



## Propuesta del Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular- SINDUCAP- para un Nuevo Sistema Previsional<sup>1</sup>

### 1. Antecedentes de la Problemática Previsional en Chile

Las estimaciones de las pensiones por medio de las AFP de los trabajadores y trabajadoras cotizantes, alcanzarán en promedio a un tercio de sus actuales ingresos salariales, lo cual conlleva a una baja en las condiciones de vida en los trabajadores/as que jubilan. Una de las principales falencias que ha manifestado el actual sistema de pensiones, es altamente vulnerable a las crisis financieras internacionales, lo cual quedó en evidencia con la crisis financiera mundial durante el año 2008, en la cual los trabajadores(as) llegaron a perder en pocos meses hasta un 40% de sus ahorros previsionales y durante el año 2011 las pérdidas totales de los fondos de pensiones alcanzaron los U\$25.000 millones de dólares.

Un estudio desarrollado en la Universidad Arcis<sup>2</sup>, sobre personas de ingresos medios que cotizan periódicamente en las AFP, dio cuenta que sus pensiones proyectadas alcanzarían a una Tasa de Reemplazo<sup>3</sup> (TR) promedio de un 38% en relación a lo que hoy ganan, en el caso de la mujer la situación es peor, llegando la tasa de Reemplazo a un 28%<sup>4</sup> y muy por debajo de las pensiones que se obtienen en los países de la OCDE, donde las TR de las pensiones fluctúan a un 64%<sup>5</sup> y los empleadores son parte activa para el financiamiento de las pensiones. En otras palabras, en Chile los ingresos de los trabajadores(as) en promedio, decrecerán en promedio en un 62%, y en el caso de las mujeres hasta un 71% una vez que estos(as) se jubilen, es decir, un empobrecimiento sustancial de las personas que participan activamente en el sistema contributivo de pensiones.

En Chile las AFP son la única alternativa que tienen los trabajadores/as que ingresan al mercado laboral para imponer en el sistema previsional, sistema regido por una normativa legal desarrollada durante la dictadura militar que instauró y a la vez impuso el sistema de capitalización individual. Hay que considerar que este sistema a la fecha no tiene legitimidad ciudadana, porque no fue aprobado en el congreso que es el espacio en el cual las leyes pasan para su aprobación o no en un espacio democrático a través de los representantes elegidos por los ciudadanos.

---

<sup>1</sup> Propuesta Elaborada para el Sindicato Unitaria de Trabajadoras de Casa Particular-SINDUCAP-, por Rodrigo López Tamayo, Trabajador Social e Ingeniero Comercial mención Economía y Magíster en Política y Gobierno FLACSO.

<sup>2</sup> Rodrigo López T. y Álvaro Rodríguez, Envejecimiento en Crisis, Las Pensiones de la Clase Media, Universidad ARCIS, 2007, Santiago de Chile.

<sup>3</sup>Tasa de Reemplazo (TR): Es el cociente entre la pensión y el ingreso laboral promedio de los últimos k años antes de jubilar.

<sup>4</sup> Rodrigo López T. y Álvaro Rodríguez, Envejecimiento en Crisis, Las Pensiones de la Clase Media, Universidad ARCIS, 2007, Santiago de Chile.

<sup>5</sup> OECD, Pension At A Glance 2011, Retirement-Income Systems In OECD and G20 Countries, 2011



No obstante a lo anterior, a 24 años transcurridos desde el inicio de los gobiernos democráticos, no se ha logrado una reforma estructural que cambie la lógica del funcionamiento de capitalización individual, que pese a que la Reforma Previsional del 2008, que si bien es cierto instauró las Pensiones Básica Solidarias y con ello la posibilidad de un conjunto de ciudadanos/as pudiera acceder a una pensión, aún sigue persistiendo y agudizándose el problema de las bajas pensiones que otorgan las AFP'S.

## 2. Caracterización de las Trabajadoras de Casa Particular

Las Trabajadoras de Casa Particular (TCP) son una de las ocupaciones más antiguas en Chile y en el mundo en general y uno de los sectores más discriminados en materia laboral, en cuando condiciones de trabajo se refiere en lo que es jornada laboral, salarios y hasta hace pocos años, también en los feriados legales.

Actualmente en Chile existen más de 313.840<sup>6</sup> Trabajadoras de Casa particular, de las cuales se concentran principalmente en 3 regiones, un 47% se desempeña en la RM, un 11,4% en la Región de Valparaíso y un 8,8% en la Región del Bío Bío el porcentaje restante se divide en el resto del país.

El marco legal en Chile define a las Trabajadoras de Casa Particular como aquellas personas que “se dedican en forma continua, sea a jornada completa o parcial, al servicio de una familia o de una o más personas, en trabajos de aseo o asistencia propios del hogar. Por ejemplo: empleadas domésticas (“nanas”), mozos, niñeras, choferes, jardineros o cocineras”.

Existen siete factores que caracterizan a este tipo de ocupación.

- **El Género**, principalmente las personas que se desempeñan en este oficio son mujeres y un pequeño porcentaje varones-
- **La Informalidad**, más de la mitad de las Trabajadoras de Casa Particular lo hacen sin contrato de trabajo y por ende sin derechos a las redes de protección social/laboral.
- **Bajos Salarios**, las Trabajadoras de Casa Particular reciben bajos salarios, hasta el 2010 recibían un salario mínimo en un 40% inferior al salario mínimo nacional.
- **La falta de fiscalización**, no existe fiscalización por parte del Estado hacia los empleadores de las trabajadoras de Casa Particular. Los fiscalizadores no pueden ingresar a los domicilios donde se desempeñan las trabajadoras/es.
- **Jornadas Laborales extensivas**, actualmente las trabajadoras tienen jornadas laborales extendidas de 12 hrs. de lunes a sábado.
- **Salud en el Trabajo**, las características del empleo son de trabajo pesado, teniendo que hacer múltiples funciones en el hogar. (Aseo integral del hogar, jardín, cuidado de enfermos ancianos y niños entre otros), que en el largo plazo le generan daños a la salud de manera irreversibles, vinculadas a enfermedades osteo-musculares y de salud mental.
- **Discriminación obrero/empleador**, casi el 100% de las Trabajadoras que tienen contrato de trabajo sus empleadores/as cotizan para el Seguro Contra Accidentes Laborales al Instituto de Seguridad Laboral, este Organismo Administrador de la Ley 16.744, cuando una

---

<sup>6</sup> Fuente: INE: Ocupados por Tipo de Categoría Ocupacional Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013



trabajadora tiene un accidente o enfermedad laboral, estas se catalogan como como obreras y por ende deben atenderse en los centros de salud pública, con todo lo que eso implica en cuanto falta de oportunidad y calidad en la atención.

En resumen podríamos señalar que las Trabajadoras de Casa Particular se desempeñan en condiciones de empleo precario y por ende se consideran un grupo de trabajadoras vulnerables.

### 3. Características de la Estructura de Cotizaciones de las Trabajadoras de Casa Particular

Cuadro N°1 Estructura de Cotizaciones a la Previsión Social

Ítem	Tasa
Cotización AFP	11,48 (1)
Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)	1,26 (2)
Indemnización Sustitutiva	4,11 (3)
Salud(Fonasa)	7 (4)
Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. ISL	0,95% (5)

(1),(3),(4) Costo del Trabajador (2) y (5) Costo del Empleador

La estructura de cotizaciones de las Trabajadoras/as de Casa Particular tiene algunas especificidades, en primer lugar en gran medida está condicionada por los bajos salarios, se estima que casi la totalidad de las que cotiza para la previsión social, se encuentra afiliada a Fonasa. Por otra parte otra particularidad es que estas no tienen derecho a indemnización por años de servicio como los trabajadores en general regidos por el código del trabajo, a cambio, el empleador cotiza un porcentaje del salario de la Trabajadora que se denomina Indemnización Sustitutiva, correspondiente al 4,11% mensual, que se va acumulando cobrándose a todo evento y la obligación de pagar el aporte indemnizatorio concluye al cumplir el contrato de trabajo 11 años de vigencia.

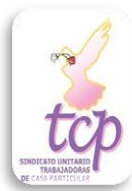
### 4. Impacto en las cotizaciones en las Trabajadoras de Casa Particular

Cuadro N°2 Cobertura Previsional de las Trabajadoras de Casa Particular.

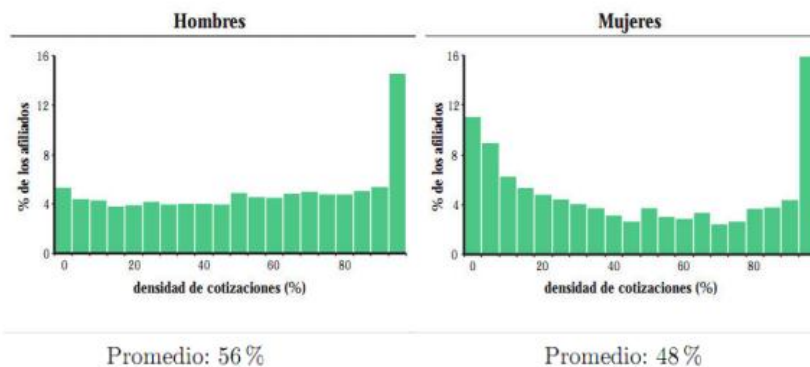
Cobertura Previsional	Número Total	%
Cotizantes	145.801(1)	46,5
No Cotiza	168.039	53,5
Total Trabajadoras/as de Casa Particular	313.840(2)	100,0

Fuente: (1) ISL Marzo 2014; (2) INE Trimestre Noviembre a Enero (2013-2014)

Como se puede observar en el cuadro N°2, el 53% de las Trabajadoras no cotiza. Lo cual implica que no alcanzarán a obtener la a la pensión mínima, sino que tendrán que conformarse con la Pensión Básica Solidaria, financiada totalmente por el Estado que en el presente alcanza a \$82.058.



**Gráfico N°1 Densidad de las Cotizaciones**



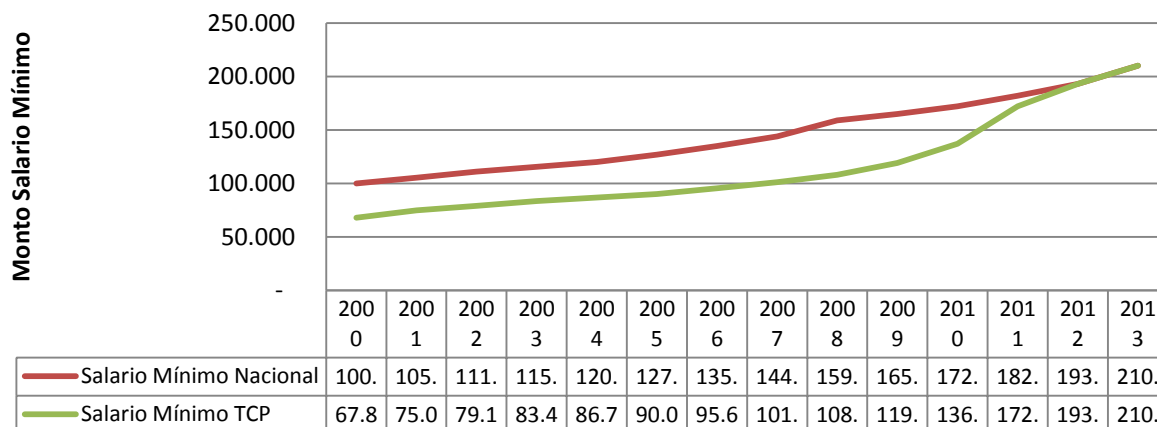
Fuente: Berstein, Larrain y Pino (2006)

De Acuerdo a al gráfico N° 1 las mujeres cotizan en promedio menos que los hombres, alcanzando una densidad de un 48%, en relación a los hombres que lo hacen en un 56%, esto en meses se traduce en 5,8 meses de cotización en el año las mujeres y 6,7 los hombres. Dada la feminización de las Trabajadoras de Casa Particular se puede estimar entonces que las trabajadoras que efectivamente cotizan lo hacen en promedio 5,8 meses en el año e incluso podría ser menos por las condiciones de vulnerabilidad laboral en que se encuentra este tipo de ocupación y relacionado con la falta de fiscalización por parte del Estado. Y bajo la lógica del sistema de capitulación Individual mientras a menor cotización, menor es el ahorro acumulado y por ende menor el monto de la pensión.

Cabe destacar además que las mujeres cotizan 5 años menos que los hombres y esto equivale también a diferencias en los fondos acumulados en donde las mujeres bajo el sistema de capitalización individual se ven perjudicadas.

### 5. Impacto del Salario en las Pensiones la Trabajadoras de Casa Particular

**Gráfico N°2 Evolución del Salario Mínimo de las Trabajadoras/es de Casa Particular comparado con el Salario Mínimo Nacional.**



Fuente: Elaboración Propia sobre la Base de los Salarios Mínimos aprobados en el Congreso Nacional.



El salario mínimo de las Trabajadoras de Casa Particular ha sido históricamente inferior al del Salario Mínimo Nacional, solamente considerando desde el año 2000 hasta el 2010 la diferencia en promedio ha sido un 40%. Lo anterior ha sido por cierto una discriminación histórica hacia las TCP, cuyas consecuencias también impactan el monto de la pensión de la trabajadora. Es decir, por una parte tienen salarios bajos e históricamente se les ha cotizado por un monto inferior al salario mínimo nacional. A partir del 2011 ya no existen las diferencias entre el Salario Mínimo de las Trabajadoras de Casa Particular con el Salario Mínimo Nacional.

En segundo término en el presente que ya se ha equiparado el salario mínimo de las TCP con el mínimo nacional, se presenta que del universo de las trabajadoras que cotizan, lo cual es menos de la mitad del total de trabajadoras, al 69%<sup>7</sup> de ellas se les impone en promedio por un salario igual o inferior al salario mínimo, considerando que para el año 2013, el salario mínimo alcanzó a los \$210.000 y el salario promedio de las TCP llegó a los \$233.202<sup>8</sup>, esta situación también tiene un impacto negativo en lo que va a ser el monto de pensión de la Trabajadora de Casa Particular. Los Salarios Bajos también es una de las causas de las bajas pensiones de del Sistema AFP, no el único por cierto.

Cabe destacar que el 50% de los trabajadores/as a nivel nacional gana menos de 263.473<sup>9</sup>. Por lo tanto la situación previsional de más del 50% de la población ocupada no dista mucho de la situación de las Trabajadoras/as de Casa Particular en cuanto a salarios y bajas pensiones se refiere.

## 6. Las Pensiones de las Trabajadoras de Casa Particular en el Sistema AFP

**Cuadro N°3 Simulación Comparativa de las Pensiones de las TCP según Años de Cotización en AFP.(Por Renta Programada)**

Promedio Años Cotización TCP	Salario Promedio TCP\$	Fondos Acumulados\$	Monto de Pensión\$	Tasa de Reemplazo%
10	233.000	3.903.259,00	16.000	7%
<b>19</b>	<b>233.000</b>	<b>9.946.450,00</b>	<b>41.444</b>	<b>18%</b>
30	233.000	22.602.692,00	94.178	40%

Supuestos: Trabajadora inicia su vida laboral a los 21 años; Esperanza de vida 80 años, tiempo a financiar 240 meses; Rentabilidad Promedio: 4,5%. No se considera subsidios del Estado.

Al observar el cuadro N°3, por ejemplo, si una Trabajadora de Casa Particular su densidad de cotizaciones es de un 48%, lo equivaldría a 19 años de cotización, y su promedio salarial es \$233.000, su pensión final sería de \$41.444, que equivale a una Tasa de Reemplazo de un 18%. En el mejor de los casos si hubiese cotizado durante 30 años su pensión final sería \$94.178, lo cual sería \$12.126 más que la Pensión Básica Solidaria, que en el presente llega a \$82.052.

<sup>7</sup> ISL, Los Salarios de las Trabajadoras de Casa Particular a marzo de 2014.

<sup>8</sup> Fuente: ISL, Salarios Promedios a marzo de 2014

<sup>9</sup> Fuente: INE, Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, Diciembre de 2013



Por lo anterior, una Trabajadora de Casa Particular dada su Trayectoria Previsional promedio, tendría una pensión por si misma de 41.444 que es un 50% inferior de lo que es la Pensión Básica Solidaria. En este sentido el Sistema de Capitalización Individual no genera pensiones que les permitan a las trabajadoras vivir una vejez acorde a los ingresos obtenidos durante su vida laboral, implicando un empobrecimiento en un 82% promedio. Nos encontramos entonces con mujeres cuyos empleos se caracterizan por ser precarios, con bajos niveles de protección social/laboral y en cuya vejez se perpetuará y acrecentará su pobreza con pensiones bajas y que las mantendrán por debajo de la línea de la pobreza si no fuera por los subsidios que recibirán del Estado.

## **7. Propuesta Para un Cambio de Sistema de Previsional en Chile**

El Sistema de Capitalización individual no responde a las necesidades previsionales de las Trabajadoras de Casa Particular y en general para los trabajadores de salarios bajos, puesto que las AFP'S, que son seguros privados de ahorro forzoso no son capaces entregarles pensiones dignas y suficientes<sup>10</sup> que les permitan mantener su nivel de vida una vez que jubilen y por el contrario se ven forzadas a seguir trabajando, de lo contrario se ven inmersas en la pobreza con pensiones que en el corto plazo finalmente serán financiadas en un 100% por el Estado. Por lo tanto las TCP, proponen un Sistema de Pensiones de Reparto Solidario, con financiamiento Tripartito y Administrado por el Estado.

### **a) Sistema de Pensiones**

Las Trabajadoras de Casa Particular proponen que el Sistema de Pensiones en Chile, parta con un sistema de Reparto Solidario, en el cual los ingresos producto de las cotizaciones sean efectivamente para pagar pensiones y no para especular con los fondos de las trabajadoras/as en el mercado financiero. Este sistema es financiado por las cotizaciones de los trabajadores/as activos, con el compromiso que cuando estos jubilen las generaciones más jóvenes financiarán sus pensiones. Es un sistema de cotizaciones definidas y con prestaciones definidas.

### **b) Financiamiento del Sistema**

Chile es uno de los pocos países de la OCDE y Latinoamérica donde el sistema de pensiones es de cargo del trabajador/a<sup>11</sup>, esta situación contraría los convenios de la OIT 102 y 128. En donde señala que la cotización de cargo del trabajador/a para el financiamiento de las pensiones no deberá exceder el 50% del costo total de la cotización. En los países de la OCDE

---

<sup>10</sup> Suficiente, tiene que ver con el principio de la Seguridad Social de la Suficiencia, que dice relación que las pensiones deben permitir mantener los niveles de vida similares a los obtenidos durante el ciclo de vida laboral.

<sup>11</sup> Cabe destacar que desde el 2011 que sólo el seguro de Invalidez y Sobrevivencia es de cargo del Empleador, que equivale al 1,26% del salario bruto.



el promedio de cotización alcanza a un 20%, de los cuales un 8% es de cargo del trabajador/a y el 12% es de Cargo del Empleador<sup>12</sup>.

Por lo anterior se propone que el financiamiento del Sistema debe ser tripartito, es decir con aporte del Trabajador, Empleador y el Estado, para llegar a una cotización de un 20% como es el promedio de los países desarrollados.

Por otra parte se debe añadir el aporte del Estado puede ser a través de impuestos generales, como en el presente lo hace con las Pensiones Básicas Solidarias o a través de una cotización proporcional al salario de los trabajadores/as. Considerando que mientras más bajo es el salario debería ser mayor el aporte.

### **c) Administración del Sistema**

Cuál sería la finalidad de que las AFP'S administren el sistema de pensiones y en el caso de las TCP, tengan que pagarles una comisión mensual a las administradoras, si es finalmente el Estado quien en el corto plazo financiará su pensión. La única explicación es que las cotizaciones de las trabajadoras/as sirven a las mismas AFP'S para hacer caja para las diversas empresas para las cuales invierten, pero que no les deja ningún mayor beneficio a las trabajadoras, como lo es entregar una pensión suficiente/digna.

Por lo anterior se propone que la Administración del Sistema de Pensiones sea de cargo del Estado a través del IPS, sin cobro de administración.

### **d) Reducir la Edad de Jubilación para la Trabajadora de Casa Particular**

Las Trabajadoras/as de Casa Particular desempeñan en condiciones de empleo precario, realizando labores que en largo plazo generan daños a la salud como enfermedades osteo-musculares y mentales. Las primeras se producen por la realización de movimientos repetitivos realizados en sus unidades laborales/hogares tales como, lavado, planchado, jardín, limpieza de vidrios, aseo, y las segundas, las enfermedades mentales se producen por la exposición a riesgos psicosociales al estar tan estrechamente relacionadas a las familias en las cuales prestas sus servicios, vinculadas al estrés laboral, acoso laboral y sexual entre otros.

Por lo anterior se fundamenta en la baja de la edad de jubilación de las Trabajadoras de Casa Particular a 55 años.

---

12 Fuente: ISSA, "Social Security Programs Throughout the World: Europe 2012", Washington, DC (2)  
Fuente: OCDE, 1997



## e) Propuesta de Estructura del Sistema de Pensiones en Chile

### Esquema N° 1 Estructura del Sistema de Pensiones



Cómo se puede observar en el esquema N°1 sobre la propuesta de la Composición del Sistema de Pensiones, se puede señalar que en primer lugar existe un pilar solidario que debe ser universal como países desarrollados como Nueva Zelanda entre otros, en este caso las Trabajadoras de Casa Particular deben partir con un mínimo de Pensión que es el monto de la Pensión Básica Solidaria, en el presente el monto alcanza a \$82.058, se complementa a ese monto de pensión del pilar contributivo de Reparto Solidario, que se va de acuerdo a los años cotizados por parte de la Trabajadora hasta un máximo de 30 años. Si llegara a completar los 30 años, esta puede obtener el 70% de su salario promedio. Por ejemplo, si la trabajadora ingresa al mercado del trabajo a los 20 años y cotiza de corrido por 30 años, teniendo un ingreso promedio de \$210.000 su pensión alcanzará al monto de \$147.000, más el complemento de la Pensión Básica Solidaria que son 82.052, alcanzará a un monto total de \$229.054. En cuanto al pilar tres es un sistema complementario para quienes quieren mejorar aún más sus pensiones mediante el ahorro, no obstante, en el caso de las TCP, sería un sistema prácticamente inutilizable por los bajos salarios. Ver el cuadro N°4.





**Cuadro N°4 Monto de Pensión para la Trabajadora de Casa Particular sobre la base de Sistema de Reparto.**

**Supuestos: Ingreso Promedio: \$210.000 / Tasa Máxima de Reemplazo: \$147.000 (70%)**

Años de Cotización	Pensión\$	Pensión Propia + Solidaria	Años de Cotización	Pensión\$	Pensión Propia + Solidaria
30	147.000	229.054	14	68.600	150.654
29	142.100	224.154	13	63.700	145.754
28	137.200	219.254	12	58.800	140.858
27	132.300	214.354	11	53.900	135.958
26	127.400	209.454	10	49.000	131.058
25	122.500	204.554	9	44.100	126.158
24	117.600	199.654	8	39.200	121.258
23	112.700	194.754	7	34.300	116.358
22	107.800	189.854	6	29.400	111.458
21	102.900	184.954	5	24.500	106.558
20	98.000	180.054	4	19.600	101.658
<b>19</b>	<b>93.100</b>	<b>175.154</b>	3	14.700	96.758
18	88.200	170.254	2	9.800	91.858
17	83.300	165.354	1	4.900	86.958
16	78.400	160.454	-	-	82.058
15	73.500	155.554			

**Fuente:** Elaboración propia, sobre base de Prestaciones Definidas.

En conclusión, en Chile existen más más de 313.840<sup>13</sup> trabajadoras de Casa Particular, menos de la mitad de ellas cotiza regularmente el sistema de pensiones, siendo un 46%<sup>14</sup>, y las que cotizan lo hacen con un sueldo promedio de 233.000<sup>15</sup>. En suma un segmento de trabajadoras que gana y cotiza poco.

En el mediano y largo plazo aunque una Trabajadora de Casa Particular cotice de manera permanente vida no alcanzará a obtener una pensión mínima y el estado tendrá que financiar su pensión. Entonces si el Estado financiará su pensión porque entonces las trabajadoras deben de cotizar en las AFP, un ahorro forzoso de un 11,48% en promedio cuando al principio y final el Estado es quien financiará sus pensiones.

Se agrega a ello que esto no es sólo un problema de las Trabajadoras de Casa Particular sino del 50% de los trabajadores/as del país cuyos salarios son inferiores a los 263.473.

No obstante a lo anterior el problema de las bajas pensiones no es sólo de los bajos salarios, sino que también de las bajas cotizaciones para el financiamiento de las pensiones y

<sup>13</sup> Fuente: INE: Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013

<sup>14</sup> Fuente: INE: Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013

<sup>15</sup> Fuente: ISL Salarios de las Trabajadoras de Casa Particular a marzo de 2014



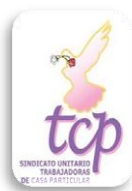
lo que es más de fondo la propia lógica de funcionamiento del Sistema de Capitalización Individual, que en definitiva es un Seguro Privado de Ahorro Forzoso, con fines de lucro que deja los fondos de los trabajadores/as expuestas a la especulación de los mercados financieros internacionales y nacionales. Sistema que por lo demás trasgrede todos los principios de Seguridad Social, como lo es la Universalidad, Solidaridad, Suficiencia, entre otros.

Por lo anterior, En este contexto, es fundamental que se posibilite la libertad de afiliación previsional través de la cual las personas puedan optar entre permanecer en un sistema de Reparto Solidario, financiado de manera tripartida y administrado por el Estado.



## 8. Bibliografía

- López Tamayo, Rodrigo; Rodríguez, Álvaro, Envejecimiento en Crisis, Las Pensiones de la Clase Media, Universidad ARCIS, 2007, Santiago de Chile.
- López Tamayo, Rodrigo; Vidal Clemente, José, Viabilidad Política de Un Sistema Alternativo de Pensiones a las AFP, diciembre de 2012, Tesis Para Optar al Grado de Maestría en Política y Gobierno, FLACSO Chile.
- Larraín, Guillermo, Berstein, Soledad; Pino, Francisco, Cobertura, densidad y pensiones en Chile: Proyecciones a 20 años plazo, Safp, 2005
- Valdés, Salvador. "Políticas y Mercados de Pensiones, Un Texto Universitario para América Latina, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, Abril de 2002.
- ISSA, "Social Security Programs Throughout the World: Europe 2012", Washington, DC, 2012.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OECD: Pension At A Glance 2011, Retirement-Income Systems In OECD and G20 Countries, 2011
- ISL, Salarios Trabajadoras de Casa Particular a marzo de 2014
- INE Ocupados por Tipo de Categoría Ocupacional Trimestre Noviembre-Diciembre-Enero 2013
- INE Encuesta Suplementaria de Ingresos, Diciembre 2013
- Subsecretaría de Previsión Social, "Informe de la Comisión de Usuarios sobre Trabajadoras de Casa Particular" 2010.



## 9. Anexos

**Cuadro Financiamiento de las Pensiones en los Países de la OCDE**

Nº	País	Cot. Trab.	Cotiz. Empl	Cot. Total
1	Alemania	9,8	9,8	19,6
2	Australia (2)	2	0	2
3	Austria	10,25	12,55	22,8
4	Bélgica	7,5	8,86	16,36
5	Canadá (2)	5	6	11
6	Chile (3)	10	0	10
7	Corea del Sur(2)	4	9	13
8	Dinamarca (2)	10	1	11
9	Eslovenia	15,5	8,85	24,35
10	Rep. Checa	6,5	21,5	28
11	España	4,7	23,6	28,3
12	EEUU (2)	7	7	14
13	Estonia	2	20	22
14	Finlandia	5,15	17,65	22,8
15	Francia	6,75	9,9	16,65
16	Grecia	6,67	13,33	20
17	Hungría	10	27	37
18	Irlanda	4	4,25	8,25
19	Islandia	4	15,79	19,79
20	Italia	9,19	23,81	33
21	Japón (2)	7	7	14
22	Luxemburgo	8	8	16
23	México (2)	2	20	22
24	Noruega	7,8	14,1	21,9
25	Nueva Zelanda (2)	0	0	0
26	Países Bajos	19	5,7	24,7
27	Polonia	11,26	14,26	25,52
28	Portugal	11	23,25	34,25
29	Reino Unido	9,95	11,9	21,85
30	Republica de Eslovaquia	7	20	27
31	Suecia	7	10,21	17,21
32	Suiza	11,9	11,9	23,8
33	Turquía	9	11	20
	<b>Prom.Total</b>	<b>7,6</b>	<b>12,0</b>	<b>19,6</b>



Fuente: ISSA, "Social Security Programs Throughout the World: Europe 2012", Washington, DC (2) Fuente: OCDE, 1999<sup>16</sup>

### Cuadro Estructura y Tipo de Pensiones

Países de la OCDE	Público			Público	Privado
	Comprobación de Medios	Básica	Mínima	Tipo	Tipo
Australia	X				CD
Austria				PD	
Bélgica	X		X	PD	
Canadá	X	X		PD	
Chile	X		X		CD
Republica Checa		X	X	PD	
Dinamarca	X	X			CD
Estonia		X		Puntos	CD
Finlandia			X	PD	
Francia			X	PD+Puntos	
Alemania	X			Puntos	
Grecia			X	PD	
Hungría				PD	CD
Islandia	X	X			PD
Irlanda		X			
Israel		X			CD
Italia	X			CTA.N	
Japón		X		PD	
Corea	X	X		PD	
Luxemburgo	X	X	X	PD	
México			X		CD
Países Bajos		X			CD
Nueva Zelanda		X			
Noruega			X	CTA.N	CD
Polonia			X	CTA.N	DC
Portugal			X	PD	
Republica Eslovaquia			X	Puntos	DC
Eslovenia			X	PD	
España			X	PD	
Suecia			X	CTA.N	DC
Suiza			X	PD	PD
Turquía			X	PD	
Reino Unido	X	X	X	PD	
Estados Unidos				PD	

Fuente OCDE 2011, PD: Prestaciones Definidas; CD: Cotizaciones Definidas; CTA.N: Cuentas Nacionales.

<sup>16</sup> Fuente: Prestaciones para hijos-edición de 1999(París, 2000) edición bilingüe en francés y en Inglés. Extraído de "Seguridad Social, Un Nuevo Consenso, OIT, Ginebra 2002.



**OCUPADOS POR CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN 1/  
SEGÚN REGIÓN 2/3/  
NDE2013  
(MILES DE PERSONAS)**

Región	Total	Categoría Ocupacional				
		Empleadores	Cuenta propia	Asalariado	Personal de Servicio	Familiar no remunerado
<b>Total Nacional</b>	<b>7.915,41</b>	<b>337,79</b>	<b>1.562,21</b>	<b>5.584,23</b>	<b>313,84</b>	<b>117,34</b>
Región de Arica y parinacota	76,00	3,25	20,43	47,87	1,18	3,26
Región de Tarapacá	154,96	5,49	39,01	103,53	3,44	3,49
Región de Antofagasta	258,16	10,36	30,58	211,03	3,90	2,28
Región de Atacama	129,69	4,77	27,02	93,59	2,98	1,33
Región de Coquimbo	325,81	12,82	66,47	227,69	9,59	9,25
Región de Valparaiso	795,25	37,85	145,26	562,82	36,00	13,32
Región Metropolitana	3.283,10	150,69	601,30	2.339,42	150,16	41,52
Región del Libertador Gral Bernardo O'higgins	419,08	17,66	61,27	317,22	18,90	4,02
Región del Maule	465,11	20,99	88,60	327,79	17,72	10,01
Región del Bio Bío	832,96	24,48	154,47	613,36	27,87	12,78
Región de La Araucanía	451,44	19,68	144,78	262,80	17,14	7,04
Región de los Ríos	176,21	6,97	46,08	108,65	10,02	4,50
Región de los Lagos	420,12	15,74	112,98	275,93	11,81	3,66
Región De Aisén del Gral. Carlos Ibañez del Campo	54,29	2,04	13,33	36,78	1,48	0,65
Región de Magallanes y Antártica Chilena	73,23	5,00	10,62	55,75	1,64	0,22

**Fuente: Nueva Encuesta Nacional de Empleo. INE**

1/ Clasificación internacional de categoría de la ocupación CISE-93

2/ Cifras Preliminares

3/ En algunos casos los totales difieren de la suma de los subtotales, debido a redondeo de cifras, propio del proceso de expansión.