

Barreras hacia la **AUTONOMÍA ECONÓMICA** de las mujeres en Salta

Una aproximación utilizando la encuesta
permanente de hogares (EPH)



Carla Arévalo
Carolina Piselli



UNSA
Editorial Universitaria

 **ielde**
INSTITUTO de ESTUDIOS LABORALES
y del DESARROLLO ECONÓMICO

Barrera hacia la autonomía económica de las mujeres en Salta: Una aproximación utilizando la Encuesta Permanente de Hogares / Gabriela Noemi Alfaro ... [et al.]; Compilación de Carla de los Ángeles Arévalo Wierna ; Carolina Piselli. - 1a ed. - Salta : Universidad Nacional de Salta, 2026.

Libro digital, DOCX

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-633-638-3

1. Perspectiva de Género. 2. División del Trabajo Basado en el Género. 3. Discriminación Basada en el Género. I. Alfaro, Gabriela Noemi II. Arévalo Wierna, Carla de los Ángeles, comp. III. Piselli, Carolina, comp.

CDD 330

Título: Barrera hacia la autonomía económica de las mujeres en Salta: Una aproximación utilizando la Encuesta Permanente de Hogares Autores

Compiladoras: Carla de los Ángeles Arévalo Wierna y Carolina Piselli

Año: 2026

by Universidad Nacional de Salta

Buenos Aires 177 – Salta Capital – CP 4400 – Arg.

Tel.: 0387-4258707

E-mail: editorialuniversitaria.eunsa@gmail.com

Web: www.unsa.edu.ar

Edición: 1ra. Edición.

I.S.B.N. Nº: 978-987-633-638-3

EUNSA – Editorial de la Universidad Nacional de Salta

Dirección: Mag. Hugo Darío Iriarte Sánchez sec. de extensión universitaria
a/c eunsa

Registros: Juan Carlos Palavecino

Diseño de tapa: Gerardo Romano

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Queda prohibida la reproducción total o parcial del texto de la presente obra en cualquiera de sus formas, electrónica o mecánica, sin el consentimiento previo y escrito del autor.

BARRERAS HACIA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN SALTA.

UNA APROXIMACIÓN UTILIZANDO LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES.

Contenido

1. Introducción	5
2. Antecedentes globales y locales sobre la desigualdad de género	7
3. Normativas que condicionan o facilitan la autonomía económica	11
3.1 Normativa civil que limitó la autonomía de las mujeres	11
3.2 Normativa civil para la autonomía de las mujeres	12
3.3 Normativa laboral que limitó la autonomía de las mujeres	14
3.4 Normativa laboral para la autonomía de las mujeres	14
3.5 Fallos judiciales para la autonomía de las mujeres	16
4. La desigualdad de género en Salta	18
4.1 Datos y Perfiles analíticos.....	18
4.2 Actividad y Empleo.....	22
4.3 Subocupación.....	24
4.4 Desocupación e informalidad.....	27
4.5 Brechas de ingresos.....	31
5. Las personas jóvenes en el mercado de trabajo	36
5.1 Tasas del mercado laboral de personas jóvenes	36
5.2 Tipo de ocupación de personas jóvenes	40
5.3 Ingresos de las personas jóvenes	42
6. Las personas adultas en el mercado de trabajo.....	46
6.1 Tasas del mercado laboral de las personas adultas	47
6.2 Tipo de ocupación de las personas adultas.....	51
6.3 Ingresos de las personas adultas.....	53
7. Las personas mayores en el mercado de trabajo.....	58
7.1 Tasas del mercado laboral de las personas mayores	59
7.2 Tipo de ocupación de las personas mayores.....	61
7.3 Ingresos de las personas mayores.....	63
8. Conclusiones y resumen de resultados.....	64
9. Referencias bibliográficas	66

Índice de Tablas

Tabla 1 Composición de la población por sexo, grandes grupos de edad, nivel económico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021	21
Tabla 2 Tasas de actividad y empleo por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	23
Tabla 3 Tasas de subocupación demandante y no demandante por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	26
Tabla 4 Tasas de desempleo e informalidad por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	29
Tabla 5 Ingreso laboral y no laboral por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	33
Tabla 6 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres jóvenes por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.	38
Tabla 7 Distribución de mujeres y hombres jóvenes por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.	40
Tabla 8 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres jóvenes por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.	43
Tabla 9 Ingreso laboral de mujeres y hombres jóvenes por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. Trimestre 2021-	45
Tabla 10 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres en edades centrales por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado según sexo. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.	49
Tabla 11 Distribución de mujeres y hombres en edades centrales por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.	52
Tabla 12 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edades centrales por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.	55
Tabla 13 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edades centrales por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021	57
Tabla 14 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres en edad avanzada por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.	60
Tabla 15 Distribución de mujeres y hombres en edad avanzada por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.	61
Tabla 16 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edad avanzada por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.	63

BARRERAS HACIA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN SALTA.

UNA APROXIMACIÓN UTILIZANDO LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES.

Autoras Coordinadoras: Carla Arévalo y Carolina Piselli

Autoras Colaboradoras: Gabriela Alfaro, Lucía Andreussi, Gabriela Nieva Moreno e Ivana Tapia¹

1. INTRODUCCIÓN

La trayectoria laboral de las mujeres difiere considerablemente de la de los hombres. Las mujeres suelen concentrarse en determinados sectores productivos, como la educación y la salud, y se encuentran subrepresentadas en posiciones de poder y jerarquía. Estos fenómenos son nombrados en la literatura como segregación horizontal y vertical. Nuestras sociedades están atravesadas por estructuras organizativas que ordenan los roles de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral de manera diferente. Un ordenamiento que condiciona la autonomía (independencia) económica de las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2001; Arévalo y Paz, 2015; Gasparini y Marchionni, 2015). En particular, este libro se focalizará en las desigualdades de género observadas en el mercado laboral, basadas en un análisis cuantitativo sobre los datos de la Encuesta Permanente de Hogares recolectada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

La reducción de estas desigualdades tiene implicancias tanto a nivel individual como macroeconómico. Por un lado, mejora la capacidad de desarrollo personal de las mujeres y por el otro, potencia el crecimiento económico a través de los beneficios que surgen de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, conocido como bono de género (Martínez Gómez, Miller y Saad, 2013). Así también, contribuye al Desarrollo Humano, ya que el desarrollo personal de la mujer impacta directamente en su entorno familiar, laboral y social (Duflo, 2012).

La agenda global reflejada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) exhorta a los Estados miembros de las Naciones Unidas a realizar todos los esfuerzos necesarios para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. La Argentina, como Estado miembro de las Naciones Unidas, debe llevar a cabo los esfuerzos requeridos para lograr las metas del ODS 5, entre las cuales encontramos las siguientes relacionadas al tema tratado en este libro:

› Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

¹ Agradecemos la iniciativa de convocatoria a Proyectos de Extensión por parte de la Secretaría de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta. Así también, agradecemos el aporte del equipo conformado bajo el proyecto Barreras hacia la autonomía económica de las mujeres en Salta, especialmente a las licenciadas Cecilia Amiri, Lucía Acosta y Micaela Pérez Loto. Las conclusiones vertidas en este documento son responsabilidad exclusiva de las autoras.

› Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Las desigualdades observadas en la vida laboral de las mujeres son, en parte, resultado de vivencias y experiencias ocurridas durante la infancia y la juventud; por ejemplo, por la mayor dedicación a tareas domésticas y de cuidado que los hombres (Bardasi y Wodon, 2006), o por la menor participación en carreras tecnológicas (por ejemplo, Guitart y otros, 2022). A su vez, las mujeres en edades más avanzadas enfrentan las consecuencias de la precariedad y exclusión laboral; una consecuencia relevante es la falta de cobertura del sistema previsional. Por estas razones, proponemos un análisis que tenga en cuenta el ciclo de vida, como una forma de identificar las barreras que se presentan en cada etapa. El análisis propuesto sobre desigualdades de género en el mercado laboral se focalizará en tres etapas de la adultez: adultez joven (a quienes llamaremos personas jóvenes), adultez en edad central (personas adultas), y adultez en edad avanzada (personas mayores).

La posición que un Estado adopta frente a las desigualdades de género tiene implicancias en la reducción de estas desigualdades. Un gobierno que reconoce la existencia de las desventajas que atraviesan las mujeres en el mercado de trabajo tendrá lo que se conoce como *perspectiva de género*, y procurará los máximos esfuerzos para superarlas. Como los gobiernos gestionan a diferentes niveles y en un número extenso de agencias, oficinas, y también sobre un territorio amplio, diseminar la *perspectiva de género* en todos los rincones del gobierno, y en cada decisión adoptada es complejo. Más aún, se corre el riesgo de crear espacios estériles, como oficinas de atención para la mujer, a fin de mostrar acciones a favor de esta causa, sin la profundidad e impactos necesarios (Ahmed, 2017). Aun así, el Estado, en los poderes que lo conforman, se constituye como un actor clave para reducir las desigualdades de género.

Como caso local se toma a la provincia de Salta, que está ubicada en el norte de la Argentina, y que se posiciona como una de las provincias con mayor cantidad de femicidios por habitante (Defensoría del Pueblo de la Nación, 2024). Este indicador, no solo habla de un alto nivel de violencia física sobre las mujeres, sino que también refleja, dada la interrelación que existe entre los diferentes tipos de violencia, la falta de autonomía económica (Güezmes y otras, 2022). La provincia de Salta, también, es una de las provincias que ha decidido crear un organismo con competencias sobre la igualdad y el abordaje de las violencias por motivo de género. Fue así que en el año 2022 se crea la Secretaría de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Incluso, el gobierno provincial mantuvo el organismo en un contexto de gobierno nacional que niega las brechas de género (Vinokur y Giordano, 2021).

Con base en lo anterior, esta obra se propone estudiar uno de los aspectos de la autonomía económica de las mujeres: el trabajo remunerado. Para eso, se analizarán, por un lado, avances del Estado nacional y local en la disolución de barreras y facilitación de la inserción laboral de las mujeres, en particular en el ámbito normativo y judicial. Por otro, aportar evidencia empírica local de las brechas de género que todavía persisten. El análisis cuantitativo considera la diversidad entre las mujeres en función del ciclo de vida, del lugar de residencia, del nivel educativo, del nivel de ingresos y de la presencia en el hogar de personas demandantes de cuidado. Esta evidencia puede

constituirse en un insumo para repensar políticas provinciales vigentes, diseñar otras nuevas, y mejorar la focalización en grupos afectados según los problemas que enfrentan. La fuente de datos que se utilizará, la Encuesta Permanente de Hogares Total Urbano (EPH-TU), es apropiada para el análisis cuantitativo, aunque se reconocen ciertas limitaciones, por ejemplo, la captación de ingresos no laborales, en particular los ingresos por rentas del capital físico o financiero².

El documento se organiza de la siguiente manera: a continuación, se presenta evidencia de estudios previos sobre las desigualdades de género respecto de la autonomía económica; en la sección 3 se encontrará un recorrido histórico sobre las normativas y fallos judiciales que restringieron o favorecieron la autonomía económica de las mujeres. Luego, en las secciones 4 a 7 se muestran los resultados obtenidos sobre la desigualdad de género en Salta; considerando el ciclo de vida adulta, se dedica un capítulo a la situación laboral de jóvenes, otro a las mujeres y hombres en edades centrales y otro a las personas mayores, atendiendo a la vez intersecciones por nivel educativo, nivel de ingresos, convivencia con personas demandantes de cuidados y zona de residencia. Finalmente, un capítulo de conclusiones y reflexiones finales.

2. ANTECEDENTES GLOBALES Y LOCALES SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

En esta sección se presenta una revisión de antecedentes con énfasis en dimensiones vinculadas a la autonomía económica de las mujeres. La CEPAL (2016) trae la noción de autonomía como un horizonte hacia el cual tender para reducir las desigualdades de género. En particular, la autonomía económica refiere a la posibilidad de generar y hacer uso de recursos, disponer libremente del tiempo, alcanzar un pleno desarrollo, participar activamente de la vida pública y decidir sobre los ingresos y activos familiares. Así, pensar la autonomía económica de las mujeres es un objetivo necesario en el camino hacia la equidad de género. Además, se plantea una interdependencia entre las autonomías económica, física y en la toma de decisiones. Por tanto, fortalecer la autonomía económica tendrá implicancias positivas en la reducción de la violencia física y en el condicionamiento que experimentan las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito privado, público y en la vida política.

Claudia Goldin recibió en el año 2023 el premio nobel de economía, un reconocimiento a sus estudios sobre brechas de género a lo largo de la historia y sobre la interrelación entre el mercado laboral y la vida familiar. Goldin (2006) plantea una transición entre la *evolución* y la *revolución*, donde las mujeres pasan de encontrarse con el matrimonio y la maternidad a edades más tempranas e insertarse al mercado como trabajadoras adicionales e intermitentes según la necesidad del hogar, a posponer la maternidad y asumir su identidad como trabajadoras. El primer estadio, que tiene lugar entre 1920 y 1950, sugiere la formación de la identidad de la mujer tras el

² Salvia y Donza (1999) mencionan “la sospecha de la presencia de error de medición, a partir de una conducta sistemática de subdeclaración de ingresos monetarios por parte de los perceptores, sobre todo de ingresos vinculados a ganancias, utilidades de capital y transferencias.

matrimonio, el segundo, (1950 a la actualidad) ubica la consolidación de la identidad antes del matrimonio.

Si bien Goldin (2006) define un espacio temporal en la sociedad estadounidense, se puede afirmar que, en la actualidad, *evolución y revolución* conviven en tiempo y en espacio; mujeres que aún conservan una identificación fuertemente asociada a la constitución del matrimonio, y otras con mayor tendencia a identificarse con su profesión u oficio. Sin embargo, Hakim (2006) explica que estos grupos extremos son minoritarios, y que en su mayoría las mujeres son *adaptativas*; es decir que prefieren combinar el trabajo laboral y familiar sin dar prioridad a ninguno de ellos y disfrutando lo mejor de ambos mundos.

La evidencia muestra que la participación laboral femenina ha crecido de manera sostenida. Sin embargo, desde comienzos de la década del 2000, el crecimiento de la participación laboral de las mujeres se desaceleró significativamente en la mayoría de los países latinoamericanos e incluso en algunos ha llegado a detenerse, alcanzando una meseta (Serrano, 2016). Mientras, en los '90 la tasa de participación laboral femenina crecía a un ritmo de 0,9 puntos porcentuales (pp) por año, en los 2000 crece a un promedio de 0,3 (pp) por año. Esta meseta se observa en diferentes tipos de mujeres, urbanas y rurales, con niños y sin niños a cargo, solteras y casadas y con alto y bajo nivel educativo (Gasparini y Marchionni, 2015a).

En esta línea, Paz (2018) muestra que una hora dedicada al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado reduce en dos horas la participación laboral de las mujeres, y en una hora la de los hombres. Este resultado refleja como el uso del tiempo en tareas domésticas y de cuidado compiten con el tiempo dedicado al trabajo mercantil, y que la penalidad es mayor para las mujeres. Incluso, en la jurisdicción con mayor desarrollo económico de la Argentina, la Ciudad de Buenos Aires, la participación de varones y mujeres en el trabajo no remunerado continúa siendo profundamente desigual. Más del 95% de los hombres adultos que conviven con hijos e hijas de hasta 14 años se encuentran ocupados, con una dedicación promedio que supera las cuarenta y dos horas semanales, y apenas el 3% se declara inactivo (no trabaja, ni busca hacerlo). Estos patrones son similares para todos los varones, más allá de su nivel educativo. En cambio, las mujeres registran un nivel de inactividad en el mercado de 26% (Faur y Tizziani, 2017), un porcentaje impensable para los cánones de la masculinidad y para las demandas y expectativas del sistema mercantil y capitalista sobre el perfil del trabajador.

Un análisis local sobre la ciudad de Mar del Plata (Argentina) da cuenta de la coexistencia entre mujeres que transitan en sus biografías las etapas de evolución y revolución. Actis Di Pasquale y Lanari (2007) analizan la segmentación socio-ocupacional de hombres y mujeres en Mar del Plata, y aportan que en los '90 muchas mujeres entraron al mercado laboral, tanto para complementar ingresos familiares, como también por realización personal dada la mayor escolarización y profesionalización de las mujeres. Como contrapunto, los autores explican que las mujeres pobres se insertaron en puestos inestables, por su duración y nivel de ingresos y por la falta de protección social. Más adelante, Actis Di Pasquale y Cutuli (2011) muestran que en 2008 se produjo un punto

de inflexión en el desempleo, con un mínimo de 6 y 9% para hombres y mujeres respectivamente. Esto es indicio de que aun en los momentos más favorables del ciclo económico, los problemas laborales, como el desempleo, afectan más a las mujeres que a los hombres.

Las brechas salariales se explican tanto por la discriminación propia hacia las mujeres, como también por la segregación ocupacional y las formas de inserción laboral que prevalecen entre las mujeres (medio tiempo, informal, etc.). El estudio de Paz (1999) sobre diferencias de ingresos entre géneros en Salta muestra que, igualando la educación, la experiencia y las horas trabajadas, los hombres reciben un salario por lo menos 27% mayor al de las mujeres. En el período 1984-1998, la brecha se redujo, aunque no de manera monótona sino con oscilaciones. Luego, en su tesis doctoral, Paz (2018) estima que, en la Argentina, la diferencia entre el salario mensual de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo es de 9,5% a favor de los hombres, y de 1% en la misma dirección, si observamos el salario por hora. Las brechas salariales encuentran dinámicas diferentes según el nivel educativo y el nivel socioeconómico. El nivel socio-económico de las mujeres opera como potenciador de las barreras hacia la autonomía económica. Por ejemplo, en los tramos más bajos de los salarios las disparidades son más elevadas que en los tramos altos de la distribución (Paz, 2019; Micha y Pereyra, 2019).

Micha y Pereyra (2019) estudian la inserción laboral de mujeres de sectores populares a partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), y concluyen que la tasa de participación laboral femenina todavía es sustancialmente menor que la masculina, y que son las mujeres de bajos ingresos las que muestra niveles de inserción más bajos, con condiciones laborales más precarias y horizontes ocupacionales sustancialmente acotados. Cuanto menor es el nivel socio-económico de las mujeres, se incrementa más la participación del trabajo por cuenta propia, asociado a inserciones más inestables y menos protegidas. La participación laboral de los hombres es sistemáticamente más elevada que la de las mujeres, y no presenta variaciones significativas por estrato social.

Como se mencionó, el tipo de inserción laboral de las mujeres está determinado por la condición social. Las autoras encuentran que hay más cuentapropistas en los sectores más bajos. Casi la mitad de las mujeres de nivel socio-económico bajo son cuentapropistas, en comparación con 12,7% de las de nivel económico alto. Estas actividades son realizadas principalmente en el domicilio de las mujeres, donde logran articular el trabajo doméstico y la actividad que realizan para obtener ingresos. En relación al desempleo, ven que tiende a afectar más, tanto a hombres como a mujeres de hogares vulnerables. Pero entre las ocupadas del estrato bajo la subocupación demandante representa a casi un cuarto de estas mujeres, mientras que para las trabajadoras del estrato alto solo alcanza al 14%.

Ahora bien, el estrato económico no refleja variaciones sobre la cantidad de horas semanales de trabajo (que en promedio rondan las 30 horas), pero sí sobre la calidad del puesto. De las mujeres ocupadas asalariadas, apenas algo más de la mitad de las de estrato bajo están formalizadas, mientras que entre las trabajadoras de nivel alto más del 80% goza de los derechos que corresponden a las y los trabajadores (Micha y Pereyra, 2019). Suma a esto la evidencia de Paz

(2019), que muestra que hay más mujeres que hombres trabajando en el segmento no formal de la economía y ocupando puestos de baja cualificación relativa.

La literatura habla de techo y paredes de cristal para representar la segregación ocupacional vertical y horizontal, son límites invisibles que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos jerárquicos, o les impiden participar en ciertos sectores productivos. Un estudio de microentorno de la Universidad Nacional de Salta muestra la persistencia de los estereotipos de género, donde las mujeres encuentran pocos espacios en puestos de decisión en el sector político, universitario y empresarial. Las autoras atribuyen esta resistencia al cambio a las dificultades para conciliar responsabilidades laborales y familiares (Álvarez y Echazú, 2018).

En la Argentina, las mujeres se concentran principalmente en cuatro sectores del mercado laboral: comercio (18%), trabajo doméstico (16%), educación (15%) y salud (9%), y están menos representadas en sectores como la industria y la construcción (CIPPEC, 2019). Esta desigual distribución de trabajadoras y trabajadores entre los sectores productivos tiene también un correlato en la composición de estudiantes universitarios por sexo. Por ejemplo, según datos del Anuario Estadístico de la Dirección de Estadísticas de Salta, la Universidad Nacional de Salta en el año 2018 recibió 78% de hombres entre los ingresantes a la carrera Tecnicatura Universitaria en Programación, y 84% entre los ingresantes a la Licenciatura en Análisis de Sistemas.

Las desigualdades de género que se observan en la adultez, tienen su origen en edades más tempranas, y trasladan consecuencias relevantes en la vejez. Bardasi y Wodon (2006), con datos de Guinea, muestran evidencia de una mayor intensidad de trabajo doméstico en las niñas. Niñas de 6 a 14 años destinan 6,5 horas por semana a tareas domésticas, en comparación con 1,9 horas destinadas por los niños de la misma edad. La desigualdad se mantiene al incluir otras actividades (como el trabajo mercantil, las actividades comunitarias, la recolección de madera y agua): las niñas dedican 18 horas por semana y los niños 13,4. Esta podría ser la raíz de las desigualdades que luego observamos en el mercado laboral. En el otro extremo del ciclo de vida, la desigualdad se materializa en la cobertura del sistema previsional; “las trayectorias interrumpidas de empleo [...] llevan a que cada vez menos mujeres participen en un régimen de pensiones contributivo durante su trayectoria laboral y reciban beneficios durante la edad de retiro” (ANSES, 2002, tomado de AISS, 2002). Por esto, Pautassi y otras (2011) exponen la necesidad de revisar los mecanismos de acceso a la seguridad social teniendo presentes los sesgos de género.

Lo expuesto en esta sección da cuenta de que la autonomía económica de las mujeres se ha visto restringida a lo largo de la historia, y todavía persiste. Su inserción laboral es un fenómeno relativamente moderno (a partir de 1950 en Estados Unidos), tras la consolidación de la identidad de las mujeres a partir de su profesión u oficio, más que asociada al matrimonio y la maternidad. Esa tendencia configura hoy en la mayoría de las mujeres preferencias por conciliar la vida laboral y familiar. Esto, sumado a la mayor carga de cuidado sobre las mujeres explica, al menos en parte, el reciente amesetamiento (desde los 2000 en Latinoamérica) de la participación laboral femenina. Mientras que la participación laboral de los hombres no se observa afectada con la presencia de

niños. La distancia que separa a hombres y mujeres de su autonomía económica se materializa en la relativa mayor inserción laboral precaria de las mujeres, en trabajos de medio tiempo, en el mayor nivel de desempleo, la menor presencia en puestos jerárquicos y en sectores productivos mejores pagos, y con menores ingresos laborales. Desigualdades que se exacerban en los sectores más bajos de la distribución por ingresos, y sobre las cuales se proyecta una fuerte persistencia.

3. NORMATIVAS QUE CONDICIONAN O FACILITAN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA

La sociedad incide en el Derecho y el Derecho incide en la sociedad. Sociedad y Derecho se retroalimentan, sin embargo, no siempre se produce el cambio social y cultural a partir de cambios jurídicos o viceversa, pues diversos factores socio-jurídicos ejercen influencia sobre los cambios de conductas y de valores sociales. Esta sección presenta un análisis histórico de la legislación civil y laboral que construyó o derribó barreras a la autonomía económica de las mujeres, legislaciones que fueron ratificando cambios y requerimientos de la sociedad, pero que aún no bastan para materializar la igualdad de género.

Este análisis otorgará visibilidad al lento proceso de cambio socio-jurídico desde la juventud del Código civil nacional de Vélez Sarsfield, al Código civil y comercial nacional vigente. Presenta, también, la sanción de leyes relativas a los derechos y funciones civiles, y la normativa referida al trabajo, partiendo de un sistema jurídico que incurría en excesiva tutela, subestimación y discriminación de la mujer en el mercado del trabajo, a uno atenuado que legisla con intención de evitar lo anterior. Este recorrido histórico visibilizará “la presencia de síntomas de discriminación en la sociedad” a través del sistema jurídico (Sisnero y otros contra Tadelva SRL y otros. Corte suprema de justicia de la nación - CSJN, 2014).

La desigualdad puede ser entendida como la subordinación de grupos, en este caso de las mujeres, y se refleja en situaciones de desventaja estructural. Lo natural son las desigualdades, y lo artificial es la igualdad jurídica. Para tender hacia la igualdad, “se requiere no solo que el Estado no trate con privilegios a determinados grupos, sino que además procure dismantelar las situaciones de subordinación que se verifican respecto de ciertos grupos” (Ronconi, 2016).

3.1 Normativa civil que limitó la autonomía de las mujeres

Se evidencia la incidencia que tiene la dimensión social en la dimensión jurídica, mencionada previamente, al analizar normas civiles, y vislumbrar como “la estructuración patriarcal del orden familiar” (Martitano y Bonavitta, 2021) moldeó la normativa civil. La misma se encarga de regular las relaciones privadas de las personas, como la capacidad legal para actuar como miembros de la sociedad, las relaciones familiares, así como también, aquello relativo a aspectos patrimoniales, de propiedad de las cosas y bienes.

El Código civil de la nación (CC), sancionado en el año 1871, era el compendio de normas de materia civil, con disposiciones aplicables a todos los habitantes del país, al ser nacional. Y agenciaba cuestiones que incidían en la (ausencia) de autonomía de las mujeres en todo el país. Los artículos 57 inc. 40, 186 y 1276 del CC regulaban la capacidad legal de la mujer mayor de edad casada para realizar por si misma actos propios de la vida civil, como administrar bienes propios y bienes parte de la sociedad conyugal; realizar contratos civiles (por ejemplo, compraventa de bienes inmuebles) con otras personas, ejercer oficio o profesión, empleo; ser representantes legales de sus hijos menores de edad. Estos artículos también determinaban jurídicamente la incapacidad o falta de aptitud legal por parte de la mujer mayor de edad casada para realizar estas acciones. La mujer era jurídicamente equiparada a un menor de edad, siendo el marido su representante legal. La mujer casada debía requerir autorización del marido o en algunos casos solicitar mediante trámite judicial, autorización judicial a los fines de realizar aquello que no le estaba permitido realizar por ella misma. Se señala entonces, que la normativa no le reconocía los mismos derechos y funciones de índole civil que a los hombres mayores de edad casados.

La situación jurídica de la mujer mayor de edad soltera distaba de ser muy diferente, pues tampoco gozaba de idénticos derechos y funciones civiles que los hombres mayores de edad. Esto evidencia que el estado civil de la mujer no era la causa fuente de la desigualdad legal y social, vivenciada por las mujeres. Los artículos 398, 990 y 3705 del CC establecían respectivamente, la incapacidad de las mujeres solteras mayores de edad, para ser tutoras de sus hermanos menores de edad, en caso de carecer de padre que ejerza la responsabilidad parental, denominada en ese momento, patria potestad; así como tampoco podían ser testigo en instrumentos públicos, siendo estos documentos legales autorizados por escribanos públicos.

3.2 Normativa civil para la autonomía de las mujeres

Transcurrió aproximadamente medio siglo desde la sanción del CC de la nación, cuando la ley nacional 11.357 de 1926 “De los derechos civiles de la mujer” reconoció la igualdad jurídica entre la mujer mayor de edad soltera o viuda, y el hombre mayor de edad, para ejercer derechos y funciones civiles. Asimismo, reconoció capacidades de la mujer casada, como ser administradora de bienes propios sin autorización marital o judicial; ejercer oficio, profesión, empleo; administrar y adquirir bienes con los recursos económicos que dichas actividades le generen, sin autorización del marido o judicial. Así, el sistema jurídico argentino, le reconoció a las mujeres mayores de edad, que habitaban en el territorio argentino, cierta autonomía. Esta ley representó un primer gran avance, al ampliar el ámbito de acción de la mujer en la sociedad, pero mantenía todavía, ciertas limitaciones.

A continuación, en el año 1968, se modificó el CC mediante ley nacional 17.711. Esta reforma representó un antes y un después en toda la cuestión civil, especialmente en lo que respecta a los derechos civiles de las mujeres. Pues saldó la deuda con las mujeres casadas al reconocer la aptitud legal de todas las mujeres, sin discriminar entre mujeres solteras y casadas, para realizar todas las

actividades y funciones que le estaban prohibidas en la legislación anterior. El sistema jurídico argentino reconoce a la mujer como sujeto de derecho pleno, en pie de igualdad con el hombre. Es que la normativa elimina distinciones de sexo en cuestiones de capacidad. Es por ello, que la mentada ley constituye un hito legal, para la equidad de género en el país.

Por otro lado, el CC volvió a ser modificado en el año 2014, por la ley nacional 26.994. Cambiando su denominación a CC y comercial (CCyC), al incorporar cuestiones de índole comercial también.

La reforma configura otro hito legal de relevancia, que incorporó perspectiva de género a la regulación de la relación matrimonial. Ello se vislumbra en la aplicación del principio de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer a los asuntos propios del régimen matrimonial y extramatrimonial. Es que, el art. 402 del CCyC, “fija como principio básico la igualdad” (Causse y otros, 2015) entre los miembros del matrimonio, durante y después, y la obligación de que dicho principio sea respetado al momento de interpretar y aplicar las normas, que regulan el matrimonio. Asimismo, configura una especie de ratificación de la ley nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Los artículos 441 y 442 del CCyC instauran la compensación económica, un instituto jurídico novedoso, que viene a compensar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de las mujeres que se abocaron exclusivamente a estas tareas, y no al trabajo en el mercado laboral. Mujeres que, luego, al divorciarse se encuentran sin ingresos de los cuales valerse, generando un desequilibrio manifiesto a su situación.

La norma indica que aquella mujer, que se encuentre en dicha situación, puede solicitar al excónyuge una renta en la modalidad y por el tiempo que acuerden ambos. En caso de falta de acuerdo, se deja en manos del juez resolver. En la misma línea, la incorporación de los art. 443 al 445 del CCyC establecen la posibilidad de que la mujer divorciada, solicite la atribución del inmueble familiar, sin importar la titularidad del mismo, en caso de estar a cargo del cuidado de los hijos menores de edad, o si se encuentra en situación económica más desventajosa que el excónyuge, incluso por otras causas similares, que sean consideradas suficientes para el juez.

También se incorporó la posibilidad de elegir el régimen patrimonial que regirá cada matrimonio: comunidad de bienes o separación de bienes (art. 446 y siguientes del CCyC). Al elegir comunidad de bienes, los bienes adquiridos durante el matrimonio revisten a ambos cónyuges como titulares, salvo excepciones. En cambio, al elegir separación de bienes, los bienes que cada cónyuge adquiere durante el matrimonio son de exclusiva titularidad de quien los adquirió.

Por último, se otorgaron derechos a las mujeres en unión convivencial, que, por no encontrarse unidas en matrimonio, carecían de derecho alguno, especialmente al producirse alguna vicisitud, como la muerte del conviviente. Si bien el régimen otorga menos derechos que el matrimonio, la normativa avala y reconoce las relaciones convivenciales, otorgando derechos en caso de cumplirse con ciertos requisitos y cuestiones registrales. Por ejemplo, se debe tratar de “relaciones afectivas

de carácter singular, pública, notoria, estable y permanente de dos personas que conviven y comparten un proyecto de vida común, sean del mismo o de diferente sexo” (art. 509 del CCyC).

3.3 Normativa laboral que limitó la autonomía de las mujeres

“Si bien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo data de principios del siglo XX, ésta fue siempre minoritaria y estuvo acompañada de mayores condiciones de precariedad, comparativamente a las condiciones laborales de los varones; marcada vertebralmente, además, por la desigualdad salarial. La adscripción a la división sexual del trabajo arbitrariamente establecida fue una característica no sólo del mercado laboral, sino de la estructuración patriarcal del orden familiar” (Martitano y Bonavitta, 2021), lo cual se ha visto al relevar normativa civil.

Ahora, en lo que respecta a la normativa laboral, la ley nacional 11.317, denominada “Del trabajo de las mujeres y los niños” del año 1924, creó un sistema normativo aplicable a la mujer trabajadora en relación de dependencia, con fuertes y evidenciables rasgos discriminatorios. Nótese cómo el título tiene el efecto de, por un lado, manifestar los sujetos cuya actividad laboral regulará: mujeres, niños y adolescentes, y por el otro, (conforme los estereotipos de género de la época, al igual que ocurría en legislación civil) equiparar a la mujer mayor de edad con varones adolescentes, es decir menores de edad. Dicha norma prohibía y regulaba, el trabajo de varones menores de edad, con base en la edad. Al trabajo femenino lo regulaba y prohibía con base en la edad, el estado civil, y si era madre o no lo era. Por ejemplo, el art. 9 de la ley reza: “No se podrá ocupar a mujeres ni a menores de 18 años en trabajo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre la hora 20 hasta la 7 del día siguiente en invierno y las 6 en verano, salvo en los servicios de enfermeras y doméstico”.

Ahora bien, en el año 1976, empezó a regir en el país el régimen de contrato de trabajo, la ley nacional de contrato de trabajo (LCT) 20.744. Esta ley derogó la mayoría de los artículos de la ley 11.317, sin embargo, mantuvo la prohibición de ejercer tareas que sean consideradas penosas, peligrosas e insalubres, para las mujeres (art. 176 de la ley 20.744), dejando en cabeza del Ministerio de trabajo la reglamentación sobre qué tareas son agrupables dentro de dichas categorías. Estos artículos de la ley habilitan la discrecionalidad y la vulneración del derecho de igualdad de las mujeres que trabajan en relación de dependencia, y perpetúan prejuicios en lo que respecta a la mujer y su desarrollo en el mercado de trabajo (Grisolia, 2016). Un ejemplo de esto es el caso Freddo, precedente jurisprudencial que fundamenta su inclusión al final del capítulo.

3.4 Normativa laboral para la autonomía de las mujeres

La Organización internacional del trabajo (OIT), mediante el “Convenio sobre igualdad de remuneración”, estableció el derecho de las mujeres que trabajan en relación de dependencia a recibir igual remuneración por igual trabajo que los hombres. Aplicable en todo el territorio nacional, debido a que fue ratificado por Argentina mediante ley nacional 11.595.

La LCT regula, en el título 7°, el trabajo de mujeres. Esta ley nacional, aplicable en todo el territorio del país, contiene una serie de regulaciones que prohíben y sancionan la discriminación de la mujer, por el hecho de serlo, por su maternidad, y por su estado civil (artículos 172 al 182 de la LCT). El art. 172 de la LCT prohíbe la discriminación de la mujer en las relaciones laborales, los siguientes exponen posibles situaciones concretas de discriminación, como ser despedido por embarazo, o por matrimonio. Utiliza las presunciones como herramientas preventivas de despidos. Así como las correspondientes indemnizaciones. También, contempla descansos para proteger a la maternidad.

En lo que respecta a aquellas mujeres que trabajan en casas particulares, su trabajo no es regulado por la LCT, sino por la ley nacional 26.844 que establece un régimen especial. Otorgándoles derechos y obligaciones similares a los establecidos en la LCT. Al equiparar el trabajo en casas particulares a la actividad laboral en relación de dependencia, se les reconocen como derechos, por ejemplo, la licencia por enfermedad, las vacaciones, la indemnización por despido sin causa, entre otros.

Por otro lado, la ley nacional 24.828 reconoció el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, al permitir el ingreso de las amas de casa al sistema de jubilaciones y pensiones. Otra normativa relacionada a las tareas de cuidado es la ley nacional 25.273, que crea un sistema de inasistencias justificadas para las mujeres que se encuentren cursando los estudios de nivel medio durante un embarazo.

En referencia a las normas que regulan las licencias por maternidad, cuando las mujeres trabajan en relación de dependencia en el ámbito privado, como se ha visto, se aplica la L.C.T, la cual otorga 90 días de licencia, divididos en dos lapsos de 45 días, tomando la fecha presunta de parto. Pudiendo la mujer embarazada optar por que se le reduzca la licencia previa al parto, para ampliar aquella posterior al nacimiento, sin embargo, la anterior al nacimiento no podrá ser inferior a 30 días. Las mujeres que trabajan en relación de dependencia en la administración pública provincial están sujetas al régimen de la ley provincial 8006/17, esta otorga 150 días corridos para mujeres. Finalmente, a las mujeres que trabajan en relación de dependencia en la administración pública nacional, el decreto nacional 214/06 les otorga 100 días corridos.

En otro orden de ideas, la ley nacional 24.012 de paridad de género en los ámbitos de representación política dispuso que cuando se realicen elecciones nacionales al menos el 30% de las listas de candidatos que presentan los partidos políticos estuviera ocupado por mujeres. Otra ley similar, pero referida a la actividad política sindical, es la ley nacional 25.674 de cupo sindical femenino. La misma establece que se “deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”.

Este tipo de leyes, tanto la de cupo sindical como cupo político, son denominadas acciones positivas y buscan derribar barreras estructurales de la sociedad que tienen efecto discriminatorio arraigado, y procuran asegurar el acceso a quien lo desee (las mujeres en este caso), cuando la estructura discriminatoria del sistema social lo impide. Las acciones positivas en materia de derechos de las mujeres son una directriz constitucional.

La Constitución nacional (CN) incorporó en su reforma del '94, la obligación del Estado de crear igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios mediante acciones positivas o discriminación inversa (art. 37 de la CN). Esto implica, como se mencionó en el párrafo anterior, generar legalmente una desigualdad o discriminación a favor de un grupo que sufre discriminación o se encuentra socialmente en situación de desigualdad. Razón por la cual se sancionó la mencionada ley 24.012. Sin embargo, el cumplimiento de la obligación constitucional, de trato igualitario entre varones y mujeres, no se limita solamente al ámbito de la política, ni a una igualdad solamente formal. Sino que va más allá, una igualdad sustantiva. El art. 75 inc. 22 de la CN otorga jerarquía constitucional a tratados de Derechos humanos como la Convención americana de derechos humanos que dispone la no discriminación por razones de sexo. De carácter más específico, dentro del artículo mencionado, se incluye también a la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación de la mujer. Esto significa que el derecho a la no discriminación e igualdad sustantiva o de hecho entre varones y mujeres son obligaciones del Estado y derechos constitucionales de las mujeres de todo el país. “El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz, dirigida a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer” (CEPAL, 2019). Más aún, “la autonomía de las mujeres es clave, no sólo una precondition para la igualdad de género, para avanzar hacia la justicia distributiva y asegurar que hombres y mujeres sean reconocidos como iguales en dignidad y derechos” (Güezmes y otros, 2022).

3.5 Fallos judiciales para la autonomía de las mujeres

Las normas son creaciones de los legisladores, formuladas para ser aplicadas en la realidad de las personas. En ocasiones, frente a conflictos, deben ser aplicadas por jueces a través de fallos judiciales. En esta sección se presentan dos fallos que, por su importancia, tanto a nivel nacional y local, son hitos en lo que respecta a la autonomía económica de las mujeres. El conflicto del primer fallo aconteció en la ciudad de Salta, sin embargo, debido a diversas etapas del proceso judicial, la causa finalizó con un fallo de la Corte suprema de justicia de la nación. El siguiente, se desarrolló en la Ciudad autónoma de Buenos Aires, y transitó dos etapas del proceso judicial, para finalizar con el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones. Ambos fallos dan cuenta de la existencia de segregación horizontal, dado que el accionar de las empresas, con mayor o menor fundamentación, inhabilita la posibilidad de contratación de mujeres para ejercer las tareas requeridas en el puesto de trabajo.

Mirtha Sisnero contra Tadelva S.R. L y otros (CSJN, 2014)

Mirtha Sisnero es una mujer que deseaba trabajar como conductora de colectivo, del servicio público de corta y mediana distancia, servicio público prestado por Tadelva S.R.L. y otros. La empresa en cuestión, jamás había contratado mujeres para ejercer dicha función. El fallo indica que Mirtha Sisnero no fue contratada por el hecho de ser mujer, a pesar de contar con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral, siendo así víctima de prácticas discriminatorias. El caso

transitó muchas etapas, hasta llegar a la Corte suprema de justicia de la nación, tribunal que falló a favor de Sisnero, con fundamento en los derechos de igualdad de oportunidades, no discriminación y a elegir libremente el empleo o la profesión, todos consagrados en la Constitución Nacional y en tratados internacionales de derechos humanos.

El fallo ha reconocido la existencia de "*síntomas discriminatorios en la sociedad* que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de colectivos". Además, da cuenta de lo dichos de uno de los empresarios demandados durante una entrevista periodística (se apunta que el hombre mantuvo un todo de burla): "Esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...]. Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos [...]. Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos". Dando cuenta, en su declaración, de la estructura patriarcal que impera en la sociedad.

Fundación mujeres por la igualdad contra Freddo S.A. (CNAC., 2002)

Este caso surge frente el evidente rechazo de la empresa Freddo a contratar a mujeres alegando una falaz protección de la mujer, por cuanto argumentaron que esas tareas eran peligrosas para ellas. La Cámara hizo lugar a la demanda, pues la empresa no pudo justificar con argumentos razonables la no contratación de mujeres. Se condenó a la empresa Freddo a contratar solamente mujeres, "hasta compensar, en forma equitativa y razonable la desigualdad producida" (CNAC, 2002). A los fines de comprobar el cumplimiento de sentencia, se estableció la presentación de informes anuales, por parte de la empresa, y en caso de incumplimiento, aplicación de multas y citación a audiencias entre las partes y los jueces.

A modo de conclusión, es importante destacar que, se debe comprender la desigualdad de género "como un elemento sistémico que se manifiesta en la conceptualización de los nudos estructurales de la desigualdad de género. Los nudos son: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza³; los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público" (Güezmes y otros, 2022). La dinámica de estos es la retroalimentación mutua y "generación de complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias que obstaculizan y reducen el alcance de las políticas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres." (Güezmes y otros, 2022)

Ante esta compleja situación, el Estado tiene la obligación de crear lineamientos, ya sea mediante políticas públicas o normativas, tendientes a desarticular nudos que generan un entramado de injusticia, y limitan la autonomía económica de las mujeres. Mediante el derrumbe de obstáculos tradicionales y la generación de oportunidades. El Estado, a través de la sanción y aplicación de normas y el diseño e implementación de políticas públicas, tiene el poder de influenciar el sistema

³ Ver, como ejemplo, el caso de Salta en la Tabla 1 de este libro.

social, jurídico, económico, cultural, e ideológicos generales dentro del cual la sociedad, hombres y mujeres, desarrollan sus vidas.

4. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALTA

4.1 Datos y Perfiles analíticos

Fuente de datos

Con el objetivo de cuantificar las desigualdades de género en el mercado laboral de Salta, y estimar indicadores relacionados con la autonomía económica de las mujeres, se utiliza la Encuesta Permanente de Hogares total urbano (EPH-TU) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en 2021. La EPH-TU releva información estadística que permite la producción sistemática y permanente de indicadores laborales y de condiciones de vida. Actualmente, la encuesta sólo permite realizar análisis distinguiendo como una categoría binaria al sexo, lo cual construye, por ahora, una barrera para el análisis de la comunidad LGBT+.

La EPH-TU se constituye a partir de la extensión del operativo continuo Encuesta Permanente de Hogares, 31 Aglomerados Urbanos, incorporando a la muestra viviendas particulares pertenecientes a localidades de 2.000 y más habitantes (INDEC, 2022). Con esto, la encuesta nos permite observar desigualdades al interior de la provincia. Este operativo, total urbano, se lleva a cabo durante los terceros trimestres de cada año y permite acceder a información sobre Gran Salta⁴ y Resto de Salta (en conjunto conforman la Provincia de Salta). Resto de Salta agrega a Gran Salta las localidades censales: San Ramón de la Nueva Orán, Tartagal, General Güemes, Rosario de la Frontera, Rosario de Lerma, General Mosconi, Colonia Santa Rosa, Aguaray, Apolinario Saravia, Campo Santo, San Antonio de los Cobres y Chicoana.

Perfiles analíticos

Se propone un análisis que dé cuenta de las desigualdades más allá de la comparación de promedios y tasas de hombres y mujeres. Interesa conocer cuáles son las diferencias al interior de estos grandes grupos definidos por su sexo, considerando situaciones de interseccionalidad: ser mujer y de bajo nivel educativo, ser mujer adulta mayor, ser mujer y residir en el interior provincial, etc. Para eso, el análisis presenta tasas que resumen la relación con el mercado de trabajo e indicadores laborales, caracterizando la ocupación y los ingresos según sexo, edad y nivel de ingresos. Esto porque se asume que las y los trabajadores de diferente edad, nivel educativo y estatus socio-económico tienen una relación diferente con el mercado laboral, y, por eso, se enfrentan a dificultades diferentes.

⁴ El aglomerado Gran Salta tiene una cobertura que alcanzan las siguientes localidades censales: Barrio El Congreso, Barrio Las Tunas - Los Pinares, Cerrillos, La Ciénaga y Barrio San Rafael, Los Olmos, Salta, Vaqueros, Villa Los Álamos.

Los grupos etarios que se han construido para identificar diferentes etapas de la adultez son: adultez joven (a quienes llamaremos personas jóvenes), adultez en edad central (personas adultas), y adultez en edad avanzada (personas mayores). Las personas jóvenes son aquellas de 16 a 24 años inclusive; las adultas de 25 a 58 años inclusive, y las personas mayores de 59 a 64 años inclusive. Los niveles socioeconómicos se definen a partir de la distribución del ingreso per cápita familiar (IPCF) para la Provincia de Salta. Se consideró para el nivel de ingresos bajo el valor de IPCF que agrupa al 40% de la población más pobre, ingresos iguales o menores que \$13.686 per cápita (pc). Luego, nivel de ingresos medios corresponde a las personas que tienen más de \$13.686 pc y hasta \$31.667 pc, valor de IPCF debajo del cual se encuentra el 80% de la población. En el nivel de ingresos alto se incluye solo a aquellas personas con IPCF mayor a este último valor. Los niveles educativos bajo, medio y alto se definen de la siguiente manera: bajo incluye a personas que declaran tener hasta un nivel de secundario incompleto; medio, aquellas con secundario completo o superior universitario incompleto, y alto, todas aquellas personas que logran un nivel superior completo.

Se tiene en cuenta, además, las diferencias por zona de residencia: en la Provincia de Salta, o en dos grandes sub-zonas que la componen: Gran Salta y Resto de Salta. Como también, la presencia de personas demandantes de cuidado. Es decir, la convivencia con personas que requieren atención intensiva en horas: niños/as de 6 años o menos y/o adultos mayores de 80 o más años.

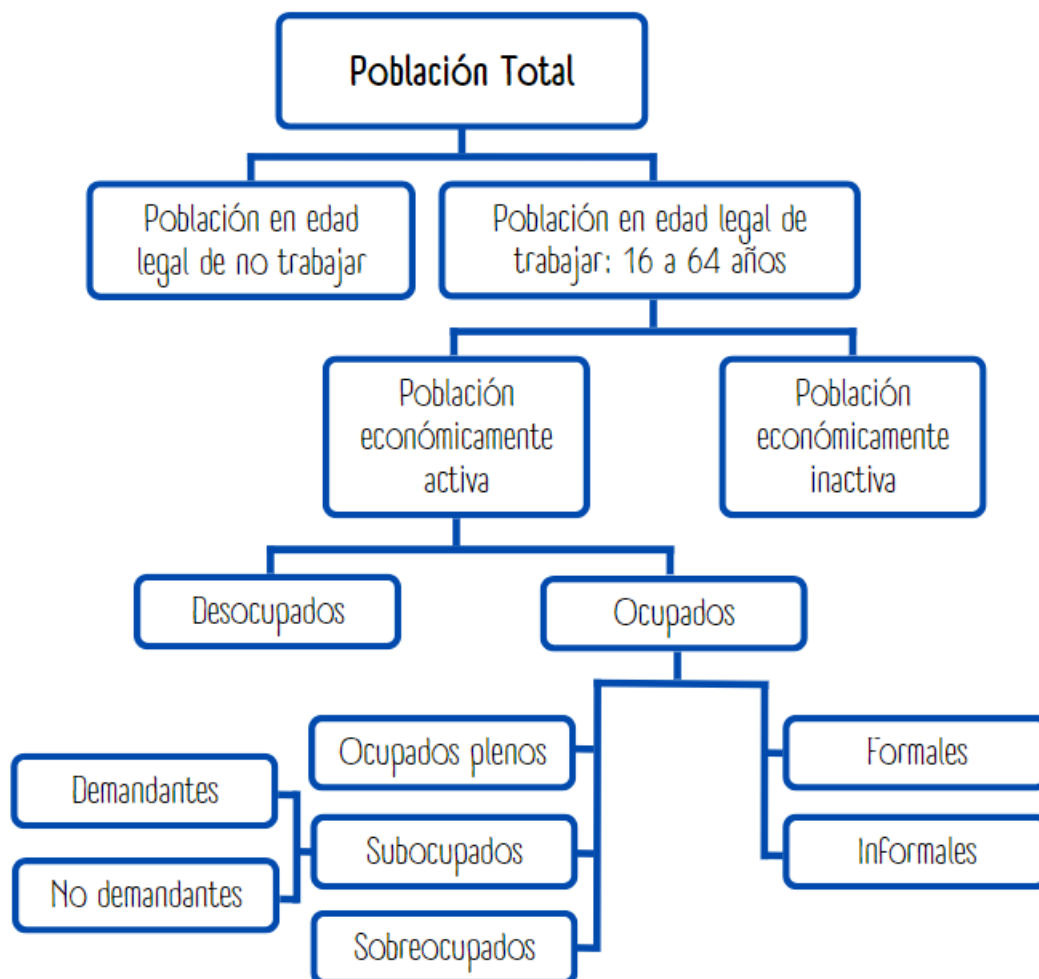
Al considerar la población total de una economía, en este caso la de la Provincia de Salta, en relación con el mercado laboral se tienen distintas situaciones. Primero si los años que tiene la persona corresponde al tramo de edad para trabajar: 16 a 64 años. Considerando a la población dentro de ese rango de edad se observa si forma parte o no del mercado laboral. En este sentido, se debe indagar si la persona tiene empleo (ocupados) y por lo tanto la persona se encuentra desarrollando tareas laborales, o, de no tenerlo está dispuesta a trabajar y lo busca activamente (desocupados). Se llega así a la población económicamente activa (PEA), constituida por los ocupados y los desocupados.

Para aquella población cuya condición es la de ocupada se pueden distinguir un sinnúmero de características que describen el tipo de relación laboral que la persona logra en el mercado de trabajo. Por ejemplo, se puede hacer foco en la cantidad de horas que trabaja, y se puede definir que una jornada plena de trabajo puede ir de 35 a 45 horas semanales. Dentro del mercado laboral se encuentran ocupados plenos, pero también aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias, y que están dispuestas a trabajar más horas y están buscando trabajo (subocupados demandantes), lo cual da la pauta de cierta insatisfacción con el trabajo que realizan, al menos en carga horaria o de ingreso insuficiente.

Por otro lado, se podrían considerar distintos aspectos de la relación laboral que materializan la buena o no tan buena calidad del puesto de trabajo. Con respecto a la calidad, solo nos centramos en identificar si la relación laboral asalariada resulta ser formal-informal. Este aspecto se analiza, considerando si existe o no aporte jubilatorio, dado que esto da la pauta que algunos derechos como

trabajadoras/es están garantizados. En el Esquema 1 se presenta la representación gráfica que resume lo hasta aquí expuesto.

Esquema 1: Población total y Población Económicamente Activa



Fuente: Elaboración propia en base a definiciones de la Economía Laboral respecto al Mercado de trabajo.

Y en la Tabla 1 se presentan algunas cifras que ya permiten conocer la composición de la población bajo análisis según sexo, edad y nivel de ingresos. Para las tres áreas geográficas, la población en edad de trabajar (PET) representa la mayor parte de la población total: 62,2% de la población total de la provincia de Salta; el 64,1% de la población total del aglomerado de Gran Salta y el 60,3% del Resto de Salta. Al tener en cuenta los grandes grupos etarios que definimos, existen pocas diferencias entre Provincia, Gran Salta y Resto de Salta, aproximadamente un cuarto de la PET es joven; dos tercios de la PET corresponde a edades centrales y una parte menor de la PET son personas mayores.

Tabla 1 Composición de la población por sexo, grandes grupos de edad, nivel económico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021

	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Provincia de Salta	652,243	627,116	1,279,359	-.-
Población en edad de trabajar	405,960	390,153	796,113	100
Grupo etario				
Jóvenes	96,847	105,880	202,727	25.5
Edades Centrales	276,468	254,038	530,506	66.6
Personas mayores	32,645	30,235	62,880	7.9
Nivel de ingresos				
Bajo	176,488	154,718	331,206	41.6
Medio	158,448	156,400	314,848	39.5
Alto	71,024	79,035	150,059	18.8
Gran Salta	334,184	310,691	644,875	-.-
Población en edad de trabajar	212,974	200,401	413,375	100
Grupo etario				
Jóvenes	53,301	56,777	110,078	26.6
Edades Centrales	140,086	129,242	269,328	65.2
Personas mayores	19,587	14,382	33,969	8.2
Nivel de ingresos				
Bajo	81,262	73,166	154,428	37.4
Medio	89,351	75,592	164,943	39.9
Alto	42,361	51,643	94,004	22.7
Resto de Salta	318,059	316,425	634,484	-.-
Población en edad de trabajar	192,986	189,752	382,738	100
Grupo etario				
Jóvenes	43,546	49,103	92,649	24.2
Edades Centrales	136,382	124,796	261,178	68.2
Personas mayores	13,058	15,853	28,911	7.6
Nivel de ingresos				
Bajo	95,226	81,552	176,778	46.2
Medio	69,097	80,808	149,905	39.2
Alto	28,663	27,392	56,055	14.6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

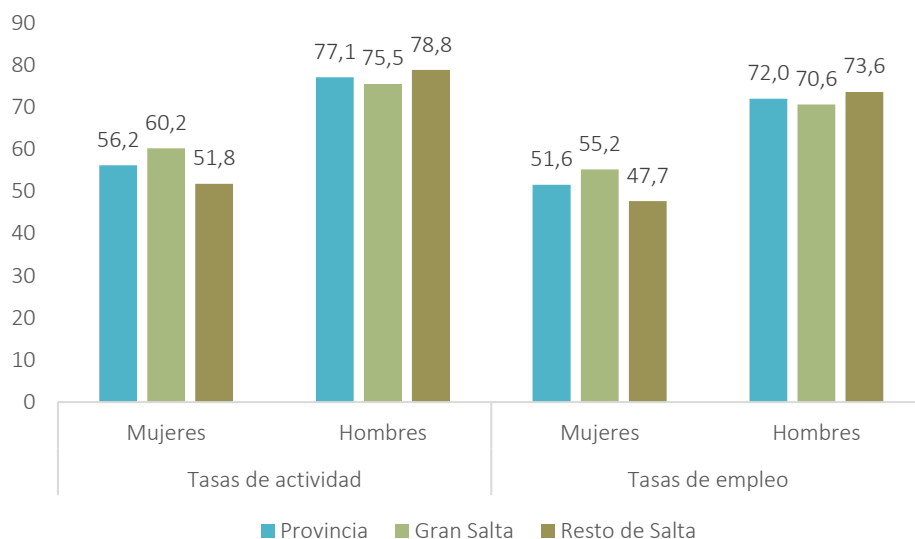
En las tres áreas geográficas poco más del 39% de la población en edad de trabajar tiene un nivel de ingresos medio. Sí difiere la concentración de personas con nivel de ingresos bajo y alto. En Gran Salta las personas con bajos recursos son el 37,4%, en el Resto de Salta son el 46%, y, en conjunto, la provincia registra un 41,6%. En todas las regiones el nivel bajo concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. Por ejemplo, en la zona con mayor pobreza (Resto de Salta) hay 49% de mujeres con ingresos bajos y 43% de hombres en esa condición.

4.2 Actividad y Empleo

Iniciamos esta parte del estudio especificando que dos de los indicadores laborales que resultan importantes son: tasa de actividad, que refleja qué proporción de la población en edad de trabajar está disponible para hacerlo (ya sea porque está trabajando o porque está disponible y busca activamente un trabajo) y la tasa de empleo, informa qué proporción de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada.

En Salta, al igual que en la mayoría de las áreas urbanas, se encuentran disparidades en la inserción laboral de mujeres y hombres. La participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los hombres; 77,1% de los hombres se encuentra ocupado o buscando empleo (activo), solo el 56,2% de las mujeres se encuentran en esa situación. Esta diferencia se traduce en una brecha de 20,9 puntos porcentuales (pp) para la provincia. Resulta interesante observar que la brecha es ligeramente menor en el área de Gran Salta con una diferencia de 15,3 pp y, por el contrario, en el Resto de Salta la brecha es todavía más amplia, de 27 pp. La diferencia en la actividad para la provincia se explica, principalmente, por una mayor participación de las mujeres en Gran Salta en comparación con las del Resto de Salta (Gráfico 1).

Gráfico 1 Tasas de actividad y empleo por sexo y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

El nivel de actividad de los hombres se mantiene prácticamente constante sin presentar variaciones significativas entre regiones. Las tasas obtenidas para Salta son levemente más bajas, aunque muy similares, a las registradas a nivel nacional: 62% de las mujeres entre 16 y 59 años participan del mercado laboral y 81% de los hombres, con una brecha de 19pp (según datos de la EPH, 4º trimestre 2018 presentados por CIPPEC (2019)).

Tabla 2 Tasas de actividad y empleo por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Tasas de actividad				Tasas de empleo			
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia
PROVINCIA DE SALTA	66.5	56.2	77.1	-20.9	61.6	51.6	72.0	-20.4
<i>Grupo etario</i>								
Jóvenes	39.6	32.3	46.4	-14.1	34.4	29.2	39.1	-9.9
Edades Centrales	78.1	66.9	90.9	-24.0	73.3	61.3	86.8	-25.5
Personas mayores	54.6	39.1	71.4	-32.4	51.0	37.8	65.2	-27.4
<i>Nivel de ingresos</i>								
Bajo	59.6	48.2	72.6	-24.4	53.1	42.2	65.4	-23.2
Medio	67.6	56.8	78.6	-21.8	63.7	52.9	74.6	-21.8
Alto	79.8	75.5	83.7	-8.2	76.9	73.0	80.4	-7.4
GRAN SALTA	67.6	60.2	75.5	-15.3	62.6	55.2	70.6	-15.4
<i>Grupo etario</i>								
Jóvenes	38.1	30.5	45.3	-14.9	33.2	26.8	39.3	-12.5
Edades Centrales	80.9	73.5	89.0	-15.4	75.7	67.6	84.4	-16.8
Personas mayores	57.5	45.7	73.4	-27.7	54.6	43.6	69.6	-26.1
<i>Nivel de ingresos</i>								
Bajo	59.6	50.8	69.4	-18.6	52.2	43.2	62.3	-19.1
Medio	69.6	62.9	77.6	-14.7	65.2	59.0	72.5	-13.5
Alto	77.6	73.1	81.4	-8.3	75.7	70.6	79.8	-9.2
RESTO DE SALTA	65.2	51.8	78.8	-27.0	60.5	47.7	73.6	-25.9
<i>Grupo etario</i>								
Jóvenes	41.4	34.5	47.5	-13.0	35.7	32.2	38.9	-6.7
Edades Centrales	75.2	59.5	92.3	-32.9	70.8	54.4	88.8	-34.4
Personas mayores	51.3	29.1	69.6	-40.5	46.7	29.1	61.2	-32.1
<i>Nivel de ingresos</i>								
Bajo	59.6	46.0	75.6	-29.6	53.8	41.4	68.3	-26.9
Medio	65.4	48.9	79.4	-30.5	62.0	44.9	76.6	-31.7
Alto	83.4	79.0	88.0	-9.0	78.9	76.4	81.5	-5.1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

En Gran Salta, se registra que el 60,2% de las mujeres están ocupadas o buscando trabajo, lo que representa un nivel de actividad 8,4 pp por encima del nivel de actividad de mujeres en el Resto de Salta. Esta variabilidad en la actividad laboral de las mujeres en diferentes áreas geográficas de la provincia puede explicarse por la notable menor participación de las mujeres en el Resto de Salta, quizás dedicadas con exclusividad a tareas del hogar, inclusive a la producción agrícola para el autoconsumo, como también por posibles dificultades en la encuesta utilizada para captar la participación en actividades productivas propias de la zona (Aguilera y otros, 2015).

El mercado laboral de Salta no escapa a una característica encontrada en los mercados laborales de América Latina, las mujeres participan menos que los hombres (Marchionni y otros, 2018). Las diferencias en la participación laboral por sexo persisten en todos los grupos observados. Incluso considerando a los grupos de mujeres más activos: las mujeres en edades centrales y las de ingresos altos. Mientras 2 de cada 3 mujeres adultas participan en el mercado, el 90% de sus pares hombres está en esa condición. Las personas más jóvenes, y las personas mayores, como se puede esperar, tienen un nivel menor de actividad, mientras los hombres, todavía en esas edades, mantienen una mayor tasa de participación. Las mujeres de altos ingresos de la provincia de Salta mantienen una tasa de actividad de 75,5%, y este grupo es el que registra la menor brecha respecto de los hombres (8,2 pp). Considerando las diferencias entre zonas, se destaca la alta participación de las mujeres en edades centrales del Gran Salta, con un 73,5%. Siguiendo la evidencia encontrada en Marchionni y otros (2018) se cree que uno de los principales aspectos explicativos son los patrones de conformación y organización de los hogares, dado que intra-hogar se toman decisiones de distribución de responsabilidades en dos frentes fundamentales: la generación de ingresos para el grupo familiar y la producción doméstica no remunerada, que incluye el cuidado de niñas/ños; personas adultas muy mayores y personas con discapacidad. Y aún, hoy, en el caso particular de Salta, estas decisiones parecen seguir estando marcadas por una distribución de roles tradicionales de género.

Las diferencias entre mujeres y hombre se mantienen, con el mismo ímpetu presentado para la actividad, en el ámbito del empleo. Este comportamiento parecido en cuanto a participación en el mercado laboral y empleo, entre hombres y mujeres, también fue encontrado y resaltado por Marchionni y otros (2018) trabajando con datos para países latinoamericanos. El nivel de empleo de los hombres es mayor que el de las mujeres, en la provincia: 72% vs. 51,6%, un patrón que se repite en todos los grupos observados. En todos los estratos económicos, la tasa de empleo de hombres supera a la de las mujeres, sin embargo, es destacable que el nivel de empleo de las mujeres de altos ingresos alcanza a 3 de cada 4 mujeres, un nivel cercano al promedio de los hombres (72%) (Tabla 2). Las tasas de empleo a nivel nacional son similares a las registradas en Salta: 55% de las mujeres entre 16 y 59 años están empleadas, y 75% de los varones de la misma edad (CIPPEC, 2019).

4.3 Subocupación⁵

Otro aspecto importante de analizar está relacionado con la extensión de las jornadas laborales desarrolladas por hombre y mujeres. Mientras consideramos que una jornada plena de trabajo puede ir de 35 a 45 horas semanales, trabajar menos de 35 horas semanales da indicios de subocupación. Así la tasa de subocupación muestra la proporción de ocupadas/os que trabaja menos de 35 horas semanales, distinguiendo que, si se debe a causas involuntarias, se está dispuesto a trabajar más horas y se busca más trabajo se trata de subocupados demandantes. Caso

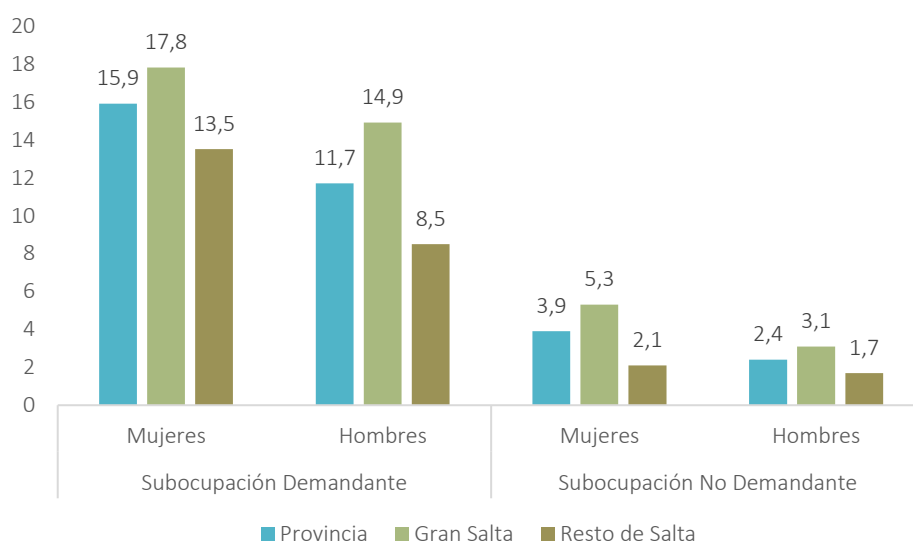
⁵ Este libro referirá a la subocupación y subempleo como iguales.

contrario, cuando se trabaja menos de 35 horas semanales, pero no se desea trabajar más ni se busca trabajo, hablamos de subocupados no demandantes.

En la provincia de Salta, se evidencia una marcada disparidad de género en la tasa de subocupación demandante. Las mujeres presentaron una tasa significativamente más alta, alcanzando un 15,9% en comparación con los hombres cuya tasa fue del 11,7%. Esta diferencia de 4,2 pp no solo muestra la prevalencia de desigualdades en las condiciones laborales entre mujeres y hombres de la provincia (Gráfico 2) sino, también, evidencia que la elección de trabajos a jornada parcial parecería no reflejar una preferencia genuina, en mayor medida para la mujer. Es decir, una mayor proporción de ocupadas en comparación con los ocupados tiene jornadas parciales de trabajo, ya sea por restricciones en el mercado laboral u otras restricciones externas, no porque elijan o les convenga trabajar esa cantidad de horas.

La brecha estimada para Salta está en consonancia con la registrada a nivel nacional. CIPPEC (2019) muestra una tendencia donde la diferencia por sexo en la tasa de subocupación es de “4 pp por encima de la de los hombres a lo largo del tiempo y desde mediados de 2018 la brecha se amplió, alcanzando 5 pp en el cuarto trimestre de dicho año”.

Gráfico 2 Tasas de subocupación demandante y no demandante por sexo y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Respecto a las tasas de subocupación no demandante, no se observan grandes diferencias. Excepto entre las mujeres y hombres mayores, esto se da para todas las regiones. En esta situación, la mejora de oportunidades de empleo para las mujeres sería irrelevante, dado que ellas no buscan trabajar más, aunque sería interesante profundizar en el análisis, e indagar por qué no lo hacen o no desean trabajar más. Quizás se deba a que se encuentran desarrollando, en simultáneo, tareas de cuidado y otras tareas dentro del hogar (Tabla 3).

Tabla 3 Tasas de subocupación demandante y no demandante por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Subocupación Demandante				Subocupación No Demandante			
	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia
PROVINCIA DE SALTA	13.5	15.9	11.7	4.2	3.0	3.9	2.4	1.5
Grupo etario								
Jóvenes	17.6	18.2	17.1	1.1	3.3	3.5	3.2	0.3
Edades Centrales	12.9	15.4	11.1	4.3	2.4	3.2	1.9	1.3
Personas mayores	11.3	17.3	7.4	9.9	9.7	14.6	6.6	8.0
Nivel de ingresos								
Bajo	19.4	20.7	18.4	2.2	3.3	4.9	2.1	2.8
Medio	11.4	14.3	9.3	5.0	3.1	3.7	2.6	1.1
Alto	8.2	11.6	5.4	6.1	2.6	2.8	2.4	0.4
GRAN SALTA	16.2	17.8	14.9	2.9	4.1	5.3	3.1	2.2
Grupo etario								
Jóvenes	22.5	22.1	22.8	-0.7	4.8	7.0	3.4	3.6
Edades Centrales	15.7	17.3	14.4	2.9	3.1	3.9	2.3	1.6
Personas mayores	9.0	15.9	3.1	12.8	14.4	18.5	10.8	7.7
Nivel de ingresos								
Bajo	22.9	25.8	20.7	5.1	5.2	6.9	3.9	3.0
Medio	15.5	15.7	15.3	0.4	3.7	4.6	2.8	1.8
Alto	9.7	12.1	8.0	4.1	3.5	4.8	2.6	2.3
RESTO DE SALTA	10.5	13.5	8.5	5.0	1.9	2.1	1.7	0.4
Grupo etario								
Jóvenes	12.1	14.2	10.5	3.7	1.8	0.0	3.0	-3.0
Edades Centrales	9.9	13.0	7.8	5.2	1.8	2.3	1.4	0.9
Personas mayores	14.3	20.5	11.9	8.6	3.3	5.8	2.3	3.5
Nivel de ingresos								
Bajo	16.4	16.2	16.6	-0.4	1.7	3.1	0.6	2.5
Medio	6.7	12.0	4.0	8.0	2.5	2.3	2.5	-0.2
Alto	5.7	10.8	0.7	10.1	1.0	0.0	2.1	-2.1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Al analizar los datos según grupos etarios, se observa que las mujeres jóvenes en provincia de Salta y Gran Salta, experimentan las tasas de subocupación demandante más elevadas, mientras las mujeres mayores las soportan en el Resto de Salta. Entonces, es para estos tramos de edades extremos y en dichas regiones, donde las mujeres ocupadas presentan las mayores divergencias entre las horas deseadas de trabajo y las oportunidades de horas a trabajar encontradas en el mercado de trabajo.

Realizando la comparación por género, es en el grupo de personas mayores donde se evidencia la brecha más amplia. Para la provincia, las mujeres mayores registraron una tasa del 17,3% en comparación con el 7,4% de los hombres mayores, revelando una diferencia de 9,9 pp. Este grupo etario en Gran Salta muestra una diferencia todavía mayor de 12,8 pp. Mientras las brechas disminuyen para las edades centrales y vuelven a bajar para los jóvenes. Las brechas encontradas para trabajadores/as mayores podrían estar revelando, más allá de desigualdades de oportunidades laborales frente al hombre, una acumulación más baja de capital humano de estas mujeres mayores respecto a los hombres y también una mayor disponibilidad de horas de ellas, dado que pueden ver aliviada su responsabilidad respecto a la producción doméstica (conformación y cuidado del hogar) por el estadio en el ciclo de vida que puede estar atravesando su hogar.

Al considerar el nivel de ingresos, se constata que las mujeres que pertenecen al estrato de ingresos bajos presentan las tasas de subocupación demandante más elevadas, en todas las regiones bajo análisis. La situación se replica para los hombres del mismo segmento socioeconómico. Por lo tanto, las brechas de género para este indicador en el nivel bajo de ingresos no son de las más elevadas, salvo para Gran Salta donde la brecha es de 5,1 pp. Esto evidencia, en cierta medida, que los ingresos de estas personas se podrían incrementar si es que contaran con mayores posibilidades de conseguir más trabajo (más horas de trabajo en el mismo puesto o un nuevo puesto), dado que están dispuestas/tos a trabajar más.

En el estrato medio de IPCF las tasas alcanzan valores intermedios, tanto para las mujeres como para los hombres, mostrando también, valores promedios de brechas. Con excepción de Gran Salta, donde la brecha alcanza el nivel positivo más bajo, evidenciando que para ese nivel de ingresos la subocupación afecta a ambos sexos por igual (15,7% para mujeres y 15,3% para hombres).

Siguiendo con el cálculo de brechas de género, tanto para la provincia como para el Resto de Salta, las brechas más altas se encuentran en el nivel alto de ingreso. Las mujeres que pertenecen al nivel económico alto alcanzaron una tasa del 11,6% de subocupación demandante en comparación con el 5,4% de los hombres, siendo la brecha de 6,1 pp para la provincia. Mientras dichos valores para el Resto de Salta son de 10,8% y de 0,7% respectivamente, y la brecha alcanza los 10,1 pp. Los hombres del Resto de Salta en el nivel económico alto prácticamente no presentan problemas de subocupación. La obtención de estos indicadores, resaltan desigualdades entre mujeres y hombres en la distribución de la subocupación demandante, principalmente en el nivel económico alto, donde las mujeres pueden ver disminuidas las cargas de tareas domésticas y de cuidado debido al mayor acceso a bienes tecnológicos y servicios de cuidado remunerado para su hogar (Marchionni y otros, 2018).

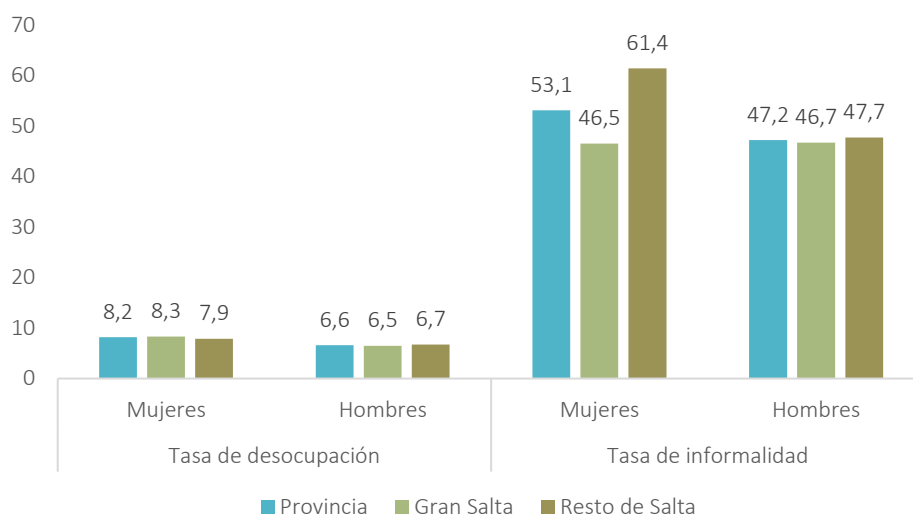
4.4 Desocupación e informalidad

Otras cuestiones importantes para analizar, sobre la relación de mujeres y hombres con el mercado laboral, son: qué porcentaje de la población económicamente activa no logra encontrar trabajo y

de encontrar un trabajo asalariado qué porcentaje no tendrá cobertura por jubilación en la vejez, asociado a desempeñar la actividad laboral en puestos asalariados informales.

Las mujeres registran mayores tasas de desocupación que los hombres. Sin embargo, esta diferencia no se mantiene en todos los grupos bajo análisis. En la provincia, la tasa de desocupación de las mujeres es 8,2% y la de hombres 6,6%, arrojando una diferencia de 1,6 pp. Las diferencias en las otras regiones son muy similares (Gráfico 3). Respecto de los registros nacionales, las tasas de desempleo en Salta son más bajas tanto para hombres como para mujeres, aunque la brecha es muy similar: 11% de las mujeres se encontraba desempleada en el 4to. trimestre de 2018, en comparación con 9% de los hombres (CIPPEC, 2019). La brecha encontrada también se acerca a los 1,7 pp, valor encontrado por Marchionni y otros (2018) como un promedio para Latinoamérica respecto a este indicador.

Gráfico 3 Tasas de desempleo e informalidad por sexo y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

En la provincia de Salta, las mujeres se insertan en puestos de trabajo informales más que los hombres; 53,1% de las mujeres ocupa este tipo de puesto vs. 47,2% de los hombres. Esta diferencia se explica principalmente por la brecha existente en el Resto de Salta, donde poco más de 6 de cada 10 mujeres ocupadas no cuentan con descuentos ni aportes jubilatorios, por lo tanto, no existe garantía de que cuenten con ingresos en la etapa de vejez. La brecha estimada para Salta es un tanto mayor que la registrada en la región, según el estudio de CIPPEC (2019), donde la informalidad alcanzó a 48,3% de las mujeres y a 46,9% de los hombres⁶.

⁶ Esta diferencia puede encontrar explicación en que el estudio de CIPPEC (2019) utiliza una definición para informalidad considerando tanto unidades productivas como puestos de trabajo. En este estudio, se utiliza únicamente la definición por puesto de trabajo.

Tabla 4 Tasas de desempleo e informalidad por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Tasa de desocupación				Tasa de informalidad			
	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia
PROVINCIA DE SALTA	7,3	8,2	6,6	1,6	49,7	53,1	47,2	5,9
Grupo etario								
Jóvenes	13,2	3,0	7,3	-4,3	86,7	91,2	84,3	6,9
Edades Centrales	6,2	5,5	4,1	1,4	43,7	47,7	40,6	7,1
Personas mayores	6,7	1,3	6,2	-4,9	41,3	51,7	35,0	16,6
Nivel de ingresos								
Bajo	11,0	12,5	9,9	2,6	76,2	87,9	68,0	19,9
Medio	5,8	7,0	5,0	1,9	51,8	51,9	51,7	0,2
Alto	3,7	3,3	3,9	-0,6	16,5	18,3	15,1	3,2
GRAN SALTA	7,3	8,3	6,5	1,8	46,6	46,5	46,7	-0,2
Grupo etario								
Jóvenes	12,8	11,9	13,4	-1,5	84,5	87,3	83,1	4,3
Edades Centrales	6,5	8,1	5,1	3,0	40,4	40,8	40,1	0,7
Personas mayores	5,0	4,7	5,2	-0,5	42,7	53,4	35,8	17,6
Nivel de ingresos								
Bajo	12,4	7,6	10,2	-2,6	80,0	85,5	76,1	9,4
Medio	6,4	6,2	6,6	-0,4	51,7	49,4	54,0	-4,7
Alto	2,5	3,3	1,9	1,4	15,2	11,9	17,4	-5,5
RESTO DE SALTA	7,2	7,9	6,7	1,2	53,0	61,4	47,7	13,7
Grupo etario								
Jóvenes	13,6	6,7	18,1	-11,5	88,9	95,0	85,5	9,5
Edades Centrales	5,8	8,5	3,8	4,7	47,2	56,5	41,2	15,3
Personas mayores	9,0	0,0	12,1	-12,1	39,0	48,3	33,8	14,5
Nivel de ingresos								
Bajo	9,8	10,1	9,6	0,4	73,5	89,6	62,2	27,4
Medio	5,2	8,2	3,6	4,6	51,8	56,5	49,8	6,7
Alto	5,5	3,4	7,4	-4,1	18,9	27,0	10,3	16,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Ahora bien, cuando observamos la desocupación por grupos etarios para la provincia, la brecha se torna negativa, ya que, los hombres jóvenes muestran niveles de desocupación que superan ampliamente el nivel de las mujeres (15,6% vs. 9,4%). Siendo los jóvenes de todas las regiones los que enfrentan mayores tasas de desocupación, con excepción de las mujeres jóvenes del Resto de Salta.

En edades centrales, son las mujeres las que casi duplican el nivel de desocupación de los hombres, y lo contrario ocurre en las edades mayores, donde los hombres casi quintuplican la tasa de desocupación de las mujeres. Aquí no se debe perder de vista que la mayor participación femenina relativa se presenta para las edades centrales, generando así, una presión de oferta en el mercado de trabajo que parecería no encontrar demanda.

El hecho de que la desocupación impacte más en trabajadoras/res que pertenecen a hogares con menor ingresos per cápita, pone de manifiesto la ausencia de *matching* entre estos trabajadores/as y los puestos prevalecientes en el mercado laboral salteño, sería interesante indagar más a fin de aportar alguna explicación al respecto, dado que esta situación es un claro limitante de acceso a más ingresos. Las diferencias por nivel de ingresos son mínimas, aunque la desocupación es levemente mayor para las mujeres en estratos económicos bajos. Es destacable el bajo nivel de desocupadas/os en los estratos de mayores ingresos (existencia de un buen *matching*), tanto en hombres como en mujeres, en términos generales, solo 3 de cada 100 personas en actividad está buscando trabajo sin éxito, con excepción de los hombres de altos ingresos del Resto de Salta, donde llega a 7 de cada 100.

Otro aspecto importante de analizar es el grado de formalidad laboral asociado, por la literatura sobre la temática, con los tipos de empleo. Se sigue la definición de informalidad que permite clasificar como informal a aquel trabajador/ra asalariada sin acceso a jubilación (ausencia de aportes previsionales en el puesto de trabajo asalariado). Para todas las regiones, las mujeres y hombres jóvenes son los más afectados por la informalidad laboral, prácticamente todos ellos se encuentran en puestos laborales que no confieren derechos a una jubilación (91,2% de las mujeres y 84,3% de los hombres). La informalidad de los puestos de trabajo asalariado disminuye notablemente con la edad del trabajador/a, aunque se mantiene en valores altos, alrededor del 40%-50%. La brecha de informalidad por género es más alta para las personas mayores, tanto para Salta como para Gran Salta, sin embargo, para el Resto de Salta se da en las edades centrales. Este resultado evidenciaría un problema más estructural para el interior de la provincia (Paz, 1999; Marchionni y otros, 2018).

La informalidad, así medida, es prevalente entre las y los trabajadores de nivel de ingresos bajos, mucho más en las mujeres de bajos ingresos (87,9%) que en los hombres de ingresos bajos (68%). Es decir, las mujeres de este grupo económico se encuentran, doblemente castigadas, no solo enfrentan altas tasas de informalidad, sino que es en este estrato donde se afronta la diferencia más grande respecto a los hombres. Se podría decir, que son las trabajadoras más vulnerables del mercado de trabajo asalariado, y, por lo tanto, las que más necesitarían ser sujeto de políticas laborales.

A nivel provincial, no se registran diferencias, o son mínimas, entre mujeres y hombres de ingresos medios y altos. En Gran Salta, la diferencia se registra a favor de las mujeres (tasas de informalidad menores para mujeres de ingresos medios y altos), mientras que en Resto de Salta las mujeres son las más afectadas, incluso las de ingresos altos. Por lo tanto, se refuerza el resultado de que el problema de la informalidad salarial es mucho más serio para el interior de la provincia salteña.

4.5 Brechas de ingresos

El interés en analizar la relación de mujeres y hombres con el mercado de trabajo radica en la función de este último como posible generador principal de ingresos. De aquí la importancia del papel que pueda desempeñar como catalizador o inhibidor de barreras que impidan a la mujer alcanzar autonomía económica. Tanto los ingresos provenientes de fuente laboral (del trabajo) como ingresos generados a partir de la dotación de otros factores productivos pueden mejorar el nivel de autonomía, sin embargo, se destaca evidencia empírica que respalda la persistencia de brechas salariales a favor de los hombres (Goldin y Polachek, 1987; Paz, 2018).

Para la provincia de Salta, es de destacar la existencia de una brecha salarial en el ingreso laboral; mientras que los hombres obtuvieron un promedio de \$38.020,4, las mujeres ganaron considerablemente menos, con un promedio de \$28.358,6 (Gráfico 4). Esta disparidad se traduce en una brecha salarial del -25,4%, lo que revela una marcada desigualdad de ingresos por género en el ámbito laboral. La brecha salarial se mantiene para el resto de regiones geográficas analizadas, arrojando valores de -26,6% y de -25,3% para Gran Salta y Resto de Salta respectivamente (Tabla 5).

Asimismo, en el ámbito de los ingresos no laborales, la brecha entre hombres y mujeres también es notable. Para la provincia, las mujeres presentaron un ingreso medio de \$17.390, mientras que los hombres alcanzaron los \$24.063. Esta diferencia refuerza la desigualdad económica con una brecha de -27,7%. Mientras la brecha alcanza el -30,5% para Gran Salta y el -26,2% para el Resto de Salta.

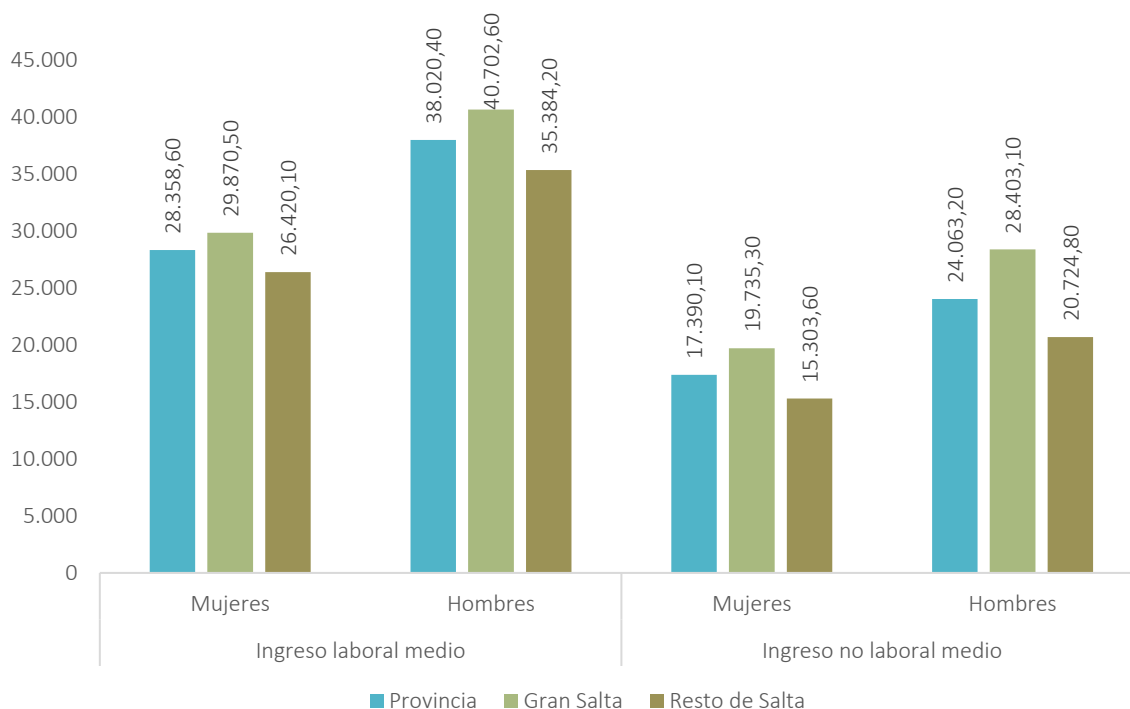
Por lo tanto, en cuestión de ingresos, laborales como no laborales y para todas las regiones analizadas, se encuentran brechas de ingresos a favor de los hombres, estos resultados amplían la evidencia empírica de los estudios sobre brechas de género reseñados.

Al profundizar en los datos por grupos etarios, se observa para todas las regiones, que la brecha del ingreso laboral es negativa, los hombres en promedio ganan más que las mujeres, y en general, se incrementa (en valor absoluto) con la edad. La única excepción se da para el Resto de Salta, donde las mujeres jóvenes, en promedio, ganan más que los hombres y la brecha es positiva. Esto último puede estar asociado al sector y tipo de empleo en que logran insertarse las mujeres jóvenes en dicha región.

Así, para la provincia y Gran Salta, en el grupo de jóvenes, se evidencian las brechas de ingreso laboral más bajas de -2,7% y de -9,6% respectivamente, lo que indica una relativa igualdad de ingresos entre hombres y mujeres en las primeras etapas de la vida laboral. Luego, para todas las regiones, en el grupo de edades centrales, las brechas se aproximan al -27%. Finalmente, para personas mayores de Gran Salta la brecha supera el -50%, siendo el valor de brecha (en valor absoluto) observado más alto. Los resultados encontrados, siguiendo a Marchionni y otros (2018), permiten plantear la siguiente hipótesis, cuando los trabajadores/ras son jóvenes parecen encontrar similares oportunidades, al menos, respecto a ingresos generados en el mercado de trabajo. Sin embargo, a medida que los trabajadores/ras van creciendo en edad, se incorporan diversas responsabilidades que se pueden resumir en dos frentes: generación de ingresos y producción

doméstica, incluidos los servicios de cuidado dentro del propio hogar. Por lo tanto, la conformación y organización de los hogares, que se va dando con el avance de la edad, ponen de manifiesto la distribución de esas responsabilidades, que, en el caso de Salta, intuimos se aleja de la corresponsabilidad en ambos frentes primando, en general, una distribución que permanece marcada por roles tradicionales de género. Donde las mujeres acompañan con actividades desarrolladas en el mercado de trabajo su responsabilidad principal, producción doméstica, y los hombres se especializan netamente en las actividades que requiere el mercado.

Gráfico 4 Ingreso laboral y no laboral por sexo y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Al calcular las brechas de ingresos no laborales de género por grupo de edades, se observa que solo se cuentan con los datos completos para la provincia de Salta. Donde para el grupo de jóvenes se muestra una ligera diferencia a favor de las mujeres, con un 0,8% de brecha; para las edades centrales la brecha se incrementa, siempre en valor absoluto, alcanzando el -40% y luego, para las personas mayores, la brecha disminuye al -9,2%. Esto indica un panorama relativamente distinto para los ingresos no laborales, un poco más de equidad para las edades de los extremos, jóvenes y personas mayores, aunque con brechas altas para las edades centrales, donde las mujeres obtienen entre un 24% y un 40% menos de ingresos no laborales en relación al de los hombres dependiendo de la región de residencia.

Tabla 5 Ingreso laboral y no laboral por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Ingreso Laboral Medio				Ingreso no Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
PROVINCIA DE SALTA	33,911.0	28,358.6	38,020.4	-25.4	18,913.3	17,390.1	24,063.2	-27.7
Grupo etario								
Jóvenes	17,782.2	17,481.6	17,961.3	-2.7	10,351.8	10,370.8	10,292.8	0.8
Edades Centrales	36,067.8	30,008.6	40,765.9	-26.4	18,052.1	16,777.1	23,487.8	-40.0
Personas mayores	39,359.7	26,200.8	47,682.9	-45.1	34,417.4	33,083.2	36,424.8	-9.2
Nivel de ingresos								
Bajo	18,550.4	13,900.6	21,927.2	-36.6	14,934.1	15,474.6	11,786.2	31.3
Medio	30,524.3	26,098.6	33,708.4	-22.6	18,965.8	17,542.5	22,581.2	-22.3
Alto	60,785.8	50,843.2	68,707.0	-26.0	37,807.2	30,551.2	47,301.5	-35.4
GRAN SALTA	35,761.2	29,870.5	40,702.6	-26.6	21,594.9	19,735.3	28,403.1	-30.5
Grupo etario								
Jóvenes	16,543.8	15,492.1	17,128.5	-9.6	11,138.0	10,918.6	11,872.6	-8.0
Edades Centrales	37,955.8	31,790.7	43,482.0	-26.9	19,451.8	18,352.4	24,131.6	-23.9
Personas mayores	44,160.9	27,234.7	57,675.8	-52.8	41,203.3	36,363.5	pd	-.-
Nivel de ingresos								
Bajo	17,706.8	12,672.5	21,708.0	-41.6	16,944.6	17,531.7	pd	-.-
Medio	29,106.0	26,952.3	31,209.3	-13.6	22,315.6	19,576.5	31,481.5	-37.8
Alto	63,242.8	53,048.2	70,431.4	-24.7	33,306.9	30,542.6	pd	-.-
RESTO DE SALTA	31,875.9	26,420.1	35,384.2	-25.3	16,605.0	15,303.6	20,724.8	-26.2
Grupo etario								
Jóvenes	19,031.9	19,323.5	18,845.9	2.5	9,835.8	10,000.4	pd	-.-
Edades Centrales	34,018.4	27,709.4	38,184.4	-27.4	16,829.1	15,401.5	22,923.9	-32.8
Personas mayores	31,916.4	23,827.2	35,380.2	-32.7	26,735.7	pd	pd	-.-
Nivel de ingresos								
Bajo	19,215.6	14,964.0	22,088.5	-32.3	13,517.4	13,941.0	11,397.9	22.3
Medio	32,157.9	24,631.9	35,885.8	-31.4	16,046.8	15,511.3	17,143.0	-9.5
Alto	56,803.7	47,838.3	65,481.3	-26.9	47,734.9	pd	pd	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis.

Dentro de esta categoría de ingresos, se encuentran resumidos desde ingresos por subsidios o ayuda social, beca de estudios hasta ganancias/intereses por fuente de capital. Por lo tanto, no se sugiere una hipótesis en este caso, dado que lo mejor sería desagregar un poco más esta fuente, algo que ha quedado fuera del alcance del presente estudio. Reconociendo las limitaciones que encuentra la

EPH-TU en la recolección de ingresos no laborales de fuentes diferentes a las transferencias, por ejemplo, de ingresos provenientes de rentas, dividendos, etc. (Salvia y Donza, 1999).

Considerando los niveles económicos, se confirma la existencia de brechas de ingresos laborales negativas en cada estrato, es decir, que en promedio las mujeres ganan menos que los hombres independientemente del nivel de ingreso familiar per cápita que presenten. Sin embargo, se destacan dos tipos de comportamiento para las regiones bajo análisis, tanto para la provincia como para Gran Salta, la brecha muestra un comportamiento de U, siempre en valores absolutos, la brecha baja al pasar del estrato bajo al medio y aumenta desde el medio al alto. Los valores para la provincia, en el nivel de bajo de ingresos es de -36,6%, lo que indica una clara desigualdad de género en este segmento. Luego, en el nivel de ingresos medio, la brecha de ingresos laborales es -22,6%, alcanzando el -26% para el nivel alto. Mientras que, para el Resto de Salta, la brecha disminuye con el aumento del nivel de ingreso familiar per cápita. Aquí sería interesante profundizar sobre el sector y tipo de empleo que priman para cada uno de los estratos socioeconómicos, dado que se presume que mientras los trabajadores/ras pertenecientes al nivel medio de ingresos logran inserción en puestos y sectores que parecen ser más igualitarios, los trabajadores/as de estratos extremos se desarrollan en puestos y sectores con mayores diferencias de ingresos por género.

Las brechas de ingresos no laborales de género por niveles económicos, se pueden computar para todos los estratos solo para la provincia de Salta, el problema es el pequeño número de observaciones que corresponden a los subgrupos categorizados. Entonces, para la provincia se observa que la situación se revierte, las mujeres de ingresos bajos superan, en promedio, a los ingresos no laborales de los hombres en un 31,3%. Esto sugiere que, al menos en este nivel económico, las mujeres estarían en una mejor posición de percepción de ingresos no laborales provenientes de fuentes alternativas, esto podría estar materializando transferencias del Estado para este estrato, donde se prioriza la transferencia hacia las mujeres. Probablemente, la brecha encontrada a favor de las mujeres esté sobreestimando la diferencia de percepción de ingresos no laborales entre hombres y mujeres, debido al sesgo que presenta la EPH-TU (Salvia y Donza, 1999).

En los niveles de ingresos medio y alto, las brechas de ingresos no laborales vuelven a tomar valores negativos, captando detrimento en este tipo de ingresos para las mujeres. En el nivel medio, la brecha en estos ingresos es del -22,3%, mientras que, en el nivel de ingreso alto, la brecha alcanza el -35,4%. Reflejando, así, una desigualdad no despreciable en los ingresos tanto laborales como no laborales, indicando, en cierta medida, disparidad de género en los resultados en cuanto al logro de autonomía económica.

A modo de resumen, en este capítulo se encuentra que en todas las regiones salteñas el nivel socioeconómico bajo concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en edad de trabajar, así, por ejemplo, en la zona con mayor pobreza (resto de Salta) hay 49% de mujeres en edad de trabajar con ingresos bajos y un 43% de hombres en esa condición.

La participación de las mujeres en el mercado laboral es menor que la de los hombres para todas las regiones bajo análisis, siendo las tasas de actividad de la provincia de 77,1% para los hombres y de solo el 56,2% para las mujeres, arrojando una brecha de actividad de 20,9 puntos porcentuales (pp). El nivel de empleo de los hombres también es mayor que el de las mujeres, en la provincia: 72% vs. 51,6%, un patrón que se repite en todos los grupos aquí observados. Es destacable que el nivel de empleo de las mujeres de altos ingresos alcanza a 3 de cada 4 mujeres, un nivel cercano al promedio provincial de los hombres (72%).

En cuanto a la cantidad de horas trabajadas en los empleos, se analiza la subocupación, encontrando para la provincia que las tasas de subocupación demandante son significativamente más altas para las mujeres, alcanzando un 15,9% en comparación con los hombres cuya tasa fue del 11,7%. La diferencia de 4,2 pp evidencia que la elección de trabajos a jornada parcial parecería no reflejar una preferencia genuina de las trabajadoras.

Otro aspecto importante surge al considerar el nivel de ingresos per cápita familiar (IPCF), niveles socioeconómicos, tanto las mujeres como los hombres que pertenecen al estrato de ingresos bajos presentan las tasas de subocupación demandante más elevadas, en todas las regiones bajo análisis. Mientras las brechas de género para este indicador no son de las más elevadas, los resultados encontrados manifiestan importantes restricciones en el mercado laboral para este estrato.

Las mujeres registran mayores tasas de desocupación que los hombres, aunque esta diferencia no se mantiene en todos los grupos bajo análisis. Mientras en la provincia, la tasa de desocupación de las mujeres es 8,2% y la de hombres 6,6%, y se llega a una diferencia de 1,6 pp, son los jóvenes de todas las regiones los que enfrentan las mayores tasas de desocupación, con excepción de las mujeres jóvenes del Resto de Salta. Además, las mujeres en edades centrales, casi duplican el nivel de desocupación de los hombres y lo contrario ocurre en las edades mayores, donde los hombres casi triplican la tasa de desocupación de las mujeres.

En la provincia, las mujeres se insertan en puestos de trabajo asalariados informales más que los hombres; 53,1% de las mujeres ocupa este tipo de puesto vs. 47,2% de los hombres. Sin embargo, para todas las regiones, las mujeres y hombres jóvenes son los más afectados por la informalidad laboral, 91,2% de las mujeres y 84,3% de los hombres ocupan puestos que no confieren derechos a una jubilación. Al analizar por estratos de ingresos, el 87,9% de las mujeres de bajos ingresos es informal mientras el 68% de los hombres en igual condición socioeconómica lo es. Es decir, las mujeres de este grupo económico son las más castigadas, no solo enfrentan altas tasas de informalidad, sino que es en este estrato donde se afronta la diferencia más grande respecto a los hombres. Las trabajadoras más vulnerables del mercado de trabajo asalariado.

En cuestión de ingresos laborales para todas las regiones analizadas, se encuentran brechas de ingresos a favor de los hombres, estas brechas (en valor absoluto) se incrementan con la edad, evidenciando en cierta medida, una especialización en tareas desarrolladas en el mercado de

trabajo por parte de los hombres y una dedicación importante a la producción doméstica por parte de las mujeres para la provincia salteña

5. LAS PERSONAS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Esta parte del análisis está dedicada a las y los jóvenes, categoría etaria que incluye a todas las personas de 16 a 24 años inclusive. Considerando la importancia de evaluar las posibles barreras que impiden alcanzar autonomía económica a las mujeres, se contemplarán tres aspectos importantes: la relación que los jóvenes entablan con el mercado laboral, medida a través de las tasas del mercado laboral; y las características del espacio laboral que ocupan los jóvenes, tipos de ocupación de los jóvenes y los ingresos que obtienen. En cuanto al primer aspecto los datos corresponderán a la provincia de Salta, mientras que, para el resto, cuando sea posible se presentará la información para las tres regiones bajo análisis, Gran Salta, Resto de Salta y Provincia de Salta.

Para todos los aspectos, la información se muestra distinguiendo entre mujeres y hombres, porque, hasta el momento, la fuente de datos no permite otro tipo de desagregación más que el binario.

5.1 Tasas del mercado laboral de personas jóvenes

En este apartado se exponen indicadores del mercado de trabajo sobre la relación que los jóvenes mantienen con el mercado laboral. Las tasas presentadas muestran tres instancias respecto a este mercado: el porcentaje de mujeres y hombres jóvenes que participan en el mercado (Tasa de actividad); que tienen (Tasa de empleo) o no tienen empleo, pero lo buscan activamente (Tasa de desempleo) y que, teniendo un trabajo, ese trabajo no se podría catalogar plenamente como trabajo decente⁷.

En cuanto a la calidad de los empleos se focaliza en dos tipos de déficits: empleos cuyos empleadores no realizan ninguna gestión administrativa para realizar los aportes jubilatorios correspondientes, por lo tanto, al no contar con ellos da lugar a clasificar a ese tipo de puesto de trabajo como un puesto informal (Tasa de informalidad) y, el segundo resalta la inexistencia de jornada plena (35 a 45 horas semanales) en el empleo (Tasa de subocupación). En esta última situación, el trabajador puede estar disconforme o no con la duración de su jornada laboral, en la Tabla 3 se mostraba la desagregación de estas tasas y, de hecho, se observaba que, en la mayoría de los casos, se deseaba trabajar más horas si estas fueran demandadas.

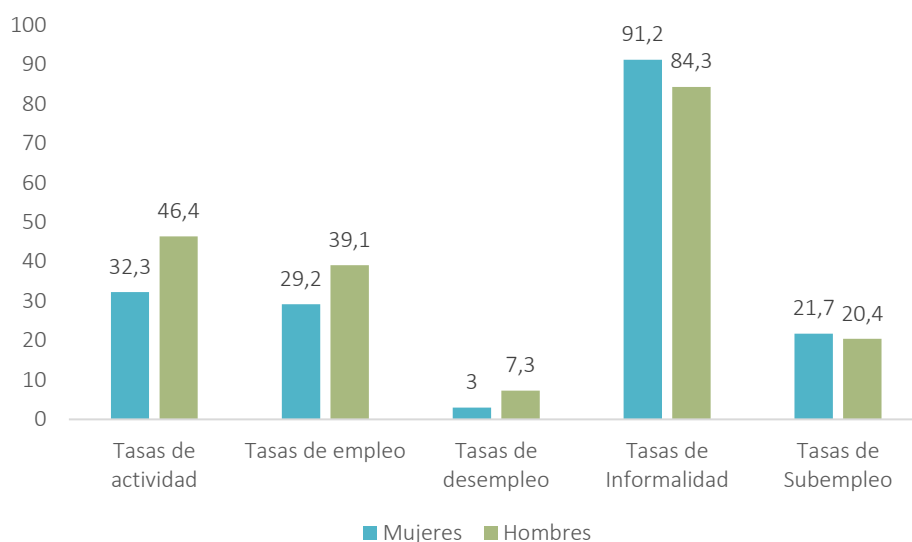
Ambas deficiencias se pueden asociar a ciertas vulnerabilidades socioeconómicas que soportará el trabajador. La primera, la más directa, pero a materializarse en el largo plazo, dado que la situación de informalidad afectará los años de aportes al sistema de jubilaciones y pensiones, lo cual, puede retardar o incluso negar el acceso posterior a una jubilación en la edad adulta. La segunda, implica

⁷ El concepto de trabajo decente se corresponde con el 8vo. Objetivo de Desarrollo Sostenible, establecido por la Agenda 2030 de Naciones Unidas, <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>, 14 de noviembre 2023.

menores ingresos laborales actuales e incluso futuros, situación crítica en el caso que el trabajador esté dispuesto a trabajar más horas, pero que esas horas no encuentren demanda.

La comparación de las tasas globales de actividad, empleo, subempleo e informalidad entre mujeres y hombres jóvenes fue realizada previamente (ver Tablas 2, 3 y 4). Recordando, el cálculo de las brechas indicó mayor participación en el mercado de trabajo para hombres, quedando las mujeres 14,1 pp debajo de los hombres; mayor tasa de empleo también para hombres, las mujeres con 9,9 pp menos que los hombres, sin embargo, los hombres enfrentan más desempleo, quedando las mujeres 4,3 pp debajo de los hombres. Mientras la diferencia respecto al subempleo es muy pequeña, las mujeres jóvenes se encuentran 1,1 pp por arriba de los hombres y la informalidad también impacta más a las mujeres, 6,9 pp más que la tasa de informalidad de los hombres (Gráfico 5).

Gráfico 5 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres jóvenes. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

La Tabla 6 se dedica a exponer tasas específicas del mercado laboral, mostrando actividad, empleo, desempleo, subempleo e informalidad en la juventud, por nivel educativo, nivel de ingreso y presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar tanto para mujeres como para hombres. Para los niveles educativos se observa que a medida que se incrementa la educación, la actividad y el empleo también lo hacen, tanto para mujeres como para hombres, y aunque las tasas siempre son más bajas para las mujeres, para el nivel educativo alto las brechas, en las y los jóvenes, desaparecen. Es decir, el total de mujeres y hombres jóvenes que han alcanzado un nivel alto de educación no solo se encuentran activos, sino que están empleados, llevando, en ambos casos, a la inexistencia de desempleo para estos subgrupos. Mientras el desempleo para el nivel educativo bajo impacta de igual manera a mujeres y hombres, 3,9% la tasa de desempleo, el incremento de la

educación a un nivel medio beneficia a las mujeres, bajando la tasa a 2,1% y alcanzando una brecha de 11 pp respecto a la tasa de los hombres.

Tabla 6 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres jóvenes por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.

		Tasas de actividad	Tasas de empleo	Tasas de desempleo	Tasas de informalidad	Tasas de subempleo
MUJERES						
		32.3	29.2	3.0	91.2	21.7
		[32.0; 32.6]	[29.0; 29.5]	[2.9; 3.1]	[90.8; 91.6]	[21.3; 22.2]
Nivel educativo						
	Bajo	22.4	18.5	3.9	96.3	20.2
		[22.0; 22.7]	[18.2; 18.8]	[3.7; 4.0]	[95.7; 96.7]	[19.4; 21.0]
	Medio	42.2	40.1	2.1	92.1	20.4
		[41.8; 42.7]	[39.6; 40.6]	[2.0; 2.3]	[91.6; 92.6]	[19.8; 21.0]
	Alto	100.0*	100.0*	-.-	-.-	51.0
		[99.7; 100.0]	[99.7; 100.0]			[48.2; 53.7]
Nivel de ingresos						
	Bajo	31.9	28.5	3.4	97.4	17.2
		[31.5; 32.3]	[28.2; 28.9]	[3.2; 3.5]	[97.0; 97.7]	[16.5; 17.8]
	Medio	28.4	25.6	2.8	92.9	24.3
		[28.0; 28.9]	[25.1; 26.1]	[2.7; 3.0]	[92.2; 93.6]	[23.4; 25.2]
	Alto	43.8	41.5	2.2	67.5	29.7
		[42.9; 44.6]	[40.7; 42.4]	[2.0; 2.5]	[65.7; 69.4]	[28.4; 30.9]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	40.5	36.7	3.7	95.7	14.7
		[40.0; 40.9]	[36.3; 37.2]	[3.5; 3.9]	[95.3; 96.1]	[14.2; 15.3]
	Sin presencia	26.3	23.7	2.5	85.4	29.7
		[25.9; 26.6]	[23.4; 24.1]	[2.4; 2.7]	[84.6; 86.2]	[28.9; 30.5]
HOMBRES						
		46.4	39.1	7.3	84.3	20.4
		[46.0; 46.6]	[38.8; 39.4]	[7.1; 7.4]	[83.9; 84.7]	[20.0; 20.8]
Nivel educativo						
	Bajo	39.4	35.5	3.9	96.1	12.5
		[39.0; 39.8]	[35.1; 35.8]	[3.8; 4.1]	[95.8; 96.4]	[12.1; 12.9]
	Medio	57.7	44.6	13.1	69.0	31.8
		[57.2; 58.2]	[44.1; 45.1]	[12.7; 13.4]	[68.1; 69.8]	[31.1; 32.5]
	Alto	100.0*	100.0*	-.-	-.-	-.-
		[99.3; 100.0]	[99.3; 100.0]			
Nivel de ingresos						
	Bajo	47.6	40.2	7.5	91.9	16.5
		[47.2; 48.0]	[39.8; 40.6]	[7.2; 7.7]	[91.4; 92.3]	[16.0; 17.0]
	Medio	43.7	36.8	6.8	84.5	23.6
		[43.2; 44.2]	[36.3; 37.3]	[6.6; 7.1]	[83.8; 85.1]	[22.9; 24.3]
	Alto	47.9	40.5	7.4	56.1	28.4
		[47.1; 48.8]	[39.7; 41.3]	[7.0; 7.9]	[54.6; 57.6]	[27.3; 29.6]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	56.3	49.9	6.3	93.6	18.9
		[55.7; 56.8]	[49.4; 50.5]	[6.1; 6.6]	[93.2; 94.0]	[18.3; 19.5]
	Sin presencia	42.0	34.3	7.7	77.4	21.3
		[41.6; 42.3]	[34.0; 34.7]	[7.5; 7.8]	[76.8; 78.0]	[20.8; 21.8]

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: IC del 95% [LI; LS]. * Unilateral, IC del 97.5%.

Este grupo etario puede encontrar explicación para la brecha de participación laboral entre mujeres y hombres, por un lado, en que las mujeres jóvenes conforman la mayor parte del estudiantado universitario. Datos de la Secretaría de Políticas Universitarias para 2021 muestran que 61,7% de los estudiantes en universidades nacionales eran mujeres (SPU, 2025). A su vez, puede deberse a la mayor dedicación de las mujeres en actividades domésticas desde edades tempranas, la mayor participación relativa de hombres en actividades de autoconsumo y actividades productivas. Considerando la presencia de personas demandantes de cuidado, se observa que las mujeres jóvenes presentan tasas de actividad, empleo, desempleo e informalidad más altas cuando conviven con un niño pequeño o con una persona mayor, igual que para los hombres. Probablemente, los jóvenes pertenecen a hogares donde existe otra persona que puede realizar las tareas de cuidado mientras ellos salen a trabajar, es decir, prima su función de aportantes de ingreso para el hogar, más que su rol de cuidadores.

Mirando las tasas de informalidad por niveles educativos, surge que, en el nivel bajo la situación es similar para ambos sexos (96%), sin embargo, pasar al nivel medio implica una mayor disminución de la informalidad para los hombres cuya tasa baja al 69% y la brecha es desfavorable para las mujeres quedando en 23,1 pp. No se cuentan con casos suficientes para el nivel educativo alto. El subempleo afecta más a las mujeres que a los hombres con excepción del nivel educativo medio, donde el 31,8% de hombres está en esta situación frente al 20,4% de mujeres.

Ahora, se calculan las mismas tasas para jóvenes, pero considerando los niveles de ingresos, bajo, medio y alto; tanto actividad como empleo exhiben un comportamiento de U respecto al nivel del ingreso per cápita del hogar para ambos sexos. Aunque, para todos los niveles de ingreso estas tasas son más altas para los hombres, se presenta una excepción, para el nivel de ingresos altos donde la tasa de empleo es superior para las mujeres, mostrando, además, mayor desempleo para los hombres (7,4%), mientras la mujer obtiene una tasa de 2,2%. Además, el desempleo, por su parte, tiene un comportamiento distinto para mujeres y hombres jóvenes, para las primeras disminuye con el nivel de ingreso y para los segundos tiene forma de U, manteniéndose en torno al 7% - 7,5%.

Las tasas de informalidad tanto de mujeres y hombres jóvenes disminuyen con el nivel de ingreso, sin embargo, se mantienen siempre más elevadas para las mujeres, arrojando brechas de 5,5 pp; 8,4 pp y 11,4 pp para los niveles bajo, medio y alto. Por lo tanto, las diferencias de informalidad en el mercado laboral asalariado, entre mujeres y hombres jóvenes se amplifican con el crecimiento del ingreso per cápita del hogar.

Observando las tasas de subempleo, estas se incrementan con los niveles de ingreso tanto para mujeres como para los hombres jóvenes, y las brechas son muy bajas: de 0,6 pp; 0,7 pp y 1,2 pp desde el nivel bajo al alto de ingreso respectivamente.

5.2 Tipo de ocupación de personas jóvenes

Para caracterizar las ocupaciones que desarrollan los jóvenes en el mercado laboral, nos enfocamos en tres cuestiones o categorías (Tabla 7): la categoría ocupacional, distingue el grado de complejidad del proceso de trabajo; jerarquía ocupacional, distingue formas jerárquico-organizativas; y rama de actividad, capta en qué sector de la economía se encuentra la actividad económica llevada a cabo por la o el joven.

En la Tabla 7 se muestran los datos para mujeres y hombres jóvenes de los aglomerados de Gran Salta y Resto de Salta. Se observa que las y los jóvenes en ambas regiones se encuentran concentrados en ocupaciones netamente operativas o sin calificación; aproximadamente, solo 3,5% de mujeres y un 3,6 % de hombres desarrolla actividades técnicas en Gran Salta, 4,8% y 4,9% las realiza en el Resto de la provincia.

Tabla 7 Distribución de mujeres y hombres jóvenes por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.

	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
Categoría ocupacional	100	100	100	100
Profesional	-.-	-.-	-.-	-.-
Técnico	3.5	4.8	3.6	4.9
Operativo	50.4	46.7	49.3	47.2
Sin calificación	46.1	48.5	47.1	47.9
Jerarquías ocupacionales	100	100	100	100
Dirección	-.-	-.-	-.-	-.-
Cuenta propia	31.1	29.7	23.2	17.1
Jefatura	-.-	2.0	-.-	-.-
Ejecución directa	68.9	68.3	76.8	83.0
Rama de actividad	100	100	100	100
Actividad Primaria	-.-	16.2	3.1	33.2
Salud y servicios sociales	1.6	1.3	-.-	-.-
Actividades de Asociaciones	2.0	2.0	6.8	7.4
Arte y entretenimiento	1.3	-.-	1.0	-.-
Administración pública y defensa	1.6	5.0	5.8	8.7
Servicios financieros e inmobiliarios	-.-	-.-	1.0	-.-
Enseñanza	-.-	4.8	-.-	-.-
Actividades administrativas y servicios de apoyo	1.8	4.3	5.3	1.9
Industria	10.2	11.7	5.5	15.0
Servicio público	-.-	-.-	1.2	-.-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-.-	4.8	2.4	-.-
Servicio de transporte y correo	1.5	1.9	6.2	2.2
Construcción	-.-	-.-	20.6	12.2
Comercio	52.7	21.2	31.5	8.3

continuación...	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
Hotelería y restaurante	16.9	11.5	7.7	3.8
Información y comunicación	-.-	-.-	1.0	3.2
Actividades de los hogares	10.6	15.4	-.-	4.1
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-.-	-.-	-.-	-.-
Actividades no especificadas	-.-	-.-	1.0	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: -. no hay datos en la categoría bajo análisis.

La mayoría de mujeres y hombres jóvenes, tanto en Gran Salta como en el Resto de Salta, realizan trabajos de ejecución directa, lo cual está asociado con ser trabajador asalariado. Sin embargo, existen brechas importantes respecto a esta categoría, las mujeres se encuentran, casi, 8 pp por debajo de los hombres en Gran Salta y 14,7 pp en el Resto de la provincia. Las mujeres y hombres jóvenes también se encuentran realizando actividades por cuenta propia, aquí la brecha se invierte, encontrando más mujeres que hombres, casi 8 pp y 12,6 pp para Gran Salta y el Resto de Salta respectivamente. Lo observado, evidencia cierta segmentación ocupacional para los jóvenes, dado que es más probable encontrar a las mujeres realizando actividades por cuenta propia que asalariadas en comparación con los hombres jóvenes. Este hallazgo tiene relación con el rol de cuidadoras que asumen las mujeres, y con la necesidad de conciliar el trabajo mercantil con las tareas domésticas. Por esto, las mujeres se insertan relativamente más como trabajadoras independientes, en puestos con mayor flexibilidad que el de asalariada (Tabla 7).

Mirando la rama de actividad, los tres sectores económicos de Gran Salta con los porcentajes más altos de participación de mujeres jóvenes son: comercio con el 52,7% de mujeres jóvenes; hotelería y restaurantes con 16,9% y las actividades de los hogares (como empleados de personal doméstico-actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio) con 10,6%. A nivel nacional, se observa mayor diversidad de sectores, mientras que en Salta hay mayor concentración en pocos sectores productivos. Solo el sector comercio concentra la mitad de las mujeres jóvenes ocupadas, mientras que a nivel nacional éstas se distribuyen en tres sectores: comercio (18%), trabajo doméstico (16%) y educación (15%) (CIPPEC, 2019).

Para el Resto de Salta, estos tres porcentajes más altos se encuentran en comercio (21,2%), actividad Primaria (16,2%) y también en las actividades de los hogares (10,6%). Se destaca que, en la zona más urbana, Gran Salta, si bien coinciden los sectores que más atraen a las trabajadoras jóvenes, existe una diferencia en cuanto al segundo sector más importante. En Gran Salta es el sector de servicios, y en el Resto de Salta el sector de actividad primaria, lo cual da la pauta de la importancia del campo en el interior salteño (Tabla 7).

Los hombres jóvenes de Gran Salta se encuentran, principalmente, insertos en el sector comercial (31,5%), en la construcción (20,6%) y hotelería y restaurantes (7,7%). Mientras en el

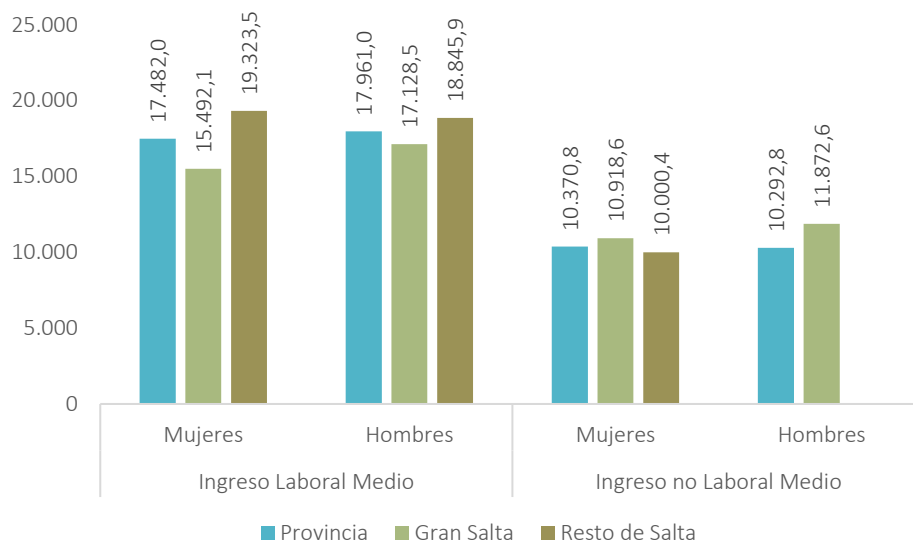
Resto de Salta estos porcentajes corresponden a los sectores actividad Primaria (33,2%); industria (15%) y construcción (12,2%). Realizando la misma comparación geográfica que se hizo para las mujeres, en la zona más urbana se resalta para los hombres la importancia de sectores de servicio y construcción, mientras que en la zona más rural destacan sectores primarios, industriales y construcción (Tabla 7).

Teniendo en cuenta el concepto teórico de paredes de cristal, para representar la segregación horizontal, se encuentra que el sector asociado a las actividades de servicio doméstico es un sector feminizado, solo para el Resto de Salta se encuentra un 4% de hombres en dicho sector. Y, construcción es un sector por excelencia masculinizado, en ninguna de las dos regiones analizadas se ha encontrado presencia de trabajadoras (Tabla 7).

5.3 Ingresos de las personas jóvenes

Al analizar los promedios de ingresos (Gráfico 6), ya se había señalado que para la provincia y para Gran Salta, el grupo de jóvenes evidencian las brechas de ingreso laboral⁸ más bajas de -2,7% y de -9,6% para los ingresos provenientes de fuente laboral. Mientras para el Resto de Salta, la brecha favorece a las mujeres en un 2,5%. El estudio de Marchionni y otros (2018) obtiene un resultado similar, en el que “las brechas salariales de género son más reducidas en la población joven”. En el estudio se sugiere que el resultado puede “reflejar un efecto cohorte y en parte es el resultado de una reducción de largo plazo de las diferencias de género”.

Gráfico 6 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres jóvenes. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

⁸ Por ingreso laboral señalamos aquel monto mensual de ingreso proveniente de la ocupación principal a la que se dedica la persona bajo análisis.

Los porcentajes de brechas para el ingreso que proviene de una fuente no laboral (podría incluir ingresos por subsidio o ayuda social, ingresos por alquileres de inmuebles, intereses, becas de estudio, cuota de alimento u otro tipo de ayuda), para la provincia y Gran Salta, son 0,8% y -8% respectivamente. Es decir, no hay diferencias sustanciales en el promedio provincial, y se presenta a favor de los hombres en el área más urbanizada (Tabla 8).

Considerando el grupo de jóvenes de la provincia de Salta, se observa que para el nivel educativo bajo la brecha de los ingresos laborales favorece a las mujeres, ganando un 10% más que los hombres. Sin embargo, a medida que se avanza en nivel educativo la situación se revierte y para el nivel medio dicha brecha muestra un valor de -9%. Para el nivel educativo alto, las diferencias son todavía más importantes, la brecha alcanza -66,2%. Con esto, se podría decir que la educación ayuda a mejorar más el ingreso laboral de los hombres jóvenes que de las mujeres jóvenes (Tabla 8).

También, resulta interesante calcular las brechas de ingreso laboral de los jóvenes por nivel de ingreso per cápita del hogar al que pertenecen. Partiendo del nivel bajo, la brecha en cuestión es de -6%, por lo tanto, las mujeres jóvenes ganan en promedio menos que los hombres jóvenes. Al pasar al estrato de ingresos medios, la brecha alcanza un -19,7%, de manera que, en este nivel de ingresos, las mujeres jóvenes obtienen ingresos, que en promedio son, casi, un veinte por ciento más bajo respecto a los hombres (Tabla 8).

Las mujeres jóvenes del nivel de ingresos alto cuentan con ingresos laborales un 4,3% por encima de los hombres jóvenes de ese mismo estrato. Lo cual indicaría, que las mujeres jóvenes que pertenecen a un estrato alto de ingresos están beneficiadas respecto al resto, porque en promedio, ganarían ingresos de fuente laboral que en promedio son más altos que el de los hombres (Tabla 8).

Tabla 8 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres jóvenes por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Ingreso Laboral Medio				Ingreso no Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Lugar de residencia								
Provincia de Salta	17,782.0	17,482.0	17,961.0	-2.7	10,351.8	10,370.8	10,292.8	0.8
Gran Salta	16,543.8	15,492.1	17,128.5	-9.6	11,138.0	10,918.6	11,872.6	-8.0
Resto de Salta	19,031.9	19,323.5	18,845.9	2.5	9,835.8	10,000.4	pd	-.
Nivel educativo								
Bajo	16,968.1	18,212.9	16,551.4	10.0	10,684.6	11,171.6	9,220.8	21.2
Medio	17,865.5	16,976.8	18,659.4	-9.0	9,935.0	9,385.9	11,712.6	-19.9
Alto	29,254.1	18,803.2	55,653.2	-66.2	-.	-.	-.	-.
Nivel de ingresos								
Bajo	13,628.1	13,067.5	13,906.9	-6.0	9,367.4	9,735.2	7,569.4	28.6
Medio	19,011.3	16,486.7	20,524.5	-19.7	10,713.3	11,033.8	10,137.9	8.8
Alto	26,482.5	27,062.9	25,946.3	4.3	17,437.6	14,226.5	pd	-.

<i>continuación....</i>	Ingreso Laboral Medio				Ingreso no Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Presencia de personas demandantes de cuidado								
Con presencia	16,893.8	16,240.9	17,422.8	-6.8	10,656.9	10,698.5	10,377.5	3.1
Sin presencia	18,445.4	18,785.4	18,286.9	2.7	9,794.3	9,419.4	10,248.6	-8.1
Categoría ocupacional								
Profesional	pd	pd	pd	.-	.-	.-	.-	.-
Técnico	21,455.4	20,133.8	22,465.3	-10.4	pd	pd	pd	pd
Operativo	17,894.0	18,178.5	17,716.2	2.6	12,521.8	13,010.5	pd	.-
Sin calificación	17,256.4	16,195.3	17,835.9	-9.2	10,113.3	9,872.1	10,888.2	-9.3
Jerarquía ocupacional								
Dirección	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-	.-
Cuenta propia	13,689.6	15,676.2	12,041.5	30.2	11,344.9	11,910.8	pd	.-
Jefatura	pd	pd	pd	.-	pd	pd	pd	.-
Ejecución directa	19,257.9	18,427.9	19,687.7	-6.4	10,988.5	10,746.1	11,724.3	-8.3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis. -.- no hay datos en la categoría bajo análisis.

Si se hace el mismo análisis para los ingresos provenientes de fuente no laboral, tanto para el nivel bajo como para el nivel medio de ingresos, se observa que las mujeres jóvenes reciben mayores ingresos que los hombres, con brechas de 28,6% y 8,8% respectivamente. Para el nivel alto de ingresos, la categoría de hombres no cuenta con el número de datos suficientes para realizar el cómputo de la brecha (Tabla 8). Las brechas observadas, en parte, responden a la captación de los datos de ingresos no laborales: mayor capacidad de recoger transferencias del gobierno (como la Asignación por Hijo) donde las perceptoras son principalmente las mujeres (2011), y, por el contrario, una menor capacidad de recoger datos sobre otro tipo de ingreso no laboral como dividendos, alquileres, etc. (Salvia y Donza, 1999).

Otro tanto ocurre con las brechas de género de ingresos no laborales, para el nivel educativo bajo, las brechas favorecen a las mujeres, en promedio, las mujeres ganan un 21,2% más que los hombres, pero esta situación se revierte al pasar al nivel educativo medio, donde las mujeres jóvenes pasan a ganar un 19,9% menos que los hombres jóvenes (Tabla 8).

Un aspecto importante para destacar es si en el hogar del perceptor de ingresos conviven o no personas que demanden cuidados, ya sea por ser muy pequeñas (de 6 años o menos edad) o muy grandes (de 80 años o más edad). En este sentido, la presencia en el hogar de estas personas puede generar la necesidad de que el resto de integrantes del hogar asigne cierto tiempo a tareas de su cuidado, lo cual, puede terminar afectando el tiempo dedicado al mercado laboral con un impacto consecuente de menores ingresos, en este caso, de los jóvenes trabajadores.

En la Tabla 8, se muestra que, justamente, en el caso de las jóvenes con presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar la brecha de género del ingreso laboral medio es de -6%.

Mientras que para las mujeres jóvenes que no tienen esta característica, la brecha es positiva 2,7%. Las brechas de género para ingreso no laboral invierten su signo, mientras para el primer caso llega al 3,1% para el segundo es de -8,1%.

Los jóvenes se concentran en ocupaciones cuya jerarquía corresponde a ejecución directa, la brecha de género para el ingreso laboral es desfavorable para las mujeres jóvenes, alcanzando los -6,4%. Las mujeres jóvenes cuentapropistas ganan ingresos laborales mayores que los hombres, para las que la diferencia a favor asciende a 30,2%.

Luego, el cálculo de las brechas de género en el ingreso laboral se presenta para las mismas características, ya analizadas, de las ocupaciones que los jóvenes desarrollan en el mercado laboral, la categoría ocupacional, la jerarquía ocupacional y rama de actividad. Sobre la primera, se sabía que los jóvenes se insertan principalmente en ocupaciones de tipo operativo y sin calificación. La brecha de género para el ingreso laboral proveniente de ocupaciones operativas es de 2,6%. Mientras para las ocupaciones sin calificación, las mujeres jóvenes se encuentran en peor situación que los hombres, siendo la brecha para ingresos laborales de -9,2%. En ocupación de categoría técnica se encuentran los menores porcentajes de jóvenes y la brecha de género de ingreso laboral asciende a -10,4%, mostrando en este caso la mayor diferencia en perjuicio de la mujer en materia de ingresos laborales.

Tabla 9 Ingreso laboral de mujeres y hombres jóvenes por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. Trimestre 2021-

	Ingreso Laboral Medio				
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	
Rama de actividad					
Actividad Primaria	21,722.1	pd	20,556.5	-.-	
Salud y servicios sociales	pd	pd	pd	-.-	
Actividades de Asociaciones	9,070.2	pd	9,277.7	-.-	
Arte y entretenimiento	pd	pd	pd	-.-	
Administración pública y defensa	29,940.5	pd	32,626.1	-.-	
Servicios financieros e inmobiliarios	pd	pd	pd	-.-	
Enseñanza	pd	pd	pd	-.-	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	10,225.2	pd	13,991.6	-.-	
Industria	18,927.3	15,533.0	20,396.0	-23.8	
Servicio público	pd	pd	pd	-.-	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	pd	pd	pd	-.-	
Servicio de transporte y correo	25,869.1	pd	24,819.0	-.-	
Construcción	15,796.1	pd	15,796.1	-.-	

continuación...	Ingreso Laboral Medio			Brecha (%)
	Población total	Mujeres	Hombres	
Comercio	15,998.3	18,142.2	13,742.9	32.0
Hotelería y restaurantes	18,302.0	19,799.3	16,022.9	23.6
Actividades de los hogares	9,722.1	11,313.4	pd	-.-
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	pd	pd	pd	-.-
Actividades no especificadas	pd	pd	pd	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis. -. no hay datos en la categoría bajo análisis.

Finalmente, se resalta que la información necesaria para el cómputo de brechas de género de ingresos por rama de actividad, solo encuentra completa para tres ramas. Los sectores Comercio y Hotelería y Restaurantes, donde se encuentran altos porcentajes de mujeres jóvenes, muestran brechas de género de ingreso laboral de 32% y 23,6%, a favor de las mujeres. Siendo el sector industrial el único con datos suficientes que ostenta una brecha negativa de -23,8 % (Tabla 9).

En resumen, lo presentado muestra que la participación de las mujeres jóvenes en el mercado es más baja que la de los hombres jóvenes. Posiblemente, porque son ellas las que conforman en mayor proporción el grupo de estudiantes a nivel superior. En contra de lo esperado, las mujeres jóvenes convivientes con personas demandantes de cuidado presentan tasas de actividad y empleo mayores que aquellas que no conviven con estas personas. Es posible que estas jóvenes convivan con otras personas que puedan realizar las tareas domésticas y de cuidado, por ejemplo, sus madres. Esta característica es relevante también, porque se verifica que las jóvenes que conviven con personas que requieren cuidados mantienen una brecha de ingresos laborales mayor (-6%) que sus pares sin presencia de estas personas en el hogar. Incluso, estas últimas presentan una brecha a favor de las mujeres (2,7%).

Entre los jóvenes se observa, en general, una mayor igualdad. Por ejemplo, ellos registran las brechas de ingreso laboral más bajas: -2,7%. Sí se observa en este grupo la segregación horizontal, con las mujeres jóvenes insertas principalmente en el sector comercio, hotelería y restaurantes y como personal doméstico; mientras los hombres en el sector comercio, construcción y hotelería y restaurante. Da cuenta de la relevancia de observar diferentes zonas dentro de la provincia, pues tanto para mujeres como para hombres, aparece como uno de los principales el sector primario; en los hombres surge también la industria.

6. LAS PERSONAS ADULTAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Esta sección se dedica a las personas adultas en edades centrales, categoría etaria que incluye a todas las personas de 25 a 58 años inclusive. Prosiguiendo con la evaluación de las posibles barreras que impiden alcanzar autonomía económica a las mujeres, se analizan los tres aspectos, ya

reseñados como importantes: la relación que se mantiene con el mercado laboral, descripta a través de las tasas del mercado laboral; características del espacio laboral que ocupan, tipos de ocupación de las y los adultos y los ingresos que obtienen. De la misma manera que se hizo para los jóvenes, para el primer aspecto los datos corresponderán a la provincia de Salta, mientras que, para el resto, de ser posible se presentará la información para las tres regiones bajo análisis, Gran Salta, Resto de Salta y Provincia de Salta.

Por ser este el grupo etario que engloba a las personas con edades, primordialmente, activas, se espera una conexión más contundente y sólida con el mercado laboral, al menos para las personas que participan en dicho mercado.

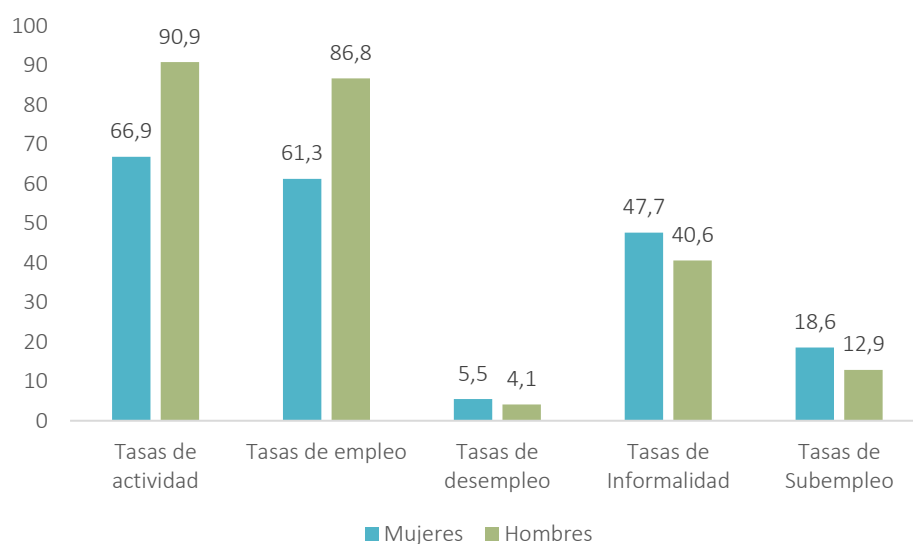
6.1 Tasas del mercado laboral de las personas adultas

En el Gráfico 7 se muestran indicadores del mercado de trabajo que surgen a partir de examinar la relación que las y los adultos mantienen con el mercado laboral para la provincia de Salta. Nuevamente, las tasas muestran tres instancias respecto a este mercado, el porcentaje de mujeres u hombres adultos que participan en el mercado (Tasa de actividad); que tienen (Tasa de empleo) o no tienen empleo, pero lo buscan activamente (Tasa de desempleo) y que, teniendo un trabajo, ese trabajo no se podría catalogar plenamente como trabajo decente.

De la misma manera que para los jóvenes, la calidad de los empleos se analiza desde los dos tipos de déficits: puesto informal (Tasa de informalidad) e inexistencia de jornada plena (35 a 45 horas semanales) en el empleo (Tasa de subempleo). En esta última situación, el trabajador puede estar disconforme o no con la duración de su jornada laboral, en la Tabla 3 se presentaba la desagregación de estas tasas y, para este grupo de edad, la brecha de género más alta era para la tasa de subocupación demandante, 4,3 pp.

La comparación de las tasas globales de actividad, empleo, subempleo e informalidad entre mujeres y hombres adultos ya fue realizada en las Tablas 2, 3 y 4, y se resume en el Gráfico 7. Recordando, el cálculo de las brechas indicó mayor participación en el mercado de trabajo para hombres, quedando las mujeres 24 pp debajo de los hombres; mayor tasa de empleo también para hombres, las mujeres con 25,5 pp menos que los hombres. Sin embargo, los hombres enfrentan más desempleo, quedando las mujeres 3,8 pp por debajo de los hombres respecto a este indicador. Mientras las brechas de la subocupación son más reducidas, para la subocupación demandante, las mujeres adultas se encuentran 4,3 pp por arriba de los hombres y para la no demandante este guarismo es de 1,3 pp. La informalidad impacta más en las mujeres, la diferencia es de 7,1 pp en comparación con los hombres para este grupo de edades centrales.

Gráfico 7 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres adultos. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

En la Tabla 10, además, se muestran tasas específicas laborales, mostrando actividad, desempleo, subempleo e informalidad por nivel educativo; nivel de ingreso y teniendo en cuenta si en el hogar existen personas que, por su edad, serían categorizadas como demandantes de cuidado para mujeres y hombres adultos.

Para los adultos, de igual manera que para los jóvenes se observa que a medida que se incrementa la educación, la actividad y el empleo también lo hacen, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, aunque las tasas de actividad y empleo siempre son más bajas para las mujeres, para el nivel educativo alto la brecha de actividad casi desaparece, mientras la brecha de empleo beneficia a los hombres en 6,3 pp. Esto pone en evidencia una cuestión a resaltar, el incremento del nivel educativo reduce el desempleo para los hombres adultos, pero no para las mujeres adultas. Mientras para las mujeres en edad adulta pasar de un nivel educativo bajo al medio baja la probabilidad de desempleo, pasar al nivel alto incrementa esa probabilidad, dando como resultado una brecha de esta tasa en 6,1 pp respecto a los hombres.

Tabla 10 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres en edades centrales por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado según sexo. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.

		Tasas de actividad	Tasas de empleo	Tasas de desempleo	Tasas de informalidad	Tasas de subempleo
Mujeres						
		66.9 [66.7; 67.1]	61.3 [61.2; 61.5]	5.5 [5.5; 5.6]	47.7 [47.4; 48.0]	18.6 [18.4; 18.8]
Nivel educativo						
	Bajo	53.4 [53.1; 53.7]	47.8 [47.5; 48.1]	5.6 [5.4; 5.7]	81.9 [81.4; 82.3]	21.5 [21.1; 21.9]
	Medio	66.3 [66.0; 66.6]	62.3 [62.1; 62.6]	4.0 [3.9; 4.1]	54.4 [53.9; 54.8]	18.8 [18.6; 19.1]
	Alto	92.6 [92.4; 92.8]	83.6 [83.2; 83.9]	9.0 [8.8; 9.3]	13.2 [12.9; 13.6]	15.2 [14.8; 15.5]
Nivel de ingresos						
	Bajo	55.7 [55.4; 55.9]	48.1 [47.8; 48.4]	7.6 [7.4; 7.7]	86.7 [86.3; 87.0]	27.2 [26.8; 27.5]
	Medio	69.3 [69.0; 69.6]	64.8 [64.5; 65.0]	4.5 [4.4; 4.7]	46.6 [46.1; 47.0]	16.0 [15.7; 16.3]
	Alto	87.8 [87.5; 88.1]	84.8 [84.5; 85.1]	3.0 [2.8; 3.1]	13.0 [12.7; 13.4]	11.5 [11.2; 11.8]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	58.1 [57.8; 58.4]	52.7 [52.5; 53.0]	5.4 [5.2; 5.5]	50.2 [49.7; 50.7]	18.5 [18.2; 18.8]
	Sin presencia	73.3 [73.1; 73.5]	67.7 [67.4; 67.9]	5.7 [5.5; 5.8]	46.2 [45.9; 46.6]	18.7 [18.4; 18.9]
Hombres						
		90.9 [90.8; 91.0]	86.8 [86.7; 86.9]	4.1 [4.0; 4.1]	40.6 [40.4; 40.9]	12.9 [12.8; 13.1]
Nivel educativo						
	Bajo	90.0 [89.8; 90.2]	85.2 [85.0; 85.4]	4.8 [4.7; 4.9]	57.4 [57.0; 57.8]	14.6 [14.4; 14.8]
	Medio	91.2 [91.0; 91.3]	87.5 [87.3; 87.7]	3.7 [3.6; 3.8]	33.4 [33.0; 33.8]	10.4 [10.2; 10.6]
	Alto	92.8 [92.5; 93.0]	89.9 [89.6; 90.2]	2.9 [2.7; 3.1]	12.4 [11.9; 12.8]	16.1 [15.7; 16.5]
Nivel de ingresos						
	Bajo	89.0 [88.8; 89.2]	82.1 [81.8; 82.3]	6.9 [6.8; 7.1]	60.8 [60.4; 61.3]	20.8 [20.5; 21.1]
	Medio	91.1 [90.9; 91.2]	87.8 [87.6; 88.0]	3.2 [3.1; 3.4]	46.1 [45.8; 46.5]	10.8 [10.6; 11.0]
	Alto	93.4 [93.2; 93.6]	92.4 [92.1; 92.6]	1.0 [1.0; 1.1]	10.9 [10.6; 11.2]	5.9 [5.7; 6.1]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	93.0 [92.9; 93.2]	89.7 [89.5; 89.9]	3.4 [3.3; 3.5]	43.0 [42.6; 43.4]	14.7 [14.5; 14.9]
	Sin presencia	89.7 [89.5; 89.8]	85.2 [85.0; 85.4]	4.4 [4.3; 4.5]	39.2 [38.9; 39.5]	11.9 [11.7; 12.1]

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: IC del 95% [LI; LS]. * Unilateral, IC del 97,5%.

Observando las tasas de informalidad por niveles educativos para los adultos, se encuentra que las mujeres de nivel educativo bajo resultan ser las más afectadas con una tasa de casi 81,9%, situación que solo alcanza al 57,4% de los hombres en idéntico nivel de educación. Para este subgrupo de edades centrales la mejora en logros educativos favorece más a las mujeres, no solo porque presentan mayores disminuciones de la informalidad al mejorar el nivel educativo, sino también porque para el nivel alto la brecha entre géneros casi ha desaparecido, pasando de 24,5 pp entre los dos primeros niveles educativos a 0,8 pp entre los dos últimos.

El subempleo afecta más, en términos generales, a las mujeres adultas con excepción del nivel educativo alto, donde podría decirse que no hay diferencias estadísticamente significativas. La educación mejora la situación de las mujeres respecto al subempleo, dicha tasa disminuye con el nivel educativo, en cambio en los hombres muestra una forma de U, aumentando en el nivel educativo alto.

Analizando los mismos indicadores laborales por los niveles de ingresos, bajo, medio y alto, tanto para las mujeres como para los hombres adultos, la actividad como el empleo se incrementan con los ingresos. No obstante, para todos los niveles de ingreso estas tasas son más altas para los hombres. Y si bien el desempleo disminuye con los ingresos para ambos sexos, la brecha de este indicador se agranda, la tasa de desempleo para las mujeres de ingresos bajos es de 7,6% mientras la del hombre es de 6,9% y para el nivel alto de ingresos estos valores son de 3% y 1% respectivamente.

La informalidad del mercado de trabajo afecta mucho más a las mujeres adultas del nivel bajo de ingreso, mostrado una tasa de informalidad del 86,7%, siendo la de los hombres de 60,8%. El crecimiento del ingreso per cápita del hogar de bajo a medio prácticamente hace desaparecer la brecha de informalidad, sin embargo, el paso del nivel medio al alto, hace reaparecer una brecha de 2,1 pp, en detrimento de la mujer adulta, aunque perceptiblemente menor a la que se enfrenta en el estrato bajo de ingresos. El patrón a nivel nacional es similar, donde la brecha de la tasa de empleo no registrado desciende a medida que los ingresos aumentan. Es mucho más importante en los quintiles 1 y 2 (14 y 18 pp) que en los quintiles 4 y 5 (6 y 1 pp) (CIPPEC, 2019).

Para los adultos las tasas de subempleo disminuyen con los niveles de ingreso tanto para mujeres como para los hombres, y las brechas pasan de 6,4 pp a 5,2 pp, y finalmente a 5,6 pp desde el nivel bajo al alto de ingreso respectivamente.

Calculando los indicadores laborales considerando la presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, se encuentra que, tanto para participación en el mercado como para empleo, las diferencias entre mujeres con personas y sin personas demandantes son mucho más grandes que entre los hombres. Por ejemplo, las mujeres que viven en hogares sin presencia de personas demandantes evidencian tasas de actividad y empleo, aproximadamente 15 pp por arriba de las mujeres con dicha presencia. Mientras los hombres en hogares sin presencia de personas demandantes resultan menos activos, diferencia de 3,4 pp, y con tasa de empleo más baja en 4,5

pp comparado con los hombres que viven en hogares con presencia de personas demandantes. Aquí se vislumbran los roles diferenciados entre mujeres y hombres respecto a la provisión de ingresos provenientes del mercado de trabajo.

Con respecto al desempleo y la informalidad, no existen grandes diferencias entre las mujeres y hombres discriminadas por esta categoría. El subempleo es más alto para hombres que viven en hogares con personas demandantes de cuidado y las segundas más afectadas son las mujeres sin presencia de personas demandantes de cuidado, esto también demuestra la existencia de roles diferenciados por género respecto a la provisión de ingresos generados en el mercado de trabajo. No contar con carga de cuidado es probablemente lo que habilita más a las mujeres a la búsqueda de una mayor cantidad de horas de trabajo.

6.2 Tipo de ocupación de las personas adultas

De la misma manera que se hizo para los jóvenes, en esta sección se expone información que ayuda a caracterizar las ocupaciones que desempeñan las y los adultos en el mercado de trabajo, apuntando a tres cuestiones o categorías (Tabla 11): la categoría ocupacional, distingue el grado de complejidad del proceso de trabajo; jerarquía ocupacional, diferencia formas jerárquico-organizativas; y rama de actividad, capta en qué sector de la economía se encuentra la actividad económica realizada, en este caso, por la persona adulta.

En la Tabla 11 se presentan los datos para mujeres y hombres adultos de los aglomerados de Gran Salta y Resto de Salta, si bien en ambas regiones las y los adultos se encuentran concentrados en ocupaciones netamente operativas y le sigue en importancia la categoría sin calificación; aproximadamente, solo un 13,7% de mujeres y un 15 % de hombres desarrolla actividades técnicas en Gran Salta, mientras un 19% y 9,7% las realiza en el Resto de la provincia. A nivel nacional se observa la misma distribución, aunque con diferentes pesos, en especial para las mujeres: 21% de mujeres realizan tareas técnicas y 14% de los hombres (CIPPEC, 2019). En Salta, hay menos presencia de profesionales y de perfiles técnicos entre las mujeres. Entre los hombres, la distribución es prácticamente la misma.

La mayoría de mujeres y hombres en edades centrales, tanto en Gran Salta como en el Resto de Salta, se encuentran ocupados en trabajos de ejecución directa, por lo tanto, se trata de trabajos de tipo asalariado. Siguen en importancia los trabajos desarrollados bajo el cuentapropismo, tanto para mujeres como para hombres de ambas regiones. Las brechas por género entre las categorías de jerarquías ocupacionales son relativamente pequeñas, tanto en Jefatura como Dirección las mujeres se encuentran en torno a un 1 pp por debajo de los hombres, aunque parecen desarrollar actividades por cuenta propia más que los hombres, llegando a superar en 2 pp y un poco más para el Resto de Salta a los hombres.

Analizando, ahora, la rama de actividad, los tres sectores económicos de Gran Salta con los porcentajes más altos de participación de mujeres adultas son: Comercio con el 25,1%; Actividades

de los hogares (como empleadores de personal doméstico-actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio) con 16,9% y Enseñanza con un 13,5% de mujeres adultas. La concentración se da en Salta en menos ramas de actividad que a nivel nacional, donde hay mayor variedad. Si bien a nivel nacional Comercio es el sector donde principalmente se insertan las mujeres, su peso en el total es 18%, seguido, al igual que Salta por el Trabajo Doméstico con 16%, y Educación con 15% (CIPPEC, 2019).

Para el Resto de Salta, estos tres porcentajes más altos corresponden a Comercio (22,2%); Actividades de los hogares (como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio) (14,9%) y Enseñanza con 14,6% en este caso. Por lo tanto, las mayores proporciones de mujeres adultas se encuentran en exactamente los mismos sectores económicos, independientemente de la región analizada.

Tabla 11 Distribución de mujeres y hombres en edades centrales por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.

	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
<i>Categoría ocupacional</i>	100	100	100	100
Profesional	5.0	3.1	5.1	1.2
Técnico	13.7	19.0	15.0	9.7
Operativo	47.7	47.3	58.1	66.9
Sin calificación	28.7	27.9	15.9	18.3
ns/nc	4.9	2.7	5.9	3.8
<i>Jerarquías ocupacionales</i>	100	100	100	100
Dirección	4.9	2.7	5.7	3.8
Cuenta propia	27.5	28.9	25.4	26.3
Jefatura	0.8	0.4	1.9	1.6
Ejecución directa	66.8	68.0	67.1	68.3
<i>Rama de actividad</i>	100	100	100	100
Actividad Primaria	1.2	2.8	2.8	16.6
Salud y servicios sociales	6.2	12.1	3.7	2.6
Actividades de Asociaciones	6.8	2.9	3.5	2.4
Arte y entretenimiento	1.0	0.2	1.5	0.8
Administración pública y defensa	12.1	10.1	12.1	12.9
Servicios financieros e inmobiliarios	0.8	-.-	0.8	-.-
Enseñanza	13.5	14.6	3.6	4.3
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0.6	1.9	2.7	2.6
Industria	4.7	13.4	8.0	14.8
Servicio público	0.2	0.5	1.1	2.1
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.4	0.9	1.8	0.3
Servicio de transporte y correo	1.1	-.-	7.2	4.2
Construcción	0.6	0.2	20.7	16.5

continuación....	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
Comercio	25.1	22.2	23.8	17.2
Hotelería y restaurante	7.4	2.8	5.9	1.0
Actividades de los hogares (como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio)	16.9	14.9	-.-	0.2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: -. no hay datos en la categoría bajo análisis.

Los hombres adultos de Gran Salta se localizan en el sector Comercio (23,8%), en la Construcción (20,7%) y Administración Pública y Defensa (12,1%). En el Resto de Salta los mayores porcentajes de hombres adultos se presentan en los sectores Comercio (17,2%), Actividad Primaria (16,6%) y Construcción (16,5%), encontrando un 14,8% en Industria y un 12,9% en Administración y Defensa.

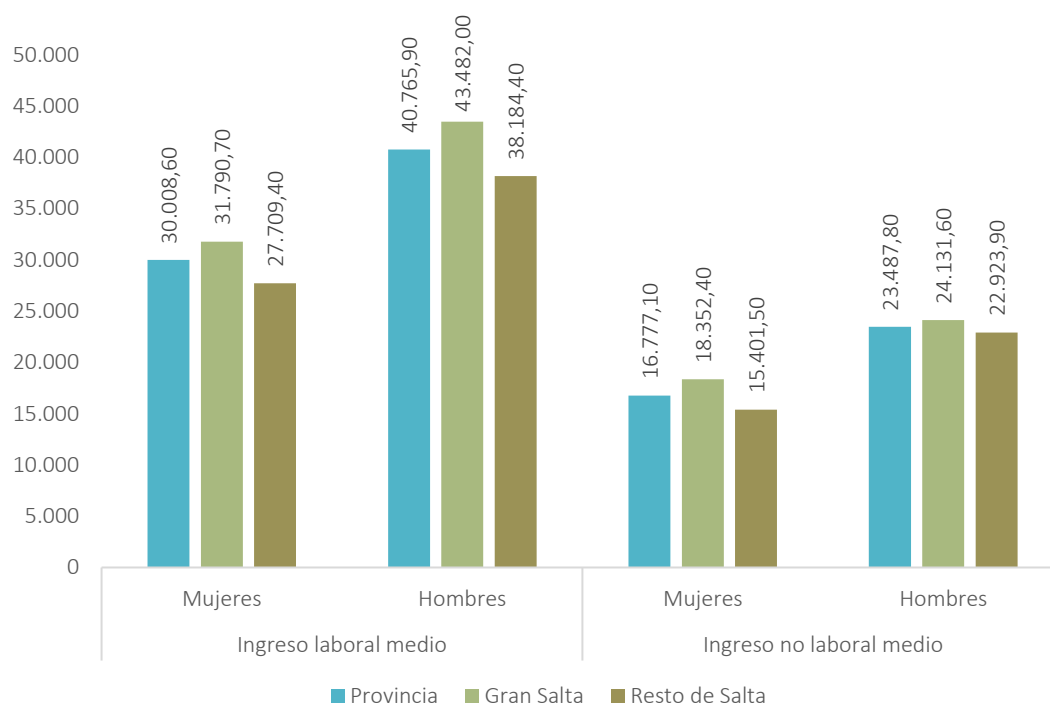
Se destaca, entonces, que para los hombres adultos de esta zona más rural los sectores primarios e industriales adquieren más relevancia comparado con la región más urbana de la Provincia de Salta.

Volviendo al concepto teórico de paredes de cristal, en la edad adulta se consolida la segregación horizontal, se encuentra que el sector asociado a las actividades de servicio doméstico es un sector plenamente feminizado, solo para el Resto de Salta se encuentra un 0,2% de hombres en dicho sector. Mientras Construcción es un sector masculinizado, en Gran Salta se encuentra un 0,6% de mujeres y en el Resto de Salta la cifra correspondiente es de 0,2%, la presencia de trabajadoras adultas es prácticamente inexistente en dicho sector.

6.3 Ingresos de las personas adultas

En el Gráfico 8 se resume, por un lado, información sobre las brechas de ingreso promedio ya presentadas en la Tabla 5 de este trabajo. Así, tanto para la Provincia, Gran Salta y Resto de Salta el grupo de personas adultas evidencian las brechas de ingreso de fuente laboral intermedias, si se comparan con los otros grupos de edades, estas son de -26,4%, de -26,9% y de -27,4% respectivamente. Mientras los porcentajes de brechas para el ingreso que proviene de una fuente no laboral para las mismas regiones geográficas, son de -28,6%, -23,9% y -32,8%. Para este tipo de ingreso y para esta edad central se presentan las mayores brechas en detrimento de la mujer, al menos es lo que observamos para la Provincia de Salta, única región para la que se pueden realizar las estimaciones para todos los grupos de edad.

Gráfico 8 Ingreso laboral y no laboral por sexo y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Por otro lado, la Tabla 12 exhibe la desagregación de los ingresos medios de ambas fuentes por Nivel educativo, Nivel de ingresos, Presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, Categoría y Jerarquía Ocupacional y Rama de Actividad.

Es interesante señalar lo que ocurre para este grupo de edades centrales cuando se analizan las brechas de los ingresos laborales por nivel educativo, las mujeres en todos los casos ganan menos que los hombres, sin embargo, a medida que se avanza en educación la brecha presenta un decrecimiento a ritmo decreciente, es decir, baja inicialmente casi 5 pp y luego solo 1,2 pp. Por lo tanto, lograr un nivel educativo alto es muy importante para las mujeres dado que mejora la percepción de ingresos provenientes del mercado de trabajo.

Sobre las brechas de género de ingresos no laborales no se pueden calcular los promedios de ingresos para todas las categorías de educación, se presentan muy pocos datos para los hombres de nivel educativo alto. Para el nivel educativo bajo, las brechas favorecen a las mujeres adultas, en promedio, las mujeres adultas ganan un 10% más que los hombres adultos, pero esta situación se modifica al pasar al nivel educativo medio, donde las mujeres adultas pasan a ganar un 33,7% menos que los hombres en idéntica categoría de edad.

Tabla 12 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edades centrales por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.

	Ingreso laboral Medio				Ingreso no laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Lugar de residencia								
Gran Salta	37,955.8	31,790.7	43,482.0	-26.9	19,451.8	18,352.4	24,131.6	-23.9
Resto de Salta	34,018.4	27,709.4	38,184.4	-27.4	16,829.1	15,401.5	22,923.9	-32.8
Provincia de Salta	36,067.8	30,008.6	40,765.9	-26.4	18,052.1	16,777.1	23,487.8	-28.6
Nivel educativo								
Bajo	24,794.1	16,728.7	28,784.1	-41.9	17,028.4	17,339.4	15,764.7	10.0
Medio	34,250.8	25,828.2	41,068.8	-37.1	17,202.4	16,048.8	24,216.0	-33.7
Alto	61,612.5	50,617.5	79,012.9	-35.9	26,788.6	17,253.7	pd	-. -
Nivel de ingresos								
Bajo	19,338.3	14,182.1	23,420.5	-39.4	16,271.3	16,788.8	12,578.0	33.5
Medio	32,376.1	27,616.9	35,905.5	-23.1	17,409.1	15,639.9	23,335.5	-33.0
Alto	63,789.1	53,826.8	71,901.9	-25.1	31,464.1	22,660.5	pd	-. -
Presencia de personas demandantes de cuidado								
Con presencia	34,932.6	27,463.5	40,574.5	-32.3	16,373.6	16,217.3	pd	-. -
Sin presencia	36,729.4	31,457.8	40,879.4	-23.0	19,412.9	17,309.2	25,790.8	-32.9
Categoría ocupacional								
Profesional	76,064.8	66,781.1	85,986.9	-22.3	pd	pd	pd	-. -
Técnico	49,119.6	47,635.1	50,628.3	-5.9	pd	pd	pd	-. -
Operativo	32,890.4	26,316.8	36,735.5	-28.4	16,410.7	15,442.3	pd	-. -
Sin calificación	21,079.0	17,369.6	26,020.9	-33.2	15,211.3	15,072.6	pd	-. -
Jerarquía ocupacional								
Dirección PS	74,398.1	50,426.9	90,418.2	-44.2	pd	pd	pd	-. -
Cuenta propia PS	22,213.1	18,602.7	25,370.7	-26.7	18,828.7	17,020.0	pd	-. -
Jefatura PS	pd	pd	pd	pd	pd	pd	pd	-. -
Ejecución directa PS	38,448.6	33,214.3	42,439.8	-21.7	15,232.6	14,527.0	pd	-. -

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis. -. - no hay datos en la categoría bajo análisis.

Mirando las brechas de ingreso laboral de los adultos considerando el nivel de ingreso per cápita del hogar al que pertenecen, se encuentra que, para el nivel bajo, la brecha es de -39,4%, por lo tanto, las mujeres adultas ganan en promedio, aproximadamente solo el 60% de lo que ganan los hombres. Avanzando al estrato de ingresos medios, la brecha se reduce al -23,1%, de manera que, en este nivel de ingresos, las mujeres adultas mejoran sus ingresos, pasando a ganar en promedio un 77% de lo que reciben los hombres. En el estrato de ingresos altos la situación empeora un poco para las mujeres adultas, ya que la brecha se incrementa en valor absoluto, siendo de -25,1%, por

lo tanto, las mujeres adultas pasan a ganar, en promedio, el 75% de ingresos respecto a los hombres (Tabla 12).

Repitiendo este análisis para los ingresos provenientes de fuente no laboral, para el nivel bajo los números dicen que las mujeres adultas reciben mayores ingresos que los hombres, con una brecha del 33,5%, mientras para el nivel medio la brecha se revierte y pasa a ser de -33%. Para el nivel alto de ingresos, la categoría de hombres no cuenta con el número de datos suficientes para realizar el cálculo de esta brecha (Tabla 12).

Cuando la característica a analizar es si en el hogar del perceptor de ingresos conviven o no personas que demanden cuidados, por ser muy pequeñas (de 6 años o menos edad) o muy grandes (de 80 años o más edad), encontramos que en ambos casos las brechas para el ingreso proveniente de fuente laboral son negativas, aunque para las mujeres adultas con presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar la brecha es de -32,3%, bajando en valor absoluto, a -23% para la otra alternativa. La brecha de género para ingreso no laboral, que es posible calcular es para sin presencia de persona demandante de cuidado, la cual mantiene el signo negativo y es de -32,9% (Tabla 12).

Al hablar de Categoría ocupacional, los adultos, al igual que los jóvenes, ocupan principalmente ocupaciones de tipo operativo y sin calificación, seguido por actividades técnicas. Las brechas de género para el ingreso laboral proveniente de todas las categorías ocupaciones son negativas. Destacándose que las más altas son para sin calificación y las de tipo operativo, estas son -33,2% y -28,4%. Sigue en orden la brecha de género de la categoría Profesional, sin bien esta es de -22,3% allí se encuentra el menor porcentaje de trabajadores. Es en las ocupaciones de categoría técnica donde se presenta la menor brecha de género alcanzando un valor de -5,9% (Tabla 12).

Siguiendo, ahora, con la Jerarquía ocupacional, los adultos también se concentraban en ocupaciones cuya jerarquía corresponde a ejecución directa, el segundo lugar lo ocupan las actividades de cuentapropismo. Las brechas de género del ingreso laboral, para todas las categorías disponibles para el cálculo, resultan ser negativas, desfavorables para las mujeres adultas. Mientras para ejecución directa la brecha de género es la más baja siendo de -21,7%, para los cuentapropistas adultos es de -26,7%. Las mujeres adultas que logran alcanzar ocupaciones de dirección enfrentan la mayor brecha -44,2%. Por lo tanto, algo nos está quedando claro, a medida que la edad se incrementa, al menos pasar del grupo de jóvenes al adulto empeora las brechas de género para el ingreso proveniente del mercado de trabajo (Tabla 12).

Tabla 13 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edades centrales por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021

	Ingreso Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Rama de actividad				
Actividad Primaria	39,355.40	pd	39,261.00	-.-
Salud y servicios sociales	52,530.60	44,113.40	pd	-.-
Actividades de Asociaciones	27,981.00	20,250.80	pd	-.-
Arte y entretenimiento	pd	pd	pd	-.-
Administración pública y defensa	52,737.60	47,978.70	56,046.20	-14.4
Servicios financieros e inmobiliarios	pd	pd	pd	-.-
Enseñanza	46,105.60	46,048.60	pd	-.-
Actividades administrativas y servicios de apoyo	pd	pd	pd	-.-
Industria	30,894.30	13,416.70	40,987.60	-67.3
Servicio público	pd	pd	pd	-.-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	pd	pd	pd	-.-
Servicio de transporte y correo	41,584.00	pd	41,865.60	-.-
Construcción	26,619.20	pd	26,426.40	-.-
Comercio	29,160.90	25,361.40	32,489.20	-21.9
Hotelería y restaurante	27,830.40	21,613.20	pd	-.-
Actividades de los hogares (como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio)	12,965.20	13,015.60	pd	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis. -. no hay datos en la categoría bajo análisis.

Relacionando los ingresos laborales con la Rama de actividad de los adultos debemos señalar que solo existe el suficiente número de datos para el cálculo de las brechas de género, para tres ramas de actividad, a saber, Industria (-67,3%); Comercio (-21,9%) y Administración Pública y Defensa (-14,4%). Para el resto de ramas de actividad para mujeres, hombres o ambos simultáneamente la cantidad de observaciones en las categorías señalas resulta insuficiente. Vamos a resaltar tres observaciones, a medida que la edad avanza, es decir pasar de jóvenes a adultos hace que los trabajadores se dejen de concentrar en Hotelería y Restaurantes, que parecería ser un sector netamente juvenil. Mientras siguen teniendo sus empleos localizados en Comercio e Industria. En lo que respecta a la brecha de género, para la edad adulta, es siempre negativa, las mujeres ganan menos que los hombres sin importar el sector bajo análisis. En esta edad adulta, para Comercio la brecha se revierte, se recuerda que para los jóvenes era positiva, y para Industria mantiene el mismo

signo, pero casi se triplica, por lo tanto, las mujeres adultas empleadas en este sector pasan a ganar mucho menos, en promedio, comparado con los hombres (Tabla 13).

Este capítulo ha presentado las diferencias entre hombres y mujeres, tal vez, con mayor vinculación con el mercado laboral. Es en este grupo también, en el que se observan mayores brechas en la participación laboral. La tasa de actividad de los hombres se encuentra 24 pp por encima de las mujeres. Es interesante destacar el papel de la educación como atenuante de esta brecha, ya que comparando hombres y mujeres con alto nivel educativo no se encuentran diferencias significativas. Algo similar se presenta en la informalidad, con diferencias importantes entre hombres y mujeres de bajo nivel educativo (24,5 pp) y estadísticamente nulas en hombres y mujeres de nivel educativo alto.

Nuevamente, la presencia de convivientes demandantes de cuidado se refleja más en los indicadores laborales de las mujeres. Comparando mujeres en hogares con presencia de niños y/o de personas mayores con aquellas que no conviven con estas personas, se observan diferencias en el nivel de actividad y de empleo de aproximadamente 15 pp, con niveles más bajos para las primeras. Entre los hombres, la participación es levemente mayor (33,3 pp) en aquellos que conviven con niños y/o personas mayores. En cambio, las mujeres. Esto denota los roles diferenciados de género respecto de la provisión de ingresos y de cuidado.

Se verifica también la existencia de paredes de cristal, con sectores masculinizados como la Construcción, y otros feminizados, como el Servicio doméstico. En este grupo etario las mujeres se insertan principalmente en el Comercio, en Servicio doméstico y en Enseñanza, tanto en la zona más urbana como en el interior de la provincia; mientras que los hombres del Gran Salta se insertan principalmente en el Comercio, la Construcción y la Administración pública. A diferencia de los hombres del Resto de Salta, con Comercio, Actividad primaria, Construcción e Industria como los principales.

Los ingresos, tanto laborales como no laborales, muestran diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. En la provincia, -26,4% y -28,6%, respectivamente. Nuevamente, podemos mencionar que la educación cumple un rol igualador, en tanto las brechas son cada vez menores a medida que el nivel educativo aumenta, aunque se mantienen altas.

7. LAS PERSONAS MAYORES EN EL MERCADO DE TRABAJO

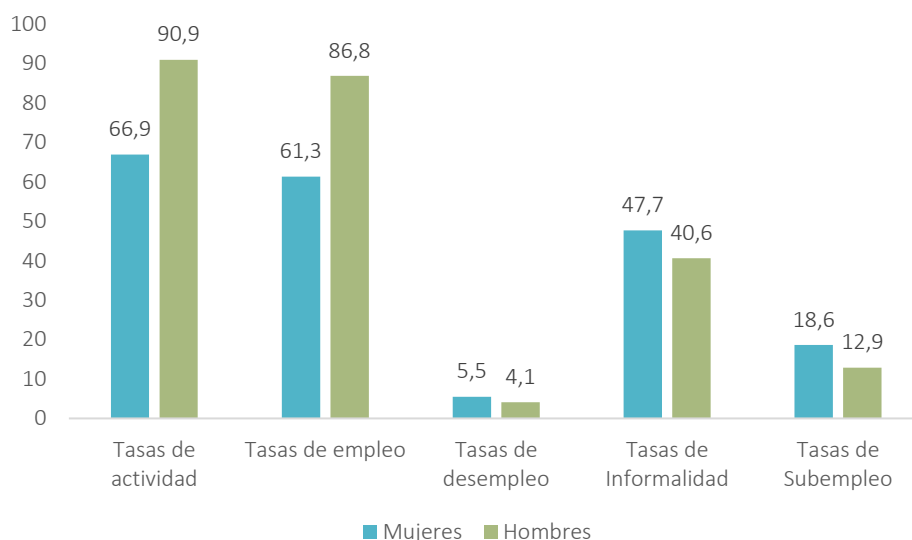
Este apartado presenta la situación de las personas mayores, de 59 a 64 años, en relación al mercado laboral en la provincia de Salta. Como antes, las tasas muestran tres instancias respecto a este mercado, el porcentaje de mujeres u hombres adultos que participan en el mercado (Tasa de actividad); que tienen (Tasa de empleo) o no tienen empleo, pero lo buscan activamente (Tasa de desempleo) y que, teniendo un trabajo, ese trabajo no se podría catalogar plenamente como trabajo decente.

De la misma manera que en los grupos anteriores, la calidad de los empleos se analiza desde los dos tipos de déficits: puesto informal (Tasa de informalidad) e inexistencia de jornada plena (35 a 45 horas semanales) en el empleo (Tasa de subempleo). Ya conocemos, en base a los resultados presentados en las Tablas 2 a 4 que, en esta etapa de la vida: la actividad, el empleo y el desempleo son mayores en hombres que en mujeres; y que esas brechas se reducen cuando aumenta el ingreso.

7.1 Tasas del mercado laboral de las personas mayores

En el Gráfico 9, se muestran tasas específicas laborales, mostrando actividad, desempleo, subempleo e informalidad de las personas mayores considerando su nivel educativo; nivel de ingreso y teniendo en cuenta si en el hogar existen personas que, por su edad, son categorizadas como demandantes de cuidado.

Gráfico 9 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres en edad avanzada. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

El nivel de actividad de los hombres es mucho más alto que el de las mujeres. Por supuesto, que, en buena parte, esto se funda principalmente en la diferencia de edad legal de retiro de mujeres y de hombres, 60 y 65 respectivamente. Aun así, la tasa de actividad de las mujeres podría considerarse elevada, ya que 4 de cada 10 mujeres mayores se encuentran activas. Los niveles observados para Salta son similares a los que se registran a nivel nacional, CIPPEC (2019) presenta una tasa de actividad para las mujeres de 60 a 64 de 39% y para los hombres de 76%. Cuando para Salta, las tasas son de 39,1% y 71,4% respectivamente (Gráfico 9).

La actividad crece, tanto para hombres como para mujeres, en función del nivel de ingresos y del nivel educativo. Pero, para las mujeres disminuye frente a la presencia de personas demandantes

de cuidado en el hogar, mientras que convivir con niños o con una persona mayor de 80 años o más no modifica la participación de los hombres en el mercado (Tabla 14).

Como vimos antes, la mayor brecha en términos de informalidad se registra en esta etapa de la vida, con 16,6pp. De manera similar, CIPPEC (2019) muestra una brecha de informalidad nacional para las personas de 60 a 64 años de 15 pp a favor de los hombres. Las mujeres se insertan más que los hombres en puestos informales y también desean trabajar más horas de las que trabajan. La tasa de subempleo de ellas duplica la de los hombres: 31,9% versus 14,1% (Tabla 14).

Teniendo en cuenta las diferencias por niveles educativos, observamos que como antes, en general, las tasas laborales muestran mejoras en mujeres y hombres con mayor nivel educativo y cuando tienen mayores ingresos. Las tasas de informalidad y subempleo disminuyen para las personas con más educación y más ingresos en términos per cápita. Sin embargo, las diferencias por género son sustanciales. Las mujeres más educadas mantienen un nivel de informalidad alto, de 41,8%, mientras que para los hombres más educados la tasa es mínima, 2,9% (Tabla 14).

Tabla 14 Tasas del mercado laboral de mujeres y hombres en edad avanzada por nivel educativo, ingresos y presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar. Provincia de Salta, 3er. trimestre 2021.

		Tasas de actividad	Tasas de empleo	Tasas de desempleo	Tasas de Informalidad	Tasas de Subempleo
Mujeres,						
		39.1	37.8	1.3	51.7	31.9
		[38.5; 39.6]	[37.2; 38.3]	[1.2; 1.4]	[50.5; 52.8]	[31.1; 32.8]
Nivel educativo						
	Bajo	31.3	31.3	-.	68.6	39.5
		[30.6; 31.9]	[30.6; 31.6]		[67.1; 70.1]	[38.3; 40.8]
	Medio	46.3	46.3	-.	32.7	26.9
		[45.1; 47.5]	[45.1; 47.5]		[30.0; 35.4]	[25.3; 28.5]
	Alto	54.1	47.8	6.3	32.6	22.6
		[52.9; 55.3]	[46.6; 49.0]	[5.7; 6.9]	[30.7; 34.6]	[21.1; 24.1]
Nivel de ingresos						
	Bajo	40.6	40.6	-.	55.1	35.1
		[39.6; 41.7]	[39.6; 41.7]		[52.1; 58.0]	[33.5; 36.7]
	Medio	34.9	32.4	2.5	55.0	33.9
		[34.2; 35.6]	[31.7; 33.1]	[2.3; 2.7]	[53.4; 56.6]	[32.7; 35.2]
	Alto	46.8	46.8	-.	44.1	25.7
		[45.7; 48.0]	[45.7; 48.0]		[42.0; 46.2]	[24.3; 27.2]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	32.1	32.1	-.	55.0	45.3
		[31.2; 33.1]	[31.2; 33.1]		[52.9; 57.1]	[43.6; 47.0]
	Sin presencia	42.3	40.4	1.9	50.2	27.0
		[41.6; 42.9]	[39.7; 41.0]	[1.7; 2.1]	[48.8; 51.6]	[26.1; 27.9]
Hombres						
		71.4	65.2	6.2	35.0	14.1
		[70.9; 71.9]	[64.6; 65.7]	[6.0; 6.5]	[34.2; 35.9]	[13.6; 14.6]
Nivel educativo						
	Bajo	69.4	61.8	7.6	36.7	15.8
		[68.7; 70.1]	[61.1; 62.5]	[7.2; 8.0]	[35.5; 37.9]	[15.1; 16.5]

<i>continuación...</i>		Tasas de actividad	Tasas de empleo	Tasas de desempleo	Tasas de informalidad	Tasas de subempleo
	Medio	71.6 [70.6; 72.6]	64.4 [63.3; 65.4]	7.2 [6.7; 7.8]	77.2 [75.4; 79.0]	14.4 [13.4; 15.4]
	Alto	78.1 [77.0; 79.3]	78.1 [77.0; 79.3]	--	2.9 [2.4; 3.6]	9.0 [8.1; 9.9]
	Nivel de ingresos					
	Bajo	67.3 [66.3; 68.3]	59.4 [58.3; 60.4]	7.9 [7.4; 8.5]	30.0 [28.2; 31.9]	35.7 [34.4; 37.0]
	Medio	69.4 [68.6; 70.2]	67.6 [66.7; 68.4]	1.8 [1.6; 2.1]	61.6 [60.1; 63.0]	7.9 [7.3; 8.5]
	Alto	78.1 [77.3; 79.0]	67.2 [66.2; 68.2]	10.9 [10.3; 11.6]	13.8 [12.8; 14.7]	5.2 [4.7; 5.8]
Presencia de personas demandantes de cuidado						
	Con presencia	71.4 [70.4; 72.3]	67.7 [66.7; 68.6]	3.7 [3.3; 4.1]	28.7 [27.3; 30.2]	28.5 [27.4; 29.6]
	Sin presencia	71.5 [70.8; 72.1]	64.0 [63.4; 64.7]	7.4 [7.1; 7.8]	37.8 [36.8; 38.9]	7.0 [6.5; 7.4]

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: IC del 95% [LI; LS]. -- no hay datos en la categoría bajo análisis.

7.2 Tipo de ocupación de las personas mayores

En la Tabla 15 se presentan los datos para mujeres y hombres mayores de los aglomerados de Gran Salta y Resto de Salta. Se observa que la distribución de trabajadoras/es en esta etapa de la vida es muy similar que en la edad adulta y entre regiones. Principalmente, se ocupan en puestos de calificación operaria (49,1% de las mujeres ocupadas, y 54,8% de los hombres).

Tabla 15 Distribución de mujeres y hombres en edad avanzada por tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Gran Salta y Resto de Salta, 3er trimestre 2021.

	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
Categoría ocupacional				
Profesional	8.4	--	8.7	--
Técnico	15.0	21.0	20.6	23.9
Operativo	49.1	46.6	54.8	64.9
Sin calificación	26.3	32.3	4.8	4.1
ns/nc	1.2	--	11.0	7.1
Jerarquía ocupacional				
Dirección	1.2	--	11.0	7.1
Cuenta propia	40.4	35.5	15.4	43.0
Jefatura	2.7	--	6.4	2.3
Ejecución directa	55.8	64.5	67.2	47.6
Rama de actividad				
Actividad Primaria	--	--	2.2	7.6
Salud y servicios sociales	12.4	19.9	2.9	1.4
Actividades de Asociaciones	2.4	7.0	4.9	3.6

<i>continuación...</i>	MUJERES		HOMBRES	
	Gran Salta	Resto de Salta	Gran Salta	Resto de Salta
Arte y entretenimiento	1.8	-.-	-.-	5.8
Administración pública y defensa	5.6	-.-	15.1	16.6
Servicios financieros e inmobiliarios	3.5	-.-	-.-	2.0
Enseñanza	5.4	12.5	6.2	-.-
Actividades administrativas y servicios de apoyo	-.-	-.-	3.4	-.-
Industria	15.0	19.1	11.5	36.6
Servicio público	-.-	-.-	2.4	-.-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.8	-.-	5.8	-.-
Servicio de transporte y correo	2.2	-.-	13.5	-.-
Construcción	-.-	-.-	18.6	10.8
Comercio	21.8	19.9	9.4	13.6
Hotelería y restaurantes	3.0	-.-	2.4	2.0
Información y Comunicación	-.-	-.-	2.0	-.-
Actividades de los hogares (como personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio)	24.1	21.7	-.-	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

El segundo grupo de importancia para las mujeres es el de puestos sin calificación (26,3%), y para los hombres el grupo de técnicos (20,6%). En comparación con la población adulta, los hombres mayores tienen mayor participación de trabajadores técnicos (15% versus 20,6%) y menos de ocupados sin calificación (15,9% versus 4,8%). Mientras la distribución de mujeres es prácticamente idéntica (Tabla 15).

De la misma manera, la distribución de trabajadoras mayores se distribuye como las mujeres en edades centrales. Ellas se encuentran, tanto en Gran Salta como en el interior, ocupadas en puestos de ejecución directa o en trabajos independientes (55,8% y 40,4% en Gran Salta y 64,5% y 35,5% en el Resto). En cuanto a los hombres, durante la edad adulta avanzada se encuentran más hombres en cargos de dirección y jefatura que durante la edad adulta. Más en Gran Salta que en el interior. Por ejemplo, en Gran Salta: 11% versus 5,7% en cargos de dirección, y 6,4% versus 1,9% en puestos de jefatura). Interesa destacar que, en el interior de la provincia, los hombres se ocupan mucho más en trabajos independientes. Esta es una diferencia notable, también, en relación a los hombres en edad adulta. Mientras que en Gran Salta 15,4% de los hombres son cuentapropistas, en el resto de la provincia, 43% (Tabla 15).

Las diferencias en la distribución de trabajadoras/es entre la zona central de la provincia y el interior son notables. Las y los trabajadores del interior de la provincia se concentran en menos sectores que en Gran Salta, 6 versus 12. Las mujeres se ocupan principalmente en el sector de Actividades domésticas (entre 21,7% y 24,1%), en el Comercio (entre 21,8% y 19,9%), el sector Industrial (entre 15% y 19,1%) y en Servicios de salud y sociales (entre 12,4% y 19,9%). En cambio, los hombres

muestran distribuciones diferentes según la región. En Gran Salta, las ramas principales son la construcción (18,6%), la Administración pública y defensa (15,1%) y el Servicio de transporte y correo (13,5%). Mientras que, en el interior de la provincia, los hombres se ocupan principalmente en la Industria (36,6%), la Administración pública (16,6%), el Comercio (13,6%) y la Construcción (10,8%), en orden de importancia (Tabla 15).

7.3 Ingresos de las personas mayores

La Tabla 16 muestra información sobre las brechas de ingreso ya presentadas en la Tabla 5 de este trabajo, sumando mayor detalle sobre las personas mayores. Las brechas entre hombres y mujeres de edad avanzada son más pronunciadas que en la etapa central de la vida. Mientras que, en la provincia, las mujeres perciben ingresos laborales menores que los hombres en 26,4%, las mujeres de edad avanzada tienen ingresos 45,1% más bajos que sus pares hombres.

Lo contrario se observa en el ingreso no laboral medio, donde la desigualdad entre hombres y mujeres es mucho menor que en edades centrales. La Tabla 12 mostró que las mujeres perciben ingresos no laborales 28,6% menores que los hombres en edad central, mientras que la diferencia relativa en edad avanzada es de -9,2% (Tabla 16). Esta reducción de la brecha puede deberse a la igualación dada por la percepción de jubilaciones y pensiones, sin embargo, muestra una persistencia de la desigualdad a favor de los hombres.

Tabla 16 Ingreso laboral y no laboral de mujeres y hombres en edad avanzada por lugar de residencia, nivel educativo y socioeconómico; presencia de personas demandantes de cuidado en el hogar, tipo de ocupación, jerarquía ocupacional y rama de actividad. Salta, 3er. trimestre 2021.

		Ingreso laboral Medio				Ingreso no laboral Medio			
		Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
Lugar de residencia									
	Gran Salta	44,160.9	27,234.7	57,675.8	-52.8	41,203.3	36,363.5	pd	-.-
	Resto de Salta	31,916.4	pd	pd	-.-	26,735.7	pd	pd	-.-
	Provincia de Salta	39,359.7	26,200.8	47,682.9	-45.1	34,417.4	33,083.2	36,424.8	-9.2
Nivel educativo									
	Bajo	26,892.1	pd	pd	-.-	25,515.7	25,207.3	pd	-.-
	Medio	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Alto	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
Nivel de ingresos									
	Bajo	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Medio	25,793.8	pd	pd	-.-	29,919.8	29,727.3	pd	-.-
	Alto	70,381.3	pd	pd	-.-	56,638.4	pd	pd	-.-
Presencia de personas demandantes de cuidado									
	Con presencia	pd	pd	pd	-.-	33,789.9	pd	pd	-.-
	Sin presencia	43,150.2	27,028.0	54,355.6	-50.3	34,674.7	32,617.8	pd	-.-

<i>continuación...</i>		Ingreso laboral Medio				Ingreso no laboral Medio			
		Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
<i>Categoría ocupacional</i>									
	Profesional	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Técnico	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Operativo	27,508.7	pd	32,149.2	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Sin calificación	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
<i>Jerarquía ocupacional</i>									
	Dirección	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Cuenta propia	17,509.6				pd	pd	pd	-.-
	Jefatura	pd	pd	pd	-.-	pd	pd	pd	-.-
	Ejecución directa	42,578.2	29,437.5	51,369.7	-42.7	pd	pd	pd	-.-

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

Referencia: pd pocos datos en el grupo bajo análisis. -.- no hay datos en la categoría bajo análisis.

Como las personas mayores en el mercado laboral son menos que en etapas anteriores de la vida, las observaciones recolectadas en la muestra no son suficientes para conocer otros fenómenos relacionados a las brechas por ingresos en estas edades, por ejemplo, lo presentado en etapas de la vida previa respecto a las ramas de actividades.

En resumen, este grupo no es la excepción en cuanto a la diferencia en participación laboral. En este caso, buena parte de la diferencia se explica porque la edad legal de retiro de las mujeres es más temprana. En esta etapa, también se observan diferencias de tasa de actividad entre mujeres que conviven y no conviven con personas demandantes de cuidado. En cambio, no es una categorización que refleje diferencias entre hombres.

Las mujeres mayores se insertan más en puestos informales y registran mayor nivel de subocupación, duplicando el nivel de los hombres. Nuevamente, la educación mejora la situación de las y los trabajadores, sin embargo, con un poder mucho más contundente para los hombres. Por ejemplo, los hombres de nivel educativo alto muestran una tasa de informalidad de 2,9% frente a 41,8% en las mujeres. Claro que, en ambos casos, la informalidad es mayor en quienes tienen nivel educativo bajo: 68,6% de las mujeres y 36,7% de las mujeres.

Las brechas por ingresos son relativamente más importantes en esta etapa de la vida, en edades centrales se registró un ingreso laboral de hombres 28,6% mayor que el de las mujeres. En las personas mayores esa diferencia asciende a 45,1%.

8. CONCLUSIONES Y RESUMEN DE RESULTADOS

Nuestras sociedades están atravesadas por estructuras organizativas que ordenan los roles de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral de manera diferente. Las mujeres suelen concentrarse en determinados sectores productivos, y se encuentran subrepresentadas en

posiciones de poder y jerarquía. Este estudio mostró como en Salta persisten estas desigualdades a lo largo del ciclo de vida de las mujeres. Como se mencionó a lo largo del libro, reducir la desigualdad entre los géneros tiene implicancias positivas, no solo para las mujeres y a nivel personal, sino también sobre el crecimiento y el desarrollo económico de los países. Los gobiernos, en todas sus esferas (ejecutiva, legislativa y judicial) y en todos sus niveles (nacional, provincial y municipal), pueden cumplir un rol relevante en la mitigación de las desigualdades, en tanto dispongan de la voluntad política para implementar las medidas necesarias.

Las mujeres tienen una historia muy breve como administradoras de recursos propios. Fueron por años equiparadas jurídicamente a los niños, y sus maridos eran quienes, como representantes legales, les autorizaban a ejercer oficios, profesiones, contratos o para administrar bienes. Recién, en 1968 (hace solo 56 años) se subsanan estas restricciones reconociendo a las mujeres como sujetos de derecho pleno. A partir de allí, fueron sancionándose leyes y fallos judiciales que habilitaron progresivamente mejoras para lograr la autonomía económica de las mujeres, con incidencia tanto en la inserción laboral, como también en el reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidado.

Aun así, las desigualdades persisten. El panorama mostrado para cada etapa de la vida de hombres y mujeres muestra, en general, una situación desfavorable para las últimas con: mayor incidencia bajos ingresos, con menor participación en el mercado y menor nivel de empleo, mayor nivel de desempleo, subempleo e informalidad y con ingresos laborales más bajos.

También se verifica la relevancia de los criterios de análisis propuestos: a) a través del ciclo de vida, pues jóvenes, personas en edad central y personas mayores mantienen una vinculación con el mercado laboral con ciertas diferencias. Por ejemplo, son las y los jóvenes quienes muestran mayores niveles de desempleo e informalidad, y los hombres mayores casi triplican la tasa de desocupación de las mujeres; b) a través de estratos económicos, pues, por ejemplo, hombres y mujeres de bajos ingresos mantienen brechas importantes (19,9 pp), mientras estas se diluyen en estratos medios y altos (0,2 y 3,2 pp); c) considerando la convivencia con niños y/o con personas mayores, en tanto, al contrario de lo esperado y a diferencia de las mujeres en edades centrales y mayores, las jóvenes muestran mayor participación en el mercado que aquellas que no conviven con estas personas; d) considerando la zona de residencia, pues los sectores donde se insertan las y los trabajadores varían según esta categoría (en el interior provincial surge la actividad primaria e industrial).

En conjunto, este libro da cuenta de las brechas que todavía existen entre hombres y mujeres, poniendo en un lugar de desventaja a estas últimas. Los subgrupos analizados permiten identificar con mayor precisión a quienes afectan más los problemas de inserción laboral, y dónde se registran las diferencias más altas entre géneros. Como se dijo, la provincia de Salta cuenta con un organismo con competencia específica para reducir las desigualdades de género, aunque se reconoce que para acelerar los objetivos de cierre de brechas, ese mismo ímpetu debe ser transversal en cada oficina de gobierno y en todos sus niveles. El espíritu de esta producción es ser útil para reflexionar sobre la realidad actual, y fomentar la acción a través del diseño de políticas públicas, de legislaciones y sentencias que reduzcan, con mayor velocidad, las desigualdades entre hombres y mujeres.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M. (2007). Heterogeneidad y segmentación socio-ocupacional de varones y mujeres en Mar del Plata. Un abordaje desde la situación de pobreza. En: Eguía, A; J. I. Piovani y A. Salvia (comps.), Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002, pp.68-85. Buenos Aires: Eduntref. ISBN: 978-987-1172-19-1. 2007.

Actis Di Pasquale, E. y Cutuli, R. (2011). Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata (2006-2010). X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Aguilera, M., Crovetto, M. y Ejarque, M. (2015). Los mercados de trabajo agropecuarios en Argentina. Un proceso de diseño de estrategias metodológicas para captar un objeto complejo.

Ahmed, Sara (2017). Vivir una vida feminista. Ed. Caja negra.

Álvarez, M. y Echazú, K. (2018). El techo de cristal en la trayectoria profesional de las graduadas de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta. Tesis de grado. Universidad Nacional de Salta.

Anses, Observatorio de la Seguridad Social (2002). Análisis de la cobertura previsional del SIPA. Protección, Inclusión e Igualdad.

Arévalo C. y Paz J. (2015). Desigualdad entre géneros en el uso del tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Una exploración para la Ciudad de Buenos Aires. Laboratorio 26, 81-105.

Bardasi, E., y Wodon, Q. (2006). Working long hours and having no choice: Time poverty in Guinea. Feminist Economics, 16(3), 45-78.

Cámara Suprema de Justicia de la Nación, CSJN (2014). Sentencia del caso Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/ amparo. Id SAIJ: FA14000071.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, CNAC (2002). Sentencia del caso Fundación mujeres por la igualdad contra Freddo S.A. s/ amparo. Id SAIJ: FA02020188

Causse, F. y Pettis, C. (Eds.) (2015). Código civil y comercial: explicado. Editorial Estudio.

CEPAL (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo.

CIPPEC (2019). El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos. 1ª ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. Journal of Economic literature, 50(4), 1051-1079.

Faur, E. y Tizziani, A. (2017). Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. Faur, Eleonor (compiladora): Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.

Gasparini, L., y Marchionni, M. (2015)a. La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos. Documentos de Trabajo del CEDLAS.

Goldin, C. y Polachek, S. (1987). Residual differences by sex: Perspectives on the gender gap in earnings. *The American Economic Review*, 77(2), 143-151.

Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21.

Grisolia, J. y Ahuad, E. (2016). Ley de contrato de trabajo comentada. Editorial Estudio. Buenos Aires.

Güezmes, A., Scuro, L. y Bidegain, N. (2022). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El trimestre económico*, 89(353), 311-338.

Guitart, V.; Rabosto, A. y Segal N. (2022) Brechas de género en el sector de software en Argentina. Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación. I&C N° 48, Año 26, INTAL-BID.

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.

INDEC (2022). Informes técnicos. Vol. 9, N° 63.

Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. CAF.

Martínez Gómez, C., Miller, T., y Saad, P. M. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina.

Maritano, O. y Bonavitta, P. (2021). Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género.

Micha, A. y Pereyra, F. (2019). La inserción laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: sobre características objetivas y vivencias subjetivas.

Pautassi, L., Giacometti, C. y Gherardi, N. (2011). Sistema previsional en Argentina y equidad de género. Situación actual (2003-2010) y perspectivas futuras. Buenos Aires: ELA.

Paz, J. (1999). Diferencias de ingresos entre géneros en Salta (1984-1998). Cuadernos del IIE, N°14.

Paz, J. (2018). Ensayos sobre el bono de género en la Argentina. Factores internos y externos que determinan la participación económica femenina (Tesis de Doctorado). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba.

Paz, J. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e cultura, Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais* 22(1), 157-178.

Rodríguez Enriquez, C. (2001). Todo por dos pesos (o menos): Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral. *CIEPP*, 31.

Ronconi, L. (2016). Igualdad como no sometimiento y el derecho a la educación. La tesis de la insuficiencia aplicada. Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires.

Salvia, A. y Donza, E. (1999). Problemas de medición y sesgos de estimación derivados de la no respuesta a preguntas de ingresos en la EPH (1990-1998). *Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo/ASET*, (18), 93-120.

Secretaría de Políticas Universitarias (2025). Anuario estadístico 2022. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios> consultado el 10 de abril de 2025.

Serrano, J. (2016). Ciclo económico y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina. Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata.

Vinokur, M. y Giordano, V. (2021). Hacia un sistema integral de cuidados en América Latina. Los procesos legislativos en las ciudades capitales y en el ámbito nacional de Argentina y México (2018-2020). *Apuntes*, 48(89), 163-192.

Este libro surge de un proyecto de extensión convocado por la Secretaría de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta en el año 2.022. La iniciativa reunió a docentes, investigadoras y estudiantes interesadas en comprender las desigualdades económicas que atraviesan a mujeres y varones.

La obra analiza las desigualdades de género en el mercado laboral desde una perspectiva cuantitativa y situada en la provincia de Salta. Con datos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC) de 2.021, examina cómo las trayectorias laborales de mujeres y varones difieren de manera sistemática. El análisis se organiza en torno al ciclo de vida, e incorpora las particularidades territoriales, diferenciando entre el Gran Salta y el resto de la provincia.

El libro ofrece, además, un interesante recorrido histórico de la legislación civil, laboral y de fallos judiciales que fueron, alternativamente, promoviendo y derribando barreras a la autonomía económica de las mujeres.

