por rama de actividad, el Gráfico 3.20. permite observar que la mayor parte de los trabajadores independientes se desempeña en actividades relacionadas con la *agricultura, ganadería y pesca* (39%), el *comercio* (24%) y los *servicios personales y no personales* (12.4 y 13.9%, respectivamente). Por su parte, las ramas de actividad de la *industria de bienes de consumo y de capital*, la *construcción* y la *minería* presentan los niveles más bajos de participación de trabajadores.

Gráfico 3.20. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según rama de actividad.
(En porcentajes, 2010).

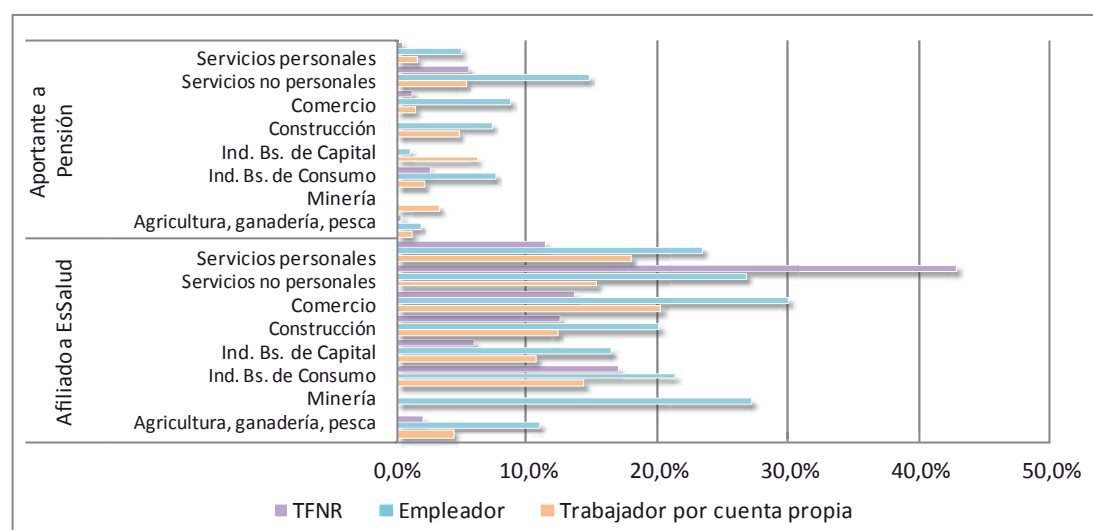


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El mismo Gráfico 3.20 también señala que las ramas de *agricultura, ganadería y pesca* (29.7%), *comercio* (26.4%) y *servicios no personales* (18.6%) constituyen las actividades que en mayor medida receptan a los trabajadores por cuenta propia. Lo mismo sucede para los empleadores, cuya inserción está focalizada en las ramas de *agricultura, ganadería y pesca* (30.8%), *servicios no personales* (15.1%) y *comercio* (13.7%). Finalmente, el 66% de los TFNR desarrolla actividades relacionadas con la *agricultura, ganadería y pesca*.

Gráfico 3.21. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos de seguridad social y rama de actividad.

(En porcentajes, 2010).



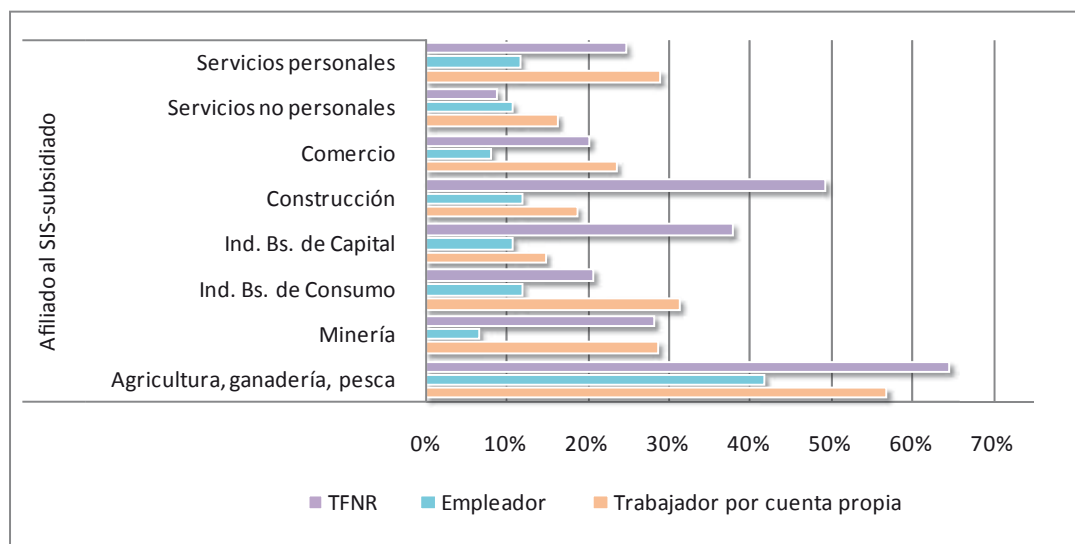
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

Respecto de la cobertura de seguridad social contributiva, por categoría ocupacional y rama de actividad, el Gráfico 3.21. señala que los trabajadores independientes que realizan actividades relacionadas con el *comercio* son los que reflejan mayores niveles de cobertura en materia de salud, alcanzando al 19.5% de esta categoría. En el otro extremo, por su parte, se ubican los trabajadores independientes vinculados con la *construcción*, con un 5.9%.

Si profundizamos al interior de los grupos estudiados, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores en la rama de *comercio* son los grupos que presentan el nivel más alto de cobertura de salud (20.2% y 30.1%, respectivamente). Entre los TFNR, los trabajadores en los *servicios no personales* reportan el indicador más elevado de cobertura (42.9%). En el sistema de pensiones, por otro lado, la mayor cobertura para los trabajadores por cuenta propia se presenta en la rama *industria de bienes intermedios de capital* (6.2%), mientras que para los empleadores y los TFNR la mayor cobertura se da en los *servicios no personales* (14.8% y 5.6%, respectivamente).

Gráfico 3.22. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura del SIS-subsidiado y rama de actividad.

(En porcentajes, 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

El nivel más alto de cobertura de seguridad social no contributiva en materia de salud, *SIS-subsidiado*, se presenta para los trabajadores independientes que realizan actividades ligadas a la *agricultura, ganadería y pesca*. Según se desprende del Gráfico 3.22., el *SIS-subsidiado* da cobertura a un 58.5% de los trabajadores de la rama *agricultura, ganadería y pesca* (1.8 millones de afiliados), a un 26.8% de los trabajadores de la *industria de bienes de consumo* (147 mil afiliados) y a un 26% de los trabajadores de la rama de *servicios personales* (261 mil afiliados), entre otros.

Cuando se examina la cobertura por rama dentro de cada uno de los grupos estudiados, se advierte que la *agricultura, ganadería y pesca* constituye la rama de actividad donde los trabajadores por cuenta propia, los empleadores y los TFNR reportan los niveles más altos de cobertura con un 56.5%, 41.6% y 64.5%, respectivamente.

Cuadro 3.7. Trabajadores independientes por categoría ocupacional, según cobertura de programas contributivos y no contributivos de seguridad social y rama de actividad.
(En porcentajes, 2010).

Categoría ocupacional	Sin cobertura contributiva								Total
	Agricultura, ganadería, pesca	Minería	Ind. Bs. de Consumo	Ind. Bs. de Capital	Construcción	Comercio	Servicios no personales	Servicios personales	
Trabajador por cuenta propia	95%	97%	84%	84%	85%	79%	82%	81%	85%
Empleador	88%	73%	78%	83%	79%	70%	68%	75%	79%
TFNR	98%	100%	82%	94%	87%	86%	56%	88%	93%
Total	95%	92%	83%	85%	82%	80%	80%	81%	87%

Categoría ocupacional	Sin cobertura (contributiva + no contributiva)								Total
	Agricultura, ganadería, pesca	Minería	Ind. Bs. de Consumo	Ind. Bs. de Capital	Construcción	Comercio	Servicios no personales	Servicios personales	
Trabajador por cuenta propia	39%	68%	53%	69%	67%	56%	66%	52%	52%
Empleador	47%	66%	66%	72%	67%	62%	57%	64%	59%
TFNR	33%	72%	61%	56%	38%	66%	47%	63%	43%
Total	37%	68%	56%	69%	66%	58%	65%	56%	51%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

La falta de cobertura del sistema de seguridad social contributivo de salud y pensiones es un dato homogéneo para las distintas ramas de actividad, según puede observarse en el Cuadro 3.7. Los niveles más altos de desprotección son reportados por los TFNR en la *agricultura, ganadería y pesca*, con un 97.8% (1.3 millones de trabajadores); les siguen los trabajadores por cuenta propia en la *minería*, con un 96.6% (13 mil trabajadores); y, finalmente, los empleadores en la *agricultura, ganadería y pesca* con un 88.2% (238 mil trabajadores).

Al igual que en otras referencias, la falta de cobertura se reduce sensiblemente cuando se incorpora la acción protectora del seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*. Por ello, si consideramos la acción de este seguro no contributivo, la desprotección para los TFNR se reduce en la *agricultura, ganadería y pesca* al 33.3% (428 mil trabajadores); para los trabajadores por cuenta propia en la *minería*, al 67.9% (9 mil trabajadores); y, para los empleadores en la *agricultura, ganadería y pesca*, al 46.8% (126 mil trabajadores).

3.2. Estadísticas sobre la base de registros administrativos

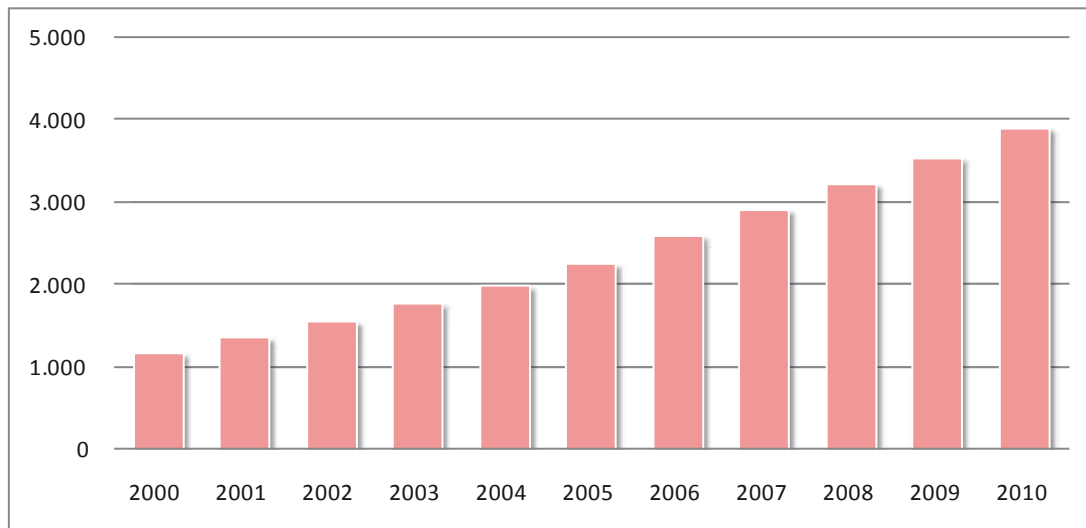
3.2.1. Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

El Gráfico 3.23. presenta la cantidad de contribuyentes inscritos en la SUNAT, por régimen tributario, observándose que los trabajadores independientes en el año 2010 ascendieron a

3.9 millones de personas. Si se compara esta cifra con la informada en el año 2000, se advierte que en un plazo de diez años la cantidad de trabajadores independientes se incrementó en 2.7 millones, triplicando su inscripción inicial.

Gráfico 3.23. Trabajadores independientes inscriptos en la SUNAT.

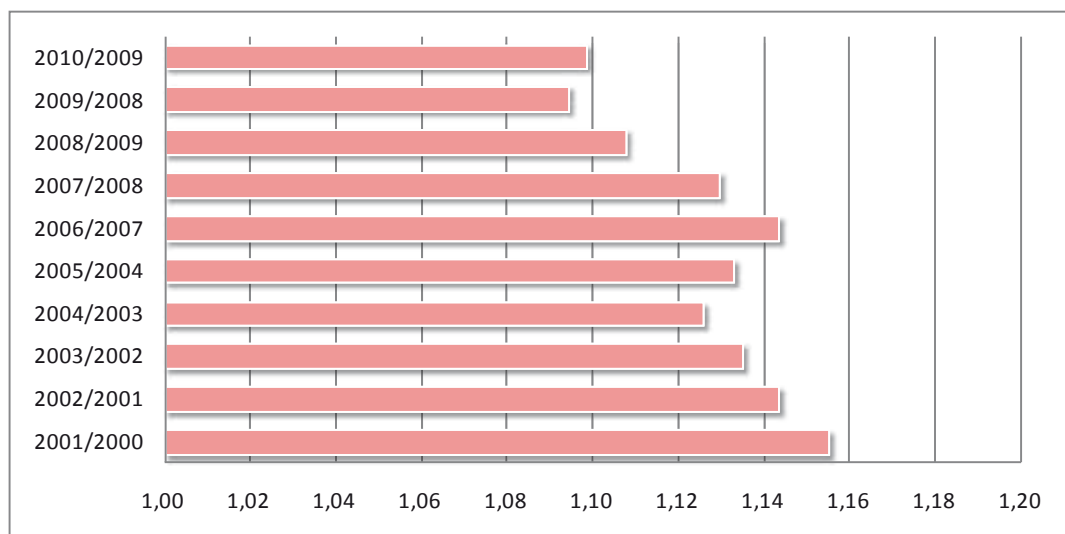
(En miles de contribuyentes, 2000-2010).



Fuente: SUNAT. Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y Planeamiento, Cuadro N° 46.

Por otro lado, en el Gráfico 3.24., se observa que la tasa de crecimiento anual de inscripción en la SUNAT por parte de los trabajadores independientes se desacelera con el tiempo: del 14% en el primer quinquenio disminuye al 11% en el segundo, observándose además un marcado descenso a partir de 2008.

Gráfico 3.24. Tasa de crecimiento anual de inscripciones en la SUNAT, 2000-2010.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la SUNAT. Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y Planeamiento, Cuadro N° 46.

Si bien la inscripción de trabajadores independientes mejoró considerablemente en los últimos diez años, la desaceleración en la tasa de crecimiento, observada fundamentalmente a partir de 2008, constituye un indicador de especial atención para las distintas entidades gestoras. No sólo para aquellas a cargo de la gestión de la salud o pensiones, sino también respecto de las entidades con responsabilidades específicas en materia de fiscalización y recaudación. En este punto, la coordinación interinstitucional se constituye en un factor clave para avanzar en la formalización y regularización del grupo objeto de estudio, al menos respecto de la normativa impositiva y en los casos que correspondiera (cf. Gráfico 3.24.).

3.2.2. Seguro Social de Salud (EsSalud)

En la última década, EsSalud estableció distintas modalidades de aseguramiento potestativo para los trabajadores independientes: Seguro Agrario Independiente, Seguro Potestativo Independiente, Seguro Potestativo (PPT-PPV), EsSalud Personal-Familiar y EsSalud-Independiente. Estos seguros potestativos otorgan cobertura mediante prestaciones de prevención de enfermedades, y promoción y recuperación de la salud, con la finalidad de salvaguardar la salud y el bienestar social de los asegurados.

Cuadro 3.8. Evolución de la población asegurada en seguros potestativos de EsSalud, 2000-2011.

Seguros Potestativos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ¹
Agrario Independiente	17,743	20,401	23,351	42,015	28,457	27,374	28,261	28,508	26,015	34,565	25,656	20,506
Seguro Potestativo (PPT-PPV)	30,949	44,917	27,328	11,262	6,005	58,504	52,286	44,306	38,874	33,261	28,393	17,078
EsSalud Personal - Familiar	93,731	180,337	149,962	100,924	75,326	55,057	28,224	9,490	3,911	2,732	2,021	1,398
Potestativo Independiente	31,881	9,924	4,702	3,427	2,662	1,184	144	55	27	21	11	6
EsSalud Independiente (PEAS)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,099	47,441
Total	174,304	255,579	205,343	157,628	112,450	142,119	108,915	82,359	68,827	70,579	76,180	86,429

Nota 1: Información al mes de agosto de 2011.

Fuente: EsSalud. Gerencia Central de Aseguramiento.

El seguro de salud *Agrario Independiente* comprende a los trabajadores independientes que desarrollan actividades de cultivo, crianza, agroindustria, avicultura y acuicultura, con excepción de la industria forestal. Como se advierte en el Cuadro 3.8., la cobertura de este seguro se ha reducido en los últimos años. Al mes de agosto de 2011 el seguro presentaba una afiliación total de 20.506 trabajadores, cifra que se ubica por debajo del promedio de los últimos 10 años, que es de 27.000 trabajadores.

Por su parte, los seguros *EsSalud Personal-Familiar* y *Potestativo Independiente* fueron reemplazados en enero del año 2005 por el *Seguro Potestativo* (PPT-PPV). De todas formas, en

el mismo Cuadro 3.8. se observa una afiliación residual para ambos seguros al mes de agosto de 2011: 1.398 para *EsSalud Personal–Familiar*; y sólo 6 en el *Potestativo Independiente*, no habiéndose optado oportunamente por trasladarse al nuevo seguro.

El *Seguro Potestativo* (PPT-PPV) cuenta con dos planes diferenciados: el Plan Protección Total (PPT) y el Plan Protección Vital (PPV) que permiten continuar otorgando prestaciones asistenciales a los asegurados de los ex Regímenes Especiales (*Potestativo Independiente, Continuator Facultativo, Ama de Casa y/o Madre de Familia* y *Chofer Profesional Independiente*). El *Plan Protección Total*⁵¹ se ofreció a los asegurados de los ex regímenes especiales con 56 años de edad hasta el 30 de junio de 2005. También, excepcionalmente, se incluyeron algunas personas que en el momento de la afiliación presentaron una enfermedad crónica, determinada por EsSalud. Por su parte, el *Plan Protección Vital* fue diseñado para incorporar a los trabajadores independientes y demás personas (sin límite de edad) que no reunieran los requisitos de afiliación regular. Si bien desde el año 2009 la inscripción de nuevos afiliados a este seguro potestativo se encuentra cerrada para ambos planes, se mantiene igualmente la prestación de servicios a los 17 mil afiliados con contratos vigentes.

Por último, respecto del nuevo seguro de salud para los trabajadores independientes *EsSalud Independiente*, iniciado en el mes de julio de 2010, se observa un incremento constante de afiliación hasta 2011, pasando, según se observa en el Cuadro 3.8., de 20.099 asegurados en diciembre de 2010 a 47.441 asegurados en agosto de 2011.

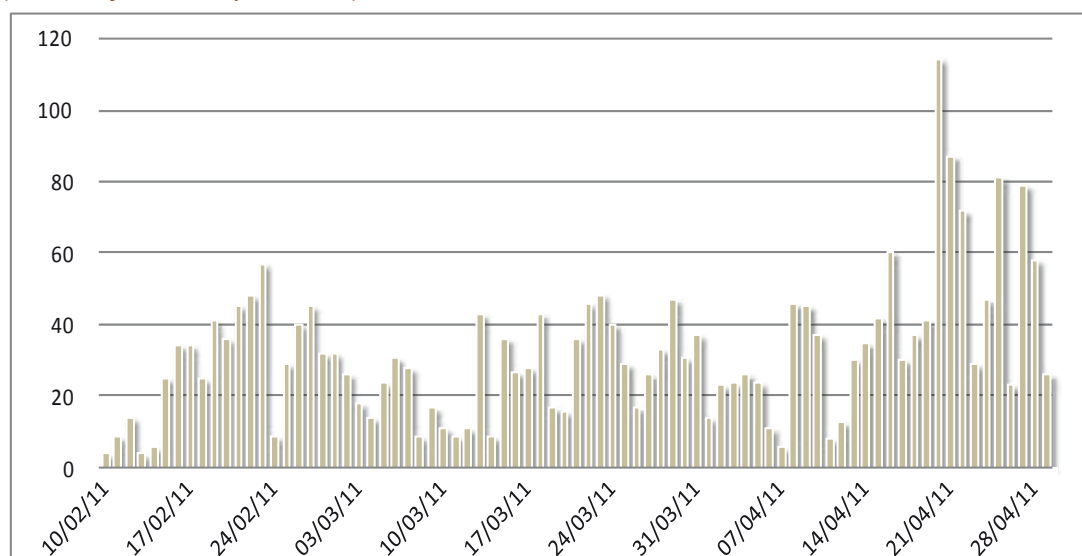
3.2.3. Seguro Integral de Salud (SIS)

Desde que el Seguro Integral de Salud (SIS), a partir del mes de febrero de 2011, inició su seguro social semi-contributivo *SIS Independiente*, hasta el 15 de mayo de 2011, se registró un promedio diario de 32 afiliaciones efectivas, con una cobertura total de 2.544 trabajadores independientes (asegurados titulares).

⁵¹ El listado de las coberturas correspondientes fue establecido por el Anexo 02 del DS 009-97-SA, “Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”.

Gráfico 3.25. Afiliación efectiva de asegurados, según fecha de ocurrencia.

(En miles, febrero-mayo de 2011).



Fuente: Base de Datos SIS Central.

Según se desprende del “Estudio cualitativo”, análisis que también forma parte del presente trabajo, las autoridades del SIS fijaron como población objetivo del programa 100.000 trabajadores independientes en un plazo de 5 años, es decir, a razón de 20.000 afiliaciones por año. Para alcanzar esta meta, sin embargo, la tasa de afiliación promedio diaria debería pasar de 32 a 56.

Cuadro 3.9. Afiliaciones vigentes al 15 de mayo de 2011.

Ámbito Aseguramiento Universal en Salud	Inscripciones	Con 1er. pago realizado	Inactivo	Afiliaciones vigentes	Tasa de cartera pendiente de pago (1)	Tasa de inscripciones efectivas (base 1er. Pago)
Asegurados	5,268	3,709	1,165	2,544	31%	70%

Nota (1): Información al mes de agosto de 2011.

Fuente: Base de Datos SIS Central.

Por otro lado, si se analiza la relación entre el total de inscripciones efectuadas en el período de observación (5.268 trabajadores) y las afiliaciones con el primer pago realizado (3.709), resulta una tasa de inscripción efectiva del 70%, con una baja por falta de pago de 1.559 trabajadores. Por lo tanto, si del total de trabajadores independientes que realizaron el primer pago se encuentran inactivos 1.165, el total con afiliaciones vigentes se reduce a 2.544 asegurados (cf. Cuadro 3.9.).

Los indicadores analizados precedentemente muestran una baja penetración del seguro de salud no contributivo *SIS Independiente*. Esta situación puede ser explicada sobre la base de las respuestas obtenidas de los propios trabajadores independientes en los grupos focales del “Estudio cualitativo”, quienes manifestaron que el seguro no contributivo *SIS Independiente*

no es conocido masivamente y que, además, existe una elevada insatisfacción de los afiliados respecto a la atención recibida en el momento de utilizar sus servicios.

3.2.4. Oficina de Normalización Previsional (ONP)

En el Cuadro 3.10. se presenta la cantidad de trabajadores independientes aportantes al Sistema Nacional de Pensiones, de acuerdo a los registros administrativos de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Para el período analizado (2001-2010), la cantidad promedio de trabajadores independientes aportantes al sistema ascendió a 43 mil.

Cuadro 3.10. Trabajadores independientes aportantes al Sistema Nacional de Pensiones.
(A diciembre de cada año, período 2001-2010).

Tipo de aportante	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Continuación facultativa	21,857	19,721	19,758	15,546	11,016	10,210	10,161	8,075	6,921	6,466
Facultativo independiente	22,193	23,443	28,427	25,036	23,964	27,503	33,344	30,684	30,303	32,705
Otros ¹ y no ident.	4,557	4,097	4,553	3,636	2,432	1,810	1,775	1,488	1,353	1,328
Total	48,607	47,261	52,738	44,218	37,412	39,523	45,280	40,247	38,577	40,499

Nota 1: Comprende: Chofer profesional independiente, Trabajador agrario dependiente (Decreto Legislativo N° 885), Trabajador de Convenio de modalidad formativa, Empleado, Empleado de confianza, Minero, Obrero, Opción pensionista trabajador, Pensionista del régimen de la Ley N° 28320, Pensionista o Cesante, Periodista, Persona con ingresos de 4ª categoría, Pescador, Pescador y Procesador artesanal independiente, Practicante del SENATI, Personal del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Trabajador de la industria del cuero, Trabajador de la actividad acuícola, Trabajador del hogar.

Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la ONP.

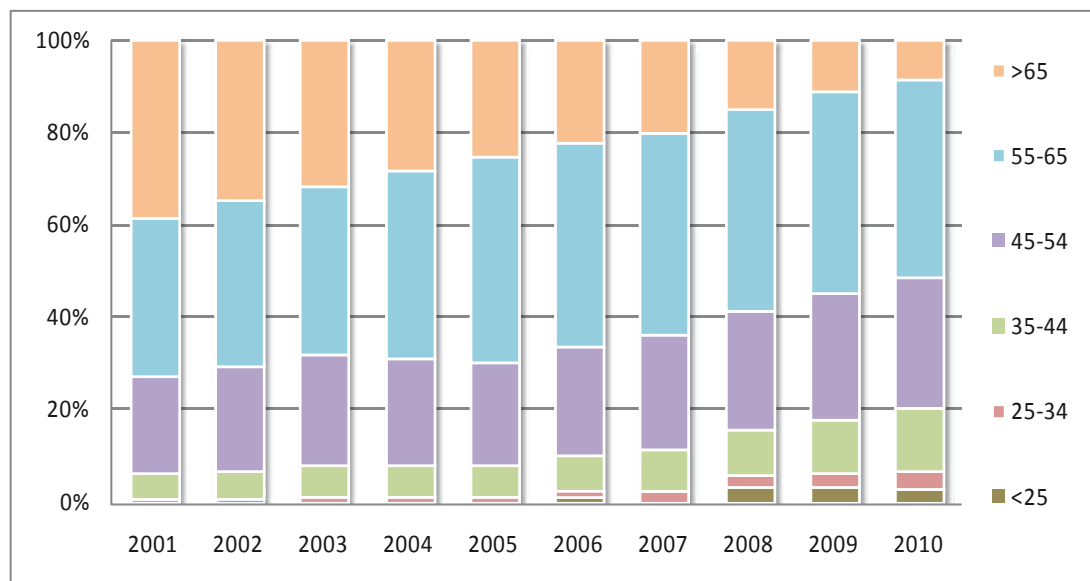
La cantidad de aportantes al sistema, al mes de diciembre de 2001, fue de 48.6 mil trabajadores independientes, reduciéndose a 40.5 mil para el mismo mes de 2010. Esta reducción se explica, en parte, por la disminución de aportantes bajo la categoría *Contribución facultativa*, que en el período 2001-2010 pasaron de 21.9 trabajadores independientes a 6.5 mil.

Por su parte, resulta también importante indagar con respecto a la estructura de edad de los trabajadores independientes aportantes al Sistema Nacional de Pensiones, toda vez que esta relación nos brinda información respecto de su tasa de sostenimiento⁵². Es decir que nos informa respecto de cuántos trabajadores independientes activos existen con relación a los pensionados.

⁵² Para que un régimen de reparto sea sostenible, las cargas que recaen sobre los trabajadores activos debieran ser suficientes para cubrir el monto de beneficios dada una tasa de reemplazo (proporción pensión/salario) definida legalmente.

Gráfico 3.26. Evolución de la estructura de edades de los trabajadores independientes aportantes al SNP.

(A diciembre de cada año, período 2001-2010).

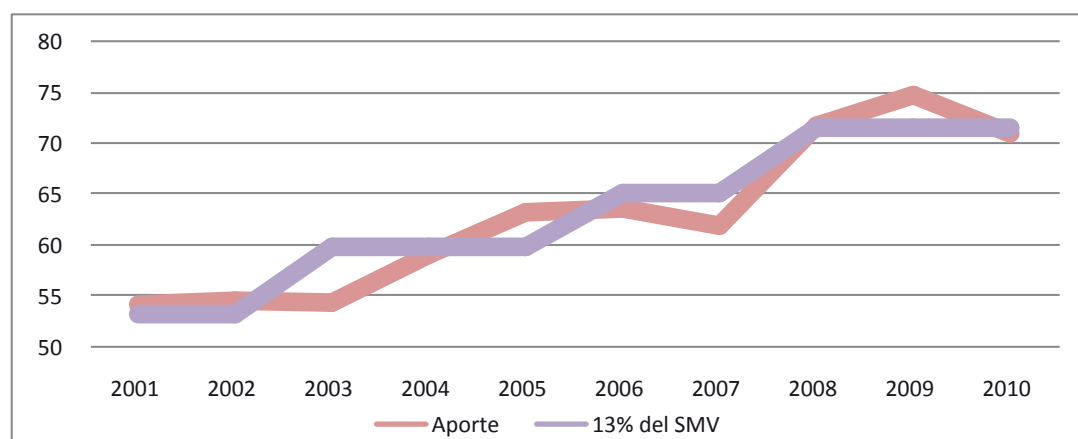


Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la ONP.

Según el Gráfico 3.26., el análisis de la estructura de edad de los trabajadores independientes aportantes al SNP nos muestra una población envejecida, que en gran proporción tiene edades superiores a los 55 años. Esta situación implica que, para los próximos años, el sistema dejará de percibir las aportaciones de un número importante de trabajadores independientes que paulatinamente irán accediendo a la edad de jubilación.

Es importante señalar que esta situación podría modificarse en el tiempo, a medida que se promueva y consolide un ingreso creciente de aportantes, menores de 25 años, tendencia que se observa en los últimos tres años.

Gráfico 3.27. Monto aportado por los trabajadores independientes al SNP y aporte mínimo de ley.
(Período 2001-2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la ONP.

Por el lado del financiamiento, resulta importante analizar los montos aportados por los trabajadores independientes. En el Gráfico 3.27. se advierte que el aporte medio de los trabajadores se ajusta, cada año, al aporte mínimo que fija la ley.⁵³ Esta situación responde a dos factores determinantes: (i) El 50% de los trabajadores independientes, según la caracterización efectuada sobre la base de la ENAHO 2010, reporta ingresos inferiores a los S/. 420; (ii) En el orden del 40% de los trabajadores independientes aportantes al SNP reporta ingresos superiores a los S/. 1.500. Entonces, resulta posible que estos trabajadores no encuentren incentivos suficientes para realizar un mayor aporte al sistema, en virtud del monto definido para la pensión máxima (S/. 857,36).

3.2.5. Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)

La cantidad de trabajadores independientes afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP) fue creciendo a lo largo de la última década, en particular a partir del año 2006 cuando se observa un crecimiento exponencial respecto al registrado en los años precedentes. Luego de ese año, el crecimiento se mantuvo constante en forma sostenida hasta alcanzar en el año 2010 los 24 mil aportantes.

Cuadro 3.11. Trabajadores independientes aportantes al Sistema Privado de Pensiones.
(A diciembre de cada año, período 2001-2010).

Trabajadores independientes	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Aportantes	2	1	15	42	95	2,789	6,060	9,398	11,312	24,274
Monto medio aportado	S/. 119	S/. 105	S/. 181	S/. 154	S/. 113	S/. 135	S/. 119	S/. 169	S/. 109	S/. 99

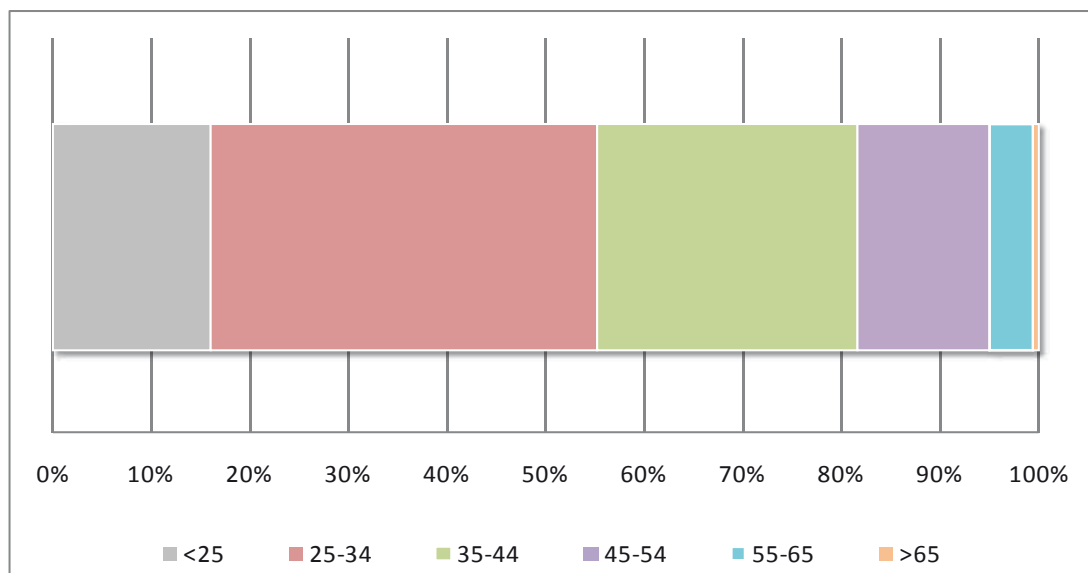
Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la SBS.

⁵³ Decreto Ley 19990, artículo 14: “...el cálculo de estas aportaciones no podrá ser inferior a una remuneración mínima vital del lugar de su trabajo habitual”.

En el Cuadro 3.11. se observa que la aportación de los trabajadores independientes se mantuvo en un nivel promedio de S/. 130 a lo largo del período bajo análisis, presentando una caída, entre puntas, del 17%, pasando de los S/. 119 en el año 2001 a los S/. 99 en el año 2010.

Por otra parte, si se analiza la estructura por edad de los trabajadores independientes aportantes al SPP (cf. Gráfico 3.28.) se destaca un grupo de trabajadores *jóvenes*, donde el 55% tiene edades inferiores a los 35 años y tan sólo el 5% supera los 55 años.

Gráfico 3.28. Estructura etaria de los trabajadores independientes aportantes al SPP.
(Diciembre de 2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de información de la SBS.

3.3. Encuestas y bases de registros administrativos

En este apartado del estudio se compararán⁵⁴ los resultados arrojados por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y las cifras de los registros administrativos disponibles en materia de seguridad social de SUNAT, EsSalud, SIS, ONP y SBS, cubriendo el período 2001-2010.

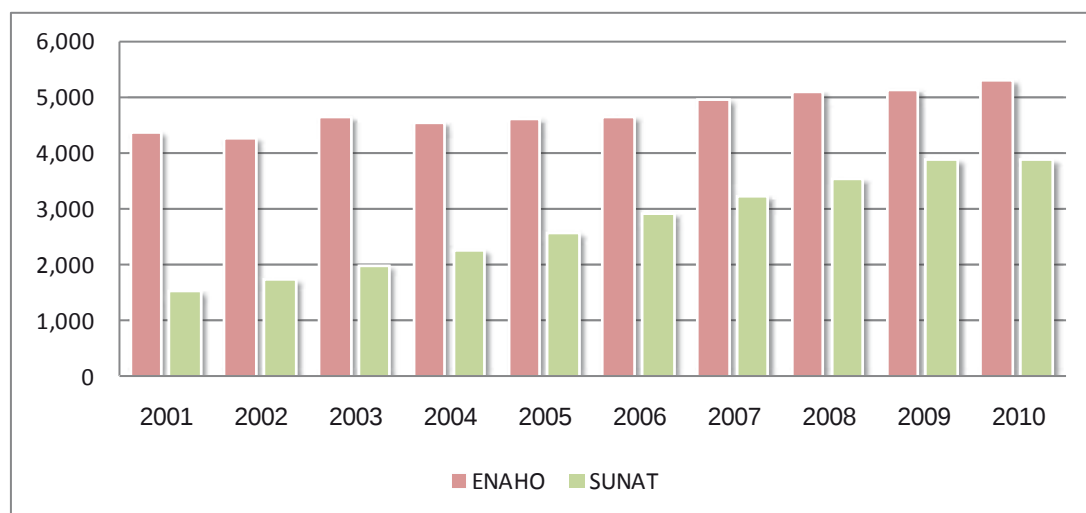
3.3.1. SUNAT y ENAH

En el Gráfico 3.29. se compara la evolución de los trabajadores independientes inscritos en la SUNAT con respecto al total de trabajadores independientes por cuenta propia relevados en las ENAH 2001-2010.

⁵⁴ Los resultados obtenidos de dichas comparaciones deben ser entendidos como indicadores *proxy*, dado que la información que se está confrontando fue diseñada con objetivos específicos distintos.

Gráfico 3.29. Evolución de los trabajadores independientes: ENAHO vs. SUNAT.

(En miles de personas, período 2001-2010).



Fuente: elaboración propia sobre la base de INEI-ENAHO 2001-2010 y SUNAT.

Un primer análisis muestra que la evolución de la cantidad de trabajadores inscritos en la SUNAT en la última década redujo las diferencias respecto de la cantidad de trabajadores independientes por cuenta propia relevados en las encuestas de hogares para el mismo período. Dichas diferencias se acortaron pasando del 70% para los primeros años de observación a valores próximos al 30% en los últimos años.

Resulta importante esta comparación, toda vez que los trabajadores independientes consignados en las estadísticas de la SUNAT son contribuyentes inscritos considerados activos en cada período. Por tanto, podemos inferir que una gran proporción de los trabajadores por cuenta propia mantiene aspectos básicos de su actividad económica formalizados ante la SUNAT.

3.3.2. EsSalud, SIS y ENAHO

Si se contextualizan los 50 mil trabajadores independientes afiliados al seguro de salud *EsSalud Independiente* y *SIS Independiente* respecto del total de trabajadores independiente por cuenta propia, relevados en la ENAHO 2010, se puede tener una mejor percepción del problema de la cobertura de salud en el sector.

Cuadro 3.12. Cobertura de salud de los trabajadores independientes por cuenta propia, según ingresos mensuales relevados por la ENAHO 2010.

Situación respecto de la salud	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Afiliados a EsSalud o SIS	1,646,246	531,138	166,998	126,319	2,470,701
Sin seguro de salud	1,493,476	774,445	296,441	267,259	2,831,621
Total	3,139,722	1,305,583	463,439	393,578	5,302,322

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010, procesada por el MTPE.

De los 5.3 millones de trabajadores independientes por cuenta propia reportados por la ENAHO en el año 2010, más de 2.8 millones se encuentran sin cobertura de salud. Hacia el mes de mayo del año 2011, el seguro *SIS-Independiente* había logrado afiliar a 2.544 trabajadores independientes, lo cual representa el 0.09% de los trabajadores independientes sin cobertura según la ENAHO del año anterior; mientras que hacia el mes de agosto del mismo año el seguro *EsSalud-Independiente* había incorporado a 47.441 trabajadores, alcanzando así al 1.68% de los trabajadores no cubiertos el año anterior.

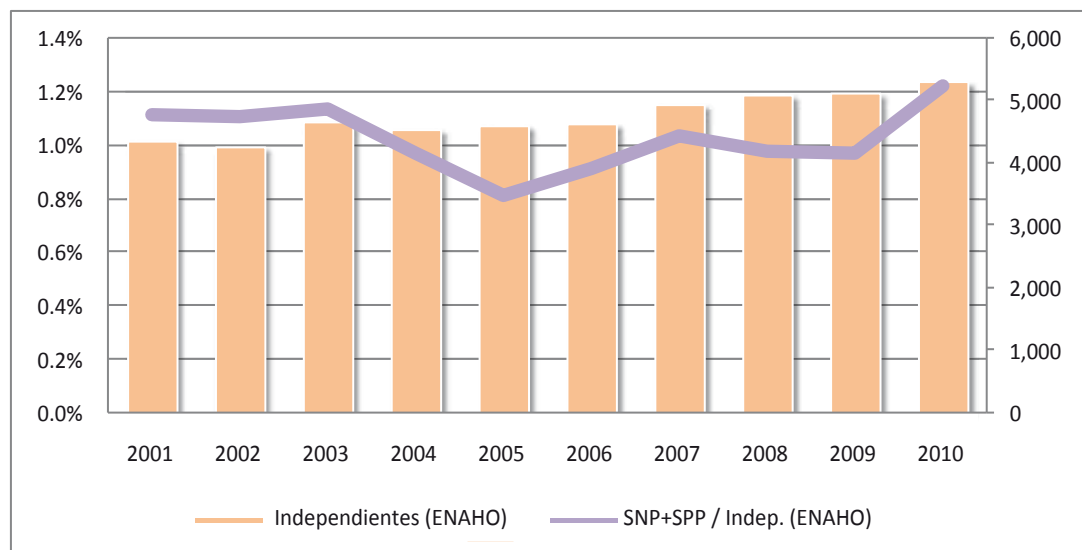
Una comparación similar se puede realizar tomando en cuenta la población objetivo de cada uno de los programas, respecto del total de trabajadores independientes sin cobertura de salud. En este caso, el objetivo de 100 mil personas para el seguro *SIS-Independiente* representa un 4% de la población sin cobertura, mientras que la meta de 80 mil en el seguro *EsSalud-Independiente* representa al 3%. Esta última meta también surge al amparo del “Estudio cualitativo” que forma parte del presente trabajo.

Es importante también destacar que los trabajadores con ingresos inferiores a S/. 500 son los que cuentan con una mayor cobertura de salud, en su mayoría incorporados al seguro de salud no contributivo *SIS-subsidiado*, reduciéndose la falta de cobertura del 52% al 32% cuando se asciende en los niveles de ingresos. Por su parte, si bien el problema de la falta de cobertura es transversal a todos los niveles, son los trabajadores con mayores ingresos, pese a tener mayor capacidad de aporte, quienes no están protegidos por los seguros vigentes.

3.3.3. SNP, SPP y ENAHO

Si comparamos el total de trabajadores independientes que figuran en los registros administrativos como aportantes a los sistemas de pensiones (SNP y SPP), respecto del total de trabajadores independientes por cuenta propia reportados por la ENAHO en el período 2001-2010, se puede obtener un indicador *proxy* de la cobertura del sistema de pensiones.

Gráfico 3.30. Evolución de los trabajadores independientes por cuenta propia (ENAH0) con relación a los trabajadores independientes aportantes al sistema de pensiones. (SNP - SPP).



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAH0 2010, procesada por el MTPE, ONP y SBS.

En el Gráfico 3.30. se puede apreciar que, en el período bajo análisis, los trabajadores independientes aportantes a los sistemas de pensiones (SNP+SPP) corresponden en promedio al 1% de los trabajadores independientes por cuenta propia relevados en las ENAH0. Este indicador expone de una manera contundente la desprotección ante las contingencias “vejez”, “invalidez” y “muerte”, a las que están expuestos casi en su totalidad los trabajadores independientes por cuenta propia.

CAPÍTULO IV

TASAS DE SUSTITUCIÓN

Una referencia importante para el sistema de pensiones

En sentido estricto, el concepto “tasa de sustitución” o “tasa de reemplazo” deriva de los sistemas de reparto o de beneficio definido. Para el presente estudio, se la define como la relación entre el monto de la pensión y el ingreso de referencia del trabajador. Dado que compara el monto de la pensión otorgada con el ingreso percibido antes de la jubilación, puede definirse de diversas formas y asumir distintos valores, en función de cuáles ingresos se consideran para el cálculo.

El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), constituye el principal instrumento internacional que establece parámetros mínimos de cobertura de seguridad social y enumera nueve contingencias sociales objeto de cobertura (OIT, 1952). Las prestaciones contempladas en el Convenio núm. 102 como respuesta a cada una de las nueve contingencias son las siguientes: (i) prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional; (ii) prestaciones por vejez; (iii) prestaciones por invalidez; (iv) prestaciones por supervivencia; (v) prestaciones por cobertura médica; (vi) prestaciones por maternidad; (vii) prestaciones por desempleo; (viii) prestaciones por enfermedad; (ix) prestaciones familiares.

Los parámetros mínimos contemplados en el Convenio núm. 102 refieren a la población beneficiaria, el contenido y *nivel de las prestaciones*, los derechos de los cotizantes y los beneficiarios, y la forma en que deben administrarse las prestaciones, entre otros. Respecto del nivel de las prestaciones –tasa de reemplazo–, el numeral uno de la Parte XI del Convenio textualmente expresa:

“Con respecto a cualquier pago periódico al que se aplique este artículo, la cuantía de la prestación, aumentada con el importe de las asignaciones familiares pagadas durante la contingencia, deberá ser tal que, para el beneficiario tipo a que se refiere el cuadro anexo a la presente parte, sea por lo menos igual, para la contingencia en cuestión, al porcentaje indicado en dicho cuadro, en relación con el total de la ganancia anterior del beneficiario o de su sostén de familia y del importe de las asignaciones familiares pagadas a una persona protegida que tenga las mismas cargas de familia que el beneficiario tipo.”

El porcentaje indicado por el Convenio alcanza el 40% para el caso de las prestaciones de vejez, invalidez y muerte (OIT, 1952). Por otro lado, su numeral 3 también establece la posibilidad de fijar un tope máximo pero sujeto a la siguiente condicionalidad:

“Podrá prescribirse un máximo para el monto de la prestación o para las ganancias que se tengan en cuenta en el cálculo de la prestación, a reserva de que este máximo se fije de suerte que las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo queden satisfechas cuando las ganancias anteriores del beneficiario o de su sostén de familia sean inferiores o iguales al salario de un trabajador calificado de sexo masculino.”

El presente apartado tiene por objeto simular las tasas de reemplazo teóricas de los trabajadores independientes, asociadas tanto al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) como al Sistema Privado de Pensiones (SPP).

A tal fin, se utilizó un modelo matemático actuarial que permite capturar un conjunto de características del entorno en el cual opera el sistema de pensiones peruano⁵⁵, entre ellas: cálculo de la prestación, densidades de aportes, patrones de la evolución de las carreras laborales, rentabilidad de las inversiones, y comisiones de administración y seguros.

Sobre la base de los salarios o ingresos relevados por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2010 se calcularon los aportes realizados, considerando las tasas de cobertura y las densidades de aportes estimadas respecto de los trabajadores independientes.

Respecto del período de percepción de la prestación, se consideró la longevidad específica del país. Este período influye en la determinación del nivel de la renta vitalicia para la población masculina o femenina, dadas las diferentes expectativas de vida entre ellos.

Se incorporó también en el modelo el monto de las comisiones cobradas por la administración de los seguros. Se utilizaron las “comisiones netas” publicadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP para el año 2010, y se asumió un mismo porcentaje respecto del monto final ahorrado, como costo de administración de la renta vitalicia.⁵⁶

Finalmente, resultará importante relacionar el resultado de este ejercicio teórico con las disposiciones mínimas que, respecto del nivel de las prestaciones por vejez, plantea el Convenio núm. 102 y el Convenio sobre las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes, 1969 (núm. 128), este último considerado de tercera generación y con estándares superiores al primero de los convenios antes mencionados.

Cuadro 4.1. Tasa mínima de reemplazo según Convenios núm. 102 y 128.

Contingencia	Convenio núm. 102 Porcentaje	Convenio núm. 128 Porcentaje
Vejez	40%	45%
Invalidez	40%	50%
Sobrevivientes	40%	45%

Fuente: Convenios OIT 102 y 128.

4.1. Simulación de la situación actual

Existen diferentes métodos para abordar el estudio de las tasas de reemplazo. El estudio aquí desarrollado utiliza como unidad de análisis al individuo, a través de una medición teórica prospectiva de largo plazo que captura datos transversales promedios. Así, combina las principales características individuales del grupo cubierto y evalúa la sustitución de los ingresos brutos.

Los factores que interactúan en la determinación de las tasas de reemplazo de las pensiones son diversos: la densidad de aportes y el ingreso imponible, aunque no exclusivamente, son elementos centrales que determinan el nivel final de las prestaciones por vejez.

⁵⁵ Modelo desarrollado en Durán Valverde; Pena (2011).

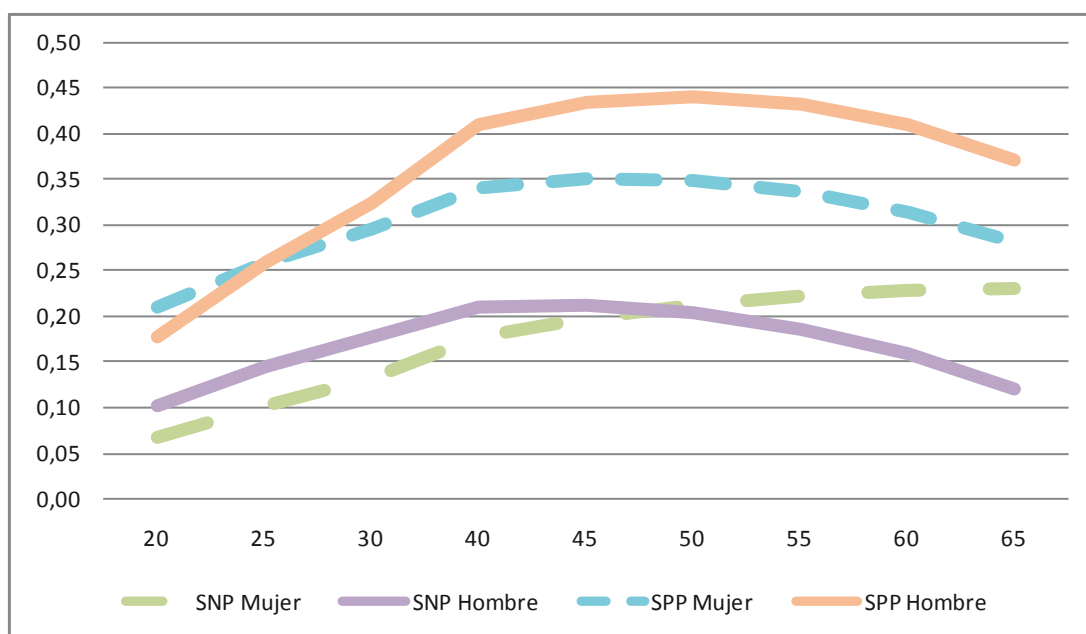
⁵⁶ En el ANEXO II: MODELO DE SIMULACIÓN se detalla la metodología utilizada.

La densidad de aporte media efectiva es el cociente entre la cantidad de cotizaciones efectivas que registra el trabajador en el sistema de pensiones al que está afiliado y la cantidad de cotizaciones que registraría si se diera el caso ideal de que cotizara durante todos y cada uno de los meses de su vida laboral activa. Puede ser calculada para un período de un semestre o un año o a lo largo de la vida activa contributiva (medición longitudinal basada en historias contributivas medias) o bien por edades o grupos de edades particulares.

Para el ejercicio de simulación se calcularon densidades de aportes por edad, utilizando datos de corte transversal provenientes de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2010; los datos fueron interpolados para los grupos de edades en los que no se disponía de una desagregación más precisa.

Las densidades medias de aportes son muy distintas según la categoría ocupacional y varían considerablemente según la edad y el sexo de los trabajadores. En general, las mujeres tienen densidades de aportes más bajas que los hombres.

Gráfico 4.1. Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores asalariados, por sistema de pensión, según edad y sexo.

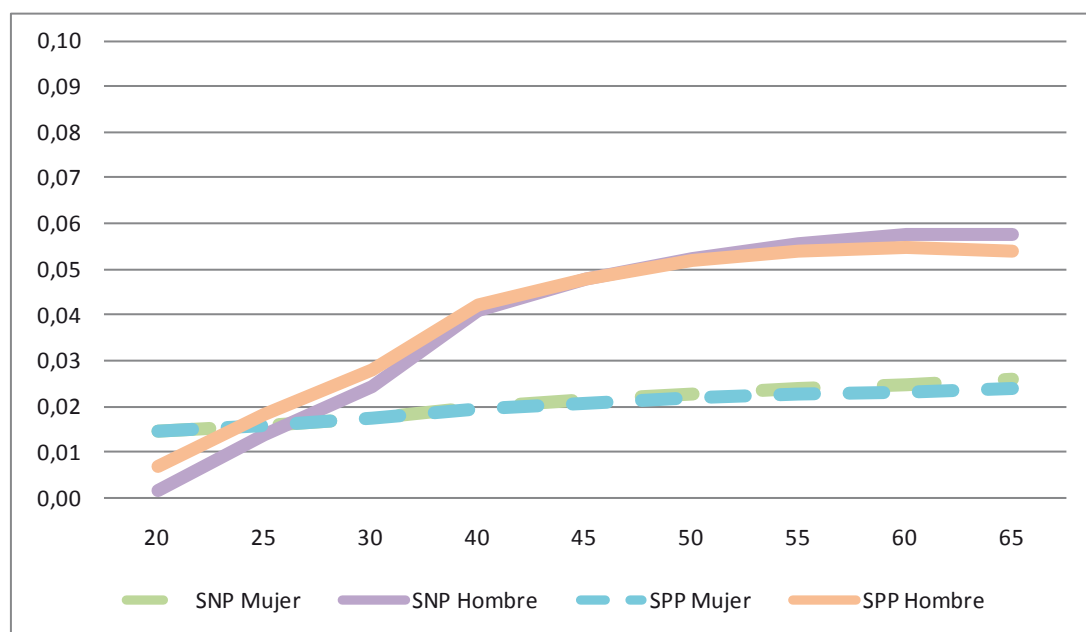


Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAH 2010.

Como puede advertirse en el Gráfico 4.1., los trabajadores asalariados afiliados al SPP presentan densidades superiores a las observadas para los trabajadores afiliados al SNP. Los trabajadores asalariados del SPP presentan una densidad media masculina del 37.5% y femenina del 31.4%, mientras que los trabajadores afiliados al SNP presentan una densidad media masculina del 17.9% y femenina del 17.6%.

En ambos grupos se observa que las densidades son más bajas en las edades iniciales y finales del ciclo de vida laboral, alcanzando su mayor valor en las edades centrales. En el caso de las mujeres afiliadas al SPP se da una situación particular, observándose que la densidad aumenta en función de la edad en todo el ciclo laboral.

Gráfico 4.2. Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas, por sistema de pensión, según edad y sexo.



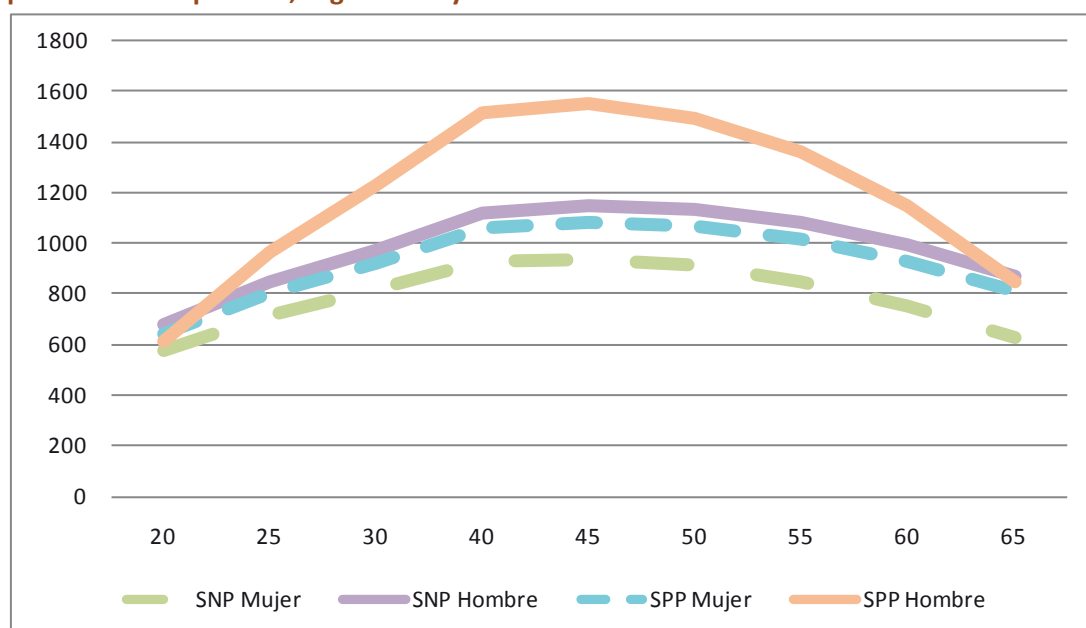
Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

Por su parte, los trabajadores independientes por cuenta propia afiliados a ambos sistemas de pensiones presentan densidades medias de aportación que apenas superan el 4%. El Gráfico 4.2. muestra que los trabajadores independientes afiliados al SPP presentan una densidad media masculina del 4.1% y femenina del 2%, mientras que los trabajadores afiliados al SNP presentan una densidad media masculina del 4% y femenina del 2.1%. En ambos sistemas, las densidades son crecientes a medida que se incrementa la edad del trabajador.

La trayectoria que sigue el ingreso para un trabajador o un grupo de trabajadores a lo largo de la vida activa contributiva, según sea el caso, es otro factor determinante al momento de analizar las tasas de reemplazo. A partir de la evolución del ingreso, se pueden calcular definiciones alternativas de ingreso medio cotizante en función del binomio tiempo-edad que se seleccione. Esta distinción es importante, porque determinará a su vez definiciones alternativas de “tasa de reemplazo” o “tasa de sustitución”, todas válidas, pero con implicaciones cuantitativas y de diseño programático muy distintas entre sí.

Para los efectos del ejercicio de “modelización”, se ilustra a continuación el comportamiento de la carrera salarial teórica de los trabajadores asalariados e independientes por cuenta propia que cotizan al sistema de pensiones (nacional y privado), según edad y sexo.

Gráfico 4.3. Estimación de la carrera de ingresos teórica para los trabajadores asalariados, por sistema de pensión, según edad y sexo.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

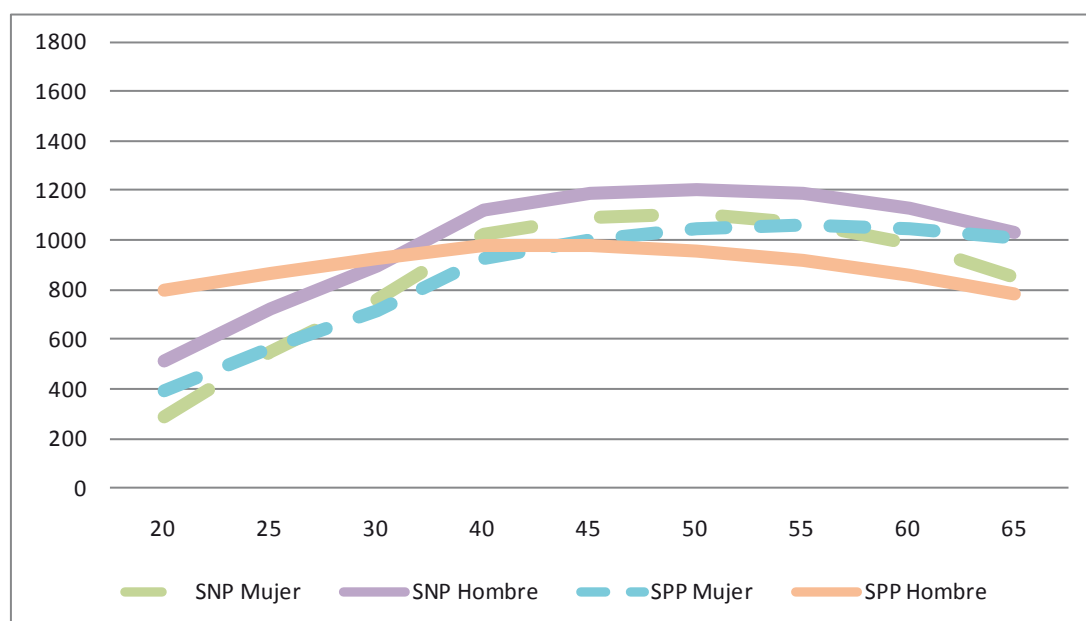
En general, la evolución de la carrera de ingresos teórica muestra una figura similar para los trabajadores asalariados afiliados en uno u otro de los dos sistemas de pensiones. El Gráfico 4.3. permite apreciar que los ingresos son más bajos en las edades iniciales y finales del ciclo laboral, alcanzando su mayor expresión en las edades centrales, entre los 35 y 50 años de edad. Se advierte, además, que los ingresos reportados por los trabajadores afiliados al SPP son superiores con respecto a los reportados por los trabajadores afiliados al SNP.

Por su parte, el ingreso promedio obtenido por los trabajadores asalariados hombres del SPP en los últimos 20 años de aporte es un 53% superior al último ingreso reportado, mientras que en el caso de las mujeres lo es un 23%. En el caso de los trabajadores afiliados al SNP, el promedio de los ingresos de los últimos 20 años de aporte es un 21% superior al último ingreso reportado, mientras que en el caso de las mujeres lo es un 32%.

Estas diferencias se explican por la caída del ingreso medio hacia el final del ciclo laboral. Por ende, la tasa de reemplazo calculada sobre el salario final resultará más alta en comparación con la calculada sobre el salario de los últimos 20 años. Una situación similar ocurre, pero con una diferencia menor, si se compara el salario medio de la carrera completa con el salario final; lo cual también se reflejará en la tasa de reemplazo.

Por otro lado, también el Gráfico 4.3. refleja una alta heterogeneidad de las brechas de ingresos por género, entre cada uno de los sistemas de pensiones. Tal como establecen los datos analizados, es entre los trabajadores asalariados del SNP donde hombres y mujeres reciben ingresos con menores diferencias, con un promedio del 24%. En cambio, en el caso de los trabajadores del SPP esta diferencia es mayor, pues los ingresos de las mujeres son en promedio un 27% menores.

Gráfico 4.4. Estimación de la carrera de ingresos teórica para los trabajadores independientes cuentapropistas, por sistema de pensión, según edad y sexo.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

La evolución de la carrera de ingresos teórica del Gráfico 4.4. muestra que para las trabajadoras independientes afiliadas al SNP y al SPP, y para los trabajadores independientes hombres afiliados el SNP, los ingresos son bajos en las edades iniciales, luego comienzan a crecer, llegando a su mayor valor entre los 40 y 55 años de edad, y finalmente descienden. En cambio, los trabajadores independientes hombres afiliados al SPP presentan una función de ingresos más plana, con variaciones moderadas en todo el ciclo de vida laboral.

Con respecto al ingreso promedio obtenido en los últimos 20 años de la carrera laboral, los hombres del SPP presentan ingresos un 15% superiores respecto del último ingreso reportado, mientras que las mujeres presentan ingresos sólo un 3% superiores. En el caso de los trabajadores afiliados al SNP, el promedio de los ingresos de los últimos 20 años es un 12% superior al último ingreso, mientras que en el caso de las mujeres lo es un 22%.

En cuanto a la heterogeneidad de los ingresos por género, se observa también que las brechas de ingresos entre hombres y mujeres no son amplias. En promedio, la diferencia por sexo entre los afiliados al SNP es del 22% y entre los afiliados al SPP es del 14%.

Un factor importante para la definición de las tasas de reemplazo es la rentabilidad del sistema. Para la administración de los fondos de pensiones se asume una rentabilidad media de largo plazo del 4%, en función de las prácticas europeas del Grupo Consultivo Actuarial Europeo.⁵⁷ Por su parte, el escenario de cobertura utilizado para los asalariados e independientes cuentapropistas recepta las densidades de cotizaciones estimadas a partir de las encuestas de hogares.

⁵⁷ En 1978 se creó el Grupo Consultivo Actuarial Europeo, con el objetivo de estudiar la legislación relacionada con la profesión actuarial, presentar observaciones, producir dictámenes y representar a las 35 asociaciones miembros (33 países) ante la Comisión Europea. Véase: www.gcactuaries.org.

Cuadro 4.2. Estimación de la tasa de reemplazo para la PEA ocupada, según sexo e ingreso de referencia.

Categoría ocupacional	Sistema de Pensiones	Tasa de reemplazo sobre el ingreso final (%)		Tasa de reemplazo sobre el ingreso medio últimos 20 años (%)		Tasa de reemplazo sobre el ingreso medio carrera completa (%)	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Asalariados	SNP	-	-	-	-	-	-
	SPP	32.1	44.1	26.2	28.6	27.0	29.3
Independientes (Cuentapropistas)	SNP	-	-	-	-	-	-
	SPP	1.4	3.4	1.3	2.9	1.6	2.9

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

La baja densidad de aportes de los trabajadores afiliados al SNP condiciona su acceso a las pensiones. Los trabajadores asalariados hombres, quienes acumulan la mayor cantidad de años en el sistema, sólo alcanzan los 8 años de aporte, mientras que el mínimo exigido para acceder a una pensión es de 20 años. En definitiva, no resulta posible calcular tasas de reemplazo para este grupo de trabajadores.

En cambio, los trabajadores afiliados al SPP, aún con pocos años de aporte acumulados, logran acceder a una pensión. Es importante destacar que los trabajadores asalariados hombres afiliados al SPP, con 16 años de aporte, son los que acumulan la mayor cantidad de años de aporte en este sistema.

En el Cuadro 4.2. se puede observar que, si bien las tasas de reemplazo de los trabajadores asalariados del SPP no logran alcanzar en promedio el 40% estipulado por el Convenio núm. 102 sobre norma mínima (OIT, 1952), se aproximan a dicho mínimo, según el ingreso de referencia analizado. En cambio, las tasas de reemplazo para los trabajadores independientes son muy bajas en todos los casos. Las diferencias de tasas entre ambas categorías ocupacionales son muy importantes, existiendo diferencias que van desde los 25 hasta los 41 puntos porcentuales.

En tal sentido, cuando se examina la tasa de reemplazo de cada una de las categorías ocupacionales según el ingreso de referencia, se advierte que para los trabajadores asalariados de ambos sexos la tasa de reemplazo es mayor cuando se toma en consideración el último ingreso. Esta situación se explica por la fuerte incidencia que tiene la caída en los ingresos de los trabajadores en la última etapa de la carrera laboral -según se ha observado en el Gráfico 4.3.-. En cambio, entre los trabajadores independientes la situación no es uniforme: entre los hombres la tasa de reemplazo es mayor cuando se compara con el último ingreso, mientras que en el caso de las mujeres la mayor tasa se alcanza cuando se la compara con el ingreso medio de la carrera laboral completa (cf. Gráfico 4.4.).

Los resultados analizados precedentemente dan cuenta de que la eficacia de los sistemas de pensiones depende de múltiples factores y, por lo tanto, es preciso expandir el espectro metodológico para incluir variables como: cobertura, densidades y nivel de ingresos, entre otros. Los resultados pueden ser muy distintos según el valor que tome cada una de estas variables.

Este análisis refuerza la idea de que los sistemas de pensiones no están aislados de la realidad estructural del país. Por lo cual, si bien las tasas de reemplazo están en gran medida determinadas exógenamente por las características del mercado de trabajo que inciden en el grado de formalización laboral, también es cierto que un marco normativo que no exige la obligatoriedad de la afiliación y aportación⁵⁸ incide en gran medida en las densidades de aportes y en los montos aportados. Por ende, no resulta extraño que las tasas de reemplazo resultantes para los trabajadores independientes sean tan bajas.

4.2. Tasas de sustitución según niveles de ingresos

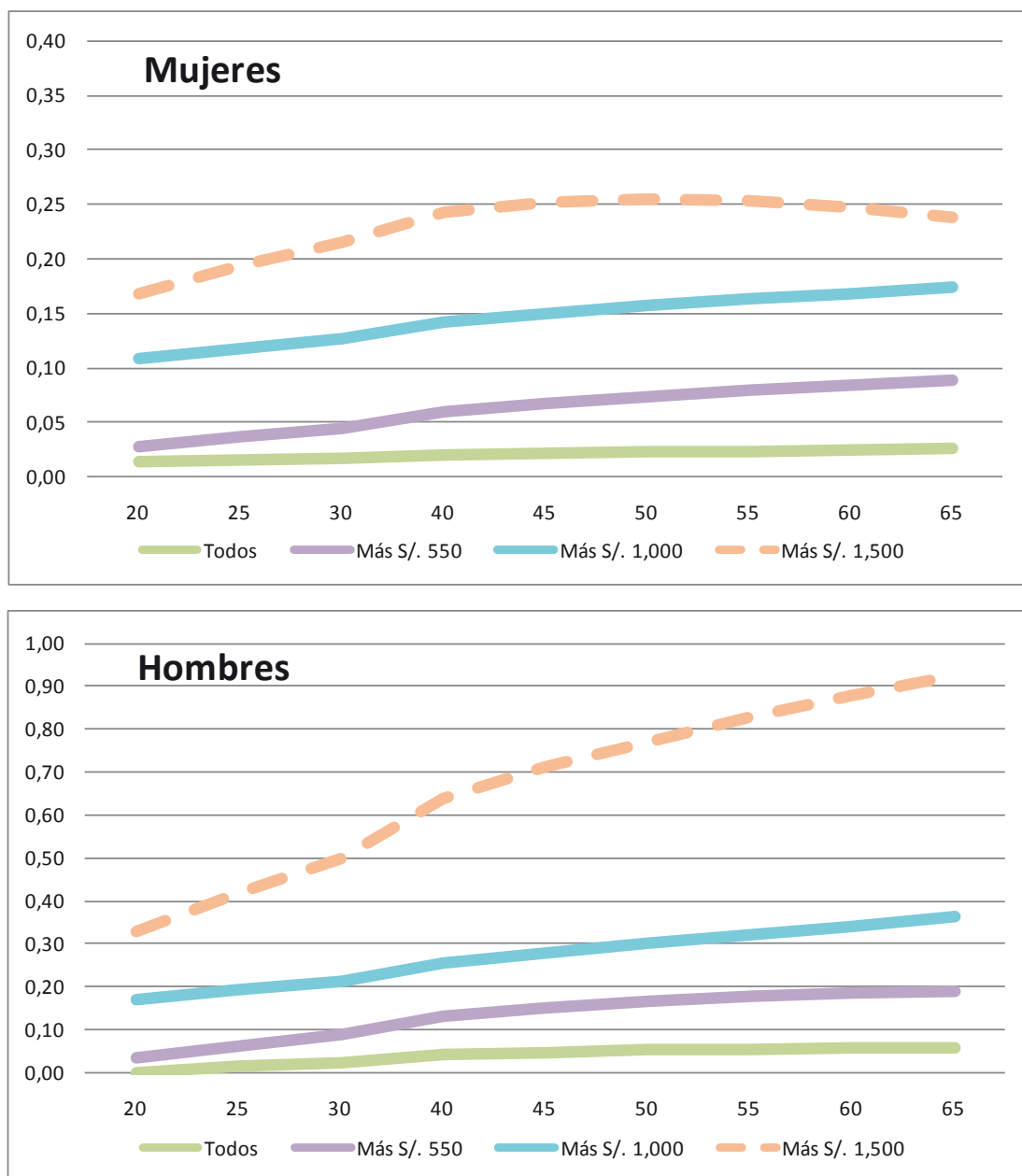
En esta sección se analiza el comportamiento de la densidad de aportes de los trabajadores independientes en relación a distintos niveles de ingreso: a) todos; b) más de S/. 550; b) más de S/. 1.000; b) más de S/. 1.500. El rango de ingresos de S/. 550 se establece como el límite inferior de la capacidad de pago, el cual está relacionado con el valor del salario mínimo a diciembre del año 2010.

Este tipo de análisis exploratorio resulta útil en el proceso de investigación y, fundamentalmente, para la toma de decisiones dentro del ámbito de las políticas públicas. Es un instrumento que puede ayudar a disminuir la incertidumbre, especialmente cuando se analizan variables dependientes de múltiples factores como los económicos, socio demográficos y programáticos, entre otros.

En este caso particular, podría ser de utilidad para analizar la introducción de cambios progresivos con relación a la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores independientes a la seguridad social.

⁵⁸ La afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones (público y privado) es facultativa.

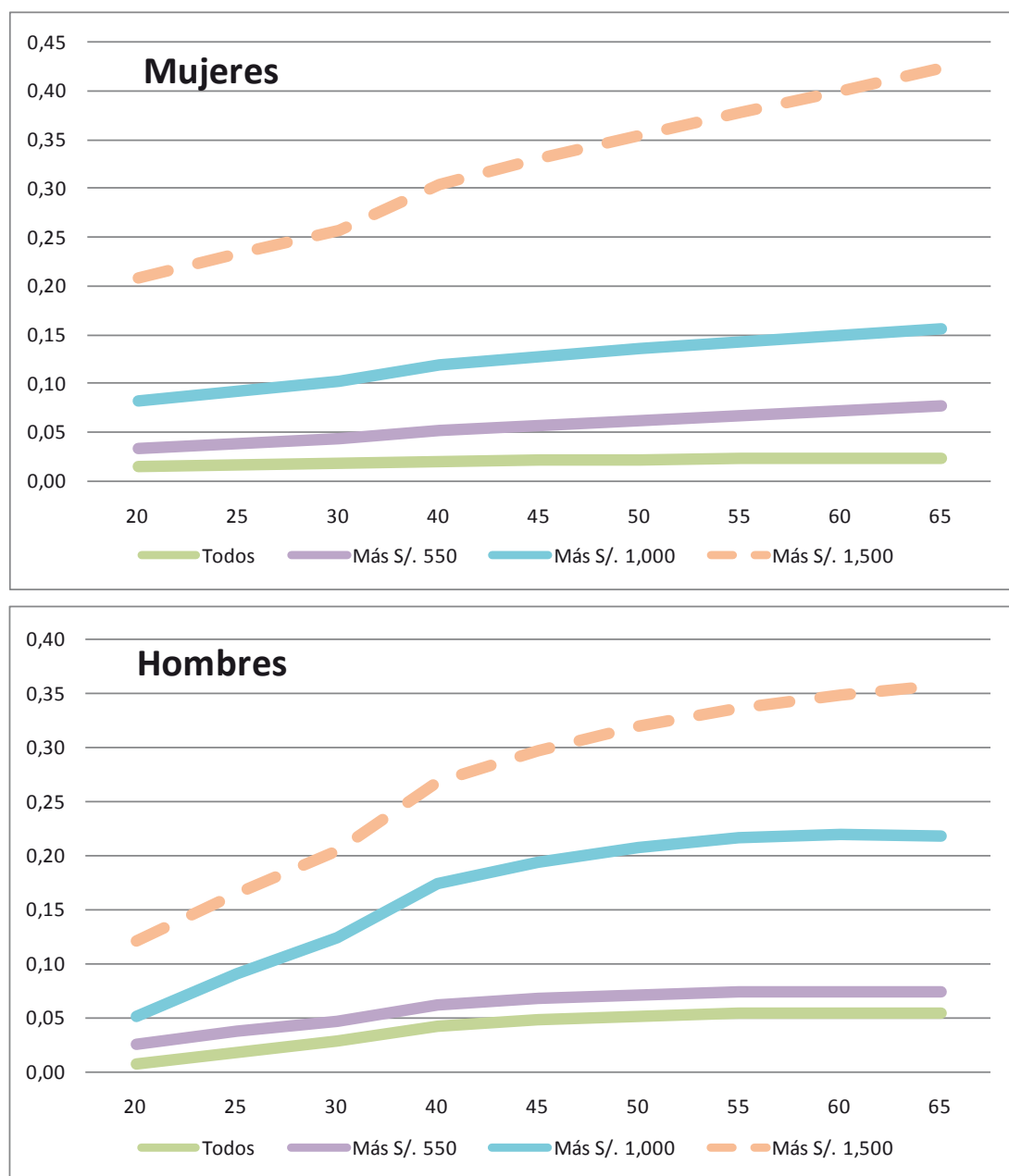
Gráfico 4.5. Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas afiliados al SNP, por niveles de ingresos, según edad y sexo.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

Como se puede observar en lo Gráficos 4.5. y 4.6., la función de densidad de aportes de los trabajadores independientes -en ambos sistemas de pensiones- aumenta en función del ingreso, manteniendo su distribución original. Esto indica que, en los trabajadores de mayores ingresos, la actividad laboral se vuelve más regular, pudiéndose encontrar trabajadores con densidades similares a la de los trabajadores asalariados.

Gráfico 4.6. Estimación de las densidades de aportes de los trabajadores independientes cuentapropistas afiliados al SPP, por niveles de ingresos, según edad y sexo.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

Para el caso específico del SPP, se destaca que la densidad media efectiva de los trabajadores independientes afiliados con ingresos superiores a los S/. 1.500 se aproxima a la de los trabajadores asalariados observada en el Gráfico 4.1. Este dato podría resultar relevante al momento de analizar su posible inclusión obligatoria al sistema de pensiones.

Cuadro 4.3. Estimación de la tasa de reemplazo de los trabajadores independientes cuentapropistas, por sexo y según niveles de ingreso.

Sistema de Pensiones	Niveles de ingresos	Tasa de reemplazo sobre el ingreso final (%)		Tasa de reemplazo sobre el ingreso medio últimos 20 años (%)		Tasa de reemplazo sobre el ingreso medio carrera completa (%)	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
SNP	Todos	1.4	3.4	1.3	2.9	1.6	2.9
	Más de S/.550	3.6	4.0	3.6	3.9	4.2	4.4
	Más de S/.1,000	10.5	12.0	8.8	11.9	9.8	12.2
	Más de S/.1,500	27.2	19.3	22.7	19.3	25.2	19.9
SNP	Más de S/.1,500	-	36.8	-	28.7	-	26.9

Fuente: elaboración propia sobre la base de la ENAHO 2010.

Las distintas densidades de aportes observadas en función del ingreso declarado tienen un efecto directo sobre la tasa de reemplazo. Es así como los trabajadores independientes afiliados al SPP mejoran notablemente la tasa de reemplazo en función del ingreso, llegando a valores similares a los observados para los trabajadores asalariados (cf. Cuadro 4.3.).

Por su parte, los trabajadores independientes hombres afiliados al SNP con ingresos superiores a los S/. 1.500 son los que en promedio logran superar la barrera de los 20 años de aporte y así obtener un beneficio de pensión. Para estos trabajadores la tasa de reemplazo resultante es ligeramente superior a las calculadas para el SPP, lo cual se explica por las distintas funciones de ingresos (cf. Gráfico 4.3. y 4.4.).

Por lo expuesto, según se avanza en los tramos de ingresos del trabajador independiente mayores son las densidades de aportes observadas, demostrándose entonces que se podrían desarrollar políticas de incentivos, simplificación y subsidios al aporte en función de los ingresos.

Para la efectiva extensión de la cobertura al grupo bajo análisis, podría pensarse en regímenes subsidiados de pensión para los trabajadores independientes de menores ingresos, por ejemplo de menos de S/. 550⁵⁹, resaltando y valorando de esta manera su condición de trabajador y no su condición socioeconómica; regímenes semisubsidiados para trabajadores con ingresos medios y con baja capacidad de aporte, por ejemplo hasta S/. 1.500; y, finalmente, un régimen para los trabajadores independientes con mayores ingresos y alta capacidad contributiva, sin subsidios pero con incentivos fiscales. El impacto que podría acarrear este tipo de políticas en las finanzas públicas del sistema excede los límites de este estudio, pero este ejercicio pretende demostrar que existen elementos para orientar la discusión sobre las distintas estrategias potencialmente aplicables para la ampliación de la cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes.

⁵⁹ En 2010, los valores de la canasta básica de alimentos per cápita mensual (CBA) ascendieron a S/. 148,6 y 263,8 para la línea de pobreza extrema y la línea de pobreza total, respectivamente (INEI)."

CAPÍTULO V

RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

Grupos focales y entrevistas con líderes

En este capítulo se identifican los principales incentivos y desincentivos que los trabajadores independientes subrayan al momento de evaluar su ingreso (optativo) al sistema de seguridad social y la continuidad en el pago de los aportes correspondientes. La principal fuente de información la constituyó un estudio cualitativo realizado con el objeto de enriquecer el presente trabajo, estudio que comprendió la realización de cuatro grupos focales con trabajadores independientes y diecisiete entrevistas estructuradas con líderes relevantes del sector.

Sobre la base de los datos recogidos, se pudo comprobar que los trabajadores refieren a la seguridad social bajo un concepto muy particular. En su discurso no existe la idea de que es legítima la expectativa de los individuos de que la sociedad en la cual se encuentran insertos los asista frente a las distintas contingencias sociales como la vejez, la invalidez, la enfermedad y la muerte. En lugar de una acción protectora colectiva y solidaria, por el contrario, la protección frente a dichos riesgos se torna casi de exclusiva responsabilidad individual.

Esta creencia o idea colectiva respecto de la seguridad social como concepto, en abstracto, es complementada por una visión negativa, puntualmente de descreimiento con relación a su funcionamiento en el Perú. La visión crecientemente optimista acerca del presente y futuro del país, sustentada en el importante crecimiento económico de la última década, no parece impactar demasiado en el discurso de los trabajadores sobre el sistema de seguridad social, que continúa siendo negativo.

La percepción negativa acerca de la seguridad social es extendida y se potencia por experiencias concretas: en la percepción de los trabajadores, las prestaciones son pobres y el destino de los recursos aportados es incierto. También reina la desconfianza hacia los actores encargados de gestionar el sistema de salud: médicos y administrativos. Aspecto no menos importante: la desconfianza es acompañada, y posiblemente reforzada, por un notorio desconocimiento del sistema de seguridad social peruano.

De forma importante, y en línea con la mencionada actitud pesimista, los incentivos al aporte que aparecen con más frecuencia en el discurso de los trabajadores no están vinculados con la expectativa de recibir una prestación de calidad, sino a la posibilidad de ejercer una actividad económica en el presente -motivación ejemplificada por la frase *“mi mayor preocupación es trabajar”*-; o, en los casos en los cuales se paga para obtener una prestación, las expectativas en cuanto a la calidad de la misma son muy bajas, no esperándose mucho de ella. En otras palabras, los mayores beneficios de la afiliación se sitúan fuera del sistema o, si se espera algo de dicho sistema, las expectativas son decididamente bajas.

Líderes y trabajadores comparten un diagnóstico general negativo sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social, señalando la persistencia de una muy baja cobertura, baja calidad en la atención y numerosas inequidades al interior del sistema. Los líderes tienen una visión más positiva del presente. Dicha visión se funda sobre todo en las mejoras económicas. En otras palabras, la sensación dominante es que, dentro de un cuadro general de baja calificación, algunas variables importantes comenzaron a mejorar.

Salvo alguna excepción, la idea de una reforma integral no está presente entre los líderes entrevistados, aunque ellos reconocen la necesidad de revisar el diseño de algunos programas,

pretendiendo evitar posibles costos fiscales. Estas reformas de menor alcance, para el caso de los trabajadores independientes, apuntan, por ejemplo, a algunos cambios relacionados con la obligatoriedad de la afiliación o con los montos aportados.

Del lado de los líderes, lo que corresponde a la desconfianza de los trabajadores hacia el sistema y sus gestores es lo que muchos de ellos califican como una “débil” o “pobre” “cultura de la seguridad social” -una marcada miopía acerca de la necesidad de asegurarse frente a las contingencias futuras- que explicaría en muy buena medida los bajos niveles de cobertura observados en los regímenes de trabajadores independientes. La generación de esa cultura, sin embargo, no es un hecho aislado. Se reconoce, en efecto, que esa miopía ha sido largamente alimentada por un pobre funcionamiento de los organismos que gestionan la seguridad social, expresado en innumerables trabas administrativas, deficiente atención médica y altas inequidades, entre otros.

En este contrapunto, entre desconfianza de los trabajadores y existencia de una pobre cultura de la seguridad social detectada por los líderes, se sitúa tal vez el punto de encuentro más importante entre las percepciones de los trabajadores y las de los líderes. En efecto, tanto “desde arriba” como “desde abajo” se percibe la existencia de una fuerte crisis de confianza en el sistema de salud y de seguridad social, crisis de confianza que es especialmente aguda en el caso de los trabajadores independientes. Reconstruir la confianza en el sistema, a partir de las políticas públicas adecuadas, parece ser el desafío presente y futuro.

5.1. Principales incentivos al aporte

- _ Los programas de salud, a medida que mejoraran considerablemente, aparecen como el principal incentivo para realizar aportes a la seguridad social;
- _ En cuanto al sistema de pensiones, el principal incentivo lo constituye la idea de que el aporte actual se reflejará en una pensión (aunque sea mínima -“*algo ayuda*”-) para la vejez;
- _ Se puntualizaron, además, incentivos relacionados con lo económico y con los vínculos interpersonales. Las personas que aportan o han aportado al sistema perciben que sería muy provechosa una mayor adecuación del monto del aporte a los ingresos que su actividad genera. Esto se refuerza, de manera positiva, con la idea de poder acceder a la salud: “*Vale la pena estar protegido, porque a veces uno se enferma cuando no tiene dinero*”; y, de modo negativo, de esta forma: “*Yo no tengo seguro, porque para tener seguro se necesita plata*”. Respecto del vínculo interpersonal, se ha expresado que, si se mejorara la atención, esto ayudaría a cambiar la imagen institucional y la voluntad de afiliación: “*La atención debería ser mejor. Cualquiera se anima a asegurarse, pero si la atención es pésima, así nadie se quiere asegurar*”;
- _ Entre los líderes entrevistados se señala que las mejoras en la gestión institucional constituyen el mayor incentivo para el aporte. Existe considerable consenso en torno al efecto positivo de una mejora en la gestión institucional de los organismos de seguridad social.

5.2. Principales desincentivos al aporte

- _ Los desincentivos en salud son numerosos e intensos en todos los grupos de trabajadores entrevistados. Hay cuatro grandes causas que explican la desmotivación para realizar aportes:
 - Los tiempos de demora para la atención;
 - La baja calidad en la atención médica;
 - La falta de medicamentos;
 - El descontento en cuanto al trato del personal médico y administrativo.
- _ En cuanto a los desincentivos relacionados con la cobertura previsional, existe un marcado desconocimiento en cuanto al tema. Entre los trabajadores de mayor instrucción se observó una percepción negativa acerca de las AFP, por lo que ésta no podría considerarse como un incentivo al aporte. Esta percepción negativa no tiene aspectos precisos.
- _ La incapacidad económica de la mayoría de los trabajadores independientes se reporta como una de las barreras más importantes hacia el aporte, como por ejemplo la falta de proporcionalidad entre el monto del aporte y los ingresos generados en el mes: *“Yo creo que el tema acá es el factor económico; tendría que estar al alcance de la gente”*.
- _ El desconocimiento del sistema por falta de información se considera mayoritariamente como una consecuencia del desinterés institucional con respecto al sector: *“Creo que publicitariamente no se nos está vendiendo la idea de consumir salud y pensiones. Y siendo tan consumistas, por lo menos los capitalinos, creo que podría funcionar de esa manera. En mi caso, si nadie me ofrece, no me afilio a nada”*.
- _ En el discurso de los trabajadores, la concepción de la jubilación está claramente vinculada con un ahorro individual; en tal sentido, no se desarrollan expectativas redistributivas o solidarias sobre el sistema. Sobre esta concepción, las expectativas acerca de los haberes jubilatorios futuros se fundamentan de esta manera: *“Sobre lo que uno va aportando es que recibe su pensión”*.
- _ Por su parte, el acceso a la salud no tiende a ser considerado un derecho universal, sino que se lo vincula mayoritariamente a la contraprestación de un pago específico: *“Y si uno tiene un dinero ahorrado, uno puede ir al hospital”*. Asimismo, si bien existen quejas por las diferencias originadas por las posiciones ocupadas en la escala socioeconómica, se tiene la concepción de que los servicios de salud de calidad están reservados para la población con mayores ingresos: *“Pero yo les digo una cosa: si fuese familiar de algún congresista o de algún diplomático, lo atienden rápido, ¿no?”*.
- _ La causa más importante de la falta de afiliación, según la percepción de los líderes entrevistados, es una pobre cultura de la seguridad social: existe un amplio consenso entre los entrevistados en torno a la existencia de una cultura de la seguridad social caracterizada por una miopía acerca de las contingencias futuras. Se sostiene que esa falta de previsión ha sido alimentada por un funcionamiento deficiente del sistema de seguridad social, especialmente en cuanto a la mala atención del sistema de salud y a los bajos montos de los haberes jubilatorios. En otras palabras, la baja calidad de los beneficios presentes desalienta la afiliación al sistema.

5.3. Niveles de seguridad

5.3.1. Cobertura previsional

- Existe un consenso generalizado entre los distintos grupos de trabajadores respecto de que recibirán una jubilación insuficiente para sus necesidades. Quienes están en una situación económica precaria plantean: *“Trabajar nomás, seguir trabajando. Y cuando tenga mis hijos grandes, me ayuden”*; en cambio, quienes tienen expectativas de ahorro imaginan que: *“Sin duda las pensiones son una inversión. Yo pongo hoy para sacar frutos mañana”*.
- Entre los trabajadores independientes profesionales que realizaron aportes se señala que el beneficio no será acorde a lo aportado: *“Yo creo que no hay una proporción; sin duda uno deposita más de lo que va a percibir. Para recibir de pensiones algo menos de S/. 1.000 hay que depositar sumas muy altas”*.

5.3.2. Cobertura de salud

- Si bien entre los trabajadores consultados se conoce la posibilidad de afiliarse en forma facultativa a EsSalud u optar por la modalidad potestativa en las empresas prestadoras de salud (EPS), una gran mayoría de los participantes desconoce la existencia del programa SIS Independiente, confundiéndolo con el programa subsidiado del SIS: *“El SIS, así como están las cosas, todo es vara! El que tiene una vara entra. Y sinceramente, ahí miran cara. Si yo tengo un amigo adentro puedo ingresar al SIS, si no, no”*.
- La situación del aporte sin contraprestación efectiva inmediata genera mucha disconformidad entre los potenciales afiliados. Una excepción a esta situación es la de quienes valoran del sistema de salud su efectiva cobertura ante una cirugía o en el tratamiento de una enfermedad de largo tratamiento, cuya cobertura en forma particular sería muy costosa: *“Una operación ahorita, para lo que yo gano, no la podría pagar. Si me aseguro, me han informado que me cubre la operación”*.
- Los trabajadores que utilizan de algún modo el seguro de salud sienten que tienen una cobertura limitada: *“Que mejoren la atención a los pacientes. Que haya más medicinas. Que no lo tengan, que vente en dos meses o en tres meses, cuando te piden análisis”*.

5.4. Principales propuestas de reforma de los líderes entrevistados

Las propuestas con más apoyo son las siguientes:

- Implementar la obligatoriedad de la afiliación de todos los trabajadores independientes a la seguridad social: *“El aporte de los trabajadores independientes debe ser obligatorio, dándoles facilidades a aquellos que menos tienen, a través de subsidios”*.

- Varios entrevistados plantean que, en el mediano plazo, el sistema debe avanzar hacia la universalización, asegurando desde el Estado una prestación mínima de salud y de pensión a todos los ciudadanos, financiada no sólo mediante el aporte del trabajador y del empleador, sino también mediante impuestos: *“Universalizar los regímenes de salud y pensiones para las personas que tienen actividad laboral y económica”*.
- Flexibilizar la normativa del sistema, especialmente en cuanto a la afiliación, recaudación y fiscalización del sistema.

5.5. Condicionantes políticos y económicos de las reformas

- Voluntad política: es extendida la percepción de que las iniciativas desde el Poder Ejecutivo y el Congreso de la República son decisivas para el avance de cualquier reforma que se intente. Asimismo, algunos entrevistados destacan como desventaja el hecho de que no exista un consenso acerca de la orientación que deben seguir las políticas de seguridad social: *“No existe una política nacional con criterio unificado de seguridad social; esto origina a su vez que el Estado no tome la iniciativa para ampliar la cobertura a más ciudadanos”*.
- Opinión pública: algunos líderes estiman que es urgente una masiva campaña de concientización respecto de la seguridad social. Adjudican una parte importante de la desprotección a la falta de una cultura de seguridad social. En este sentido, algunos líderes creen necesario involucrar a la opinión pública, explicando la importancia de los programas de protección, y obtener su apoyo para los mismos: *“Desde el Estado se tendría que mentalizar a la gente que todos debemos aportar y que la seguridad social cuesta”*.
- Contexto económico favorable: el contexto económico actual, caracterizado por altas tasas de crecimiento económico y mejoras en la recaudación fiscal -incluyendo la recaudación de la seguridad social- es percibido como una coyuntura altamente favorable para la promoción de reformas en el sistema de seguridad social.
- Complejidad del contexto socio-laboral: finalmente, algunos líderes destacan que las reformas deberían tomar en cuenta las características del mercado laboral peruano (fragmentación, inestabilidad de las ocupaciones, etc.) y la heterogeneidad del universo de trabajadores independientes, que abarca desde profesionales de altos ingresos hasta trabajadores de subsistencia.
- El poder del *lobby* o grupo de presión. Puntualmente, no se ha identificado un poder político o económico de grupo o sector que actúe como posible condicionante en la formulación de una posible reforma del sistema de seguridad social para los trabajadores independientes.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Conclusiones

Análisis cuantitativo y estudio cualitativo

La falta de protección atribuible a los sistemas tradicionales de seguridad social obedece a muchas causas. Una baja capacidad contributiva –imposibilidad de cotizar a los distintos seguros sociales–, la falta de información respecto de los derechos y obligaciones con la seguridad social y la ausencia de confianza en las entidades gestoras, así como también la informalidad, son todas aproximaciones en la búsqueda de respuestas a los bajos niveles de protección social. En especial respecto de los grupos caracterizados como de *difícil cobertura*, entre otros: *trabajadores independientes*, asalariados de las pequeñas y microempresas, trabajadores domésticos y trabajadores de bajos ingresos.

El objetivo del estudio consistió en realizar un análisis del *empleo independiente* en el Perú según sus características *socio-económicas* (nivel de ingresos, grupo ocupacional y rama de actividad) y *socio-demográficas* (sexo, edad, nivel de educación y ubicación geográfica); distinguiendo además el nivel de cobertura contributiva y no contributiva de seguridad social.

El estudio reafirma que los trabajadores independientes constituyen un universo altamente heterogéneo. En términos socioeconómicos, comprendiendo desde profesionales hasta trabajadores de subsistencia, con disímiles niveles de ingresos y baja cobertura de seguridad social. Además, en su gran mayoría desarrollan su actividad en los sectores agricultura, ganadería y pesca, comercio y servicios. En cuanto a su perfil sociodemográfico, predominan los jóvenes –sin grandes diferencias por sexo–, bajos niveles educativos y desarrollan su actividad principalmente en zonas urbanas.

En relación con la población ocupada en el Perú que alcanzó los 15.1 millones en 2010, los trabajadores asalariados alcanzaron a los 7 millones de personas, los trabajadores por cuenta propia a los 5.3 millones de personas, los empleadores a los 0.9 millones de personas y los trabajadores familiares no remunerados (TFNR) se ubicaron en el orden de 1.9 millones de personas. Es decir, los trabajadores no asalariados constituyeron el 54% de la población ocupada sumando trabajadores por cuenta propia, empleadores y TFNR.

El estudio muestra que respecto de los 8.1 millones de cuentapropistas, empleadores y TFNR, solamente un 24.4% y un 4.5% reportó estar afiliado a EsSalud o aportar a un sistema de pensiones, respectivamente. Si bien estos índices de cobertura fluctúan en la consideración individual de cada una de las categorías mencionadas, predominan igualmente bajos niveles de cobertura.

En términos generales, un 87% de los 8.1 millones no dispone de cobertura contributiva de la seguridad social. Es decir que 4.5 millones de trabajadores por cuenta propia, 690 mil empleadores y 1.8 millones de TFNR no acceden a ningún tipo de cobertura de los sistemas contributivos de seguridad social.

La situación mejora sensiblemente si el análisis incorpora la cobertura del seguro no contributivo de salud *SIS-Subsidiado*. En este escenario, el total de cuentapropistas, empleadores y TFNR sin cobertura contributiva y no contributiva se reduce al 51%.

Cuando se estudia el nivel de ingresos de los trabajadores independientes se observa que, excluyendo a los TFNR por obvias razones, más del 53% reporta ingresos inferiores a los S/. 500 mensuales. El dato resulta particularmente relevante en el momento de definir la capacidad contributiva de este universo de trabajadores y su posible inclusión en los sistemas de seguridad social obligatorios y contributivos.

La falta de cobertura de los distintos sistemas es transversal a todos los niveles de ingresos, existiendo un piso de desprotección del 45% donde los trabajadores independientes no tienen acceso a salud y tampoco a pensiones, bien a través de la adquisición de derechos en expectativa *-régimen público de reparto-* o a través de la acumulación de fondos en la cuenta de capitalización individual *-régimen privado de capitalización individual-*. El nivel más alto de desprotección se presenta en la categoría de los TFNR, con un 93.4%; le siguen los trabajadores por cuenta propia con ingresos inferiores a S/. 500, con un 86.2%; y, finalmente, los empleadores con ingresos entre S/. 1.000 y S/. 1.500, con el 85.3%.

Si se incorpora en el análisis el seguro no contributivo de salud *SIS-subsidiado*, la desprotección se reduce, y esto se da en mayor proporción en los sectores de menores ingresos. Para los trabajadores por cuenta propia con ingresos inferiores a S/. 500 la desprotección se reduce 39 puntos porcentuales; para el caso de los empleadores con ingresos entre S/. 1.000 y S/. 1.500 la reducción llega a los 19 puntos porcentuales; y, en el caso de los TFNR, la reducción alcanza los 50 puntos porcentuales.

Por otra parte, la realización de tres *grupos focales y entrevistas estructuradas* con líderes de opinión formaron parte de un estudio cualitativo que complementó el análisis cuantitativo, basado este último en la caracterización sociodemográfica y socioeconómica de los trabajadores independientes. Este estudio cualitativo tuvo por objeto relevar las percepciones de trabajadores y líderes respecto del sistema de seguridad social y, en particular, identificar los incentivos y desincentivos para promover una más alta tasa de afiliación al sistema.

Los resultados del estudio cualitativo permiten afirmar que los bajos niveles de cobertura están asociados con el axioma que, instalado en el pensamiento tanto de trabajadores como de líderes, relaciona como un hecho natural al trabajador independiente con la desprotección social. En el discurso de los trabajadores no está presente la legítima expectativa de que la sociedad en la cual se desenvuelven los auxilios frente a las distintas contingencias sociales tales como la vejez, la invalidez, la enfermedad, el accidente de trabajo y enfermedad profesional y la muerte, entre otras. En su percepción, el aseguramiento frente a los riesgos sociales escapa al ámbito social y por tanto pertenece de forma casi exclusiva al dominio de la responsabilidad individual.

Existe una marcada visión negativa acerca del sistema de seguridad social, posición que se fundamenta en la percepción de que las prestaciones del sistema –pensiones– son pobres y el destino de los recursos aportados por los propios interesados es incierto. También es aguda la desconfianza respecto de los funcionarios responsables por gestionar el sistema de salud, en particular con relación a los profesionales médicos y los trabajadores administrativos. Esta desconfianza también es acompañada por un alto desconocimiento respecto del funcionamiento del sistema en su integralidad y específicamente respecto de los derechos y obligaciones para cada uno de los actores vinculados con cada uno de los programas contributivos y no contributivos.

Esta débil cultura de seguridad social ahonda aún más la percepción negativa de los trabajadores independientes respecto del *status quo* del sistema e impide, muchas veces, una discusión lógica y objetiva respecto de las fortalezas y debilidades de la actual legislación, su ámbito de aplicación, las estrategias para extender la cobertura y la necesaria construcción de un diálogo social entre todos los involucrados en aras de promover una mejor y más inclusiva seguridad social para todas y todos.

Si bien tanto líderes como trabajadores comparten un diagnóstico general negativo sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social, subrayando la persistencia de una muy baja cobertura, una deficiente calidad en la atención y numerosas inequidades, los líderes tienen una visión más positiva de la política actual y, en tanto, del futuro de la protección social en el país. La sensación dominante para estos últimos es que, dentro de un cuadro general de disconformidad respecto de la eficiencia y eficacia del sistema, algunas variables importantes han comenzado a mejorar. Sin dudas que el actual desempeño de la economía peruana y su impacto en los indicadores socioeconómicos, inciden decididamente en esta opinión.

A pesar de los esfuerzos desplegados en los últimos años para promover la ampliación de la cobertura de seguridad social en el país, la inclusión de los trabajadores independientes sigue constituyendo el principal desafío para los decisores de políticas públicas. El ejercicio desarrollado sobre tasas de reemplazo permitió demostrar que, según se avanza en los tramos de ingresos del trabajador independiente, mayores son las densidades de aportes observadas. Se demuestra entonces que podrían desarrollarse políticas de incentivos, simplificación y subsidios a la cotización, en función de los ingresos, con la finalidad de obtener una prestación económica suficiente a la edad de retiro. Además, el análisis también evidenció que los trabajadores independientes de más altos ingresos logran densidades de cotización similares a las observadas para los asalariados, pudiendo entonces proyectarse pensiones equivalentes.

Siguiendo este análisis, podría pensarse en regímenes subsidiados de pensión para los trabajadores independientes de menores ingresos, por ejemplo con ingresos inferiores a un salario mínimo; regímenes semisubsidiados para trabajadores con ingresos medios y con baja capacidad de aporte; y, finalmente, un régimen para los trabajadores independientes con mayores ingresos y alta capacidad contributiva, sin subsidios pero con incentivos fiscales.

En definitiva, se intenta promover la discusión respecto de las estrategias que podrían ser consideradas para materializar la ampliación de la cobertura de seguridad social para los trabajadores independientes, a través de una adecuada coordinación de políticas contributivas y no contributivas. La experiencia reciente en el ámbito de la salud recepta precisamente estos lineamientos, estableciendo diferentes alternativas de aseguramiento –*contributivo, semicontributivo y subsidiado*– para garantizar en forma progresiva y sostenida el acceso universal a los servicios de salud.

Finalmente, esta sección introduce algunos elementos que intentarán abrir el debate respecto de los lineamientos generales que deberían guiar la discusión, definición y eventual adopción de políticas públicas para extender la cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes. La necesidad de elaborar una estrategia nacional en materia de seguridad social, la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes, la referencia a distintos aspectos relacionados con la gestión de los sistemas y por último la identificación de distintas

experiencias en los países de la región referente a la adopción de regímenes simplificados para promover la regularización de los trabajadores independientes, son todos temas que se abordan seguidamente.

Elaboración de una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

El Convenio núm. 102 (OIT) sobre normas mínimas de seguridad social establece normas básicas de cobertura de la seguridad social y enumera al respecto nueve contingencias objeto de cobertura. Las prestaciones asociadas a estas nueve contingencias son las siguientes: prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prestaciones por vejez, prestaciones por invalidez, prestaciones por supervivencia, prestaciones por asistencia médica, prestaciones por maternidad, prestaciones por desempleo, prestaciones por enfermedad y prestaciones familiares. El Perú ratificó el Convenio núm. 102 en el año 1961, adhiriendo a cinco de las nueve ramas de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones por enfermedad, prestaciones de vejez, prestaciones por maternidad y prestaciones por invalidez.

La observación individual formulada por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁶⁰ (CEACR, 2010) sobre el Convenio núm. 102 por parte del Perú, revela algunos puntos importantes para el debate que se intenta promover. La observación individual subrayó los siguientes temas:

- Incumplimiento de los principios básicos establecidos por los convenios internacionales de seguridad social, en especial los referidos a *la financiación colectiva de las prestaciones, la gestión democrática y transparente de las instituciones de la seguridad social, el abono de las prestaciones durante toda la contingencia y la garantía de una tasa mínima de prestaciones.*
- Mal funcionamiento del sistema público de pensiones.
- Efecto de la crisis económica y financiera sobre el sistema de seguridad social del Perú.
- Cobertura insuficiente y evasión de la obligación de afiliación al sistema de la seguridad social.
- Situación de las MYPES.
- Introducción del seguro de salud universal.
- Elaboración de una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social.

Las observaciones de la CEACR, que para algunos casos se reiteran desde tiempo atrás, adquieren especial importancia para las conclusiones de este estudio por cuanto al menos dos de ellas estuvieron presentes a lo largo de toda la investigación. Puntualmente, la falta

⁶⁰ La CEACR es un organismo permanente asesor de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), integrado por juristas especialistas en Derecho Internacional del Trabajo. La función de la Comisión de Expertos es examinar las memorias que todos los países tienen la obligación de presentar cada año, detallando el estado en que se encuentra la aplicación de los convenios internacionales en cada país. Todos los años la CEACR debe presentar su informe a la CIT, con su opinión respecto de cada situación y las recomendaciones que propone en cada caso.

de cobertura de seguridad social en general y la inexistencia de una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social, que incluya también a los trabajadores independientes.

En el inicio de este capítulo se presentó el déficit de cobertura de seguridad social de los trabajadores independientes, en función de los análisis cuantitativo y cualitativo desarrollados a estos efectos. En este último caso, la percepción de los trabajadores y líderes de opinión también resultaron importantes para estructurar un diagnóstico uniforme del desempeño del sistema y los problemas puntuales identificados para la captación de este universo altamente heterogéneo.

Respecto de la necesidad de elaborar una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social, la CEACR (2010) ha puntualizado que su necesidad *deriva de la responsabilidad general del Estado establecida por el Convenio núm. 102 de garantizar la sostenibilidad y buen funcionamiento del sistema de la seguridad social. Llevar a cabo una estrategia nacional de consolidación y desarrollo sostenible del régimen de la seguridad social permitiría al Estado utilizar plenamente todo el potencial que ofrecen las normas internacionales de la seguridad social con miras a garantizar la buena administración de los regímenes y permitir la ampliación progresiva de la cobertura al conjunto de la población.*

El tema no es nuevo en el seno de las iniciativas promovidas desde la OIT, en particular a través de la Conferencia Internacional del Trabajo. Precisamente, la 89ª Reunión de la CIT de 2001 concede máxima prioridad a las políticas e iniciativas destinadas a extender la cobertura de seguridad social para todas y todos. En el Informe VI a la CIT de 2001 se subraya la necesidad de que las políticas de corto y largo plazo promuevan la seguridad social para todos –*estrategia nacional*– a través de una adecuada coordinación de políticas contributivas y no contributivas.

Una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social en el Perú requiere, previamente, de una necesaria y adecuada coordinación interinstitucional. En la actualidad, el sistema de seguridad social en su conjunto adolece en gran medida de esta condición mínima e indispensable para la formulación de políticas públicas de ampliación de la cobertura. En esta línea, la falta de una acción interinstitucional conjunta repercute finalmente en la también necesaria coordinación de políticas contributivas y no contributivas para materializar, de forma progresiva, la cobertura universal respecto de las distintas contingencias sociales. El ejemplo concreto lo constituye el nuevo marco de aseguramiento establecido por la ley de aseguramiento universal en materia de salud que obliga a delimitar y coordinar esfuerzos entre EsSalud y SIS.

La planificación coherente e integrada de las políticas públicas resulta fundamental para la consecución de la meta de ampliación de la cobertura. Sin embargo, la actual distribución de competencias, responsabilidades y funciones entre las distintas reparticiones públicas pareciera minar este principio elemental. En el Perú, compete al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la responsabilidad exclusiva de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas de seguridad social en su conjunto; y sin embargo, sólo el Seguro Social de Salud (EsSalud) se encuentra adscripto como organismo público descentralizado. Por otro lado, el Ministerio de Salud, a través del SIS, tiene bajo su

órbita los regímenes de salud semisubsidiado y subsidiado. El primero dirigido a la población de bajos ingresos y el segundo con intervención en la población más vulnerable. Finalmente, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que tiene bajo su área a la Oficina de Normalización Previsional que administra el SNP, a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP que supervisa y controla el SPP y a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria que fiscaliza y recauda, entre otros, los recursos destinados a EsSalud y la ONP.

En este contexto, la ampliación de la cobertura de seguridad social será posible cuando se desarrolle una estrategia nacional de largo plazo que participe a toda la institucionalidad pública y sea coordinada por la entidad rectora en la materia. En este sentido, el fortalecimiento del MTPE para ejercer su rol de ente rector respecto de la política nacional de seguridad social podría constituirse en una necesidad de corto plazo.

Aspectos de políticas y gestión de la seguridad social

En materia de gestión, los principales insumos surgen al amparo del estudio cualitativo. En base al mismo, sobresalen distintos problemas relacionados con la gestión institucional propiamente dicha y aspectos específicos referidos a los procedimientos de afiliación, el reconocimiento del derecho, la provisión de servicios, el pago de las prestaciones y la fiscalización y recaudación.

En función de los resultados de los grupos focales y las entrevistas estructuradas a líderes de opinión, existe coincidencia en la necesidad de mejorar los aspectos relacionados con la calidad y la oportunidad de la acción protectora de los distintos subsistemas de la seguridad social. Procedimientos sencillos, ágiles, plazos cortos de resolución, información sobre los derechos y obligaciones, transparencia institucional, canales alternativos de comunicación con los interesados y una gestión al servicio de los partícipes del sistema son todos temas inherentes a una *buena gobernanza*.

Un tema común a trabajadores y líderes de opinión ha sido la ausencia o pobre cultura de seguridad social en el país. Este es un tema sumamente importante, por cuanto existe un alto desconocimiento de los trabajadores con relación a la seguridad social y en particular respecto a derechos, obligaciones, subsistemas, contingencias cubiertas, prestaciones e instituciones competentes. Si bien las instituciones gestoras realizan denodados esfuerzos para suplir esta falencia, no existe una articulación coordinada e integral de mediano y largo plazo y sólo sobresalen iniciativas autónomas que se diluyen en función de las competencias específicas de cada una de ellas. La consideración de una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social en el Perú, subrayada por la CEACR (2010), debiera integrarse con un capítulo específico de promoción de una cultura de seguridad social.

Otro tema importante son los impuestos a los servicios de la seguridad social. En varios países de América Latina y también en la Unión Europea⁶¹, por razones socioeconómicas, se interpretó que deben plantearse exenciones respecto del ámbito de aplicación del impuesto general a las ventas (IGV) a favor de distintas actividades de interés general tales como la hospitalización, la asistencia sanitaria, los bienes y servicios relacionados con la seguridad social, la enseñanza

⁶¹ Directiva 2006/112/CE del Consejo relativa al sistema común del impuesto sobre el valor añadido.

escolar o universitaria y determinadas prestaciones de servicios culturales. En función de que los servicios relacionados con la seguridad social guardan estrecha relación con los riesgos sociales que atentan contra la capacidad de los individuos y sus familias para generar ingresos suficientes para una subsistencia digna, una medida de esta naturaleza podría alentar la incorporación de los trabajadores independiente al sistema. Fundamentalmente aquellos de menores ingresos y con familia numerosa –diferenciales por dependientes–.

Afiliación obligatoria a los sistemas de seguridad social⁶²

La afiliación obligatoria a los sistemas de seguridad social se fundamenta en la priorización que los trabajadores realizan respecto del consumo presente en desmedro del consumo futuro. En la literatura económica esta falta de previsión recibe el nombre de *miopía intertemporal*, presente de manera gráfica en el mundo de la previsión social –vejez, invalidez y muerte–. Bajo esta falta de previsión, las personas no manifiestan conciencia respecto de las contingencias sociales futuras y sólo comienzan a preocuparse debido a la falta de capacidad laboral a medida que envejecen.

Si los seguros sociales fueran voluntarios, siguiendo este análisis, una gran proporción de la población accedería a la vejez sin ningún tipo protección producto de su imprevisión. Los grupos focales corroboraron esta tesis. Los trabajadores asocian la seguridad social con la asistencia sanitaria y las prestaciones económicas por enfermedad. Respecto de los riesgos sociales vejez, invalidez y muerte, los mismos no son prioridades para los trabajadores por cuanto son asociados con circunstancias de muy largo plazo.

El Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa (OIT, 2011) también introduce la importancia y pertinencia de la afiliación obligatoria. En su parte pertinente expresa:

“El Convenio núm. 102 (OIT, 1952) exige que los Estados Miembros establezcan en su legislación que categorías de trabajadores asalariados o de la población económicamente activa quedarán comprendidas entre las personas protegidas en cada rama de la seguridad social. La afiliación obligatoria de las personas protegidas ha sido una característica constante de las normas internacionales en materia de seguridad social, ya que la obligatoriedad permite distribuir los riesgos entre el mayor número posible de afiliados. El argumento económico para la afiliación obligatoria se complementó con un argumento jurídico que consistía en condicionar el ejercicio de los derechos de seguridad social al cumplimiento de requisitos objetivos de afiliación, iguales para todos. De esta manera, el principio de la afiliación obligatoria sentó las bases para el desarrollo del concepto de seguridad social basado en el ejercicio de derechos. La pertinencia que sigue teniendo este concepto nunca se ha cuestionado” (OIT, 2011).

⁶² En oportunidad de enviarse el presente documento a la imprenta para su ulterior publicación (31-05-12), el Ministro de Economía y Finanzas del Perú anunciaba que el Consejo de Ministros había aprobado un proyecto de ley que plantea la reforma del sistema privado de pensiones y que sería enviado al Congreso para su respectivo debate. Según la información socializada por esa Cartera de Estado, el proyecto también contemplaría nuevas disposiciones para la extensión de la cobertura tanto a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas como respecto de los trabajadores independientes.

Algunas experiencias de regímenes simplificados en la región

En distintos países de la región pueden encontrarse experiencias concretas o *buenas prácticas* sobre políticas de simplificación e incentivos a la afiliación, mostrando un impacto positivo en términos de formalización y ampliación de la cobertura de seguridad social para los trabajadores independientes.

El análisis de las distintas experiencias permitió individualizar distintos mecanismos de aseguramiento para los trabajadores independientes, instrumentos que bien podrían considerarse en función de la realidad nacional y ulterior adopción de políticas públicas. Estas experiencias responden a las siguientes características: (i) categorías contributivas diferenciadas; (ii) sistemas de afiliación colectiva; (iii) mecanismos especiales de recaudación; (iv) regímenes tributarios y de la seguridad social simplificados; (v) regímenes especiales para sectores no convencionales.

Argentina⁶³: Durante la última década se implementaron diversas medidas con el objeto de favorecer la formalización del empleo, adoptándose diferentes acciones para simplificar el registro de los trabajadores e incrementar su control. Entre ellas, la creación del *Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes* o *Monotributo* que consiste en un régimen tributario integrado relativo a los impuestos a las ganancias y al valor agregado, al sistema previsional y al sistema de salud.

Los trabajadores independientes que cuadran en la definición de *pequeño contribuyente* pueden optar por adherir al Monotributo y acceder a las prestaciones de vejez, invalidez y muerte, y también a la cobertura de salud. Para adherir al régimen simplificado deben cumplirse ciertos requisitos relacionados con, fundamentalmente, ingresos brutos máximos, precio máximo unitario de venta y no superar parámetros máximos referidos a la superficie afectada a la actividad.

El Régimen de Monotributo consiste en un pago de suma fija, que varía en función del ingreso bruto anual del trabajador y reemplaza el pago de la seguridad social y de los impuestos de Ingresos Brutos y Ganancias. Para quienes adhieren al Monotributo, se les exime de presentar las respectivas liquidaciones de impuestos.

El país también desarrolló una política específica para facilitar y promover la incorporación a la economía formal de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social que han estado históricamente excluidas del sistema. En efecto, el Monotributo Social está pensado para las personas en situación de vulnerabilidad social y con ingresos inferiores a la categoría más baja del Monotributo General. Pueden inscribirse personas que realicen una única actividad económica, proyectos productivos liderados por grupos de hasta tres integrantes y cooperativas de trabajo con un mínimo de seis asociados.

La institución a cargo de gestionar el Monotributo Social es el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. Este registro evalúa y aprueba la inscripción cuando las actividades que se realicen se consideren

⁶³ Para mayor información, véase Bertranou; Casali (2007).

relevantes para el desarrollo local y la economía social, entre otras: generación de empleo, identidad comunitaria, preservación del ambiente, fomento del turismo y promoción comunitaria.

Los inscriptos en el Monotributo Social cuentan con cobertura de salud y acceso al sistema de previsión social. Además, están habilitados para emitir facturas y ser proveedor del Estado.

Brasil: En 2009 se creó la persona jurídica de *Emprendedor Individual*. Para ingresar al Programa de Formalización del Emprendedor Individual se requiere ser trabajador por cuenta propia o tener solamente un empleado, realizar alguna de las actividades comprendidas en el programa, tener ingresos inferiores a un máximo preestablecido y no ser dueño, socio o gerente de ninguna otra empresa. Es también obligatorio registrarse antes en el SIMPLES -*Sistema Integrado de Pago de Impuestos y Contribuciones de las Microempresas y Empresas de Pequeño Tamaño*-.

El ingreso al Programa de Formalización permite el acceso a la jubilación y otros beneficios adicionales tales como licencia por enfermedad y maternidad, y seguro por accidente de trabajo. La inscripción en el Catastro Nacional de Personas Jurídicas facilita la apertura de cuentas bancarias, solicitudes de préstamos y emisión de facturas.

Finalmente, aquellos emprendedores inscriptos en el SIMPLES están exentos del pago del impuesto de integración social, el impuesto de contribución social, el impuesto sobre la renta y el impuesto a los productos industrializados. Cada emprendedor individual paga mensualmente una cotización con destino a la seguridad social y un impuesto estatal sobre bienes y servicios si desarrolla una actividad manufacturera o comercio.

Ecuador: El Servicio de Rentas Internas (SRI) creó en el año 2008 el denominado “*Régimen Impositivo Simplificado del Ecuador RISE*” cuyo propósito es incorporar a la base de contribuyentes, de forma voluntaria, a los ciudadanos (personas naturales) pertenecientes al sector informal que generen ingresos anuales de hasta \$60.000 dólares, no posean más de 10 trabajadores a su cargo y no desarrollen actividades restringidas por este régimen.

La iniciativa busca crear ciudadanía y cultura tributaria procurando que todos los ciudadanos contribuyan y participen de acuerdo a sus posibilidades, en el ingreso, y como consecuencia de ello, en los beneficios; y, por supuesto, que sean activos en la exigencia y rendición de cuentas a la autoridad pública.

El ciudadano que se acoge a este régimen no necesita hacer trámites de declaraciones de impuestos; evita que le hagan retenciones de impuestos; utiliza comprobantes de ventas simplificados; y obtiene descuentos en su cuota por cada trabajador que incorpore a su nómina y sea afiliado al Seguro Social. Los pagos se realizan automáticamente por débito en una cuenta bancaria, previa autorización a la entidad financiera correspondiente.

Costa Rica: Por intermedio del Régimen Especial de Aportes a la Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS), los trabajadores independientes y asegurados voluntarios se hallan amparados por esquemas de solidaridad y por cambios en las normativas generales para

incentivar su cotización al sistema. La solidaridad se expresa en subsidios al aseguramiento de los trabajadores por cuenta propia, mismos que provienen tanto de la población contribuyente asalariada y cuenta propia, como de las contribuciones del Estado.

Los incentivos responden a instrumentos de promoción e innovaciones de política, e incluyen: (i) escala contributiva diferenciada según categoría sociolaboral y clasificación por nivel de renta; (ii) tasas de aportes diferenciadas según niveles de renta; (iii) subsidio estatal de cuotas inversamente proporcional a la capacidad contributiva de cada grupo sociolaboral y por nivel de renta; (iv) facilidad para el pago de las cuotas en todo el sistema financiero e Internet, así como recaudación local por medio de organizaciones de trabajadores; (v) convenios de afiliación colectiva con organizaciones de productores agrupados en asociaciones y cooperativas; (vi) obligatoriedad de la afiliación contributiva, desde 2000; (vii) controles permanentes de fiscalización para aumentar la base de aseguramiento; (viii) plan de fiscalización PRECIN -*Programa Estratégico de Cobertura en Inspección*- mediante el cual se realizan censos de afiliación en zonas estratégicas; (ix) portabilidad de aportaciones -con continuación de derechos- entre trabajadores afiliados en calidad de asalariados y no asalariados; (x) cotización universal obligatoria, que incluye el aporte al seguro de salud y al seguro de pensiones.

Uruguay: En 2001 entró en vigencia el *Régimen de Monotributo*, aunque en 2007 se amplió su ámbito de aplicación a través de la Reforma Tributaria. El Monotributo es un régimen de aportación por el cual a través del pago de un aporte único, con destino al Banco de Previsión Social (BPS) y la Dirección General Impositiva (DGI), los trabajadores acceden a las prestaciones del sistema de seguridad social.

El Monotributo alcanza entre otros a quienes desempeñen pequeños emprendimientos, desarrollen una actividad artesanal, microproductiva, en puestos o locales que no superen un metraje determinado y también a los productores rurales bajo determinadas condiciones. Se exige trabajar por cuenta propia o participar en sociedades de hecho de hasta dos socios, ocupar como máximo un empleado y no superar un límite máximo de ingresos.

Entre las actividades incluidas figuran los vendedores ambulantes de comestibles, cuidacoches, pescadores artesanales y vendedores de comida –carritos, pescaderías y puestos instalados-, entre muchos otros. A través del Monotributo el trabajador accede a la jubilación y pensión, asignación familiar, subsidio por maternidad, subsidio por enfermedad y subsidio transitorio por incapacidad parcial.

Reflexiones finales

Las funciones principales de los sistemas de seguridad social consisten en garantizar mínimos sociales, una adecuada sustitución de ingresos –*tasa de reemplazo*- y una efectiva redistribución del ingreso para compensar las desventajas y vulnerabilidades de grupos poblacionales concretos.

El desafío de los sistemas de seguridad social radica entonces en garantizar la ampliación efectiva de los niveles de cobertura, de forma equitativa e inclusiva, proporcionando prestaciones suficientes en función de las necesidades y también del esfuerzo aportativo

durante la etapa laboral activa. En este sentido, los sistemas debieran ser un fiel reflejo de las necesidades objeto de protección y la capacidad contributiva de las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto, promoviendo la consecución de los objetivos sociales e integrando a los grupos más vulnerables.

A lo largo del presente trabajo se ha presentado el diagnóstico respecto de los trabajadores independientes y la cobertura de seguridad social, las percepciones de los trabajadores y líderes de opinión respecto del desempeño del sistema en general e intentado comenzar una discusión respecto de los ejes temáticos que podrían preceder la adopción de políticas públicas para la ampliación de la cobertura al grupo objeto de análisis. Entre ellos, por ejemplo, la promoción de una estrategia nacional para el desarrollo sostenible de la seguridad social en el Perú, la obligatoriedad de la afiliación para los trabajadores independientes, la institucionalización de sistemas diferenciados de aseguramiento en función de los niveles de ingresos, el establecimiento de regímenes simplificados para una más acelerada formalización del sector, adopción de mejoras en términos de gestión en todos los subsistemas y la promoción de una cultura de la seguridad social, desde edades tempranas.

De forma clara, todos los temas abordados coinciden con las conclusiones surgidas al amparo del estudio cualitativo –*grupos focales y entrevistas estructuradas a líderes de opinión*-. Definitivamente, estos puntos comunes podrían constituir la base de un proceso amplio y participativo para la mencionada estrategia nacional y la cobertura de los trabajadores independientes en particular.

Finalmente, no existe una solución única que a modo de *producto enlatado* garantice la extensión de la cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes en el Perú. Si bien en la región existen experiencias exitosas en materia ampliación de cobertura, algunas de las cuales fueron mencionadas en este estudio, las mismas deben ser estudiadas, evaluadas y eventualmente ponderadas en función de la propia realidad nacional.

ANEXO I

ESTUDIO CUALITATIVO

1. Objetivos

El propósito del *estudio cualitativo* fue enriquecer la investigación sobre los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú, a fin de orientar el debate y la formulación de políticas públicas de extensión de la cobertura para el sector bajo análisis. En dicho marco, el estudio aporta una visión subjetiva, desde el punto de vista de un conjunto de trabajadores independientes y de líderes relevantes para dicho sector, sobre el funcionamiento actual y una eventual reforma del sistema de seguridad social del sector cuentapropista.⁶⁴

En consecuencia, se propuso como *objetivo general*:

- *Identificar y analizar las percepciones que los trabajadores independientes y líderes relevantes para dicho sector tienen con respecto al sistema de seguridad social, su situación presente y alternativas de reforma.*

Se precisaron, además, objetivos específicos para cada uno de los instrumentos metodológicos utilizados:

Grupos focales – *objetivos específicos*:

- Relevar la percepción de los trabajadores independientes con respecto a la finalidad de los aportes al sistema de seguridad social: ¿es realmente un sistema de prestaciones y beneficios?;
- Identificar los incentivos y desincentivos que determinan la decisión de los trabajadores independientes de realizar o no aportes al sistema de seguridad social;
- Relevar la percepción de los trabajadores independientes en relación con los “niveles de seguridad” que el sistema de seguridad social les otorga.

Entrevistas en profundidad – *objetivos específicos*:

- Relevar la percepción de los líderes sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social vigente para los trabajadores independientes: eficacia (cumplimiento de los objetivos propuestos) y eficiencia (maximización de los beneficios del sistema, dado un determinado nivel de aportes);
- Relevar la percepción de los líderes con respecto a las alternativas de reforma del sistema: reformas deseables vs. reformas posibles, teniendo en cuenta condicionamientos sociales, políticos y económicos.

⁶⁴ En el presente trabajo –estudio cualitativo– se utilizan como sinónimos los términos “trabajadores independientes” y “trabajadores por cuenta propia” o “cuentapropistas”. En un sentido más estricto, sin embargo, debe aclararse que la primera categoría incluye a la segunda, ya que son considerados “trabajadores independientes” no sólo quienes no emplean personal asalariado sino también los empleadores. La gran mayoría de los trabajadores entrevistados en los grupos focales (estudio cualitativo) son trabajadores por cuenta propia.

2. Metodología

A fin de alcanzar el objetivo propuesto se emplearon las siguientes metodologías cualitativas:

1. Grupos focales con trabajadores pertenecientes a los distintos subgrupos del sector cuentapropista;
2. Entrevistas en profundidad a líderes relevantes para el sector cuentapropista.

La consideración de ambas opiniones, de líderes y de trabajadores, se basó en el supuesto de que ambos grupos tienen visiones diferentes sobre la problemática objeto de estudio, influenciadas principalmente por el rol que cada uno tiene en el sistema.

Se realizaron tres grupos focales con trabajadores por cuenta propia

- Grupo 1: Trabajadores independientes, profesionales.
- Grupo 2: Trabajadores independientes, de oficios.
- Grupo 3: Trabajadores independientes, de subsistencia.

Esta metodología permitió indagar en profundidad y comparar las opiniones de los miembros de los distintos grupos, facilitando la elaboración de hipótesis sobre la relación entre la pertenencia a un determinado grupo y sus opiniones sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social.⁶⁵

3. Variables de análisis

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES ANALIZADAS
1. Relevar la percepción de los trabajadores independientes con respecto a la finalidad de los aportes al sistema de seguridad social: ¿es realmente un sistema de prestaciones y beneficios?	▪ Prestación.
2. Identificar los incentivos y desincentivos que determinan la decisión de los trabajadores independientes de realizar o no aportes al sistema de seguridad social.	▪ Incentivos previsionales al aporte. ▪ Desincentivos previsionales al aporte. ▪ Incentivos al aporte a través de la cobertura de salud. ▪ Desincentivos al aporte a través de la cobertura de salud. ▪ Otros incentivos al aporte. ▪ Otros desincentivos al aporte.

⁶⁵ Si bien esta metodología permite obtener un mapeo de las opiniones de los miembros de los distintos subgrupos, sus resultados no son generalizables.

3. Relevar la percepción de los trabajadores independientes con relación a los “niveles de seguridad” que el sistema de seguridad social les otorga.

- Niveles de seguridad: cobertura de salud.
- Niveles de seguridad: cobertura previsional.

4. Composición de los grupos

4.1. Grupo 1: Trabajadores independientes, profesionales

Este primer grupo reunió a ocho trabajadores independientes, profesionales, sin importar la situación que revistiera dicho trabajador. En otras palabras, éstos podían estar cubiertos o no por la seguridad social. La composición sociodemográfica fue la siguiente:

- Edad: 14-29 años: dos participantes.
30-55 años: tres participantes.
56 + años: tres participantes.
- Sexo: Cuatro varones.
Cuatro mujeres.
- Profesiones: una médico cirujano, un economista, una abogada, un ingeniero-economista, un contador, un administrador, una psicóloga y una arquitecta.
- Hora y lugar: el encuentro se realizó el día martes 03 de mayo de 2011 a partir de las 18.30 en la sede de la OIT para los Países Andinos (Las Flores 275, San Isidro, Lima – Perú).

4.2. Grupo 2: Trabajadores independientes, de oficios

Este segundo grupo reunió a ocho trabajadores independientes, de oficios, sin importar la situación que revistiera dicho trabajador. Es decir, cubiertos o no por la seguridad social. Las características sociodemográficas fueron las siguientes:

- Edad: 14-29 años: un participante.
30-55 años: cinco participantes.
56 + años: dos participantes.
- Sexo: Cuatro varones.
Cuatro mujeres.
- Oficios: dos cuidadores de ancianos, un pintor, dos servicios domésticos, dos vigilantes y una repostera.
- Hora y lugar: el encuentro se realizó el día miércoles 04 de mayo de 2011 a partir de las 18.30 en la sede de la OIT para los Países Andinos (Las Flores 275, San Isidro, Lima – Perú).

4.3. Grupo 3: Trabajadores independientes, de subsistencia

El tercer grupo reunió a nueve trabajadores independientes, de subsistencia. Las características sociodemográficas fueron las siguientes:

- Edad: 14-29 años: dos participantes.
30-55 años: cinco participantes.
56 + años: dos participantes.
- Sexo: Cuatro varones
Cinco mujeres.
- Oficios: tres vendedores ambulantes, una recicladora, un lava-autos (o lavacoches), dos pintores, una tejedora y una costurera.
- Hora y lugar: el encuentro se realizó el día jueves 05 de mayo de 2011 a partir de las 18.30 en la sede de la OIT para los Países Andinos (Las Flores 275, San Isidro, Lima – Perú).

5. Entrevistas en profundidad a líderes

Las entrevistas estructuradas a líderes relevantes para el sector cuentapropista permitieron conocer en detalle las opiniones de personas que, por la posición que ocupan, tienen una gran capacidad de influir sobre el sistema, tanto en su funcionamiento actual como en la orientación de una eventual reforma.

5.1. Panel de entrevistados

ENTREVISTADO	ORGANIZACIÓN	POSICIÓN
Arrieta Elguera, Alejandro	Oficina de Normalización Previsional	Jefe
Barreda Jara, Javier Alberto	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Ex Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (MTPE)
Bedoya, Carlos		Economista y periodista
Chávez, Susana	Ministerio de Salud	Asesora del Vice Ministro de Salud
Chirinos, José Luis Alfredo	Oficina de Normalización Previsional	Ex Jefe de la Oficina de Normalización Previsional
Granda, Juan Carlos	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)	Jefe de la Oficina Técnica de los Recursos de la Seguridad Social
Huarachi Quintanilla, Luis Alberto	Seguro Integral de Salud (SIS)	Ex Jefe

Lazo Peralta, Alfredo	Central Autónoma de los Trabajadores del Perú (CATP)	Secretario General
Mesías Quiroga, Fernando	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP	Ex Superintendente Adjunto de AFP y de Seguros (SBS)
Muñoz Najar, Fernando	Asociación de AFP	Asesor Institucional
Onofre, Guillermo	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	Secretario General
Petrera, Margarita	Consortio de Investigación Económica y Social (CIES)	Coordinadora
Ramos Romero, Hernán	EsSalud	Ex Gerente Central de Aseguramiento
Ruiz Guevara, Gustavo	EsSalud	Ex Gerente Central de Aseguramiento
Saavedra, Walter	Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)	Representante
Sifuentes, Carmela	Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	Presidenta
Vidal Bermúdez, Álvaro	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Nota: Las entrevistas estructuradas realizadas a líderes relevantes del sector fueron desarrolladas con anterioridad al mes de agosto de 2011, razón por la cual los funcionarios oportunamente individualizados y seleccionados para formar parte del estudio cualitativo posiblemente cesaron en sus funciones.

5.2. Variables de análisis

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES ANALIZADAS
1. Relevar la percepción de los líderes sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social vigente para los trabajadores independientes: ▪ Eficacia: cumplimiento de los objetivos propuestos, y ▪ Eficiencia: maximización de los beneficios del sistema, dado un determinado nivel de aportes.	▪ Eficacia ▪ Eficiencia ▪ Problemas ▪ Incentivos al aporte ▪ Desincentivos al aporte
2. Relevar la percepción de los líderes respecto de las alternativas de reforma del sistema: reformas deseables versus reformas posibles, teniendo en cuenta condicionamientos sociales, políticos y económicos.	▪ Reformas ▪ Condicionantes de las reformas

5.3. Perspectivas comparadas: trabajadores y líderes

	TRABAJADORES	LÍDERES
Evaluación general del sistema de seguridad social	▪ Diagnóstico negativo sobre el desempeño del sistema. ▪ Pesimismo sobre el presente y el futuro. ▪ Fuertes quejas hacia los actores que gestionan el sistema. ▪ Débil conocimiento del sistema de seguridad social.	▪ Diagnóstico negativo sobre el desempeño del sistema.
Desincentivos al aporte	▪ Falta de atención médica y medicamentos. ▪ Malos tratos. ▪ Inequidad. ▪ Débil conocimiento del sistema de seguridad social. ▪ Montos bajos de las pensiones.	▪ Débil “cultura de la seguridad social”, alimentada por un funcionamiento históricamente deficiente del sistema. ▪ Montos bajos de las pensiones. ▪ Inequidad. ▪ Falta / debilidad de la fiscalización y control estatal.
Incentivos al aporte	▪ Mayor información con respecto al sistema. ▪ Mejorar la gestión institucional. ▪ Mejorar las relaciones interpersonales. ▪ Facilitar los mecanismos de afiliación e incorporar niveles flexibles de aporte. ▪ Garantía de acceso a una pensión, aunque sea mínima.	▪ Facilitar los mecanismos de afiliación e incorporar niveles flexibles de aporte.
Cobertura de salud	▪ La cobertura de salud es limitada e ineficiente. ▪ Mal funcionamiento de EsSalud y el SIS. ▪ No se constituye en un incentivo al aporte.	▪ La cobertura de salud no es de calidad. ▪ Puede constituirse en un incentivo al aporte, especialmente si se mejora.
Monto de las pensiones	▪ Insuficientes.	▪ Insuficientes. ▪ En función de lo aportado.

ANEXO II

MODELO DE SIMULACIÓN

Metodología y supuestos utilizados

Seguidamente se presenta el desarrollo conceptual y metodológico que precedió a los ejercicios de simulación de las tasas de reemplazo en el sistema de pensiones para los trabajadores independientes del Perú. Para tales efectos, se utilizó un modelo matemático actuarial que permite capturar un conjunto de características del entorno en el cual opera el sistema peruano de pensiones⁶⁶: cálculo de la prestación, densidad de aportes, patrón de evolución de las carreras laborales y categoría ocupacional, rentabilidad de las inversiones y comisión de administración y seguros, entre otras.

El análisis del comportamiento de los trabajadores independientes aportantes al SNP o SPP, a través de la ENAHO 2010, determinó que las siguientes variables financieras fueran incorporadas al modelo:

Para ello se supone:

- una función de ingresos para los trabajadores aportantes al sistema de pensiones:
 $w_{(x,y,a,s)}$
- una función de densidad para los trabajadores aportantes al sistema de pensiones:
 $dens_{(x,y,a,s)}$
- en el caso del SPP, la evolución futura de la rentabilidad real de los fondos: r_z

donde, los subíndices “x”, “y”, “a” y “s” representan la edad (año y meses), el sexo (hombre/mujer), la categoría ocupacional y el sistema de pensiones al que está afiliado, respectivamente; y el subíndice “z” representa la tasa de rentabilidad del sistema a largo plazo: 4%.

Así, es posible simular el monto aportado por el trabajador con destino al sistema de pensiones por sexo y edades simples en cada una de las categorías ocupacionales consideradas:

$$A_{x,y,a,s} = (w_{x,y,a,s}) * (dens_{x,y,a,s}) * (ta_s) * (1 - co) \quad \dots(1)$$

donde,

$A_{x,y,a,s}$: Aporte al sistema de pensiones de los trabajadores con edad “x”, de sexo “y”, de la categoría ocupacional “a” y afiliado al sistema “s”.

$w_{x,y,a,s}$: Ingreso del trabajador aportante al sistema de pensiones con edad “x”, de sexo “y”, de la categoría ocupacional “a” y afiliado al sistema “s”.

$dens_{x,y,a,s}$: Densidad del trabajador aportante al sistema de pensiones con edad “x”, de sexo “y”, de la categoría ocupacional “a” y afiliado al sistema “s”.

ta_s : Tasa de aporte, afiliado al sistema “s”.

co : Tasa de comisiones.

Para el caso de los afiliados al SPP el monto aportado se destina a la cuenta de capitalización individual que incluye, además, el valor total de la cuenta acumulada en el período anterior y el rendimiento obtenido.

$$FCl_{x,y,a} = A_{x,y,a} + (FCl_{x-1,y,a}) * (r) + FCl_{x-1,y,a} \quad \dots(2)$$

donde,

$FCl_{x,y,a}$: Fondo de capitalización individual acumulado del trabajador aportante al SPP a la edad “x”, de sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.

⁶⁶ En base al modelo desarrollado en Durán y Pena (2011).

$FCI_{x-1,y,a}$: Fondo de capitalización individual acumulado del trabajador aportante al SPP en la edad “x-1/12”, de sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.
 r : Rentabilidad del sistema privado de pensiones.

Para obtener el saldo acumulado en el fondo de capitalización individual por sexo y de la categoría ocupacional a la edad focal de retiro, resulta necesario sumar los (posibles) aportes realizados entre la edad inicial (xi) y la edad final (xn) de aporte:

$$SCCI_{y,a}^{\delta} = \sum_{xi}^{xn} CCI_{x,y,a} \quad \dots(3)$$

donde,

$SCCI_{y,a}^{\delta}$: Saldo del fondo de capitalización individual del trabajador aportante al sistema privado de pensiones a la edad focal “ δ ”, con sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.
 δ : 65 años de edad.
 xi : 20 años de edad.
 xn : 65 años de edad.

Una vez obtenido el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual por sexo y categoría ocupacional, es posible realizar el cálculo del monto de la pensión correspondiente:

$$MP_{y,a} = (SCCI_{y,a}^{\delta} * (1 - u) * \left\langle \frac{r * [(1 + r_z)^{e_{y,t}^{\delta}}]}{(1 + r_z)^{e_{y,t}^{\delta}} - 1} \right\rangle) \quad \dots(4)$$

donde,

$MP_{y,a}$: Monto de la pensión que puede adquirir un trabajador aportante al SPP a la edad focal “ δ ”, con sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.
 u : tasa de comisión que debe pagarse por adquirir la pensión por renta vitalicia.
 $e_{y,t}^{\delta}$: Esperanza de vida a la edad focal “ δ ”, por sexo y período.

Para acceder a una pensión en el SNP es preciso calcular los años efectivos cotizados y la densidad media efectiva de los trabajadores aportantes al sistema de pensiones a la edad de retiro, por sexo y categoría ocupacional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

$$AEC_{y,a} = \frac{\sum_{xi}^{xn} dens_{x,y,a}}{12} \quad \dots(6)$$

$$DME_{y,a} = \frac{AEC_{y,a}^{\delta}}{45} \quad \dots(7)$$

donde,

$AEC_{y,a}^{\delta}$: Años efectivos cotizados del trabajador aportante al sistema de pensiones a la edad de retiro, por sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.
 $DME_{y,a}^{\delta}$: Densidad media efectiva de aporte del trabajador aportante al sistema de pensiones a la edad de retiro, por sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.

En el caso de los afiliados al SNP, es necesario identificar si los años efectivos cotizados son iguales o mayores a 20 años para así alcanzar el derecho a una pensión.

si $AEC_{y,a} \geq 20 \Rightarrow \text{con derecho}$
 si $AEC_{y,a} < 20 \Rightarrow \text{sin derecho}$

A partir del monto de la pensión calculado se puede estimar las tasas de reemplazo, por sexo y categoría ocupacional:

$$TR_{y,a,s} = \frac{MP_{y,a,s}}{Wr_{y,a,s}^h} \quad \dots(5)$$

donde,

$TR_{y,a}$: Tasa de reemplazo calculada por un trabajador aportante al SPP a la edad focal “ δ ”, con sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”.

$Wr_{y,a}^h$: Ingreso medio cotizable de un trabajador aportante al SPP con sexo “y” y de la categoría ocupacional “a”. El superíndice “h” indica que el ingreso de referencia corresponde al valor promedio de: el ingreso final; el ingreso de los últimos 20 años; el ingreso de la carrera completa.

Es posible calcular el efecto de las comisiones sobre el monto total aportado por los trabajadores aportantes al SPP a la edad de retiro, por sexo y categoría ocupacional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

$$VFA_{y,a} = \sum_{Xi}^{Xn} w_{x,y,a} * dens_{x,y,a} * ta * \prod_{t=540}^1 (1+r)^t \quad \dots(8)$$

$$AMA_{y,a} = \frac{VFA_{y,a}}{AEC_{y,a}} \quad \dots(9)$$

$$VFC_{y,a} = \sum_{Xi}^{Xn} w_{x,y,a} * ta * co * \prod_{t=540}^1 (1+r)^t \quad \dots(10)$$

$$NAC_{y,a} = \frac{VFC_{y,a}}{AMA_{y,a}} \quad \dots(11)$$

donde,

$VFA_{y,a}$: Valor futuro de los aportes realizados por un trabajador aportante al sistema privado de pensiones a la edad de retiro por sexo “y” y categoría ocupacional “a”.

$VFC_{y,a}$: Valor futuro de las comisiones pagadas por un trabajador aportante al sistema privado de pensiones a la edad de retiro por sexo “y” y categoría ocupacional “a”.

$AMA_{y,a}$: Aporte medio por año de un trabajador aportante al sistema privado de pensiones a la edad de retiro por sexo “y” y categoría ocupacional “a”.

$NAC_{y,a}$: Número de años efectivos cotizados que representa el pago de comisiones de un trabajador aportante al sistema privado de pensiones a la edad de retiro por sexo “y” y categoría ocupacional “a”.

ANEXO III

ESTADÍSTICAS COMPLEMENTARIAS

Estadísticas complementarias

La información aquí consignada corresponde a la ENAHO 2010, elaborada por la INEI, y procesada especialmente para este estudio por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). El análisis desagrega al trabajo independiente según género, edad, nivel de educación, nivel de ingresos, ubicación geográfica, grupo ocupacional y rama de actividad.

Cuadro 1-A. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión			NI Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
Independiente	2,877,786	2,424,536	5,302,322	1,214,697	1,256,004	2,470,701	263,265	452,473	715,737	90,149	33,314	123,465	1,628,598	1,153,803	2,782,401	2,570,705	1,953,603	4,524,308
Grupos de edad																		
14 a 24	304,547	231,217	535,764	103,052	116,708	219,761	23,815	22,832	46,646	7,070	3,421	10,491	198,747	111,290	310,036	277,724	205,081	482,805
25 a 44	1,349,202	1,165,219	2,514,422	541,824	604,875	1,146,698	67,307	205,418	272,724	47,190	19,543	66,733	787,806	551,787	1,339,593	1,257,660	949,044	2,206,705
45 a 54	511,978	495,874	1,007,851	206,114	246,286	452,399	43,900	104,473	148,373	17,171	6,888	24,059	300,912	246,635	547,547	461,809	388,448	850,257
55 a más	712,058	532,227	1,244,285	363,707	288,135	651,842	128,244	119,750	247,995	18,718	3,464	22,181	341,134	244,092	585,226	573,509	411,031	984,540
Nivel educativo																		
Sin nivel / Primaria	1,134,335	1,098,760	2,233,095	610,576	602,887	1,213,464	56,924	112,521	169,445	14,246	4,463	18,709	517,085	494,667	1,011,751	1,065,811	983,881	2,049,692
Secundaria	1,203,753	890,648	2,094,401	426,853	441,131	867,984	93,560	196,043	289,603	35,420	10,238	45,658	760,772	445,054	1,205,826	1,090,237	689,572	1,779,810
Superior no universitaria	287,319	289,227	576,546	95,207	144,923	240,130	48,931	91,766	140,698	15,199	10,204	25,403	186,541	138,982	325,523	232,356	190,577	422,933
Superior universitaria	252,379	145,901	398,280	82,061	67,062	149,123	63,850	52,143	115,993	25,285	8,410	33,695	164,202	75,101	239,301	182,300	89,574	271,874
No determinado																		
Área geográfica																		
Urbano	1,748,189	1,823,168	3,571,356	541,753	847,612	1,389,364	235,924	417,785	653,710	74,952	32,363	107,314	1,177,574	961,219	2,138,793	1,478,754	1,387,522	2,866,276
Rural	1,129,597	601,368	1,730,966	672,944	408,392	1,081,336	27,341	34,686	62,027	15,198	952	16,150	451,024	192,584	643,608	1,091,951	566,081	1,658,032

Cuadro 1-B. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión			NI Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
Independiente	2,877,786	2,424,536	5,302,322	1,214,697	1,256,004	2,470,701	263,265	452,473	715,737	90,149	33,314	123,465	1,628,598	1,153,803	2,782,401	2,570,705	1,953,603	4,524,308
Nivel de ingresos laborales en S/.																		
Sin ingresos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menos de 500	1,375,793	1,763,928	3,139,722	686,521	959,725	1,646,246	109,709	296,068	405,777	28,090	14,854	42,944	677,939	795,907	1,473,846	1,249,560	1,457,434	2,706,994
De 500 a menos de 1000	890,733	414,851	1,305,583	336,674	194,464	531,138	70,621	94,341	164,963	20,117	9,988	30,105	545,139	218,024	763,165	808,150	317,269	1,125,419
De 1000 a menos de 1500	331,786	131,652	463,439	108,907	58,091	166,998	31,238	32,874	64,113	13,908	3,255	17,163	217,181	70,222	287,403	294,184	94,718	388,902
De 1500 a más	279,474	114,103	393,578	82,595	43,723	126,319	51,696	29,189	80,885	28,035	5,218	33,253	188,338	69,648	257,987	218,811	84,183	302,994
Grupo ocupacional																		
Profesional, técnico, afín	185,432	66,590	252,023	67,765	29,187	96,953	55,369	22,354	77,724	23,055	8,108	31,163	114,287	33,126	147,413	126,682	39,959	166,642
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	1,162	913	2,075	1,032	687	1,719	1,032	687	1,719	124	282	406	130	227	357	130	227	357
Vendedor	363,039	1,132,685	1,495,724	101,422	558,957	660,379	45,875	251,580	297,455	11,407	8,788	20,194	255,202	572,022	827,223	310,749	877,475	1,188,224
Agricultor, ganadero, pescador	1,186,983	384,384	1,571,368	708,608	251,076	959,684	42,219	27,743	69,963	17,243	918	18,161	473,194	133,124	606,318	1,133,200	356,247	1,489,448
Minero y cantero	10,471	2,478	12,949	3,197	1,345	4,542	0	0	0	476	0	476	6,798	1,133	7,931	9,995	2,478	12,473
Artesano y operario	321,623	311,770	633,393	92,542	156,404	248,947	31,171	51,767	82,938	15,753	4,739	20,492	218,557	152,764	371,321	279,803	257,128	536,932
Obrero, jornalero y NE	54,518	294	54,812	16,131	294	16,425	1,703	0	1,703	2,164	0	2,164	37,051	0	37,051	51,202	294	51,495
Conductor (chofer)	578,217	7,581	585,798	162,962	4,164	167,125	54,460	2,549	57,010	13,404	963	14,368	410,729	3,332	414,061	517,203	4,068	521,272
Trabajador de los servicios	175,287	517,651	692,937	60,985	253,890	314,874	31,437	95,791	127,226	6,524	9,517	16,041	111,650	257,888	369,538	140,684	415,540	556,224
No determinado	1,055	188	1,243	54	0	54	0	0	0	0	0	0	1,001	188	1,189	1,055	188	1,243
Rama de actividad económica																		
Agricultura, ganadería, pesca	1,190,377	385,463	1,575,840	709,740	251,315	961,055	42,219	27,743	69,963	17,243	918	18,161	475,456	133,963	609,419	1,136,595	357,326	1,493,919
Minería	10,918	3,275	14,193	3,197	880	4,077	0	0	0	476	0	476	7,245	2,395	9,640	10,442	3,275	13,717
Ind. de bienes de consumo	101,109	291,878	392,988	32,490	146,896	179,386	10,495	45,737	56,232	2,906	5,755	8,661	67,141	141,247	208,388	89,136	242,132	331,268
Ind. de bienes intermedios y de capital	84,171	10,683	94,853	19,744	4,473	24,217	8,491	1,694	10,185	5,744	118	5,862	59,658	6,210	65,868	70,911	8,989	79,900
Construcción	105,105	0	105,105	32,690	0	32,690	13,064	0	13,064	5,120	0	5,120	70,140	0	70,140	89,642	0	89,642
Comercio	367,730	1,034,223	1,401,954	105,667	508,469	614,134	46,899	236,444	283,343	11,455	8,576	20,031	255,811	524,049	779,860	314,579	794,150	1,108,729
Servicios no personales	842,954	142,737	985,692	251,330	61,790	313,120	113,069	38,473	151,543	39,926	12,937	52,862	581,703	73,408	655,111	717,226	95,847	813,074
Servicios personales	175,422	556,276	731,698	59,839	282,183	342,021	29,027	102,380	131,407	7,279	5,010	12,289	111,444	272,531	383,975	142,174	451,886	594,060

Cuadro 2. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total					Afiliado a Salud (Incluye SIS)					Afiliado a Salud				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	535,764	2,514,422	1,007,851	1,244,285	5,302,322	219,761	1,146,698	452,399	651,842	2,470,701	46,646	272,724	148,373	247,995	715,737
Profesional, técnico, afín	41,691	132,218	37,152	40,963	252,023	10,145	46,175	16,863	23,770	96,953	3,946	37,630	14,538	21,610	77,724
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	692	908	475	2,075	0	406	908	405	1,719	0	406	908	405	1,719
Vendedor	130,904	728,866	328,965	306,990	1,495,724	59,711	320,264	132,218	148,186	660,379	15,395	124,611	66,621	90,828	297,455
Agricultor, ganadero, pescador	66,879	691,569	275,968	536,951	1,571,368	36,891	440,001	164,042	318,750	959,684	1,613	15,587	11,008	41,754	69,963
Minero y cantero	2,582	8,236	1,415	715	12,949	685	2,375	766	715	4,542	0	0	0	0	0
Artesano y operario	57,786	296,845	135,499	143,264	633,393	28,206	108,397	48,605	63,739	248,947	6,665	26,295	18,468	31,510	82,938
Obrero, jornalero y NE	17,511	26,722	4,285	6,294	54,812	6,453	7,243	833	1,896	16,425	82	1,043	77	502	1,703
Conductor (chofer)	123,582	301,144	81,343	79,729	585,798	35,848	74,116	20,162	36,999	167,125	5,789	14,338	7,879	29,005	57,010
Trabajador de los servicios	94,652	327,475	142,130	128,680	692,937	41,821	147,723	68,003	57,328	314,874	13,157	52,816	28,873	32,381	127,226
No determinado	178	654	188	223	1,243	0	0	0	54	54	0	0	0	0	0
Grupo ocupacional	Aportante a Pensión					Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión					Ni Salud ni Pensión				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	10,491	66,733	24,059	22,181	123,465	310,036	1,339,593	547,547	585,226	2,782,401	482,805	2,206,705	850,257	984,540	4,524,308
Profesional, técnico, afín	978	18,690	7,270	4,226	31,163	30,568	80,670	19,440	16,734	147,413	36,767	89,215	21,766	18,894	166,642
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	406	0	0	406	0	286	0	71	357	0	286	0	71	357
Vendedor	273	9,049	4,855	6,017	20,194	71,034	405,441	194,889	155,859	827,223	115,350	599,616	260,485	212,772	1,188,224
Agricultor, ganadero, pescador	772	8,399	2,601	6,389	18,161	29,987	248,551	110,880	216,900	606,318	65,180	670,135	263,015	491,119	1,489,448
Minero y cantero	0	476	0	0	476	1,897	5,385	649	0	7,931	2,582	7,760	1,415	715	12,473
Artesano y operario	1,527	11,806	4,476	2,682	20,492	28,134	180,390	85,339	77,457	371,321	49,675	262,094	115,475	109,686	536,932
Obrero, jornalero y NE	0	2,164	0	0	2,164	11,059	18,143	3,452	4,397	37,051	17,430	24,066	4,208	5,792	51,495
Conductor (chofer)	3,102	7,546	2,427	1,292	14,368	86,716	224,335	60,396	42,614	414,061	116,516	282,682	72,343	49,731	521,272
Trabajador de los servicios	3,840	8,197	2,431	1,573	16,041	50,464	175,736	72,313	71,025	369,538	79,128	270,196	111,362	95,539	556,224
No determinado	0	0	0	0	0	178	654	188	169	1,189	178	654	188	223	1,243

Cuadro 3. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	3,571,356	1,730,966	5,302,322	1,389,364	1,081,336	2,470,701	653,710	62,027	715,737
Profesional, técnico, afín	245,772	6,251	252,023	94,290	2,663	96,953	77,347	376	77,724
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	1,945	130	2,075	1,719	0	1,719	1,719	0	1,719
Vendedor	1,293,446	202,279	1,495,724	533,533	126,846	660,379	282,696	14,759	297,455
Agricultor, ganadero, pescador	308,066	1,263,302	1,571,368	158,395	801,289	959,684	32,555	37,408	69,963
Minero y cantero	5,160	7,789	12,949	1,591	2,951	4,542	0	0	0
Artesano y operario	510,027	123,366	633,393	169,435	79,512	248,947	80,282	2,656	82,938
Obrero, jornalero y NE	47,148	7,664	54,812	12,641	3,784	16,425	1,578	125	1,703
Conductor (chofer)	534,888	50,910	585,798	147,386	19,739	167,125	55,714	1,295	57,010
Trabajador de los servicios	624,681	68,257	692,937	270,323	44,552	314,874	121,819	5,407	127,226
No determinado	223	1,020	1,243	54	0	54	0	0	0

Grupo ocupacional	Aportante a Pensión			Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión			Ni Salud ni Pensión		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	107,314	16,150	123,465	2,138,793	643,608	2,782,401	2,866,276	1,658,032	4,524,308
Profesional, técnico, afín	30,992	171	31,163	143,926	3,487	147,413	160,868	5,774	166,642
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	406	0	406	227	130	357	227	130	357
Vendedor	19,861	333	20,194	751,997	75,226	827,223	1,000,911	187,313	1,188,224
Agricultor, ganadero, pescador	4,952	13,210	18,161	148,656	457,662	606,318	272,451	1,216,997	1,489,448
Minero y cantero	0	476	476	3,569	4,362	7,931	5,160	7,313	12,473
Artesano y operario	19,606	886	20,492	328,353	42,967	371,321	417,109	119,824	536,932
Obrero, jornalero y NE	2,039	125	2,164	33,172	3,880	37,051	43,956	7,539	51,495
Conductor (chofer)	13,800	568	14,368	382,890	31,171	414,061	471,917	49,355	521,272
Trabajador de los servicios	15,659	382	16,041	345,834	23,704	369,538	493,456	62,768	556,224
No determinado	0	0	0	169	1,020	1,189	223	1,020	1,243

Cuadro 4-A. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total						Afiliado a Salud (incluye SIS)											
	Agricultura ganadería pesca	Mine- ría	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construc- ción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Mine- ría	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construc- ción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	1,575,839	14,193	392,988	94,853	105,105	1,401,954	985,692	731,698	5,302,322	961,055	4,077	179,385	24,217	32,690	614,135	313,120	342,022	2,470,701
Profesional, técnico, afín	332	783	5,917	21,349	7,073	6,399	195,737	14,433	252,023	332	0	4,331	3,772	1,914	1,956	82,041	2,606	96,952
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	763	1,312	2,075	0	0	0	0	0	0	406	1,312	1,718
Vendedor	0	0	0	0	123	1,383,771	5,481	106,349	1,495,724	0	0	0	0	0	605,871	978	53,530	660,379
Agricultor, ganadero, pescador	1,571,368	0	0	0	0	0	0	0	1,571,368	959,684	0	0	0	0	0	0	0	959,684
Minero y cantero	0	12,148	0	0	0	0	801	0	12,949	0	4,077	0	0	0	0	465	0	4,542
Artesano y operario	0	0	383,926	69,830	89,954	6,598	1,864	81,222	633,393	0	0	174,236	20,045	28,099	3,188	332	23,048	248,947
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	6,103	0	48,459	250	54,812	0	0	0	0	1,964	0	14,211	250	16,425
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	0	585,798	0	585,798	0	0	0	0	0	0	167,125	0	167,125
Trabajador de los servicios	2,897	1,262	3,145	3,675	1,852	5,185	146,789	528,132	692,938	985	0	819	401	713	3,120	47,562	261,275	314,875
No determinado	1,242	0	0	0	0	0	0	0	1,242	54	0	0	0	0	0	0	0	54

Cuadro 4-B. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Afiliado a Salud							Aportante a Pensión										
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	69,963	0	56,232	10,185	13,063	283,343	151,543	131,407	715,737	18,161	476	8,662	5,862	5,120	20,031	52,863	12,289	123,465
Profesional, técnico, afín	0	0	3,113	3,708	319	1,781	66,812	1,991	77,724	0	0	965	1,194	420	330	27,733	522	31,162
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	406	1,312	1,718	0	0	0	0	0	0	406	0	406
Vendedor	0	0	0	0	0	280,275	771	16,409	297,455	0	0	0	0	0	19,206	37	952	20,194
Agricultor, ganadero, pescador	69,963	0	0	0	0	0	0	0	69,963	18,161	0	0	0	0	0	0	0	18,161
Minero y cantero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	476	0	0	0	0	0	0	476
Artesano y operario	0	0	52,685	6,477	12,041	503	91	11,141	82,938	0	0	6,562	4,669	4,575	278	0	4,408	20,492
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	704	0	999	0	1,703	0	0	0	0	125	0	2,039	0	2,164
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	0	57,009	0	57,009	0	0	0	0	0	0	14,368	0	14,368
Trabajador de los servicios	0	0	435	0	0	784	25,454	100,554	127,227	0	0	1,134	0	0	218	8,281	6,408	16,041
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 4-C. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión									NI Salud ni Pensión								
	Agricultura ganadería pesca	Mine- ría	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construc- ción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Mine- ría	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construc- ción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	609,420	9,640	208,388	65,868	70,140	779,860	655,112	383,975	2,782,402	1,493,920	13,717	331,268	79,900	89,642	1,108,728	813,073	594,060	4,524,308
Profesional, técnico, afin	0	783	1,587	17,173	5,058	4,443	107,065	11,305	147,413	332	783	2,805	17,237	6,653	4,618	122,294	11,920	166,642
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	357	0	357	0	0	0	0	0	0	357	0	357
Vendedor	0	0	0	0	123	769,942	4,503	52,655	827,223	0	0	0	0	123	1,093,615	4,710	89,776	1,188,223
Agricultor, ganadero, pescador	606,319	0	0	0	0	0	0	0	606,319	1,489,448	0	0	0	0	0	0	0	1,489,448
Minero y cantero	0	7,595	0	0	0	0	336	0	7,931	0	11,672	0	0	0	0	801	0	12,473
Artesano y operario	0	0	205,610	45,421	59,681	3,410	1,532	55,668	371,321	0	0	326,887	58,988	75,615	6,095	1,773	67,574	536,932
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	4,139	0	32,912	0	37,051	0	0	0	0	5,399	0	45,846	250	51,495
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	0	414,061	0	414,061	0	0	0	0	0	0	521,272	0	521,272
Trabajador de los servicios	1,912	1,262	1,192	3,274	1,139	2,065	94,346	264,347	369,538	2,897	1,262	1,576	3,675	1,852	4,401	116,021	424,539	556,224
No determinado	1,189	0	0	0	0	0	0	0	1,189	1,242	0	0	0	0	0	0	0	1,242

Cuadro 5-A. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total					Afiliado a Salud (Incluye SIS)					Afiliado a Salud							
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Grupo ocupacional																		
Profesional, técnico, afín	0	3,139,722	1,305,583	463,439	393,578	5,302,322	0	1,646,246	531,138	166,998	126,319	2,470,701	0	405,777	164,963	64,113	80,885	715,737
Gerente, administr., funcionario	0	101,596	58,788	33,290	58,350	252,023	0	36,900	20,442	8,842	30,769	96,953	0	23,642	16,224	8,382	29,475	77,724
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendedor	0	875,883	336,861	141,158	141,823	1,495,724	0	446,849	125,045	53,158	35,328	660,379	0	181,991	63,264	27,540	24,661	297,455
Agricultor, ganadero, pescador	0	1,127,698	325,982	73,157	44,532	1,571,368	0	698,036	198,630	45,577	17,440	959,684	0	49,836	11,875	3,721	4,532	69,963
Minero y cantero	0	5,269	3,600	2,480	1,599	12,949	0	1,771	1,296	1,140	335	4,542	0	0	0	0	0	0
Artesano y operario	0	410,461	131,831	51,018	40,082	633,393	0	192,201	34,849	10,146	11,751	248,947	0	58,404	16,543	1,854	6,137	82,938
Obrero, jornalero y NE	0	26,630	20,277	6,196	1,709	54,812	0	8,950	4,754	1,690	1,031	16,425	0	574	393	659	77	1,703
Conductor (chofer)	0	153,807	266,212	104,252	61,527	585,798	0	57,106	70,384	29,062	10,573	167,125	0	16,915	20,097	13,807	6,191	57,010
Trabajador de los servicios	0	436,859	161,268	51,889	42,923	692,937	0	203,694	75,739	17,382	18,059	314,874	0	73,727	36,569	8,150	8,781	127,226
No determinado	0	835	408	0	0	1,243	0	54	0	0	0	54	0	0	0	0	0	0
Grupo de edad																		
14 a 24	0	412,273	85,404	20,709	17,379	535,764	0	186,127	24,303	5,904	3,426	219,761	0	43,650	1,503	352	1,143	46,646
25 a 44	0	1,347,000	680,213	263,930	223,279	2,514,422	0	717,610	270,255	91,383	67,450	1,146,698	0	135,388	67,674	29,018	40,644	272,724
45 a 54	0	527,389	280,945	103,553	95,965	1,007,851	0	269,517	113,573	38,152	31,156	452,399	0	72,574	37,424	17,070	21,304	148,373
55 a más	0	853,061	259,022	75,247	56,956	1,244,285	0	472,993	123,007	31,558	24,286	651,842	0	154,166	58,361	17,672	17,795	247,995
Nivel educativo																		
Sin nivel / Primaria	0	1,581,981	469,266	118,244	63,604	2,233,096	0	908,772	231,902	52,869	19,920	1,213,463	0	117,322	35,026	12,378	4,717	169,444
Secundaria	0	1,096,979	587,368	230,238	179,815	2,094,401	0	530,309	210,682	71,227	55,765	867,984	0	168,650	65,480	23,221	32,251	289,603
Superior no universitaria	0	285,622	153,908	74,651	62,365	576,546	0	141,785	53,885	28,642	15,817	240,130	0	76,078	35,592	16,699	12,329	140,698
Superior universitaria	0	175,139	95,041	40,306	87,794	398,280	0	65,378	34,669	14,259	34,817	149,123	0	43,727	28,865	11,814	31,587	115,993
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 5-B. Trabajadores por cuenta propia, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Aportante a Pensión				Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión							Ni Salud ni Pensión						
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Grupo ocupacional	0	42,944	30,105	17,163	33,253	123,465	0	1,473,846	763,165	287,403	257,987	2,782,401	0	2,706,994	1,125,419	388,902	302,994	4,524,308
	0	3,208	5,401	3,841	18,712	31,163	0	62,919	36,291	22,436	25,768	147,413	0	76,177	40,509	22,895	27,060	166,642
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	282	0	0	124	406	0	0	357	0	0	0	357	0	0	357	0	357
Profesional, técnico, afín	0	5,458	5,447	4,130	5,160	20,194	0	426,822	210,249	86,362	103,790	827,223	0	691,235	271,149	111,380	114,458	1,188,224
	0	11,306	2,960	1,280	2,615	18,161	0	425,680	126,596	27,487	26,556	606,318	0	1,068,925	312,617	68,868	39,039	1,489,448
	0	0	0	476	0	476	0	3,498	2,305	864	1,264	7,931	0	5,269	3,600	2,004	1,599	12,473
	0	8,030	5,921	1,467	5,074	20,492	0	213,897	93,080	39,938	24,406	371,321	0	347,421	111,263	48,229	30,019	536,932
Artesano y operario	0	1,762	403	0	0	2,164	0	16,343	15,524	4,506	678	37,051	0	24,719	19,607	5,537	1,632	51,495
	0	4,645	5,960	3,160	603	14,368	0	95,937	193,429	74,033	50,661	414,061	0	134,928	242,244	89,057	55,044	521,272
	0	8,254	4,013	2,809	965	16,041	0	227,968	84,927	31,778	24,864	369,538	0	357,488	123,664	40,929	34,142	556,224
	0	0	0	0	0	0	0	781	408	0	0	1,189	0	835	408	0	0	1,243
No determinado	0	7,908	940	335	1,308	10,491	0	221,830	60,897	14,551	12,757	310,036	0	364,221	83,438	20,104	15,041	482,805
	0	21,599	18,623	10,021	16,489	66,733	0	619,240	402,091	165,844	152,417	1,339,593	0	1,198,255	602,097	227,313	179,039	2,206,705
	0	5,479	5,634	4,263	8,684	24,059	0	255,089	166,169	63,493	62,796	547,547	0	451,537	241,866	84,317	72,536	850,257
	0	7,958	4,907	2,544	6,772	22,181	0	377,686	134,006	43,515	30,017	585,226	0	692,980	198,016	57,166	36,378	984,540
Grupo de edad	0	10,346	4,802	1,594	1,966	18,710	0	668,335	236,228	64,726	42,464	1,011,753	0	1,456,135	431,057	105,150	57,352	2,049,691
	0	15,520	11,512	7,030	11,596	45,658	0	560,525	371,358	154,808	119,135	1,205,826	0	919,925	515,144	202,204	142,537	1,779,810
	0	12,492	7,788	3,584	1,540	25,403	0	137,243	97,029	45,116	46,136	325,523	0	201,987	114,863	56,459	49,624	422,933
	0	4,585	6,004	4,956	18,150	33,695	0	107,743	58,550	22,755	50,253	239,301	0	128,949	64,354	25,088	53,483	271,874
Nivel educativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 6-A. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión			NI Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
Empleador	662,583	216,432	879,015	252,111	101,845	353,956	118,164	57,628	175,793	45,613	8,202	53,815	401,327	113,399	514,727	533,663	157,616	691,280
Grupos de edad																		
14 a 24	25,117	11,327	36,444	6,459	2,911	9,370	1,085	0	1,085	1,662	0	1,662	17,307	8,416	25,724	22,681	11,327	34,008
25 a 44	328,426	106,639	435,064	115,289	49,403	164,692	40,992	28,396	69,388	21,629	5,056	26,685	206,519	56,340	262,860	279,333	77,347	356,680
45 a 54	154,869	53,444	208,313	56,248	25,648	81,896	30,986	15,934	46,921	12,908	1,945	14,852	97,444	27,505	124,949	122,579	37,219	159,797
55 a más	154,171	45,022	199,193	74,114	23,884	97,999	45,101	13,298	58,399	9,414	1,201	10,615	80,057	21,138	101,194	109,071	31,724	140,794
Nivel educativo																		
Sin nivel / Primaria	178,950	74,781	253,731	77,254	38,287	115,541	12,955	12,085	25,039	758	78	836	101,696	36,494	138,190	165,677	62,696	228,373
Secundaria	290,162	81,782	371,944	96,189	33,456	129,645	36,148	19,730	55,878	15,174	2,317	17,491	190,578	48,326	238,904	250,294	62,052	312,347
Superior no universitaria	83,304	34,597	117,901	23,099	14,591	37,689	17,728	12,377	30,105	6,544	4,095	10,639	59,638	19,329	78,967	64,547	21,542	86,089
Superior universitaria	110,167	25,272	135,439	55,569	15,512	71,080	51,334	13,437	64,770	23,137	1,712	24,849	49,416	9,250	58,666	53,145	11,326	64,471
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Área geográfica																		
Urbano	489,795	180,128	669,923	164,243	80,345	244,589	108,106	53,332	161,438	42,068	7,992	50,060	317,848	98,805	416,653	373,353	125,819	499,171
Rural	172,789	36,303	209,092	87,868	21,500	109,367	10,058	4,296	14,355	3,545	209	3,755	83,479	14,594	98,073	160,310	31,798	192,108

Cuadro 6-B. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión			Ni Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
Empleador	662,583	216,432	879,015	252,111	101,845	353,956	118,164	57,628	175,793	45,613	8,202	53,815	401,327	113,399	514,727	533,663	157,616	691,280
Nivel de ingresos laborales en \$/.																		
Sin ingresos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Menos de 500	117,012	62,468	179,480	59,538	36,090	95,628	14,789	11,035	25,824	2,824	428	3,252	55,969	25,951	81,920	100,202	51,005	151,208
De 500 a menos de 1000	149,635	55,354	204,989	50,753	17,960	68,712	16,973	12,018	28,991	5,999	1,728	7,727	95,944	36,927	132,871	129,724	42,868	172,592
De 1000 a menos de 1500	127,321	29,480	156,801	41,102	11,312	52,414	15,678	6,458	22,136	3,371	1,605	4,976	85,670	17,876	103,546	111,094	22,730	133,824
De 1500 a más	268,616	69,129	337,745	100,718	36,484	137,202	70,725	28,117	98,842	33,419	4,441	37,859	163,744	32,645	196,389	192,643	41,012	233,655
Grupo ocupacional																		
Profesional, técnico, afín	141,705	44,141	185,846	63,604	28,489	92,093	55,083	24,418	79,501	29,355	5,593	34,948	72,748	14,757	87,505	80,302	18,828	99,130
Gerente, administ., funcionario	10,289	521	10,810	5,025	521	5,546	5,025	521	5,546	77	0	77	5,264	0	5,264	5,264	0	5,264
Empleado de oficina	771	0	771	0	0	0	0	0	0	0	0	0	771	0	771	771	0	771
Vendedor	46,676	47,640	94,316	12,661	14,634	27,295	9,445	9,479	18,924	2,356	476	2,831	34,015	33,006	67,021	37,104	38,160	75,264
Agricultor, ganadero, pescador	223,403	44,963	268,366	113,539	27,466	141,005	22,475	6,394	28,869	4,859	0	4,859	108,022	17,496	125,518	198,570	38,568	237,138
Minero y cantero	2,852	32	2,884	587	0	587	0	0	0	0	0	0	2,265	32	2,297	2,852	32	2,884
Artesano y operario	128,529	19,477	148,006	28,318	6,697	35,014	14,377	3,764	18,140	7,201	1,460	8,662	99,306	12,488	111,794	113,247	15,422	128,668
Obrero, jornalero y NE	55,242	0	55,242	12,196	0	12,196	5,283	0	5,283	1,281	0	1,281	42,226	0	42,226	49,140	0	49,140
Conductor (chofer)	43,066	0	43,066	12,866	0	12,866	5,165	0	5,165	483	0	483	29,976	0	29,976	37,677	0	37,677
Trabajador de los servicios	10,050	59,659	69,708	3,315	24,039	27,354	1,312	13,053	14,365	0	673	673	6,734	35,620	42,354	8,738	46,606	55,344
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rama de actividad económica																		
Agricultura, ganadería, pesca	225,121	45,189	270,310	114,616	27,466	142,082	23,159	6,394	29,553	5,178	0	5,178	108,663	17,723	126,386	199,604	38,795	238,399
Minería	5,057	189	5,246	1,638	138	1,776	1,289	138	1,427	0	0	0	3,419	51	3,470	3,768	51	3,819
Ind. de bienes de consumo	67,471	27,675	95,146	19,486	12,199	31,685	12,264	8,097	20,361	4,471	2,845	7,316	47,985	15,184	63,169	55,207	19,286	74,493
Ind. de bienes intermedios y de capital	41,790	1,326	43,116	11,777	0	11,777	7,118	0	7,118	483	0	483	29,717	1,326	31,043	34,376	1,326	35,703
Construcción	101,844	133	101,976	32,410	133	32,543	20,301	133	20,433	7,455	0	7,455	68,614	0	68,614	80,218	0	80,218
Comercio	70,391	50,224	120,615	25,432	20,626	46,058	20,271	16,040	36,311	7,766	2,773	10,539	44,958	29,598	74,557	49,993	34,184	84,176
Servicios no personales	92,899	16,650	109,549	32,006	9,074	41,079	22,302	7,020	29,322	14,659	1,538	16,197	55,884	6,681	62,564	65,588	8,734	74,322
Servicios personales	58,010	75,046	133,057	14,746	32,210	46,957	11,461	19,806	31,268	5,601	1,046	6,647	42,086	42,836	84,922	44,909	55,240	100,150

Cuadro 7. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total					Afiliado a Salud (Incluye SIS)					Afiliado a Salud				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	36,444	435,064	208,313	199,193	879,015	9,370	164,692	81,896	97,999	353,956	1,085	69,388	46,921	58,399	175,793
Profesional, técnico, afín	8,574	97,778	45,636	33,859	185,846	1,148	44,646	23,659	22,641	92,093	311	34,446	23,224	21,520	79,501
Gerente, administ., funcionario	0	5,730	3,940	1,141	10,810	0	1,779	2,626	1,141	5,546	0	1,779	2,626	1,141	5,546
Empleado de oficina	0	771	0	0	771	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendedor	4,696	52,394	22,933	14,293	94,316	1,159	13,607	7,060	5,470	27,295	303	10,347	4,339	3,936	18,924
Agricultor, ganadero, pescador	8,037	112,920	56,017	91,391	268,366	4,532	59,709	27,827	48,938	141,005	0	5,495	5,369	18,005	28,869
Minero y cantero	437	1,846	386	214	2,884	0	372	0	214	587	0	0	0	0	0
Artesano y operario	6,522	76,808	36,793	27,882	148,006	690	15,636	10,224	8,464	35,014	472	5,549	6,518	5,601	18,140
Obrero, jornalero y NE	3,270	22,762	15,228	13,982	55,242	103	6,405	1,564	4,124	12,196	0	2,178	50	3,055	5,283
Conductor (chofer)	1,140	25,227	9,293	7,406	43,066	174	8,637	1,902	2,153	12,866	0	2,577	1,035	1,552	5,165
Trabajador de los servicios	3,769	38,828	18,087	9,025	69,708	1,564	13,901	7,035	4,854	27,354	0	7,019	3,758	3,588	14,365
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo ocupacional	Aportante a Pensión					Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión					Ni Salud ni Pensión				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	1,662	26,685	14,852	10,615	53,815	25,724	262,860	124,949	101,194	514,727	34,008	356,680	159,797	140,794	691,280
Profesional, técnico, afín	1,449	16,589	9,936	6,974	34,948	6,288	48,295	21,705	11,217	87,505	7,125	57,528	22,139	12,338	99,130
Gerente, administ., funcionario	0	0	77	0	77	0	3,951	1,313	0	5,264	0	3,951	1,313	0	5,264
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	771	0	0	771	0	771	0	0	771
Vendedor	0	1,096	1,224	512	2,831	3,537	38,788	15,873	8,823	67,021	4,393	42,048	18,467	10,357	75,264
Agricultor, ganadero, pescador	0	3,375	895	589	4,859	3,505	51,834	27,726	42,454	125,518	8,037	105,532	50,183	73,386	237,138
Minero y cantero	0	0	0	0	0	437	1,474	386	0	2,297	437	1,846	386	214	2,884
Artesano y operario	0	4,413	2,280	1,969	8,662	5,831	60,267	26,278	19,418	111,794	6,050	70,353	29,984	22,281	128,668
Obrero, jornalero y NE	213	853	215	0	1,281	2,954	15,965	13,449	9,858	42,226	3,057	20,192	14,963	10,927	49,140
Conductor (chofer)	0	0	225	258	483	966	16,590	7,166	5,253	29,976	1,140	22,650	8,033	5,854	37,677
Trabajador de los servicios	0	359	0	313	673	2,205	24,926	11,052	4,171	42,354	3,769	31,809	14,329	5,437	55,344
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 8. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	669,923	209,092	879,015	244,589	109,367	353,956	161,438	14,355	175,793
Profesional, técnico, afín	178,886	6,961	185,846	89,120	2,974	92,093	78,154	1,347	79,501
Gerente, administ., funcionario	10,810	0	10,810	5,546	0	5,546	5,546	0	5,546
Empleado de oficina	771	0	771	0	0	0	0	0	0
Vendedor	90,100	4,216	94,316	26,061	1,234	27,295	18,603	321	18,924
Agricultor, ganadero, pescador	93,349	175,017	268,366	42,484	98,521	141,005	16,889	11,980	28,869
Minero y cantero	1,447	1,436	2,884	372	214	587	0	0	0
Artesano y operario	139,316	8,690	148,006	32,255	2,759	35,014	18,135	5	18,140
Obrero, jornalero y NE	51,632	3,610	55,242	11,671	526	12,196	5,283	0	5,283
Conductor (chofer)	40,179	2,887	43,066	12,187	678	12,866	5,165	0	5,165
Trabajador de los servicios	63,433	6,275	69,708	24,893	2,461	27,354	13,664	701	14,365
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo ocupacional	Aportante a Pensión			Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión			Ni Salud ni Pensión		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	50,060	3,755	53,815	416,653	98,073	514,727	499,171	192,108	691,280
Profesional, técnico, afín	34,126	822	34,948	83,727	3,777	87,505	94,188	4,943	99,130
Gerente, administ., funcionario	77	0	77	5,264	0	5,264	5,264	0	5,264
Empleado de oficina	0	0	0	771	0	771	771	0	771
Vendedor	2,831	0	2,831	64,039	2,982	67,021	71,369	3,895	75,264
Agricultor, ganadero, pescador	2,763	2,096	4,859	49,633	75,885	125,518	75,228	161,910	237,138
Minero y cantero	0	0	0	1,075	1,222	2,297	1,447	1,436	2,884
Artesano y operario	8,657	5	8,662	105,864	5,930	111,794	119,983	8,685	128,668
Obrero, jornalero y NE	674	607	1,281	39,749	2,478	42,226	46,136	3,004	49,140
Conductor (chofer)	258	225	483	27,991	1,984	29,976	35,014	2,663	37,677
Trabajador de los servicios	673	0	673	38,540	3,814	42,354	49,770	5,574	55,344
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 9-A. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total						Afiliado a Salud (Incluye SIS)											
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	270,310	5,246	95,146	43,116	101,976	120,615	109,549	133,057	879,015	142,082	1,776	31,685	11,777	32,543	46,058	41,079	46,957	353,956
Profesional, técnico, afín	1,455	2,636	25,211	13,329	15,593	30,564	59,799	37,260	185,846	684	1,191	13,364	3,919	11,850	19,401	27,067	14,617	92,093
Gerente, administ., funcionario	0	370	504	2,567	1,222	1,679	2,432	2,036	10,810	0	370	504	2,567	1,222	361	0	521	5,546
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	771	0	771	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendedor	97	0	0	0	0	85,316	2,016	6,886	94,316	0	0	0	0	0	24,816	966	1,512	27,295
Agricultor, ganadero, pescador	268,366	0	0	0	0	0	0	0	268,366	141,005	0	0	0	0	0	0	0	141,005
Minero y cantero	0	2,239	0	0	272	0	372	0	2,884	0	214	0	0	0	0	372	0	587
Artesano y operario	0	0	69,107	26,886	29,648	2,011	644	19,710	148,006	0	0	17,493	5,163	7,275	434	0	4,649	35,014
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	55,242	0	0	0	55,242	0	0	0	0	12,196	0	0	0	12,196
Conductor (chofer)	393	0	0	127	0	119	42,427	0	43,066	393	0	0	127	0	119	12,227	0	12,866
Trabajador de los servicios	0	0	324	206	0	927	1,086	67,166	69,708	0	0	324	0	0	927	447	25,657	27,354
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 9-B. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Afiliado a Salud								Aportante a Pensión									
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	29,553	1,427	20,361	7,118	20,433	36,311	29,322	31,268	175,793	5,178	0	7,316	483	7,455	10,539	16,197	6,647	53,815
Profesional, técnico, afín	684	1,056	10,269	3,473	9,634	17,264	24,024	13,097	79,501	319	0	3,994	478	4,248	7,707	15,714	2,488	34,948
Gerente, administr., funcionario	0	370	504	2,567	1,222	361	0	521	5,546	0	0	0	0	77	0	0	0	77
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendedor	0	0	0	0	0	18,483	189	253	18,924	0	0	0	0	0	2,831	0	0	2,831
Agricultor, ganadero, pescador	28,869	0	0	0	0	0	0	0	28,869	4,859	0	0	0	0	0	0	0	4,859
Minero y cantero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Artesano y operario	0	0	9,264	950	4,295	203	0	3,428	18,140	0	0	3,322	5	1,849	0	0	3,486	8,662
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	5,283	0	0	0	5,283	0	0	0	0	1,281	0	0	0	1,281
Conductor (chofer)	0	0	0	127	0	0	5,037	0	5,165	0	0	0	0	0	0	483	0	483
Trabajador de los servicios	0	0	324	0	0	0	72	13,969	14,365	0	0	0	0	0	0	0	673	673
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 9-C. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión									NI Salud ni Pensión								
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	126,386	3,470	63,169	31,043	68,614	74,557	62,564	84,922	514,727	238,399	3,819	74,493	35,703	80,218	84,176	74,322	100,150	691,280
Profesional, técnico, afín	771	1,445	11,847	9,115	3,743	11,163	27,051	22,370	87,505	771	1,580	14,942	9,561	5,454	13,299	30,095	23,429	99,130
Gerente, administr., funcionario	0	0	0	0	0	1,317	2,432	1,515	5,264	0	0	0	0	0	1,317	2,432	1,515	5,264
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	771	0	771	0	0	0	0	0	0	771	0	771
Vendedor	97	0	0	0	0	60,500	1,050	5,374	67,021	97	0	0	0	0	66,706	1,827	6,633	75,264
Agricultor, ganadero, pescador	125,518	0	0	0	0	0	0	0	125,518	237,138	0	0	0	0	0	0	0	237,138
Minero y cantero	0	2,025	0	0	272	0	0	0	2,297	0	2,239	0	0	272	0	372	0	2,884
Artesano y operario	0	0	51,322	21,723	22,373	1,577	644	14,155	111,794	0	0	59,551	25,936	25,352	1,809	644	15,376	128,668
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	42,226	0	0	0	42,226	0	0	0	0	49,140	0	0	0	49,140
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	0	29,976	0	29,976	393	0	0	0	0	119	37,166	0	37,677
Trabajador de los servicios	0	0	0	206	0	0	640	41,509	42,354	0	0	0	206	0	927	1,015	53,196	55,344
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 10-A. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total						Afiliado a Salud (Incluye SIS)						Afiliado a Salud					
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Grupo ocupacional	0	179,480	204,989	156,801	337,745	879,015	0	95,628	68,712	52,414	137,202	353,956	0	25,824	28,991	22,136	98,842	175,793
	0	14,713	26,212	22,928	121,994	185,846	0	6,022	9,693	8,177	68,202	92,093	0	4,188	7,762	5,578	61,974	79,501
	0	0	0	2,567	8,243	10,810	0	0	0	2,567	2,979	5,546	0	0	0	2,567	2,979	5,546
	0	0	0	771	0	771	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	8,484	24,809	16,309	44,714	94,316	0	4,539	3,550	3,889	15,316	27,295	0	2,615	2,456	3,180	10,673	18,924
	0	112,928	68,954	40,858	45,625	268,366	0	66,598	32,164	20,930	21,312	141,005	0	12,267	5,658	4,239	6,704	28,869
	0	368	1,109	408	999	2,884	0	0	372	0	214	587	0	0	0	0	0	0
	0	24,986	33,977	32,657	56,386	148,006	0	8,072	7,692	7,644	11,607	35,014	0	2,390	4,394	3,981	7,375	18,140
	0	5,093	14,327	16,638	19,185	55,242	0	2,410	1,546	2,864	5,376	12,196	0	2,060	50	306	2,867	5,283
Grupo de edad	0	2,015	14,028	8,673	18,351	43,066	0	1,237	4,490	1,934	5,205	12,866	0	363	2,525	127	2,149	5,165
	0	10,894	21,573	14,992	22,250	69,708	0	6,750	9,205	4,408	6,992	27,354	0	1,941	6,146	2,157	4,121	14,365
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	11,536	6,714	6,032	12,163	36,444	0	5,931	1,885	1,038	516	9,370	0	0	472	201	413	1,085
	0	66,715	99,787	86,754	181,807	435,064	0	34,964	33,198	27,439	69,091	164,692	0	6,431	11,887	6,103	44,967	69,388
	0	33,387	43,052	37,705	94,170	208,313	0	16,266	15,244	11,722	38,665	81,896	0	3,448	5,306	6,223	31,944	46,921
	0	67,842	55,436	26,310	49,605	199,193	0	38,467	18,386	12,215	28,931	97,999	0	15,945	11,326	9,609	21,518	58,399
	0	93,281	67,944	40,084	52,422	253,731	0	51,515	27,870	19,562	16,595	115,541	0	9,944	5,725	4,306	5,063	25,039
	0	65,682	95,351	72,532	138,380	371,944	0	34,857	25,744	17,256	51,789	129,645	0	9,092	9,672	7,100	30,014	55,878
Nivel educativo	0	11,508	25,129	23,393	57,872	117,901	0	5,218	8,682	6,385	17,404	37,689	0	4,052	7,278	3,672	15,103	30,105
	0	9,010	16,565	20,792	89,072	135,439	0	4,039	6,416	9,211	51,415	71,080	0	2,737	6,315	7,058	48,661	64,770
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 10-B. Empleadores, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Aportante a Pensión					Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión					Ni Salud ni Pensión							
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total
Grupo ocupacional																		
Profesional, técnico, afín	0	3,252	7,727	4,976	37,859	53,815	0	81,920	132,871	103,546	196,389	514,727	0	151,208	172,592	133,824	233,655	691,280
Gerente, administ., funcionario	0	700	4,871	1,303	28,075	34,948	0	7,991	13,755	14,750	51,008	87,505	0	9,825	15,686	17,349	56,269	99,130
Empleado de oficina	0	0	0	0	77	77	0	0	0	0	5,264	5,264	0	0	0	0	5,264	5,264
Vendedor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	771	0	771	0	0	0	771	0	771
Agricultor, ganadero, pescador	0	2,552	1,111	157	1,038	4,859	0	45,098	36,576	19,771	24,074	125,518	0	98,912	63,082	36,462	38,682	237,138
Minero y cantero	0	0	0	0	0	0	0	368	737	408	785	2,297	0	368	1,109	408	999	2,884
Artesano y operario	0	0	1,058	2,260	5,343	8,662	0	16,914	26,285	24,722	43,873	111,794	0	22,596	29,582	28,384	48,105	128,668
Obrero, jornalero y NE	0	0	428	392	461	1,281	0	2,684	12,353	13,382	13,808	42,226	0	3,033	13,849	15,940	16,317	49,140
Conductor (chofer)	0	0	258	0	225	483	0	777	9,538	6,739	12,921	29,976	0	1,652	11,503	8,546	15,977	37,677
Trabajador de los servicios	0	0	0	359	313	673	0	4,143	12,368	10,585	15,258	42,354	0	8,953	15,427	12,835	18,129	55,344
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo de edad																		
14 a 24	0	0	213	0	1,449	1,662	0	5,605	4,616	4,994	10,508	25,724	0	11,536	6,030	5,831	10,612	34,008
25 a 44	0	2,434	4,559	2,362	17,330	26,685	0	30,091	63,680	58,923	110,165	262,860	0	58,108	84,991	80,260	133,322	356,680
45 a 54	0	627	1,548	590	12,087	14,852	0	16,849	27,524	25,534	55,042	124,949	0	29,667	37,463	31,033	61,635	159,797
55 a más	0	191	1,408	2,024	6,993	10,615	0	29,375	37,050	14,095	20,674	101,194	0	51,897	44,109	16,701	28,087	140,794
Nivel educativo																		
Sin nivel / Primaria	0	674	0	0	162	836	0	41,766	40,074	20,521	35,827	138,190	0	83,018	62,219	35,777	47,359	228,373
Secundaria	0	1,688	2,006	1,922	11,875	17,491	0	29,593	69,111	54,809	85,391	238,904	0	55,160	85,183	64,965	107,039	312,347
Superior no universitaria	0	482	2,910	2,390	4,858	10,639	0	5,808	15,683	17,008	40,467	78,967	0	6,974	17,087	19,721	42,307	86,089
Superior universitaria	0	409	2,811	664	20,965	24,849	0	4,753	8,002	11,208	34,703	58,666	0	6,055	8,103	13,360	36,952	64,471
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 11-A. TFR, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión			Ni Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
TFR	612,942	1,328,702	1,941,644	277,625	815,228	1,092,853	45,185	77,695	122,880	7,478	3,907	11,384	332,693	511,184	843,877	565,065	1,248,306	1,813,370
Grupos de edad																		
14 a 24	408,363	455,068	863,431	214,955	267,695	482,650	27,148	26,503	53,650	930	1,118	2,048	192,546	187,194	379,740	380,285	428,387	808,672
25 a 44	130,894	502,230	633,124	31,681	322,912	354,593	5,050	14,999	20,049	4,150	2,265	6,415	97,650	177,361	275,010	124,281	484,863	609,144
45 a 54	23,421	158,165	181,586	7,151	93,490	100,640	2,446	9,701	12,148	1,452	155	1,607	16,072	64,520	80,592	20,776	148,309	169,085
55 a más	50,264	213,239	263,503	23,838	131,131	154,969	10,541	26,492	37,033	945	369	1,314	26,426	82,108	108,534	39,723	186,747	226,470
Nivel educativo																		
Sin nivel / Primaria	150,228	748,952	899,179	78,074	523,315	601,389	6,261	24,738	30,999	1,118	0	1,118	72,154	225,637	297,791	143,967	724,213	868,180
Secundaria	381,060	470,271	851,331	181,388	257,436	438,824	29,379	38,818	68,197	2,229	1,352	3,581	198,759	212,062	410,821	350,768	430,469	781,238
Superior no universitaria	36,401	68,936	105,337	8,976	25,095	34,071	2,406	8,569	10,975	1,570	1,439	3,009	26,240	43,735	69,974	32,742	60,061	92,803
Superior universitaria	44,519	39,374	83,893	9,187	9,382	18,568	7,140	5,569	12,709	2,561	1,115	3,676	34,806	29,749	64,556	36,853	33,562	70,415
No determinado	735	1,169	1,904	0	0	0	0	0	0	0	0	0	735	0	735	735	0	735
Área geográfica																		
Urbano	272,288	467,680	739,967	97,396	181,203	278,599	39,832	61,349	101,181	6,002	3,120	9,123	173,461	284,489	457,950	231,024	404,143	635,167
Rural	340,654	861,022	1,201,677	180,229	634,025	814,254	5,353	16,346	21,698	1,475	786	2,262	159,232	226,694	385,927	334,040	844,163	1,178,203

Cuadro 11-B. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por sexo, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud			Aportante a Pensión			NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión			NI Salud ni Pensión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Categoría ocupacional																		
TFNR	612,942	1,328,702	1,941,644	277,625	815,228	1,092,853	45,185	77,695	122,880	7,478	3,907	11,384	332,693	511,184	843,877	565,065	1,248,306	1,813,370
Nivel de ingresos laborales en S/.																		
Sin ingresos	612,942	1,328,702	1,941,644	277,625	815,228	1,092,853	45,185	77,695	122,880	7,478	3,907	11,384	332,693	511,184	843,877	565,065	1,248,306	1,813,370
Menos de 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 500 a menos de 1000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 1000 a menos de 1500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 1500 a más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grupo ocupacional																		
Profesional, técnico, afín	3,888	1,057	4,945	1,431	350	1,781	1,431	217	1,648	1,431	0	1,431	2,457	707	3,164	2,457	841	3,298
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	2,094	5,007	7,100	0	3,482	3,482	0	2,188	2,188	0	768	768	2,094	1,525	3,618	2,094	2,818	4,912
Vendedor	130,970	263,737	394,707	41,158	94,947	136,105	20,677	35,828	56,505	2,284	1,744	4,028	89,355	167,621	256,976	109,835	226,329	336,164
Agricultor, ganadero, pescador	376,897	907,451	1,284,348	197,921	657,396	855,317	8,357	18,391	26,748	2,185	575	2,760	177,249	249,752	427,001	366,744	888,757	1,255,501
Minero y cantero	2,180	1,557	3,737	467	601	1,068	0	0	0	0	0	0	1,713	956	2,669	2,180	1,557	3,737
Artesano y operario	29,766	41,095	70,861	12,428	13,809	26,237	2,775	2,760	5,535	101	486	587	17,338	26,800	44,138	26,992	37,849	64,841
Obrero, jornalero y NE	3,773	392	4,165	2,043	392	2,434	581	0	581	0	0	0	1,730	0	1,730	3,191	392	3,583
Conductor (chofer)	3,502	0	3,502	662	0	662	0	0	0	354	0	354	2,486	0	2,486	3,148	0	3,148
Trabajador de los servicios	59,872	107,359	167,232	21,517	43,839	65,356	11,364	18,311	29,674	1,122	333	1,455	38,272	63,187	101,459	48,424	88,716	137,140
No determinado	0	1,047	1,047	0	411	411	0	0	0	0	0	0	0	636	636	0	1,047	1,047
Rama de actividad económica																		
Agricultura, ganadería, pesca	377,895	909,060	1,286,955	198,325	658,177	856,502	8,357	18,391	26,748	2,185	575	2,760	177,843	250,580	428,423	367,742	890,366	1,258,108
Minería	2,218	1,576	3,794	467	601	1,068	0	0	0	0	0	0	1,751	975	2,726	2,218	1,576	3,794
Ind. de bienes de consumo	22,988	40,126	63,115	9,199	14,640	23,840	5,554	5,186	10,740	1,139	486	1,625	13,789	25,000	38,789	17,434	34,455	51,889
Ind. de bienes intermedios y de capital	5,985	9,893	15,878	2,989	3,945	6,934	0	936	936	0	0	0	2,996	5,948	8,944	5,985	8,956	14,942
Construcción	4,437	180	4,616	2,671	180	2,851	581	0	581	0	0	0	1,765	0	1,765	3,855	180	4,035
Comercio	135,171	259,595	394,766	41,059	92,972	134,031	19,430	34,574	54,004	2,284	2,307	4,591	93,653	165,454	259,108	115,282	223,442	338,724
Servicios no personales	13,857	18,157	32,014	6,596	9,982	16,578	5,271	8,478	13,749	1,785	0	1,785	6,907	8,175	15,082	8,231	9,679	17,910
Servicios personales	50,390	90,116	140,506	16,317	34,732	51,049	5,990	10,131	16,121	84	538	622	33,989	55,051	89,040	44,316	79,652	123,968

Cuadro 12. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por grupo de edad, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total					Afiliado a Salud (Incluye SIS)					Afiliado a Salud				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	863,431	633,124	181,586	263,503	1,941,644	482,650	354,593	100,640	154,969	1,092,853	53,650	20,049	12,148	37,033	122,880
Profesional, técnico, afín	2,557	2,172	217	0	4,945	134	1,431	217	0	1,781	0	1,431	217	0	1,648
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	3,605	1,789	784	922	7,100	1,790	826	359	508	3,482	1,116	205	359	508	2,188
Vendedor	200,642	119,391	23,259	51,415	394,707	75,387	27,950	6,367	26,400	136,105	26,464	7,561	3,594	18,886	56,505
Agricultor, ganadero, pescador	527,112	437,410	131,015	188,812	1,284,348	349,966	302,512	85,024	117,815	855,317	6,939	5,961	3,365	10,484	26,748
Minero y cantero	1,748	1,429	0	560	3,737	77	431	0	560	1,068	0	0	0	0	0
Artesano y operario	28,307	25,492	12,436	4,626	70,861	12,707	7,985	3,752	1,793	26,237	2,785	0	2,194	555	5,535
Obrero, jornalero y NE	3,538	119	508	0	4,165	2,043	0	392	0	2,434	581	0	0	0	581
Conductor (chofer)	2,102	674	0	726	3,502	591	70	0	0	662	0	0	0	0	0
Trabajador de los servicios	93,408	44,648	13,081	16,094	167,232	39,544	13,389	4,530	7,893	65,356	15,765	4,892	2,419	6,599	29,674
No determinado	411	0	287	349	1,047	411	0	0	0	411	0	0	0	0	0

Grupo ocupacional	Aportante a Pensión					Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión					Ni Salud ni Pensión				
	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total	14 a 24	25 a 44	45 a 54	55 a más	Total
Total	2,048	6,415	1,607	1,314	11,384	379,740	275,010	80,592	108,534	843,877	808,672	609,144	169,085	226,470	1,813,370
Profesional, técnico, afín	0	1,431	0	0	1,431	2,423	741	0	0	3,164	2,557	741	0	0	3,298
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	563	205	0	0	768	1,815	964	425	414	3,618	2,489	1,584	425	414	4,912
Vendedor	637	1,765	414	1,212	4,028	124,996	90,273	16,693	25,014	256,976	173,919	110,251	19,466	32,528	336,164
Agricultor, ganadero, pescador	671	2,090	0	0	2,760	176,544	133,469	45,991	70,996	427,001	519,503	430,021	127,650	178,328	1,255,501
Minero y cantero	0	0	0	0	0	1,671	998	0	0	2,669	1,748	1,429	0	560	3,737
Artesano y operario	0	486	0	101	587	15,600	17,022	8,683	2,833	44,138	25,522	25,007	10,242	4,070	64,841
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	0	1,495	119	116	0	1,730	2,956	119	508	0	3,583
Conductor (chofer)	0	354	0	0	354	1,511	249	0	726	2,486	2,102	320	0	726	3,148
Trabajador de los servicios	178	84	1,193	0	1,455	53,686	31,176	8,396	8,202	101,459	77,465	39,673	10,507	9,495	137,140
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	287	349	636	411	0	287	349	1,047

Cuadro 13. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por área geográfica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total			Afiliado a Salud (Incluye SIS)			Afiliado a Salud		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	739,967	1,201,677	1,941,644	278,599	814,254	1,092,853	101,181	21,698	122,880
Profesional, técnico, afín	4,625	321	4,945	1,688	94	1,781	1,648	0	1,648
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	5,922	1,179	7,100	2,599	883	3,482	1,854	334	2,188
Vendedor	357,238	37,469	394,707	112,588	23,517	136,105	52,276	4,230	56,505
Agricultor, ganadero, pescador	149,816	1,134,531	1,284,348	80,102	775,215	855,317	10,558	16,190	26,748
Minero y cantero	2,773	964	3,737	637	431	1,068	0	0	0
Artesano y operario	59,260	11,601	70,861	20,708	5,530	26,237	5,464	70	5,535
Obrero, jornalero y NE	3,388	776	4,165	2,016	418	2,434	581	0	581
Conductor (chofer)	3,180	322	3,502	551	110	662	0	0	0
Trabajador de los servicios	153,417	13,815	167,232	57,710	7,646	65,356	28,800	874	29,674
No determinado	349	699	1,047	0	411	411	0	0	0
Grupo ocupacional	Aportante a Pensión			Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión			Ni Salud ni Pensión		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	9,123	2,262	11,384	457,950	385,927	843,877	635,167	1,178,203	1,813,370
Profesional, técnico, afín	1,431	0	1,431	2,937	227	3,164	2,977	321	3,298
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	768	0	768	3,322	296	3,618	4,067	845	4,912
Vendedor	3,404	624	4,028	243,222	13,754	256,976	303,334	32,830	336,164
Agricultor, ganadero, pescador	1,123	1,638	2,760	68,981	358,019	427,001	138,525	1,116,976	1,255,501
Minero y cantero	0	0	0	2,136	533	2,669	2,773	964	3,737
Artesano y operario	587	0	587	38,067	6,072	44,138	53,310	11,531	64,841
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	1,372	358	1,730	2,807	776	3,583
Conductor (chofer)	354	0	354	2,274	212	2,486	2,825	322	3,148
Trabajador de los servicios	1,455	0	1,455	95,290	6,169	101,459	124,200	12,940	137,140
No determinado	0	0	0	349	287	636	349	699	1,047

Cuadro 14-A. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Total									Afiliado a Salud (Incluye Sis)								
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	1,286,955	3,794	63,115	15,878	4,616	394,766	32,014	140,506	1,941,644	856,502	1,068	23,840	6,934	2,851	134,031	16,578	51,049	1,092,853
Profesional, técnico, afín	0	0	469	0	0	0	1,938	2,539	4,945	0	0	0	0	0	0	1,781	0	1,781
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	1,421	0	1,542	1,882	2,255	7,100	0	0	0	484	0	897	1,063	1,039	3,482
Vendedor	0	0	7,203	0	0	384,011	0	3,493	394,707	0	0	3,987	0	0	130,309	0	1,809	136,105
Agricultor, ganadero, pescador	1,284,348	0	0	0	0	0	0	0	1,284,348	855,317	0	0	0	0	0	0	0	855,317
Minero y cantero	0	3,737	0	0	0	0	0	0	3,737	0	1,068	0	0	0	0	0	0	1,068
Artesano y operario	667	0	49,800	13,507	1,779	2,501	0	2,607	70,861	334	0	16,698	6,305	1,625	946	0	329	26,237
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	119	2,837	423	786	0	4,165	0	0	0	0	1,226	423	786	0	2,434
Conductor (chofer)	70	0	0	0	0	172	2,949	311	3,502	70	0	0	0	0	0	591	0	662
Trabajador de los servicios	823	57	5,643	831	0	6,117	24,461	129,300	167,232	370	0	3,155	145	0	1,456	12,357	47,872	65,356
No determinado	1,047	0	0	0	0	0	0	0	1,047	411	0	0	0	0	0	0	0	411

Cuadro 14-B. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	Afiliado a Salud						Aportante a Pensión											
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	26,748	0	10,740	936	581	54,004	13,749	16,121	122,880	2,760	0	1,625	0	0	4,591	1,785	622	11,384
Profesional, técnico, afín	0	0	0	0	0	0	1,648	0	1,648	0	0	0	0	0	0	1,431	0	1,431
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	359	0	897	727	205	2,188	0	0	0	0	0	563	0	205	768
Vendedor	0	0	3,040	0	0	51,904	0	1,561	56,505	0	0	0	0	0	4,028	0	0	4,028
Agricultor, ganadero, pescador	26,748	0	0	0	0	0	0	0	26,748	2,760	0	0	0	0	0	0	0	2,760
Minero y cantero	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Artesano y operario	0	0	4,876	577	0	0	0	82	5,535	0	0	587	0	0	0	0	0	587
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	0	581	0	0	0	581	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	354	0	354
Trabajador de los servicios	0	0	2,824	0	0	1,203	11,375	14,273	29,674	0	0	1,038	0	0	0	0	417	1,455
No determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 14-C. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por rama de actividad económica, según grupo ocupacional, 2010.

Grupo ocupacional	NI Salud (Incluye SIS) ni Pensión									NI Salud ni Pensión								
	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total	Agricultura ganadería pesca	Minería	Ind. de bienes de consumo	Ind. bienes int. y de capital	Construcción	Comercio	Servicios no Personales	Servicios Personales	Total
Grupo ocupacional total	428,423	2,726	38,789	8,944	1,765	259,108	15,082	89,040	843,877	1,258,108	3,794	51,889	14,942	4,035	338,724	17,910	123,968	1,813,370
Profesional, técnico, afín	0	0	469	0	0	0	156	2,539	3,164	0	0	469	0	0	0	290	2,539	3,298
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	0	0	0	938	0	645	819	1,217	3,618	0	0	0	1,062	0	645	1,155	2,050	4,912
Vendedor	0	0	3,216	0	0	252,075	0	1,684	256,976	0	0	4,163	0	0	330,069	0	1,933	336,164
Agricultor, ganadero, pescador	427,001	0	0	0	0	0	0	0	427,001	1,255,501	0	0	0	0	0	0	0	1,255,501
Minero y cantero	0	2,669	0	0	0	0	0	0	2,669	0	3,737	0	0	0	0	0	0	3,737
Artesano y operario	334	0	32,617	7,201	154	1,555	0	2,278	44,138	667	0	44,439	12,929	1,779	2,501	0	2,526	64,841
Obrero, jornalero y NE	0	0	0	119	1,611	0	0	0	1,730	0	0	0	119	2,256	423	786	0	3,583
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	172	2,003	311	2,486	70	0	0	0	0	172	2,594	311	3,148
Trabajador de los servicios	453	57	2,487	686	0	4,661	12,103	81,010	101,459	823	57	2,819	831	0	4,915	13,086	114,610	137,140
No determinado	636	0	0	0	0	0	0	0	636	1,047	0	0	0	0	0	0	0	1,047

Cuadro 15-A. TFRN, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Total					Afiliado a Salud (Incluye SIS)					Afiliado a Salud								
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	
Grupo ocupacional	1,941,644	0	0	0	0	1,941,644	1,092,853	0	0	0	0	0	1,092,853	122,880	0	0	0	0	122,880
Profesional, técnico, afín	4,945	0	0	0	0	4,945	1,781	0	0	0	0	0	1,781	1,648	0	0	0	0	1,648
Gerente, administ., funcionario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleado de oficina	7,100	0	0	0	0	7,100	3,482	0	0	0	0	0	3,482	2,188	0	0	0	0	2,188
Vendedor	394,707	0	0	0	0	394,707	136,105	0	0	0	0	0	136,105	56,505	0	0	0	0	56,505
Agricultor, ganadero, pescador	1,284,348	0	0	0	0	1,284,348	855,317	0	0	0	0	0	855,317	26,748	0	0	0	0	26,748
Minero y cantero	3,737	0	0	0	0	3,737	1,068	0	0	0	0	0	1,068	0	0	0	0	0	0
Artesano y operario	70,861	0	0	0	0	70,861	26,237	0	0	0	0	0	26,237	5,535	0	0	0	0	5,535
Obrero, jornalero y NE	4,165	0	0	0	0	4,165	2,434	0	0	0	0	0	2,434	581	0	0	0	0	581
Conductor (chofer)	3,502	0	0	0	0	3,502	662	0	0	0	0	0	662	0	0	0	0	0	0
Trabajador de los servicios	167,232	0	0	0	0	167,232	65,356	0	0	0	0	0	65,356	29,674	0	0	0	0	29,674
No determinado	1,047	0	0	0	0	1,047	411	0	0	0	0	0	411	0	0	0	0	0	0
Grupo de edad																			
14 a 24	863,431	0	0	0	0	863,431	482,650	0	0	0	0	0	482,650	53,650	0	0	0	0	53,650
25 a 44	633,124	0	0	0	0	633,124	354,593	0	0	0	0	0	354,593	20,049	0	0	0	0	20,049
45 a 54	181,586	0	0	0	0	181,586	100,640	0	0	0	0	0	100,640	12,148	0	0	0	0	12,148
55 a más	263,503	0	0	0	0	263,503	154,969	0	0	0	0	0	154,969	37,033	0	0	0	0	37,033
Nivel educativo																			
Sin nivel / Primaria	899,179	0	0	0	0	899,179	601,388	0	0	0	0	0	601,388	30,999	0	0	0	0	30,999
Secundaria	851,331	0	0	0	0	851,331	438,824	0	0	0	0	0	438,824	68,197	0	0	0	0	68,197
Superior no universitaria	105,337	0	0	0	0	105,337	34,071	0	0	0	0	0	34,071	10,975	0	0	0	0	10,975
Superior universitaria	83,893	0	0	0	0	83,893	18,568	0	0	0	0	0	18,568	12,709	0	0	0	0	12,709
No determinado	1,904	0	0	0	0	1,904	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 15-B. TFNR, por condición de afiliación a la seguridad social y por nivel de ingresos, según diversas variables, 2010.

Concepto	Aportante a Pensión				Ni Salud (Incluye SIS) ni Pensión				Ni Salud ni Pensión			
	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Sin ingresos	Menos de S/. 500	Entre S/. 500 y S/. 1.000	Entre S/. 1.000 y S/. 1.500	Más de S/. 1.500	Total	Total
Grupo ocupacional												
Profesional, técnico, afín	11,384	0	0	0	11,384	843,877	0	0	0	0	843,877	1,813,370
Gerente, administ., funcionario	1,431	0	0	0	1,431	3,164	0	0	0	0	3,164	3,298
Empleado de oficina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vendedor	768	0	0	0	768	3,618	0	0	0	0	3,618	4,912
Agricultor, ganadero, pescador	4,028	0	0	0	4,028	256,976	0	0	0	0	256,976	336,164
Minero y cantero	2,760	0	0	0	2,760	427,001	0	0	0	0	427,001	1,255,501
Artesano y operario	0	0	0	0	0	2,669	0	0	0	0	2,669	3,737
Obrero, jornalero y NE	587	0	0	0	587	44,138	0	0	0	0	44,138	64,841
Conductor (chofer)	0	0	0	0	0	1,730	0	0	0	0	1,730	3,583
Trabajador de los servicios	354	0	0	0	354	2,486	0	0	0	0	2,486	3,148
No determinado	1,455	0	0	0	1,455	101,459	0	0	0	0	101,459	137,140
Grupo de edad												
14 a 24	0	0	0	0	0	636	0	0	0	0	636	1,047
25 a 44	2,048	0	0	0	2,048	379,740	0	0	0	0	379,740	808,672
45 a 54	6,415	0	0	0	6,415	275,010	0	0	0	0	275,010	609,144
55 a más	1,607	0	0	0	1,607	80,592	0	0	0	0	80,592	169,085
Nivel educativo												
Sin nivel / Primaria	1,314	0	0	0	1,314	108,534	0	0	0	0	108,534	226,470
Secundaria	1,118	0	0	0	1,118	297,791	0	0	0	0	297,791	868,181
Superior no universitaria	3,581	0	0	0	3,581	410,821	0	0	0	0	410,821	781,238
Superior universitaria	3,009	0	0	0	3,009	69,974	0	0	0	0	69,974	92,803
No determinado	3,676	0	0	0	3,676	64,556	0	0	0	0	64,556	70,415
	0	0	0	0	0	735	0	0	0	0	735	735

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Listado de siglas

AFP	Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones
AHTD	Agenda Hemisférica de Trabajo Decente
AUS	Aseguramiento Universal en Salud
BCRP	Banco Central de Reserva del Perú
CAS	Contratación Administrativa de Servicios
CATP	Central Autónoma de los Trabajadores del Perú
CEACR	Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIC	Cuenta Individual de Capitalización
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DNI	Documento Nacional de Identidad
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
EPS	Entidades Prestadoras de Salud
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPSS	Instituto Peruano de Seguridad Social
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MINSA	Ministerio de Salud
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ESSALUD	Seguro Social de Salud
FFAA	Fuerzas Armadas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONP	Oficina de Normalización Previsional
PEA	Población Económicamente Activa
PEAS	Plan Esencial de Aseguramiento en Salud
PEI	Población Económicamente Inactiva
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PPT	Plan Protección Total
PPV	Plan Protección Vital
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RM	Remuneración Mínima

SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
SCTR	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
SEG	Seguro Escolar Gratuito
SIS	Seguro Integral de Salud
SISFOH	Sistema de Focalización de Hogares
SMI	Seguro Materno Infantil
SNP	Sistema Nacional de Pensiones
SPP	Sistema Privado de Pensiones
SPS	Sistema de Pensiones Sociales
SUNASA	Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TFNR	Trabajador familiar no remunerado
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas

BCRP (2011). *Reporte de Inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2011-2013*. Banco Central de Reserva del Perú, junio, Lima.

Bernardoni, María (2006). *Seguridad social y formas atípicas del trabajo*. Relatoría General. XVI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social (Lisboa, 20-22 de setiembre). "Gaceta Laboral", Vol. 13, núm. 3. Maracaibo (Venezuela), Universidad del Zulia, 2007.

Bertranou, Fabio (2007). *Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay*. OIT, Santiago, Chile.

Bertranou, Fabio (ed.) (2003). *Seguridad social y mercado laboral*. OIT, Santiago de Chile.

Bertranou, Fabio; Casali, Pablo (2007). *Los trabajadores independientes y la Seguridad Social*. Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; OIT, Buenos Aires.

Bertranou, Fabio; Maurizio, Roxana, (Eds.) (2011). *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. OIT, Buenos Aires.

Bertranou, Fabio; Saravia, Leonor; Casali, Pablo; y otros (2009). *Trabajadores independientes y la protección social en América Latina: desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones*. OIT-BPS, Montevideo.

CEACR (2010). *Observación individual sobre el Convenio de la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Perú*. OIT, Ginebra.

CEE (1986). *Directiva 86/613 del 11 de septiembre, sobre aplicación del Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad*. Diario Oficial L 359. Comunidad Económica Europea.

Chong, A.; y otros (2004). *Inequality, institutions, and informality*. "Research Department Working Papers, N° 516. IADB, 29 p., Washington D.C.

Daza Pérez, J. (2005). *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo*, Dialogue", Documento N° 9, OIT, Ginebra.

Díaz, Luis Eduardo (2008). *Cobertura previsional de los trabajadores independientes*. "Revista Estudios Socio-Jurídicos", Vol. 10, Núm. 2, julio-diciembre, p. 37-75. Universidad del Rosario, Bogotá.

Díaz, Luis Eduardo (2001). *La seguridad social y el trabajador independiente*. "Revista de Ciencias Sociales", Vol. VII, núm. 2, mayo-agosto. Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Maracaibo (Venezuela).

Duran Valverde, Fabio; Pena, Hernán (2011). *Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual*. CEPAL, Santiago de Chile.

FMI (2011). *Perspectivas de la Economía Mundial*. “Estudios Económicos y Financieros”, Fondo Monetario Internacional, abril, Washington, D.C.

Frente Amplio (2007). *Protección social de los trabajadores autónomos*. Propuesta para la Mesa de prestaciones del Diálogo Nacional sobre Seguridad Social. Unidad Temática de Seguridad Social, Montevideo.

Freyssinet, J. (1990). *Niveles, estructuras y formas de empleo en las economías de la OCDE*. PRONATTE, mimeo, Buenos Aires.

Fuentes, Eduardo (2010). *Incentivando la cotización voluntaria de los trabajadores independientes a los fondos de pensiones: una aproximación a partir del caso de Chile*. BBVA. Economic Research Department. “Working Papers”, N° 10/11, abril.

Gamero, Julio (2010). *Trabajo informal y protección social*. WIEGO-CIES, Lima.

Garavito, Cecilia (2002). *La Ley de Okun en el Perú: 1970-2000*. Documento de Trabajo N° 212, septiembre, Lima. <http://www.pucp.edu.pe/economia/pdf/DDD212.pdf>

Gasparini, L.; Tornarolli, L. (2007). *Labor Informality in Latin American and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Surveys Microdata*. CEDLAS, Documento de Trabajo N° 46, febrero. La Plata.

Hussmans, R. (2004). *Defining and Measuring Informal Employment*. OIT, Ginebra.

Lanzilotta, B. (2007). *El empleo por cuenta propia y la cobertura de la seguridad social en el Uruguay*. Documento preliminar, OIT, Santiago de Chile.

Larrañaga Zeni, Nelson (1996). *El nuevo modelo de previsión social uruguayo*. Fundación de Cultura Universitaria (FCU), Montevideo.

Maloney, W. (2003) *Informality revisited*. The World Bank, Washington, D.C.

Marcenaro, Ricardo; Morales, Carlos (1994). *Modificaciones al régimen general de pensiones establecidas mediante D.L. 25967. Sistema Privado de Pensiones: desafíos y respuestas*. Centro de Asesoría Laboral (CEDAL), Lima.

Mesa-Lago, Carmelo (2007). *América Latina: extensión del seguro y la protección de salud en relación al mercado laboral*. “Revista Internacional de Seguridad Social”, Vol. 60. AISS-Blackwell Publishing.

Mesa-Lago, Carmelo (1990). *La seguridad social y el sector informal*. Investigaciones sobre el Empleo, N° 32, PREALC-OIT, Santiago de Chile.

Moreno, Amanda (2005). Protección del trabajo autónomo (dependiente e independiente): perspectiva laboral y políticas de empleo. Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, 2-13 de julio, Bordeaux (Francia); Universidad Carlos III, Madrid.

Naciones Unidas (2011). *World Economic Situation and Prospects*. Monthly Briefing, Nº 32, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES), junio, Nueva York.

Neffa, Julio Cesar; y otros (1990). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. PIETTE del CONICET, UBA y UNLP, Buenos Aires.

OIT (2011). *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*. OIT, Ginebra.

OIT (2010). *Panorama Laboral: América Latina y el Caribe, 2010*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima.

OIT (2009). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Reunión 98ª, Ginebra.

OIT (2008). *Tendencias globales del empleo*. Ginebra.

OIT (2006a). Trabajo Decente en las Américas: Agenda Hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana (Brasilia), mayo. OIT, Ginebra.

OIT (2006b). *Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas. Agenda Hemisférica 2006-2015*. OIT, Lima.

OIT (2002). Conferencia Internacional del Trabajo. Reunión 90ª. *El trabajo decente y la economía informal*, Ginebra.

OIT (2001a). *Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos como parte de la estrategia de Trabajo Decente de la OIT*. OIT, Sector de Protección Social, Ginebra.

OIT (2001b). Conferencia Internacional del Trabajo. Reunión 89ª. *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Informe VI, Ginebra.

OIT (2000). *Su voz en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra.

OIT (1999a). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (1999b). *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas*. Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima.

OIT (1993). Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 15ª. *Informe de la Conferencia*. ICLS/15/D.6 (Rev. 1). OIT, Ginebra.

OIT (1998). *América Latina y El Caribe: los desafíos laborales de la próxima década*, Lima.

OIT (1972). *Employment, income and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. OIT, Ginebra.

OIT (1967). *Convenio 128 sobre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes*. OIT, Ginebra.

OIT (1952). *Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima)*. OIT, Ginebra.

Palomeque López, Manuel Carlos (2002). *Los cuatro debates actuales del Derecho del Trabajo*. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. TSJ, Serie Eventos, Caracas.

Perry, G.; y otros (2007). *La informalidad: escape y exclusión*. Banco Mundial, Washington, D.C.

Perú (2011). Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). *Condiciones de Vida en el Perú. Trimestre: Octubre-Noviembre-Diciembre, 2010*. Informe Técnico N° 01, marzo, Lima.

Perú (2008a). Defensoría del Pueblo. *Por un acceso justo y oportuno a la pensión: aportes para una mejor gestión de la ONP*. "Informe defensorial", N° 135, Lima.
<http://www.defensoria.gob.pe/inform-defensoriales.php>

Perú (2008b). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE), años 2001 y 2008*.

Perú (2004). Ministerio de Economía y Finanzas. *Los sistemas de pensiones en el Perú*. Dirección General de Asuntos Económicos y Sociales, Lima.

Portocarrero, Felipe; Vásquez, Enrique; Yamada, Gustavo (eds.) (2010). *Políticas sociales en el Perú: nuevos desafíos*. Red para el desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, Lima.

Sánchez Ch., Elio (2011). *El futuro del sistema previsional en el Perú*. Universidad del Pacífico, mayo, Lima.

Simão, A. (2009). *Fiscalização do trabalho e simplificação tributária no Brasil: análise de seus efeitos sobre o emprego formal no período 1999-2007*. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Somavía, Juan (2000). *Introducción*, en "Globalización de Europa: el trabajo decente en la economía de la información". Vol. 1 de "El trabajo decente en Europa y Asia Central: actividades de la OIT. Memoria del Director General a la Sexta Reunión Regional Europea de la OIT", Ginebra.

Somavía, Juan (1999). *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*. Documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre al 3 de diciembre de 1999, <http://www.ilo.org>.

Tokman, Víctor E. (2009). *Informality in Latin America: Interpretations, Facts and Opportunities*. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). "Working Paper Series" 2009- 01, marzo.

Tokman, Víctor E. (2003). *De la informalidad a la modernidad*. "Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional", segunda época, Nº 155. CINTERFOR-OIT, Montevideo.

Vidal Bermúdez, Álvaro (2010). *Los sistemas de pensiones en el Perú*. En: "Envejecimiento en América Latina, sistemas de pensiones y protección social integral". CEPAL, División de Desarrollo Social, p. 65-103, noviembre, Santiago de Chile.

Villavicencio, Alfredo (2009). *Los tratados sobre derechos humanos y sus interpretaciones como parte del bloque de constitucionalidad*. En: Villavicencio Ríos, A. (coord.). "Temas centrales del Derecho del Trabajo en el Siglo XXI". Ara Editores, Lima.

Villavicencio, Alfredo; Vieira, Marta (1999). *La protección de los trabajadores en el Perú*. OIT, Ginebra.

Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de
Tarea Asociación Gráfica Educativa
Pasaje María Auxiliadora 156-164 - Breña
Correo e.: tareagrafica@tareagrafica.com
Página web: www.tareagrafica.com
Teléf. 332-3229 Fax: 424- 1582
Mayo 2012 Lima - Perú

