

Proporción de hombres que cotizan por el tope imponible casi duplica la de mujeres

Lunes, 26 de Diciembre de 2016 - Id nota:569682

Medio : La Tercera
Sección : Negocios
Valor publicitario estimado : \$6894564.-
Página : 27
Tamaño : 26 x 37

<http://www.clientes.chileclipping.com/multimedia/20161226/phpGCXj7l.jpg>

Proporción de hombres que cotizan por el tope imponible casi duplica la de mujeres

► Poco más de 270 mil hombres impone por el máximo, equivalente a un 9% del total de cotizantes varones.

► En tanto, son 111.788 las mujeres que lo hacen por esa cota, lo que representa el 5,2% del universo femenino.

► Las cifras son un espejo del mercado laboral, dicen expertos. Brecha salarial puede llegar a casi 40%.



► Existen amplias brechas salariales por género. FOTO: ANDRÉS PÉREZ

Claudio Reyes

La proporción de hombres que cotizan por el tope imponible casi duplica a la que se observa en las mujeres. En efecto, si los 270.941 varones que imponen por el máximo representan el 9% del total del universo masculino, las 111.788 mujeres que lo hacen por esa cota corresponden al 5,2% de todas las cotizantes, según datos de septiembre publicados por la Superintendencia de Pensiones (SP). Al extender al pasado el análisis de género respecto al tope imponible -actualmente en UF 74,3, que equivale a cerca de \$ 1.950.000- se distinguen variaciones que no son significativas. Por ejemplo, en diciembre de 2015 la proporción de hombres que impuso por ese margen fue de 8,2% y en las mujeres de 4,7%. Más atrás,

en igual mes de 2011, las fracciones fueron de 9,3% y de 5,4%, en cada caso. Las cifras son un espejo del mercado laboral, en el que, entre otros aspectos, se observan realidades como las amplias brechas salariales entre ambos sexos y que pueden ser determinantes en los montos de las pensiones, dicen expertos. "Esto es un espejo del mercado laboral", advierte, en esa línea, José Luis Ruiz, integrante de la Comisión Bravero y director del magister en finanzas de la Universidad de Chile. "Para una empresa, y esto puede sonar muy duro, tener a una mujer es más caro que un hombre", agrega, aludiendo a que las compañías consideran en estos temas la maternidad, por ejemplo. Elementos como el descrito inciden también en la poca participación femenina en

altos cargos directivos o de jefaturas, dice. Coincide Vicente Lazen, director de RegFin y ex intendente de fiscalización de la SP. "Esto refleja la realidad del mercado laboral. Tiene causas que van desde las diferencias de escolaridad y educación por género, el acceso a los puestos mejor remunerados, la brecha salarial", manifiesta. El informe Género e Ingresos, que a comienzos de este año publicó el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), arrojó que al analizar las brechas de género en el ingreso medio por nivel educativo, se distingue una tendencia a que aumenten las diferencias salariales conforme es mayor el nivel educativo. "Las mayores diferencias de ingresos entre mujeres y hombres se observan en la categoría 'educacional post-

EN CIFRAS

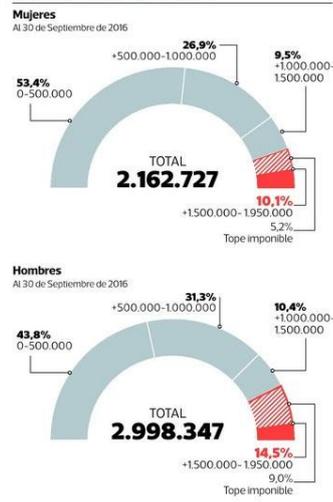
39,6%

es la brecha en los ingresos medios entre hombres y mujeres en la categoría "educacional postgrado", según informe del INE de comienzos de año.

15,5%

es la diferencia entre los ingresos medios por género en las categorías educacionales "nunca estudió" y "educación preescolar".

COTIZANTES MUJERES Y HOMBRES POR EDAD E INGRESO IMPOSIBLE



FUENTE: SP.

LA TERCERA

grado", al presentar una brecha de 39,6%, asociada a un ingreso medio de \$ 1.167.957 para ellas y de \$ 1.934.129 para los hombres. Por otra parte, la menor brecha de ingresos se produce en las categorías "nunca estudió" y "educación preescolar", con una brecha de 15,5%, dados los ingresos de \$ 145.700 y \$ 172.457 para mujeres y hombres, respectivamente", consignó el documento del INE. Como sea, el dato de análisis refleja la realidad femenina en cuanto a que, a la postre, obtendrá menores pensiones en relación a los hombres, sostiene Mónica Titze, ex integrante del Consejo Consultivo Previsional. "Ese es un factor. El otro es la densidad de cotizaciones: las mujeres cotizan mucho menos tiempo que los hombres. Son los dos efectos. Por un lado, ganan menos y, por otro, cotizan menos tiempo", agrega.

La ministra del Trabajo, Alejandra Krauss, sostuvo recientemente que, cuando se creó el sistema previsional, a comienzos de la década de 1980, no se tomaron en consideración diversas realidades del país, como la escasa cultura de ahorro, las lagunas previsionales o la situación laboral de las mujeres. "Esos elementos no fueron considerados", dijo. La materia también tiene una dimensión formativa, advierte Titze, en el sentido de profundizar el acceso a educación de las mujeres, de modo que "puedan optar a mayores remuneraciones". Pero lo fundamental, añade, es trabajar en la densidad de cotizaciones: "si están fuera del mercado del trabajo, no se puede pretender una pensión acorde a las remuneraciones que tienen temporalmente".