



RES. CD ECO N° 464 - 24

EXPTE. N° 6440/22

Salta, 17 OCT 2024

**VISTO:** La Res. CD - ECO N° 242/22 mediante la cual se autoriza el Proyecto de Extensión Universitaria con Participación Estudiantil denominado "Barreras hacia la autonomía económica de las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ en Salta"; y,

**Considerando:**

Que por Res. CD-ECO N° 120/22 se aprueba la Tercera Convocatoria para Proyectos de Extensión Universitaria con Participación Estudiantil y se establecen los objetivos, lineamientos, plazos y requisitos de los proyectos.

Que según el Artículo 6 de la Res. CD-ECO N° 242/22 se dispone que una vez finalizado el proyecto se deberá elaborar un Informe Final dando cumplimiento a los atributos determinados en Anexo II de la Res. CD-ECO N° 120/22 que aprueba la 3ra. Convocatoria para Proyectos de Extensión Universitaria con Participación Estudiantil.

Que el Equipo Coordinador del Proyecto de Extensión Universitaria con Participación Estudiantil "Barreras hacia la autonomía económica de las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ en Salta", presenta el informe final solicitado.

Que a fs. 95 obra informe de la Secretaría de Investigación y Extensión.

Que mediante Res. DECECO N° 032/24 se aprobó la rendición de gastos correspondiente.

Que la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria de esta Unidad Académica, de fs. 113 a 114 emite dictamen favorable.

Que el Consejo Directivo en su Reunión Ordinaria N° 11/24 celebrada de manera presencial el día 24/09/24, aprobó el dictamen de la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria.

**Por ello;** y en uso de las atribuciones que le son propias,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- Aprobar** el Informe Final del Proyecto de Extensión Universitaria con Participación Estudiantil autorizado por Res. CD-ECO N° 242/22, denominado "Barreras hacia la autonomía económica de las mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ en Salta" presentado por su Directora, Dra. Carla Arévalo, que obra como ANEXO.

**ARTÍCULO 2°.- Notifíquese** a la Dra. Arévalo, a la Secretaria de Investigación y Extensión y a la Dirección de Posgrados y Recursos Propios para su toma de razón y demás efectos.

Cra. María Rosa Panza de Miller  
Secretaria de As. Académicos  
Fac. Cs. Econ. Jur. y Soc. - UNSa.



Mg. MIGUEL MARTIN NINA  
DECANO  
Fac. de Cs. Econ. Jur. y Soc. UNSa



RES. CD ECO N° 464 - 24  
EXPTE. N° 6440/22

## ANEXO: BARRERAS HACIA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Y PERSONAS DEL COLECTIVO LGBTIQ+ EN SALTA

### Contenido<sup>1</sup>

1.	Introducción .....	3
2.	Normativas que condicionan o facilitan la autonomía económica .....	4
2.1	Normativa civil y laboral sobre las limitaciones para la autonomía de las mujeres .....	5
2.2	Normativa civil y laboral para la autonomía de las mujeres.....	6
2.3	Fallos para la autonomía de las mujeres .....	9
3.	Antecedentes globales y locales sobre la desigualdad de género .....	9
4.	La desigualdad de género en Salta .....	12
4.1	Perfiles.....	12
4.2	Actividad y Empleo .....	15
4.3	Subocupación .....	17
4.4	Desocupación e informalidad .....	19
4.5	Brechas de ingresos.....	21
5.	Las personas jóvenes en el mercado de trabajo .....	23
5.1	Tasas del mercado laboral de personas jóvenes .....	24
5.2	Tipo de ocupación de personas jóvenes.....	26
5.3	Ingresos de las personas jóvenes .....	28
6.	Las personas adultas en el mercado de trabajo .....	32
6.1	Tasas del mercado laboral de las personas adultas.....	32
6.2	Tipo de ocupación de las personas adultas .....	35
6.3	Ingresos de las personas adultas .....	37
7.	Las personas mayores en el mercado de trabajo .....	41
7.1	Tasas del mercado laboral de las personas mayores.....	41
7.2	Tipo de ocupación de las personas mayores .....	43
7.3	Ingresos de las personas mayores .....	45
8.	Conclusiones y resumen de resultados .....	47
9.	Referencias bibliográficas.....	49

### Índice de Tablas

*Esta es una versión preliminar, ya que el estudio se encuentra en proceso de publicación por la editorial de la Universidad Nacional de Salta.*





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

Tabla 1 Composición de la población por sexo, grandes grupos de edad, nivel económico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021	15
Tabla 2 Tasas de actividad y empleo por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	16
Tabla 3 Tasas de subocupación demandante y no demandante por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	17
Tabla 4 Tasas de desempleo e informalidad por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	19
Tabla 5 Ingreso laboral y no laboral por sexo, grupos de edad, nivel socioeconómico y lugar de residencia. Salta, 3er. trimestre 2021.	21
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.	24
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.	27
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	29
Tabla 9 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.	33
Tabla 10 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.	36
Tabla 11 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.	38
Tabla 12 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.	42
Tabla 13 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.	43
Tabla 14 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.	45





# || BARRERAS HACIA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN SALTA

Lucía Acosta, Gabriela Alfaro, Lucía Andreussi, Carla Arévalo, Gabriela Nieva Moreno, Carolina Piselli e Ivana Tapia<sup>2</sup>

## 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. Fenómenos que, en la literatura, se conocen 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 (Rodríguez Enríquez, 2001; Arévalo y Paz, 2015; Gasparini y Marchionni, 2015).

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:

- › 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.
- › 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.

La posición que un Estado adopta frente a las desigualdades de género es fundamental en la concreción de los objetivos globales, y, en particular, en la reducción de las desigualdades de género. Un gobierno que reconoce la existencia de las desventajas que viven las mujeres en el mercado de trabajo tendrá lo que se conoce como *perspectiva de género*, y procurará hacer sus esfuerzos máximos en superarlas. Como los gobiernos gestionan a diferentes niveles y en un número extenso de agencias, oficinas, y también sobre un territorio importante, diseminar la

<sup>2</sup> 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 *Barreiras hacia la autonomía económica de las mujeres en Salta*, especialmente a las licenciadas Cecilia Amiri y Micaela Perez Loto. Las conclusiones vertidas en este documento es responsabilidad exclusiva de las autoras.





464-24  
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).

Las desigualdades observadas en las etapas centrales de la vida de las mujeres son el resultado de vivencias y experiencias ocurridas durante la infancia y la juventud. A la vez, las mujeres en etapas más avanzadas de la vida enfrentan las consecuencias de ingresos truncados, por entradas y salidas intermitentes al mercado de trabajo, o por haber transitado buena parte de su edad laboral en la inactividad. La provincia de Salta es una provincia ubicada en el norte del país, con una cultura conservadora, y todavía con fuertes desigualdades de género. Da cuenta de lo anterior, por ejemplo, que Salta es la cuarta provincia con mayor cantidad de femicidios del país por habitantes (Defensoría del Pueblo de la Nación, 2024). La CEPAL presenta una interrelación entre la violencia física y la autonomía económica; durante mucho tiempo las políticas públicas para las mujeres se redujeron a oficinas de atención a víctimas de violencia. Hoy, el abanico de intervenciones ha sido ampliado gracias al nuevo paradigma que promueve la independencia económica de las mujeres para mitigar la violencia de género en todas sus formas (González, 2022).

Este estudio presentará la situación *laboral-no laboral* de mujeres a lo largo del ciclo de vida, en la provincia de Salta. Se tendrá en cuenta la diversidad dentro de cada grupo en función del nivel educativo, del nivel de ingresos y de la presencia en el hogar de personas demandantes de cuidado. También, en la mayoría de los resultados se presentará una desagregación al interior de la provincia. Se espera aportar información sustancial para el diseño de políticas públicas que promuevan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ocupando en igualdad de oportunidades puestos jerárquicos y bajo un estipendio idéntico al de sus pares varones.

El documento se organiza de la siguiente manera: a continuación, se presenta un recorrido histórico sobre las normativas y fallos judiciales que restringieron o favorecieron la autonomía económica de las mujeres. Luego, una revisión de antecedentes globales y locales que analizaron las desigualdades de género en el mercado laboral. En las secciones 4 a 7 se muestran los resultados obtenidos sobre la desigualdad de género en cada etapa de la vida, en Salta. Se dedica un capítulo a la situación de jóvenes, otro a las mujeres y hombres en edades centrales y otro a las personas mayores. Finalmente, el capítulo de conclusiones y reflexiones finales.

## 2. 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.





464-24

Este análisis otorgará visibilidad al lento proceso de cambio socio-jurídico desde la juventud del código civil de Vélez Sarsfield, al código civil y comercial 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 (CSJN),2014)).

La desigualdad es 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, la mentada idea de igualdad creada por la doctrina. 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).

Esta sección se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta un análisis de la normativa civil y laboral considerada restrictiva para la autonomía de las mujeres y previa a las reformas del código civil y a la sanción de la ley de contrato de trabajo. Luego, un análisis de los avances para la autonomía de las mujeres posterior a las reformas del código civil, por ejemplo, la modificación de la capacidad para disponer de sus bienes sin autorización del marido o juez. De igual manera, en la cuestión laboral, se revisará la sanción de la ley de contrato de trabajo. Finalmente, se presentan fallos que representan antecedentes valiosos para cerrar brechas de género.

### 2.1 Normativa civil y laboral sobre las limitaciones para la autonomía de las mujeres

El primer día del año 1871, en la Argentina entró en vigencia la ley 340 del código civil. Un compendio de normas de materia civil, es decir, referido a cuestiones de las relaciones privadas de las personas, como la capacidad legal para actuar como miembros de la sociedad, y por lo tanto para relacionarse económica, contractual, y personalmente con otros. Así como también, relativo a aspectos patrimoniales, de propiedad de las cosas y bienes, entre otros.

Los artículos 57 inc. 40, 186 y 1276 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 con otras personas, ejercer oficio o profesión, empleo, comercio o industria; ser representantes legales de sus hijos menores de edad. Estos artículos 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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

misma. 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. Los artículos 398, 990 y 3705 establecían la incapacidad de las mujeres solteras para ser tutoras de sus hermanos menores de edad; así como tampoco podían ser testigo en instrumentos públicos, por ejemplo, de una escritura pública realizada por un escribano público, ni ser testigos de testamentos.

Por otro lado, en lo que respecta a la mujer en relación al mercado del trabajo, la ley 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) equipara a la mujer mayor de edad con varones adolescentes, es decir menores de edad. Esta norma prohibía y regulaba el trabajo de varones menores de edad, el estado civil, maternidad y el trabajo femenino. 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, ley de contrato de trabajo 20.744. Esta ley derogó la mayoría de los artículos de la 11.317, sin embargo, mantuvo la prohibición de ejercer tareas que sean consideradas penosas, peligrosas e insalubres, para las mujeres (art. 176 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 del trabajo (Grisolia, 2016). Un ejemplo de esto es el caso Freddo, precedente jurisprudencial que fundamenta su inclusión al final del capítulo.

## 2.2 Normativa civil y laboral para la autonomía de las mujeres

Transcurrió aproximadamente medio siglo desde la sanción del código civil, cuando la ley 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 o industria; administrar y adquirir bienes con el producido sin autorización del marido o judicial. Así, la ley le reconoce a la mujer cierta autonomía, representó un gran avance ampliando el ámbito de acción de la mujer en la sociedad, pero manteniendo todavía ciertas limitaciones.





464-24

En el año 1968, se modificó el código civil mediante ley 17.711. Hubo cambios en materia civil materializados en los art. 54 inc. 5; art. 55; art. 57 y art. 60. Se podría decir que la 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 para realizar todas las actividades y funciones que le estaban prohibidas en la legislación anterior. Con la reforma, el derecho civil reconoce a la mujer como sujeto de derecho pleno, en pie de igualdad con el hombre. La normativa elimina distinciones de sexo en cuestiones de capacidad. Es por ello, que la mentada ley constituye un hito legal tanto para el derecho civil argentino, como para los derechos de las mujeres.

El código civil volvió a ser modificado en el año 2014, por la ley 26.994. Otro hito legal de relevancia con perspectiva de género, pues incorporó el principio de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer a los asuntos propios del régimen matrimonial y extramatrimonial (Causse et al, 2015). El art. 402 implica la aplicación de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Los artículos 441 y 442 instauran la compensación económica, un instituto 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 económicos de los cuales valerse, generando un desequilibrio manifiesto a su situación. La norma indica que la mujer que se encuentre en dicha situación puede solicitar al ex cónyuge una renta en la modalidad y por el tiempo que acuerden ambos, a falta de acuerdo se deja en manos del juez resolver. En la misma línea, la incorporación de los art. 443 al 445 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 ex cónyuge, o 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). La comunidad de bienes implica que los bienes adquiridos durante el matrimonio revisten a ambos cónyuges como titulares, salvo excepciones. La separación de bienes, que 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, cumpliéndose 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, código civil y comercial).





464 - 24

En la órbita del derecho laboral, en 1951, 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. Luego, en el año 1976, se sancionó la ley 20.744 de contrato de trabajo que incluye un título, el 7º, al trabajo de mujeres. Esta ley contiene una serie de regulaciones con fines de prohibir la discriminación de la mujer, por el hecho de serlo, por su maternidad, y por su estado civil (artículos 172 al 182). El art. 172 prohíbe la discriminación de la mujer en las relaciones laborales, y los artículos que le preceden exponen posibles situaciones concretas de discriminación, como despido por embarazo, o por matrimonio. Presenta como herramientas preventivas a las presunciones de despidos y las correspondientes indemnizaciones. También, contempla descansos para proteger a la maternidad.

Fue en el año 1997, cuando la ley 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 25.273 del año 2000 que crea un sistema de inasistencias justificadas para las mujeres que se encuentren cursando los estudios de nivel medio durante un embarazo. En la administración pública provincial las licencias por maternidad y paternidad se rigen por la ley 8006/17, y esta otorga 150 días corridos para mujeres y 20 para hombres.

En 1991, se sanciona la ley 24.012 de paridad de género en los ámbitos de representación política. Esta ley establece que en elecciones nacionales al menos el 30% de las listas de candidatos que presentan los partidos estuviera ocupado por mujeres. Otra ley similar, pero referida a la actividad política sindical es la ley 25.674/2002, de cupo sindical femenino. Esta ley 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. Estas leyes 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 de la constitución, como se desarrollará más adelante.

La constitución nacional 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). Lo cual 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. También, el 75 (inc. 22) que otorga jerarquía constitucional a tratados de derechos humanos como la Convención Americana de Derechos Humanos que expresa la no discriminación por razones de sexo; y la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación de la Mujer.





En particular, las mujeres que trabajan en casas particulares se encuentran fuera del régimen de la ley de contrato de trabajo. Es recién en el año 2013 cuando se sancionó la ley 26.844 que establece su régimen especial, otorgándoles derechos y obligaciones similares a los establecidos en la ley de contrato de trabajo. Al equiparar el trabajo en casa particulares a la actividad laboral en relación de dependencia se reconocen sus derechos; por ejemplo, la licencia por enfermedad, las vacaciones, la indemnización por despido sin causa, entre otros.

### 2.3 Fallos 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. En esta sección se presentan dos fallos que representan antecedentes relevantes para favorecer la autonomía económica de mujeres.

El primer fallo refiere al caso de Mirtha Sisnero contra Tadelva S.R.L y otros de 2014. Mirtha Sisnero es una mujer que deseaba trabajar como conductora de colectivo, del servicio público de corta y mediana distancia, el cual se encontraba 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 segundo fallo refiere al caso de la Fundación mujeres por la igualdad contra Freddo S.A. de 2002. Este caso surge frente al 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.

## 3. ANTECEDENTES GLOBALES Y LOCALES SOBRE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La noción de autonomía económica refiere a la posibilidad de generar y hacer uso de recursos, disponer libremente del tiempo, alcanzar su pleno desarrollo, participar activamente de la vida pública y decidir sobre los ingresos y activos familiares (CEPAL, 2016). Pensar la autonomía económica de las mujeres es un objetivo necesario en la búsqueda de la equidad de género. De allí, surge la necesidad de sistematizar información que dé cuenta de las barreras que existen y condicionan su concreción. En esta sección se presenta una revisión de antecedentes con énfasis





464-24

en aquellas dimensiones vinculadas a la capacidad de las mujeres de generar y hacer uso de sus recursos.

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. Goldin (2006) plantea una transición entre la evolución y la revolución, donde las mujeres pasan de encontrar el matrimonio y la maternidad a edades más tempranas e insertarse al mercado como trabajadoras adicionales e intermitentes dada 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 persona tras el matrimonio, el segundo, (1950 a la actualidad) ubica la consolidación de la identidad antes del matrimonio. Si bien Goldin (2006) define un espacio temporal, se observa que evolución y revolución conviven en tiempo y en espacio.

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. Muestra además, 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 (Paz, 2018).

La evidencia muestra que, 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, 2015).

Actis Di Pasquale y Lanari (2007) analizan la segmentación socio-ocupacional de varones y mujeres en Mar del Plata, y aportan que en los '90 muchas mujeres entraron al mercado laboral, por un lado, para complementar ingresos familiares, pero 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, los problemas laborales, como el desempleo, afectan más a las mujeres que a los hombres.

Estudios de la jurisdicción con mayor desarrollo económico en el país, la Ciudad de Buenos Aires, muestran que la participación de varones y mujeres en el trabajo no remunerado continúa





464-24

siendo profundamente desigual. Más del 95% de los hombres adultos que conviven con hijos e hijas de hasta 14 años se encuentra ocupado, 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.

Se observan dinámicas de (dis)paridad diferentes según el nivel educativo y el nivel socioeconómico. El nivel socio-económico de las mujeres opera como potenciador de las barreras hacia su 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).

Ariela Micha y Francisca 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.

El tipo de inserción laboral 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 en mayor medida a quienes forman parte de los hogares más vulnerables, de igual manera a mujeres y hombres. 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%.

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 del techo y las paredes de cristal para representar la segregación vertical y horizontal, los límites invisibles que obstaculizan el ascenso de las mujeres a puestos jerárquicos,





464-24

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 la 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 (Díaz Langou y otros, 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, en la Universidad Nacional de Salta año 2018, 78% de los ingresantes a la carrera Tecnicatura Universitaria en Programación, y 84% de los ingresantes a la Licenciatura en Análisis de Sistemas son varones.

## 4. LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN SALTA

### 4.1 Perfiles

#### *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 (EPHTU) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en 2021. La EPH releva información estadística que permite la producción sistemática y permanente de indicadores sociales. Actualmente, la encuesta sólo permite realizar análisis distinguiendo la sexualidad como una categoría binaria, lo cual construye, por ahora, una barrera para el análisis de la comunidad LGBT+.

La EPHTU 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, 2022a). 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 Salta<sup>3</sup> y Resto de Salta (en conjunto conforman la Provincia de Salta), éste último no disponible para trimestres distintos al tercero. 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*

<sup>3</sup> 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.





464-24

Los resultados muestran diferencias entre grupos relevantes que reflejan situaciones de interseccionalidad: ser mujer y pobre, ser mujer adulta mayor, 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 género, 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.

Los grupos etarios se definen como Jóvenes, personas de 16 a 24 años inclusive; Edades centrales, personas de 25 a 58 años inclusive, y Personas mayores, con edades 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 per cápita, valor de IPCF debajo del cual se encuentra el 80% de la población. El nivel de ingresos alto solo 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.

### **Indicadores laborales**

La relación con el mercado laboral se define teniendo en cuenta, primero, si la persona está dispuesta a trabajar y tiene empleo (ocupados) o de no tenerlo lo busca activamente (desocupados), ambos constituyen la población económicamente activa (PEA). En segundo lugar, el tipo de relación que la persona logra en el mercado de trabajo, por un lado, según la cantidad de horas que trabaja, considerando que una jornada plena puede ir de 35 a 45 horas semanales. Encontramos aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias, y que están dispuestas a trabajar más horas y están buscando trabajo. Por otro lado, según la calidad del puesto, es decir, si la relación laboral resulta ser informal. En este caso se analiza, solo para los asalariados, si sus derechos como trabajadoras/es están garantizados (Esquema 1).

En la Tabla 1 se presentan algunas cifras que permiten conocer la composición de la población bajo análisis. 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, 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.

En las tres áreas geográficas poco más del 39% de la población en edad de trabajar tiene un nivel de ingresos medio. Si 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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464 - 24

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.

Esquema 1: Población total y Población Económicamente Activa



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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

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

464-24

	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
<b>Provincia de Salta</b>	652,243	627,116	1,279,359	-.-
<b>Población en edad de trabajar</b>	405,960	390,153	<b>796,113</b>	<b>100</b>
<b>Grupo etario</b>				
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
<b>Nivel de ingresos</b>				
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
<b>Gran Salta</b>	334,184	310,691	644,875	-.-
<b>Población en edad de trabajar</b>	212,974	200,401	<b>413,375</b>	<b>100</b>
<b>Grupo etario</b>				
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
<b>Nivel de ingresos</b>				
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
<b>Resto de Salta</b>	318,059	316,425	634,484	-.-
<b>Población en edad de trabajar</b>	192,986	189,752	<b>382,738</b>	<b>100</b>
<b>Grupo etario</b>				
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
<b>Nivel de ingresos</b>				
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).

#### 4.2 Actividad y Empleo

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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

15,3 pp y, en el Resto de Salta la brecha es todavía más amplia, de 27 pp. La diferencia en la actividad se explica, principalmente, por una mayor participación de las mujeres en Gran Salta en comparación con las del Resto de Salta. El nivel de actividad de los hombres se mantiene prácticamente constante sin presentar variaciones significativas entre regiones (Tabla 2).

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
<b>PROVINCIA DE SALTA</b>	<b>66.5</b>	<b>56.2</b>	<b>77.1</b>	<b>-20.9</b>	<b>61.6</b>	<b>51.6</b>	<b>72.0</b>	<b>-20.4</b>
<i>Grupo etario</i>								
Jóvenes	39.6	32.3	46.3	-14.1	34.4	29.2	39.1	-9.9
Edades Centrales	78.1	66.6	90.6	-24.0	73.3	61.1	86.6	-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
<b>GRAN SALTA</b>	<b>67.6</b>	<b>60.2</b>	<b>75.5</b>	<b>-15.3</b>	<b>62.6</b>	<b>55.2</b>	<b>70.6</b>	<b>-15.4</b>
<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
<b>RESTO DE SALTA</b>	<b>65.2</b>	<b>51.8</b>	<b>78.8</b>	<b>-27.0</b>	<b>60.5</b>	<b>47.7</b>	<b>73.6</b>	<b>-25.9</b>
<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 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, probablemente pueda explicarse por la notable menor participación





461-24

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 patrón persiste en todas las regiones observadas: las mujeres más activas son las que se encuentran en edades centrales; mientras 2 de cada 3 participa en el mercado, el 90% de los 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. Los resultados muestran que la brecha de actividad es menor entre hombres y mujeres de altos ingresos. Por ejemplo, las mujeres de ese grupo de la provincia de Salta mantienen una tasa de actividad de 75,5%, para el grupo símil de los hombres (83,7%) (ver Tabla 2). También, se destaca la alta participación de las mujeres en edades centrales del Gran Salta, con un 73,5%.

El nivel de empleo de los hombres es mayor que el de las mujeres, 72% vs. 51,6%, cifras que corresponden a la provincia, 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 (Tabla 2).

### 4.3 Subocupación

En la provincia de Salta, se evidencia una marcada disparidad de género en la tasa de subocupación demandante (Tabla 3). Es decir, entre hombres y mujeres que están ocupados, sin embargo, buscan trabajo. 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 muestra la prevalencia de desigualdades en las condiciones laborales entre mujeres y hombres de la provincia.

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. 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. Las brechas disminuyen para las edades centrales y vuelven a bajar para los jóvenes.

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
-------------------------	----------------------------



"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia
<b>PROVINCIA DE SALTA</b>	<b>13.5</b>	<b>15.9</b>	<b>11.7</b>	<b>4.2</b>	<b>3.0</b>	<b>3.9</b>	<b>2.4</b>	<b>1.5</b>
<b>Grupo etario</b>								
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
<b>Nivel de ingresos</b>								
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
<b>GRAN SALTA</b>	<b>16.2</b>	<b>17.8</b>	<b>14.9</b>	<b>2.9</b>	<b>4.1</b>	<b>5.3</b>	<b>3.1</b>	<b>2.2</b>
<b>Grupo etario</b>								
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
<b>Nivel de ingresos</b>								
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
<b>RESTO DE SALTA</b>	<b>10.5</b>	<b>13.5</b>	<b>8.5</b>	<b>5.0</b>	<b>1.9</b>	<b>2.1</b>	<b>1.7</b>	<b>0.4</b>
<b>Grupo etario</b>								
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
<b>Nivel de ingresos</b>								
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 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 ingresos las tasas alcanzan valores intermedios, tanto para las mujeres como para los hombres, mostrando también, valores promedios de brechas. Con excepción de





464-24

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 son de 10,8% y de 0,7% respectivamente, para el Resto de Salta y la brecha alcanza los 10,1 pp. 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 esta llega a ser prácticamente nula para los hombres.

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.

#### 4.4 Desocupación e informalidad

Otras cuestiones importantes para analizar, sobre la relación de mujeres y hombres con el mercado laboral, son: qué porcentaje no logra encontrar trabajo y de encontrarlo qué porcentaje no tendrá cobertura por jubilación en la vejez, asociado a desempeñar la actividad laboral en puestos informales.

Las mujeres registran mayores tasas de desocupación que los hombres (Tabla 4). Sin embargo, esta diferencia no se mantiene en todos los grupos bajo análisis. En la provincia de Salta 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. Ahora bien, cuando observamos los 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%). En edades centrales, son las mujeres las que casi duplican el nivel de desocupación de los varones, y lo contrario ocurre en las edades mayores, donde los varones casi triplican la tasa de desocupación de las mujeres.

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, 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 varones de altos ingresos del Resto de Salta, donde llega a 7 de cada 100.

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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

	Tasa de desocupación				Tasa de informalidad			
	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia	Población total	Mujeres	Hombres	Diferencia
<b>PROVINCIA DE SALTA</b>	<b>7.3</b>	<b>8.2</b>	<b>6.6</b>	<b>1.6</b>	<b>49.7</b>	<b>53.1</b>	<b>47.2</b>	<b>5.9</b>
<b>Grupo etario</b>								
Jóvenes	13.2	9.4	15.6	-6.3	86.7	91.2	84.3	6.9
Edades Centrales	6.2	8.3	4.5	3.8	43.7	47.7	40.6	7.1
Personas mayores	6.7	3.3	8.7	-5.4	41.3	51.7	35.0	16.6
<b>Nivel de ingresos</b>								
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
<b>GRAN SALTA</b>	<b>7.3</b>	<b>8.3</b>	<b>6.5</b>	<b>1.8</b>	<b>46.6</b>	<b>46.5</b>	<b>46.7</b>	<b>-0.2</b>
<b>Grupo etario</b>								
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
<b>Nivel de ingresos</b>								
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
<b>RESTO DE SALTA</b>	<b>7.2</b>	<b>7.9</b>	<b>6.7</b>	<b>1.2</b>	<b>53.0</b>	<b>61.4</b>	<b>47.7</b>	<b>13.7</b>
<b>Grupo etario</b>								
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
<b>Nivel de ingresos</b>								
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).

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 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.

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, dado que no se realizan aportes previsionales (91,2% de las mujeres y 84,3% de los hombres). La informalidad de los puestos de trabajo disminuye notablemente





con la edad del trabajador/a, aunque se mantiene en valores altos. 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.

La informalidad, medida desde la perspectiva de ausencia de aportes jubilatorios, 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 varones.

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.

#### 4.5 Brechas de ingresos

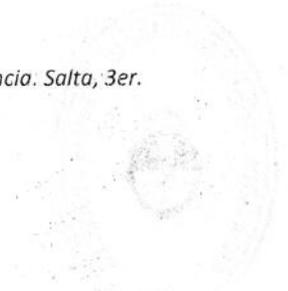
El interés en analizar la relación de mujeres y hombres con el mercado de trabajo radica en la función de este último como posible generador principal de ingresos. De aquí la importancia del papel que pueda desempeñar como catalizador o inhibidor de barreras que impidan a la mujer alcanzar autonomía 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 (Tabla 5). 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.

Asimismo, en el ámbito de los ingresos no laborales, la brecha entre hombres y mujeres también es notable. 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 %.

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 varones y la brecha es positiva.

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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

	Ingreso Laboral Medio				Ingreso no Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
<b>PROVINCIA DE SALTA</b>	<b>33,911.0</b>	<b>28,358.6</b>	<b>38,020.4</b>	<b>-25.4</b>	<b>18,913.3</b>	<b>17,390.1</b>	<b>24,063.2</b>	<b>-27.7</b>
<i>Grupo etario</i>								
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
<i>Nivel de ingresos</i>								
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
<b>GRAN SALTA</b>	<b>35,761.2</b>	<b>29,870.5</b>	<b>40,702.6</b>	<b>-26.6</b>	<b>21,594.9</b>	<b>19,735.3</b>	<b>28,403.1</b>	<b>-30.5</b>
<i>Grupo etario</i>								
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	--
<i>Nivel de ingresos</i>								
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	--
<b>RESTO DE SALTA</b>	<b>31,875.9</b>	<b>26,420.1</b>	<b>35,384.2</b>	<b>-25.3</b>	<b>16,605.0</b>	<b>15,303.6</b>	<b>20,724.8</b>	<b>-26.2</b>
<i>Grupo etario</i>								
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	--
<i>Nivel de ingresos</i>								
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.

Por ejemplo, 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.

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





464-24

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.

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 -26,0% para el nivel alto. Mientras que, para el Resto de Salta, la brecha disminuye con el aumento del nivel de ingreso familiar per cápita.

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.

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.

## 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





464-24

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 la Tabla 6 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 u 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 decente<sup>4</sup>.

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 subempleo). 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 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.

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
<b>MUJERES</b>	<b>32.3</b>	<b>29.2</b>	<b>3.0</b>	<b>91.2</b>	<b>21.7</b>
<i>Nivel educativo</i>					
Bajo	22.4	18.5	3.9	96.3	20.2

<sup>4</sup> 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.





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464 - 24

	Medio	42.2	40.1	2.1	92.1	20.4
	Alto	100.0	100.0	--	--	51.0
<b>Nivel de ingresos</b>						
	Bajo	31.9	28.5	3.4	97.4	17.2
	Medio	28.4	25.6	2.8	92.9	24.3
	Alto	43.8	41.5	2.2	67.5	29.7
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>						
	Con presencia	40.5	36.7	3.7	95.7	14.7
	Sin presencia	26.3	23.7	2.5	85.4	29.7
<b>HOMBRES</b>						
		<b>46.4</b>	<b>39.1</b>	<b>7.3</b>	<b>84.3</b>	<b>20.4</b>
<b>Nivel educativo</b>						
	Bajo	39.4	35.5	3.9	96.1	12.5
	Medio	57.7	44.6	13.1	69.0	31.8
	Alto	100.0	100.0	--	--	--
<b>Nivel de ingresos</b>						
	Bajo	47.6	40.2	7.5	91.9	16.5
	Medio	43.7	36.8	6.8	84.5	23.6
	Alto	47.9	40.5	7.4	56.1	28.4
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>						
	Con presencia	56.3	49.9	6.3	93.6	18.9
	Sin presencia	42.0	34.3	7.7	77.4	21.3

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

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 varones, 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 varones.

La Tabla 6 se dedica a exponer tasas específicas del mercado laboral, mostrando actividad, desempleo, subempleo e informalidad 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 varones, y aunque las tasas siempre son más bajas para las mujeres, para el nivel educativo alto las brechas, en lxs 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,





464 - 24

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 varones.

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 varones con excepción del nivel educativo medio, donde el 31,8% de varones está en esta situación frente al 20,4% de mujeres.

Ahora, se calculan las mismas tasas, 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 varones (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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

un 3,5% de mujeres y un 3,6 % de hombres desarrolla actividades técnicas en Gran Salta, un 4,8% y 4,9% las realiza en el Resto de la provincia.

La mayoría de mujeres y varones 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.

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 empleadores de personal doméstico-actividades de los hogares como productores de bienes o servicios para uso propio) con 10,6%.

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.

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 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
<b>Categoría ocupacional</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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
<b>Jerarquías ocupacionales</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>





464 - 24

Dirección	--	--	--	--
Cuenta propia	31.1	29.7	23.2	17.1
Jefatura	--	2.0	--	--
Ejecución directa	68.9	68.3	76.8	83.0
<b>Rama de actividad</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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
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
Sección U	--	--	--	--
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.

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 varones en dicho sector. Y, Construcción un sector por excelencia masculinizado, en ninguna de las dos regiones analizadas se ha encontrado presencia de trabajadoras.

### 5.3 Ingresos de las personas jóvenes

Al analizar los promedios de ingresos (Tabla 8), ya se había señalado que para la provincia y para Gran Salta, el grupo de jóvenes evidencian las brechas de ingreso laboral<sup>5</sup> 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%. 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

<sup>5</sup> Por ingreso laboral señalamos aquel monto mensual de ingreso proveniente de la ocupación principal a la que se dedica la persona bajo análisis.





ayuda), para la provincia y Gran Salta, son 0,8% y -8,0% respectivamente. Es decir, no hay diferencias sustanciales en el promedio provincial, y se presenta a favor de los hombres en el área más urbanizada.

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 varones. 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 mucho grandes, la brecha llega a representar un -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.

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.

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 -6,0%, 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.

Las mujeres jóvenes del nivel de ingresos alto cuentan con ingresos laborales un 4,3% por encima que 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.

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 varones, 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 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

Lugar de residencia	Ingreso Laboral Medio				Ingreso no Laboral Medio			
	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha (%)
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	--





464-24

"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

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
<b>Nivel educativo</b>								
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	--	--	--	--
<b>Nivel de ingresos</b>								
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	--
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>								
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
<b>Categoría ocupacional</b>								
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
<b>Jerarquía ocupacional</b>								
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.

Tabla 9 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 (Continuación)

Actividad Primaria	21,722.1				pd				20,556
Salud y servicios sociales	pd	pd	pd	--	--	--	--	--	
<b>Actividades de Asociaciones</b>	<b>9,070.2</b>	pd	9,277.7	--	pd	pd	pd	--	
Arte y entretenimiento	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Administración pública y defensa	29,940.5	pd	32,626.1	--	pd	pd	pd	--	
Servicios financieros e inmobiliarios	pd	pd	pd	--	--	--	--	--	
Enseñanza	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	10,225.2	pd	13,991.6	--	pd	pd	pd	--	





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464 - 24

Industria	18,927.3	15,533.0	20,396.0	-23.8	pd	pd	pd	--
Servicio público	pd	pd	pd	--	--	--	--	--
Actividades profesionales, científicas y técnicas	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--
Servicio de transporte y correo	25,869.1	pd	24,819.0	--	--	--	--	--
Construcción	15,796.1	pd	15,796.1	--	pd	pd	pd	--
Comercio	15,998.3	18,142.2	13,742.9	32.0	11,643.8	13,636.6	pd	--
Hotelería y restaurantes	18,302.0	19,799.3	16,022.9	23.6	pd	pd	pd	--
Sección T	9,722.1	11,313.4	pd	--	pd	pd	pd	--
Sección U	pd	pd	pd	--	--	--	--	--
Actividades no especificadas	pd	pd	pd	--	--	--	--	--

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

Nota: pd= Pocos datos,  
menos de 30 casos.

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.

Otro aspecto importante para destacar, es si en el hogar del receptor 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%.

Luego, el cálculo de las brechas de género de los dos tipos de ingresos que se están detallando se presentan 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 ocupan principalmente ocupaciones de tipo operativo y sin calificación. La brecha de género para el ingreso laboral proveniente de ocupaciones operativas, es de 2,6%, no se puede realizar este cálculo para ingresos no laborales por el problema de pocos datos en la categoría. 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% y para ingresos no laborales de -9,3%. 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.





464 - 24

Respecto a la segunda, los jóvenes se concentraban en ocupaciones cuya jerarquía corresponde a ejecución directa, ambas brechas de género tanto para el ingreso laboral como para el que no lo es son desfavorables para las mujeres jóvenes, representan valores en orden de -6,4% y de -8,3%. Las mujeres jóvenes cuentapropistas ganan ingresos laborales mayores que los hombres, para las que la diferencia a favor asciende a 30,2%.

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 que ostenta una brecha negativa de -23,8 %.

## 6. LAS PERSONAS ADULTAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Esta sección se dedica a las personas adultas, 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 por parte de las mujeres, se analizan los tres aspectos, ya reseñados como importantes: la relación que se mantiene con el mercado laboral, descrita a través de las tasas del mercado laboral; características del espacio laboral que ocupan los adultos, tipos de ocupación de 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 la Tabla 9 se muestran indicadores del mercado de trabajo que surgen a partir de examinar la relación que 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.





464-24

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. Recordando, el cálculo de las brechas indicó mayor participación en el mercado de trabajo para varones, 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 abajo 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 varones para este grupo de edades centrales.

En la Tabla 9, 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 varones. 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
<b>Mujeres</b>	<b>66.9</b>	<b>61.3</b>	<b>5.5</b>	<b>47.7</b>	<b>11.4</b>
<b>Nivel educativo</b>					
Bajo	53.4	47.8	5.6	81.9	10.3
Medio	66.3	62.3	4.0	54.4	11.7
Alto	92.6	83.6	9.0	13.2	12.6
<b>Nivel de ingresos</b>					
Bajo	55.7	48.1	7.6	86.7	27.2
Medio	69.3	64.8	4.5	46.6	16.0
Alto	87.8	84.8	3.0	13.0	11.5
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>					
Con presencia	58.1	52.7	5.4	50.2	9.7
Sin presencia	73.3	67.7	5.7	46.2	12.6





464-24

<b>Hombres</b>						
		<b>90.9</b>	<b>86.8</b>	<b>4.1</b>	<b>40.6</b>	<b>11.2</b>
<b>Nivel educativo</b>						
	Bajo	90.0	85.2	4.8	57.4	12.4
	Medio	91.2	87.5	3.7	33.4	9.0
	Alto	92.8	89.9	2.9	12.4	14.5
<b>Nivel de ingresos</b>						
	Bajo	89.0	82.1	6.9	60.8	20.8
	Medio	91.1	87.8	3.2	46.1	10.8
	Alto	93.4	92.4	1.0	10.9	5.9
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>						
	Con presencia	93.0	89.7	3.4	43.0	13.2
	Sin presencia	89.7	85.2	4.4	39.2	10.1

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

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 el 82%, 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.

Para los adultos, el subempleo afecta más, en términos generales, a los varones con excepción del nivel educativo medio, donde el 9% de varones está en esta situación frente al 11,7% de mujeres. Sin embargo, en este caso, la educación empeora la situación de las mujeres respecto al subempleo, dicha tasa se incrementa con el nivel educativo, modificándose del 10,3% para el nivel bajo al 12,6% para el nivel 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, mostrando 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.

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 5,3 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, sin embargo, el desempleo afecta más a mujeres que viven en hogares sin presencia de personas demandantes mientras la informalidad impacta un poco más en las mujeres que viven en hogares con presencia de este tipo de personas. El subempleo es más alto para varones 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.

## 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 10): 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 10 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.

La mayoría de mujeres y varones 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





464-24

de tipo asalariado. Sigue en importancia los trabajos desarrollados bajo el cuentapropismo, tanto para mujeres como para varones 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.

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.

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.

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
<b>Categoría ocupacional</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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
<b>Jerarquías ocupacionales</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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
<b>Rama de actividad</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

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
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.

Se destaca, entonces, que para los hombres adultos de esta zona más rural los sectores primarios, 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 la Tabla 11 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.





464-24  
Por otro lado, la Tabla 11 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.

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,

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 (%)
<b>Lugar de residencia</b>								
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
<b>Provincia de Salta</b>	<b>36,067.8</b>	<b>30,008.6</b>	<b>40,765.9</b>	<b>-26.4</b>	<b>18,052.1</b>	<b>16,777.1</b>	<b>23,487.8</b>	<b>-28.6</b>
<b>Nivel educativo</b>								
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	-.-
<b>Nivel de ingresos</b>								
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	-.-





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

**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.

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. (Continuación)

Actividad Primaria	39,355.4								pd	39,261
Salud y servicios sociales	52,530.6	44,113.4	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
<b>Actividades de Asociaciones</b>		20,250.8	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Arte y entretenimiento	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Administración pública y defensa	52,737.6	47,978.7	56,046.2	-14.4	pd	pd	pd	pd	--	
Servicios financieros e inmobiliarios	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Enseñanza	46,105.6	46,048.6	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Industria	30,894.3	13,416.7	40,987.6	-67.3	17,807.1	pd	pd	pd	--	
Servicio público	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	
Servicio de transporte y correo	41,584.0	pd	41,865.6	--	pd	pd	pd	pd	--	
Construcción	26,619.2	pd	26,426.4	--	pd	pd	pd	pd	--	
Comercio	29,160.9	25,361.4	32,489.2	-21.9	16,622.7	16,103.1	pd	pd	--	
Hotelería y restaurante	27,830.4	21,613.2	pd	--	pd	pd	pd	pd	--	





464-24

Sección T	12,965.2	13,015.6	pd	--	13644.90	13810.31	pd	--
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC). Nota: pd= Pocos datos, menos de 30 casos.								

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.

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 varones, 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.

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%.

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%.

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





464-24

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.

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 señaladas 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.

Un poco de decepción surgió al no poder realizar los cómputos de brechas de género para los ingresos provenientes de fuente laboral para las mismas desagregaciones de ingreso laboral. El inconveniente radicó en no llegar al número mínimo de datos en el cruce de categorías expuesto en la Tabla 11 como pd, lo cual quiere significar pocos datos en la celda bajo análisis.

## 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.

### Tasas del mercado laboral de las personas mayores

En la Tabla 12, se muestran tasas específicas laborales, mostrando actividad, desempleo, subempleo e informalidad de las personas mayores considerando su nivel educativo; nivel de





464-24

ingreso y teniendo en cuenta si en el hogar existen personas que, por su edad, son categorizadas como demandantes de cuidado.

El nivel de actividad de los hombres es mucho más alto que el de las mujeres. Por supuesto, que esta se funda principalmente en la diferencia de edad legal de retiro de mujeres y de hombres, 60 y 65 respectivamente, con algunas excepciones. Aun así, la tasa de actividad de las mujeres podría considerarse elevada, ya que 4 de cada 10 mujeres mayores se encuentran activas. 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 un niño no modifica la participación de los hombres en el mercado.

Como vimos antes, la mayor brecha en términos de informalidad se registra en esta etapa de la vida, con 16,6 pp. 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%.

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 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
<b>Mujeres,</b>	<b>39.1</b>	<b>37.8</b>	<b>1.3</b>	<b>51.7</b>	<b>31.9</b>
<i>Nivel educativo</i>					
Bajo	31.3	31.3	--	68.6	39.5
Medio	54.5	54.5	--	40.8	26.9
Alto	51.8	43.7	8.1	41.8	22.6
<i>Nivel de ingresos</i>					
Bajo	40.6	40.6	--	55.1	35.1
Medio	34.9	32.4	2.5	55.0	33.9
Alto	46.8	46.8	--	44.1	25.7
<i>Presencia de personas demandantes de cuidado</i>					
Con presencia	32.1	32.1	--	55.0	45.3
Sin presencia	42.3	40.4	1.9	50.2	27.0
<b>Hombres</b>	<b>71.4</b>	<b>65.2</b>	<b>6.2</b>	<b>35.0</b>	<b>14.1</b>
<i>Nivel educativo</i>					





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

	Bajo	69,4	61.8	7.6	36.7	15.8
	Medio	71.6	64.4	7.2	77.2	14.4
	Alto	78.1	78.1	--	2.9	9.0
<b>Nivel de ingresos</b>						
	Bajo	67.3	59.4	7.9	30.0	35.7
	Medio	69.4	67.6	1.8	61.6	7.9
	Alto	78.1	67.2	10.9	13.8	5.2
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>						
	Con presencia	71.4	67.7	3.7	28.7	28.5
	Sin presencia	71.5	64.0	7.4	37.8	7.0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).  
Referencia: -- no hay datos en la categoría bajo análisis.

## 7.2 Tipo de ocupación de las personas mayores

En la Tabla 13 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
<b>Categoría ocupacional</b>				
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
<b>Jerarquía ocupacional</b>				
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
<b>Rama de actividad</b>				
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
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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

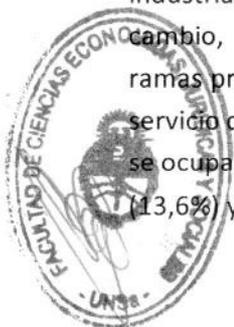
Enseñanza	5.4	12.5	6.2	--
Actividades administrativas y servicios de apoyo	--	--	3.4	--
Industria	15.0	19.1	11.5	36.6
Servicio público	--	--	2.4	--
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.8	--	5.8	--
Servicio de transporte y correo	2.2	--	13.5	--
Construcción	--	--	18.6	10.8
Comercio	21.8	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 empleadores de 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.

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%.

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 13).





### 7.3 Ingresos de las personas mayores

La Tabla 14 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 varones.

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 11 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 14).

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 (%)
<b>Lugar de residencia</b>								
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	--
<b>Provincia de Salta</b>	<b>39,359.7</b>	<b>26,200.8</b>	<b>47,682.9</b>	<b>-45.1</b>	<b>34,417.4</b>	<b>33,083.2</b>	<b>36,424.8</b>	<b>-9.2</b>
<b>Nivel educativo</b>								
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	--
<b>Nivel de ingresos</b>								
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	--
<b>Presencia de personas demandantes de cuidado</b>								
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	--
<b>Categoría ocupacional</b>								
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	--
<b>Jerarquía ocupacional</b>								
Dirección	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--
Cuenta propia	17,509.6	pd	pd	--	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	--





464 - 24

"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

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.

Tabla 17 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. (Continuación)

Actividad Primaria	pd				pd				pd
	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Salud y servicios sociales	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
<b>Actividades de Asociaciones</b>	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Arte y entretenimiento	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Administración pública y defensa	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Servicios financieros e inmobiliarios	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Enseñanza	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Actividades administrativas y servicios de apoyo	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Industria	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Servicio público	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Servicio de transporte y correo	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Construcción	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Comercio	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Hotelería y restaurantes	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	
Sección T	pd	pd	pd	--	pd	pd	pd	--	

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

Nota: pd= Pocos datos, menos de 30 casos.



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.



464-24

## 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, la persistencia de estas desigualdades se observa a lo largo del ciclo de vida de las mujeres.

Reducir la desigualdad entre los géneros tiene implicancias sobre el crecimiento y desarrollo económico, y es un compromiso global para los países miembros de las Naciones Unidas, como la Argentina, ya que el Objetivo Desarrollo Sostenible número 5 reza Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Es por eso que se requiere el compromiso de los gobiernos en todas sus esferas: ejecutiva, legislativa y judicial, y en todos sus niveles, en particular en provincias y regiones como Salta, con evidente rezago en materia de igualdad de género.

**La legislación vigente puede constituir una barrera para la autonomía económica de las mujeres.**

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.

Hace 100 años, se promulgó una ley (11.317) por la cual mujeres adultas (y adolescentes) tenían prohibido trabajar entre las 20 horas y las 7 de la mañana. A menos que fueran enfermeras o trabajadoras de casas particulares. Aquí se ve claramente como la normativa refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras, habilitando realizar únicamente ese tipo de tareas en el mercado laboral, durante la noche.

Es notable el rol de la legislación en la ampliación del acceso de las mujeres a la autonomía económica. Enhorabuena, la modificación del código civil en 2014 incorpora cambios innovadores como la compensación económica. Fundamental como reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado (de reproducción) que habilita a los maridos desarrollarse en el mercado laboral.

Otro avance relevante fue el régimen especial para trabajadoras de casas particulares. En 2013 se reconoció su derecho a licencia por enfermedad, a tener vacaciones e indemnización por despido.

Otro grupo de normativas determinan el cupo de participación de mujeres en ciertos ámbitos; un porcentaje mínimo de presencia de mujeres en ámbitos de representación política o sindical para contrarrestar la estructura discriminatoria arraigada en los mecanismos de entrada o ascenso.

**Los judiciales pueden moldear la conducta discriminatoria contra las mujeres que condicionan su participación en el mercado laboral y, por ende, su autonomía económica.**





Los fallos presentados y analizados son antecedentes que habilitaron la presencia de mujeres en espacios de trabajo masculinizados, y atractivos por ser, en general, puestos formales. En ambos casos no se encontró justificación sólida y pertinente para excluir a las mujeres de las tareas en cuestión.

En Salta, los hombres se insertan más en el mercado de trabajo que las mujeres, 77,1% versus 56,2%.

Las mujeres del Gran Salta muestran mayores niveles de actividad en el mercado (60,2%) que las del resto de Salta (51,8%). Lo mismo ocurre con las mujeres en edad central y las de ingresos más altos, todas ellas mantienen los niveles más altos de actividad, aunque siempre por debajo del nivel de sus pares varones.

Los hombres registran mayores niveles de empleo, menores niveles de subocupación (15,9% y 11,7%) y también, se ven menos afectados por el desempleo (8,2% versus 6,6%), aunque esta brecha es baja (1,6 pp).

Probablemente la mínima diferencia en el desempleo se deba al bajo nivel de desempleo en la economía.

Las mujeres se insertan, más que los hombres, en puestos de trabajo informales (53,1% versus 47,2%).

En el interior de la provincia, la situación laboral es todavía más precaria ya que alcanza a 61,4% de las mujeres, y prácticamente todas las jóvenes y las mujeres de bajos ingresos no se encuentran registradas.

En Salta, la brecha salarial es -25,4%, las mujeres ganan considerablemente menos que los hombres a lo largo de todo el ciclo de vida, e independientemente del estrato socioeconómico.

La brecha salarial durante la juventud es la más baja, en todas las regiones; y en los estratos más bajos se registran las brechas más importantes.

Los ingresos no laborales muestran una brecha similar que asciende a 27,7% a favor de los hombres.

Como es de esperar, la presencia de personas demandantes de cuidado condiciona a las mujeres, disminuyendo su participación en el mercado, su nivel de empleo e incrementando la informalidad.





Al contrario, los hombres con niños en el hogar muestran mayor nivel de actividad, de empleo y de informalidad, a excepción de los hombres en edad avanzada.

**En Salta no se observan diferencias sustanciales, con la fuente de datos disponible, sobre la presencia de mujeres en puestos jerárquicos.**

Las mujeres se insertan más que los hombres de manera independiente, y a niveles similares en puestos de jerarquía.

**La configuración del mercado de trabajo del Gran Salta y del resto de la provincia difiere, en el interior entra en juego la industria y el sector primario, en especial para los hombres.**

En Gran Salta y en el resto de la provincia, las mujeres se insertan principalmente en Comercio, Actividades de los hogares y enseñanza. Mientras que los hombres de Gran Salta, hacen lo propio en Comercio, Construcción y administración pública, y los del interior de la provincia en Comercio, Actividad Primaria, construcción e industria.

Este estudio mostró la necesidad de analizar las particularidades de cada grupo de hombres y mujeres, según su estrato económico, la convivencia con niños y la región de residencia para identificar en quiénes inciden más los problemas laborales como el desempleo, la informalidad y las brechas salariales.

## 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. E., Crovetto, M. 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.





464-24

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.

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

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

CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, diciembre.

Defensoría del Pueblo de la Nación (2024). Informe Anual del Observatorio de Femicidios de la Defensoría del Pueblo de la Nación.

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A. y Karczmarczyk, M. (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). La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos. Documentos de Trabajo del CEDLAS.

Gasparini, L., y Marchionni, M. (2015) Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America, Ed. CEDLAS, 1era Ed., La Plata.

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.

González Vélez, A. (2022). Vínculos ineludibles entre la autonomía física y económica de las mujeres: una propuesta de marco conceptual. Series de la CEPAL, Asuntos de Género.

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

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





"2024-30 años de la consagración de la autonomía universitaria y 75 años de la gratuidad de la Universidad"

464-24

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

Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución 70/1 de la Asamblea General.

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 Enrique, 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.

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

Cra. María Rosa Panza de Miller  
Secretaria de As. Académicos  
Fac. Cs. Econ. Jur. y Soc. - UNSa.



Mg. MIGUEL MARTIN NINA  
DECANO  
Fac. de Cs. Econ. Jur. y Soc. UNSa