

Remuneración promedio de mujeres del Biobío que participan del sistema llega sólo a \$1.015.145

Pensiones: ingreso imponible de cotizantes registra brecha de \$197 mil

1,2

millones de pesos alcanza la remuneración imponible promedio de los hombres del Biobío.

Sector femenino está 16,3% por debajo de los hombres. La Región, de hecho, supera el déficit nacional que alcanza el -13,1%.

Por Nicolás Arrau Álvarez
 nicolsa.alvarez@dianodelsur.cl

La última ficha estadística del Sistema de Pensiones que elabora la Superintendencia de Pensiones muestra que a junio de 2024 en la Región del Biobío habían 878.542 afiliados y 463.423 cotizantes, con una participación de 7,4% y 8,1% a nivel país, respectivamente. El informe también da cuenta que el ingreso imponible promedio de los cotizantes en Chile llega a \$1.191.452 y que la brecha entre hombres y mujeres es de -13,1%, es decir, este primer grupo impone para su jubilación \$163.310 más que el segundo.

El déficit es palpable en todas las regiones, algunas con porcentajes que incluso alcanzan el 26,3%, como Antofagasta. Biobío, al igual que otras ocho zonas, supera el promedio país con una brecha de -16,3%; mientras hombres tienen una remuneración imponible promedio de \$1.212.541, en el caso de las mujeres sólo es de \$1.015.145, es decir, hay una diferencia de \$197.396.

TRABAJOS EN EL NORTE E INFORMALIDAD

De acuerdo a especialistas, este problema obedece a factores de diversa índole. Por un lado, el economista del Centro de Investigación de Empresa y Sociedad (CIES) UDD, Carlos Smith, dice que hay que tener en cuenta la cantidad de personas que son de



La Región del Biobío contabiliza a junio de 2024 un total de 878.542 afiliados al sistema de pensiones y 463.423 cotizantes.

Factor minero

Parte de los académicos consultados indican que la diferencia regional se ve acrecentada debido a que muchos hombres de la zona laboran en faenas mineras.

la Región y que trabajan en la zona norte, "lo que está evidenciado en la cantidad de vuelos que hay desde Biobío, con una alta frecuencia y viajes directos".

Lo que plantea el académico es que existe una gran cantidad local de hombres que laboran en faenas asociadas a la minería, lo que hace que sus salarios sean mucho mayores, "y eso se ve reflejado en el diferencial con las mujeres". Suma igual las brechas salariales normales, "un tema histórico" que, a juicio de Smith, si-

gue presente en todos lados, pero que goza hoy de una mayor conciencia sobre la importancia del sector femenino en las empresas.

"Hay organizaciones y empresas que tratan de alguna manera de visibilizar o buscarle más trabajo a las mujeres, con más puestos directivos, porque ahí ha costado más entrar", enfatiza.

Luis Méndez, director del Observatorio Laboral y profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales UBB, recalca que la diferencia entre hombres y mujeres que registra

la Región no es normal, pero que se comporta de acuerdo a la tendencia nacional, "porque las pensiones son reflejo de lo que ocurre en el mercado laboral, y en el mercado hay una brecha en términos de salario que llega, incluso, al 20%".

Un segundo y tercer factor advertido por el profesional tiene que ver con el menor período de cotización y una sobrevida mayor del grupo femenino, así como su exposición a la informalidad laboral. "Que la brecha del Biobío supere el promedio nacional es

algo que tiene que ver con los ingresos, ya que el ingreso promedio en este territorio no supera los \$500.000, mientras que en la Metropolitana y las regiones del norte es mucho más alto", dice.

LEY DE EQUIDAD SALARIAL

Desde la Seremi del Trabajo coinciden con parte de los puntos expuestos e indican que esta desigualdad responde a la cultura machista en el mundo del trabajo, un asunto que hoy debe ser regulado. De acuerdo a la titular regional de la cartera, Sandra Quintana, hay esfuerzos por avanzar con el envío de indicaciones al Congreso respecto del proyecto de ley de equidad salarial, medida ingresada en 2021.

"Estas indicaciones del Ejecutivo tienen como ejes avanzar, por ejemplo, con el principio de igualdad de remuneraciones como un derecho fundamental, es decir, a igual trabajo, igual valor. Esto también es ir avanzando en el convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneraciones", plantea la autoridad, quien agrega que la idea es que se reconozca el rol fundamental que tendrán la Dirección del Trabajo y los tribunales de justicia, "que van recibir las denuncias por vulneración de derechos fundamentales producto de la discriminación por brecha salarial".

En este camino destaca la importancia de las empresas a la hora de generar informes públicos en donde evalúen sus espacios laborales sobre las diferencias de remuneración con igual salario entre hombres y mujeres, así como los estudios regionales y nacionales que pueda diseñar la Dirección del Trabajo respecto a distintos sectores y sus déficit en materia de género, "porque eso fortalecerá futuras políticas públicas (...) y permitirá establecer una guía orientadora acerca de la aplicación de metodologías de evaluación en los puestos de trabajo".