



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y
ADMINISTRACIÓN

LICENCIATURA EN ECONOMÍA

**Análisis Comparativo de la Situación Laboral de
la Población Potencialmente Activa de la Ciudad
de Salta con Perspectiva de Género.**

(4° trimestre 2018)

Tesista: Ignacio Federico Laurant

Director: Lic. Gabriel Martín Ustarez

2019

AUTORIDADES

Rector: Ingeniero Rodolfo Gallo Cornejo

Vice-Rectora Académica: Licenciada Constanza Diedrich

Decano: Doctor Juan Lucas Dapena Fernández

Jefe de Carrera: Licenciado Eduardo Bojanich

Agradecimientos

Dedicatoria

ÍNDICE

Autoridades	2
Agradecimientos	3
Dedicatoria.....	4
CAPÍTULO I – Introducción General	9
1. Introducción	9
2. Presentación	9
3. Fundamentación	9
4. Antecedentes	10
5. Marco Metodológico.....	14
1. Tema.....	14
2. Motivación.....	15
3. Planteamiento del Problema	15
4. Delimitación del Objeto de Estudio	16
5. Justificación.....	16
6. Origen del Problema.....	19
7. Principios Éticos y Legales	19
8. Objetivos.....	19
9. Formulación de la Hipótesis	20
10. Operacionalización de las Variables	20
11. Aspectos Metodológicos de la Investigación	21
13. Fuentes, métodos y técnicas para la recolección de datos.....	23
14. Plan de Tabulación y Análisis	24
CAPÍTULO II – Marco Teórico	25
1. Introducción	26

2. Conceptos Fundamentales.....	26
3. Teorías explicativas.....	27
3.1 Teoría Neoclásica	27
3.2 Teoría Institucionalista	29
3.3 Teoría del Capital Humano	30
4. Factores que influyen en la Situación Laboral y en el Ingreso Individual	31
4.1. Factores Personales	31
4.2. Factores Laborales.....	32
4.3. Sector Económico y Tipo de Empresa	33
4.4. Factores Demográficos	34
5. Discriminación Laboral.....	34
5.1. Hipótesis explicativas sobre Discriminación Laboral	36
6. Segregación Ocupacional.....	37
6.1. Segregación Horizontal	37
6.2. Segregación Vertical	39
7. Género y Trabajo.....	40
7.1. Participación en el Mercado Laboral.....	40
7.2. Desocupación e Informalidad.....	40
7.3. Salarios	41
7.4. Pobreza e Indigencia.....	41
7.5. Cuidado Social.....	41
CAPÍTULO III – Características del mercado laboral y Análisis comparativo entre hombres y mujeres de la Ciudad de Salta	42
1. Introducción.	43
2. Distribución relativa de la PPA según Sexo, Edad y Nivel Educativo.	44
3. Condición de Actividad e Intensidad Horaria	46
4. Sector y Tipo de Empresa	53

5. Calidad del Empleo y Desocupación	56
6. Relación Trabajo – Estado Civil	62
7. Ingresos monetarios	66
CAPÍTULO IV - Conclusiones.....	69
1. Introducción	70
2. Conclusión.....	70
3. Reflexión final.....	73
ANEXO	79

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN GENERAL

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN GENERAL

1. Introducción

El primer capítulo de esta investigación consta de una presentación general del trabajo realizado. A continuación, se desarrolla la fundamentación por la cual se lleva a cabo el estudio y, seguidamente, se presentan los antecedentes considerados relevantes para la investigación, es decir, trabajos relacionados y afines a la temática sobre la situación laboral de hombres y mujeres en Salta. Finalmente se especifica el marco metodológico, donde se tiene en cuenta las cuestiones metodológicas contempladas en la realización del estudio.

2. Presentación

La investigación está conformada por 4 capítulos. El primero de ellos constituye la introducción general, el segundo expone, tanto el marco teórico como el marco metodológico empleado, donde se desarrollan los conceptos fundamentales y trascendentes sobre la materia, como así también, las cuestiones metodológicas consideradas. A continuación, en el tercer capítulo, se aborda los factores que influyen en la situación laboral de un individuo, además, su análisis interpretativo y comparativo entre hombres y mujeres de la Ciudad de Salta. Finalmente, el cuarto capítulo, presenta los resultados notables y relevantes de la investigación, acompañados de las conclusiones y reflexiones finales.

3. Fundamentación

El presente escrito se efectúa, en primer lugar, con el fin de describir la realidad del mundo laboral, en el cual viven hombres y mujeres salteños. En segunda instancia, que los resultados obtenidos y analizados puedan ser conocidos y, por último, que la investigación sea aprovechable por toda aquella persona que desee informarse respecto al tema, ya sean, estudiantes o investigadores. De la misma manera, que sea apropiada y productiva, tanto para el sector privado, como para el sector público. De este modo, sea

útil en la toma de decisiones e implementación de directrices que conduzcan hacia la igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta el sexo, y con una perspectiva de eficiencia, reducción y eliminación de discriminación, para así, incrementar los niveles de productividad, competitividad y crecimiento de la economía.

4. Antecedentes

Existen significativos antecedentes, los cuales permitieron la profundización del estudio de la situación laboral masculina y femenina, mediante la presente investigación.

Wage discrimination: Reduced form and structural estimate de Alan Blinder y *Male – Female wage differentials in urban labor market* de Ronald Oaxaca, artículos pioneros y avanzados para la época, contribuyeron de una manera esencial a la medición de brechas injustificadas en el trato recibido por personas de distintas razas y/o sexo en el mercado laboral.

Blinder indica que una parte de la brecha salarial se debe a diferencias en las características "objetivas", como la educación y la experiencia, mientras que otra parte de la brecha no puede ser explicada por estas características. Trata de responder preguntas sobre cuánto de la brecha salarial entre blancos y negros es atribuible a la educación superior de los blancos; o cuánto de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe al hecho de que los hombres pueden tener un acceso mayor a trabajos mejor remunerados.

Al analizar la brecha de ingresos entre los hombres blancos y los hombres negros, Blinder descubre que al comparar los cálculos estructurales se observó una ventaja salarial general del 50.5% de los blancos sobre los negros; otro hallazgo reveló que el 30.7% de la diferencia (alrededor del 60% del total) es atribuible a las dotaciones más bajas de los negros. Del mismo modo, el autor analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres blancos y encuentra que la mayoría de las variables de historia familiar, como ingreso familiar y educación del padre, las cuales son utilizadas para estimar la ecuación estructural, operan a favor de las mujeres

Los datos utilizados por Oaxaca proceden de la Encuesta de Oportunidades Económicas de 1967. La sub muestra utilizada está constituida por la intersección de los individuos que recibieron un salario por hora en la semana anterior a la encuesta;

adultos de 16 años o más, aquellos que viven en áreas urbanas y aquellos que reportaron su raza como blanca o negra. Las variables que utiliza el autor para calcular la regresión lineal son educación, experiencia potencial, clase de trabajador, estado de salud, ocupación, estado civil, tamaño del área urbana, entre otras.

Los resultados arrojados muestran una brecha crónica entre el ingreso a tiempo completo de hombres y mujeres que trabajan, existiendo una diferencia de un 58.4% de discriminación entre hombres y mujeres blancos y un 55.6% entre hombres y mujeres negros. Además, a partir de la regresión de los salarios, las características personales explican aproximadamente el 77.7% de la discriminación para los blancos y el 93.6% para los negros.

Ambos autores llegan a la conclusión de la existencia de discrepancias en los ingresos entre los grupos definidos por sexo y/o raza y que tal discrepancias no puede ser completamente explicada por variables asociadas a la productividad de estos grupos.

En cuando al territorio nacional, un antecedente relevante es la Tesis de Maestría *Un análisis extendido de la discriminación laboral por género en Argentina* de *Matías Busso*. En este trabajo, el autor busca detectar y cuantificar la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres, asimismo, determinar su evolución en Argentina y en el Gran Buenos Aires en el periodo comprendido entre 1985 - 2000. Profundizando su obra, también analiza la posible existencia de discriminación en materia de formalidad laboral y de desempleo.

Según Busso debe considerarse que las personas cuando informan sobre sus ingresos en las encuestas de empleo, suelen referirse a su salario de bolsillo, es decir, su salario neto. Sin embargo, los trabajadores formales, a diferencia de los informales, perciben otros pagos adicionales, como obra social, indemnización, jubilación y seguros. Además, conjetura que las firmas podrían elegir contratar a hombres, debido a que salidas futuras por parte de las mujeres, por situaciones como embarazo, les resultaría costoso. Reflexiona también sobre la dificultad que tiene la economía para ajustar salarios y así, poder encontrar el equilibrio de mercado, dada las rigideces del mismo. De este modo, parte de la discriminación no será captada por diferenciales salariales sino por diferenciales en posibilidades de encontrar trabajo. Esto se puede observar en que las tasas de desempleo masculinas son menores a las femeninas.

El autor evalúa la existencia de tres aspectos principales que pueden llegar a incidir en la aparición de brechas en las variables laborales. Estos son: Factores ligados a la Productividad, como la experiencia y la educación, Factores Demográficos y, por último, Factores Propios a las Industrias o Empresas.

Sobre la Edad de las personas, contempla que tiene dos efectos sobre el ingreso mensual, por un lado, tiende a aumentar la participación en el mercado de trabajo y la intensidad del trabajo, por otro lado, con el correr del tiempo los individuos alcanzan mayor experiencia, por lo que su salario tiende a aumentar.

En cuanto a Educación, el segundo aspecto relacionado a las características productivas individuales, el autor observa que la brecha de ingresos mensual tiende a disminuirse a medida que el nivel educativo es mayor.

En tanto, los Factores Demográficos (estructura del hogar y tipo de hogar), según el autor, podría considerablemente contribuir en la decisión de oferta laboral de las mujeres, no así, en la oferta laboral masculina. Clasificando en cuatro categorías familiares: a) Completo Nuclear (pareja con uno o más hijos), b) Completo No Nuclear (pareja sin hijos), c) Monoparental (padre o madre solteros con uno más hijos) y d) No Conyugal (hogar individual), logra detectar que, en una primera instancia, mujeres pertenecientes a familias completas se inclinan a tener una menor tasa de participación laboral y trabajar una menor cantidad de horas por semana que el resto de mujeres.

Por último, en relación al Sector Económico y el Tipo de Empresa, el autor observa que hay sectores de predominancia masculina, como el sector primario, construcción y transporte, mientras que otros sectores están constituidos mayoritariamente por mujeres, como el sector de servicios. El autor considera que si el sexo femenino tiende a agruparse en sectores o empresas con bajos salarios y donde contratan un número elevado de trabajadores informales, mientras que el sexo masculino pueden acceder a empresas y sectores que paguen salarios altos y tengan una proporción de empleos formales mayores, la brecha salarial y de formalidad tenderá a ser más grande. Un fenómeno conocido como Segregación, el cual puede llegar a ser una fuente de discriminación.

Fueron detectados por el autor importantes resultados, en primer lugar que la brecha bruta en el ingreso mensual en 1994 fue del 37.1%, mientras que para el año 2000, fue del 34.4%, un claro descenso de la misma, aunque la diferencia sigue siendo

alta. En segunda instancia, percibió indicios de posible favoritismo hacia el hombre, donde los factores que generan una ventaja para el sexo masculino serían la educación, experiencia potencial y calificación de la persona. No obstante, la antigüedad en el empleo y el tamaño de la empresa tienden a disminuir el efecto de discriminación

Llega a la conclusión de que los análisis de discriminación entre géneros en el mercado laboral no deberían reducirse a términos salariales únicamente, dado que hay otras formas de discriminación, como lo son la informalidad y el desempleo. Además, la brecha salarial ha ido disminuyendo con el pasar del tiempo pero aún existe un nivel de relegación bastante alto para las mujeres, la cual es explicada en parte por el trato que el mercado otorga al capital humano masculino y femenino.

Entre los antecedentes en la Región del Noroeste Argentino, cabe destacar el aporte de *Jorge A. Paz*, en *Brecha de ingreso entre géneros. (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)*. En este texto, el autor supone que la discrepancia en los ingresos posee una parte explicada y otra que no puede serlo.

En cuanto a la parte explicada, considera que proviene de dos fuentes separables, a) Hipótesis de Capital, relacionado con la heterogeneidad de dotaciones de capital humano entre los individuos de distintos sexo, donde el nivel educativo y la experiencia laboral conforman factores decisivos de la productividad y de los ingresos individuales.

Por otro lado, en la Hipótesis de la Segregación, el autor considera que hombres y mujeres trabajan en sectores económicos distintos, generándose una segregación horizontal, y cuando coinciden en el mismo rubro, ocupan posiciones jerárquicas diferentes, ocurriendo una segregación horizontal.

Según el autor, la parte no explicada en las discrepancias de ingresos, puede ser atribuible a la discriminación, entre otras posibles interpretaciones. Además, establece cuatro argumentos sobre la parte no explicada; a) Hipótesis sobre el gusto por la discriminación (el empresario discrimina debido a que posee una idea desfavorable hacia un grupo determinado, en este caso, las mujeres), b) Hipótesis del empresario monopsonista (el empresario discrimina porque, en términos monetarios, le es más beneficioso hacerlo), c) Hipótesis de la discriminación estadística (el empresario emplea personal en relación a las posibilidades de continuidad de los trabajadores en el puesto) y d) Hipótesis de auto selección muestral (cabe la probabilidad de que las

mujeres de la muestra no sean representativas del conjunto de mujeres en edad de trabajar).

Otro aporte de gran relevancia de *Jorge A. Paz*, es su trabajo *La brecha entre géneros en Jujuy y Salta. Capital humano, segregación y selección muestral*, en donde analiza la evolución y composición de la brecha entre géneros en las provincias de Salta y Jujuy, estableciendo los factores relevantes que marcan el camino de la misma, entre los periodos de 1991 y 1997.

Siguiendo las ideas y conceptos desarrollados en su trabajo anteriormente mencionado y mediante cálculos complejos, logra estimar que la diferencia bruta de ingresos entre mujeres y varones en 1997, en las provincias de Jujuy y Salta, es del 29%. Lo que implica que los ingresos masculinos son superiores a los femeninos en casi un 43%. Sin embargo la brecha ha ido disminuyendo entre los periodos analizados, de 1991 y 1997.

5. Marco Metodológico

La presente sección está conformada por las cuestiones metodológicas que se tenidas en consideración a la hora de realizar la investigación. Entrás estas cuestiones se encuentran, por ejemplo, tema, motivación, identificación del problema, justificación, objetivos, etcétera.

1. Tema

Situación laboral masculina y femenina de la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta.

1.2. Sub-Tema

Análisis comparativo de la situación laboral del hombre y la mujer que conformen la Población Potencialmente Activa la Ciudad de Salta en el año 2018.

2. Motivación

El motivo de realizar el presente estudio se debe al deseo de entender y dominar la información referida al estado laboral que tienen hombres y mujeres en la Ciudad de Salta en el periodo 2018.

Esta investigación se considera importante por ser una descripción de la realidad, que muchas veces puede ser ignorada o hasta invisibilidad, ahora se podrá conocer y ser percatada con la cuestión tratada exhaustivamente aquí.

Otra cuestión de gran importancia que se busca con la elaboración de este estudio es la determinación de la existencia de una posible ventaja masculina, en cuestión laboral, sobre el sexo femenino. En este sentido, se desea averiguar si las mujeres sufren discriminación en materia de trabajo.

Un análisis comparativo de la situación laboral según el género es de vital importancia, dado que permite contar con información veraz para la toma de decisiones y planificación de políticas públicas y privadas que brinden igualdad de oportunidades en cuanto a trabajo, indistintamente del sexo.

3. Planteamiento del Problema

Debido a que existen diversos aspectos relacionados a la situación laboral de las personas, se busca indagar cuales son estos aspectos, como así también, las características de los mismos, posibles similitudes y diferencias entre los sexos, para el periodo analizado en la Ciudad de Salta.

3.1. Identificación del problema

En el trabajo presente se busca analizar la situación laboral de hombres y mujeres que compongan la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta, en el periodo 2018 y hacer una comparación entre ambos sexos. Se procura examinar cuales las características del trabajo, similitudes y desigualdades que hayan entre los sexos.

3.2. Formulación del problema

¿Cómo es la situación laboral de la Población Potencialmente Activa de hombres y mujeres en la Ciudad de Salta en 2018? ¿Existen desigualdades entre sí?

3.3. Sistematización del problema

- ¿Cuál es la conformación de la Población en la Ciudad de Salta?
- ¿Cuál es la estructura laboral en la Ciudad de Salta según el sexo?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en el trabajo y su remuneración?
- ¿Cómo es la situación en cuanto a desempleo entre hombres y mujeres?
- ¿Cuál es el promedio de horas de trabajo para hombres y mujeres?
- ¿Existe segmentación laboral según el sexo?
- ¿Cómo es la situación laboral en cuanto a informalidad laboral según sexo?
- ¿Cómo afecta el desempleo a los dos sexos?
- ¿El estado civil de una persona puede influir en condición ocupacional y en las características de su trabajo?
- ¿Cuánto es el ingreso promedio de hombres y mujeres en Salta?

4. Delimitación del Objeto de Estudio

La investigación estará enfocada en la situación laboral de hombres y mujeres que integren la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta, a fines del año 2018, es decir, el cuarto trimestre del mismo año. Se observará y analizará cuestiones relacionadas al trabajo, haciendo una comparación del escenario de cada sexo en Salta.

5. Justificación

5.1. Justificación Teórica

La presente investigación se lleva a cabo con el propósito de aportar y ampliar el conocimiento teórico existente, como así también describir la realidad de hombres y

mujeres en el mundo laboral. En otras palabras, lo que se procura es explicar y actualizar cómo es la situación laboral masculina y femenina en la Ciudad de Salta.

Para esto se tomará una base de datos lo suficientemente reciente para ser estudiada y analizada, como lo es la Encuesta Permanente de Hogares del cuarto trimestre del año 2018. De esta manera se podrá comparar los resultados obtenidos en la investigación con trabajos pasados similares al mismo, como así también, en un futuro, se podrá determinar la evolución y el comportamiento que experimenta la estructura laboral en la Ciudad de Salta.

5.2. Justificación Metodológica

Para la elaboración de la investigación se utilizaron fuentes de datos secundarios. En este sentido, la información necesaria es proporcionada por fuentes oficiales producidas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) de la Argentina. La fuente principal de información fue la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), del año 2018, utilizando los datos del cuarto trimestre del periodo.

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

La Encuesta Permanente de Hogares es un programa de investigación de la realidad social del país. Se nutre de información a través de una encuesta que permite conocer las características demográficas y socio demográficas de la población, vinculadas a las fuerza de trabajo. Es un programa nacional que se lleva a cabo bajo la coordinación técnica de la dirección de Encuestas a Hogares del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) Proporciona a la sociedad - Las tasas de actividad, empleo, desocupación y subocupación - Los indicadores de pobreza e indigencia. - Muchos otros resultados sobre las características socioeconómicas de la población.

La producción y difusión de estadísticas socioeconómicas, como las suministradas por la EPH satisface necesidades de información de organismos nacionales e internacionales, tanto públicos como privados, abarcando un amplio espectro de usuarios. Esta información permite conocer mejor la realidad sobre los temas que cubre la encuesta, posibilitando desarrollar, proyectos de trabajo en distintas áreas sociales, mediante la utilización de bases de datos confiables.

La EPH tiene por objetivo central caracterizar la situación socio económica de los individuos y las familias teniendo en cuenta las modalidades de su inserción en la estructura económica social. Dicha inserción se analiza desde tres aspectos:

- Conformación demográfica de la población.
- Forma en que se inserta la producción.
- Forma en que la población participa de la distribución social de los bienes y servicios.

En función de estos objetivos releva un conjunto de variables básicas que describen las siguientes temáticas: Demográficas - Laborales - Educación - Ingresos - Vivienda – Migraciones.

Metodología de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de la Argentina abarca 31 aglomerados Urbanos, donde habita el 70% de la Población urbana del país. Cubre todas las capitales de Provincias y las localidades de más de 100.000 Habitantes. Actualmente en la Ciudad de Salta, se visitan en cada trimestre 640 viviendas seleccionadas al azar, agrupadas en 80 áreas de distintos estratos sociales y distribuidos a lo largo de toda la ciudad, donde cada área tiene 8 viviendas seleccionadas a las que se le realizan 4 visitas en el transcurso de un año y medio.

Esta encuesta se realiza a las personas que son residentes habituales de los hogares particulares seleccionados por el INDEC y que sean representativos en la muestra.

5.3. Justificación Práctica

Se pretende que la investigación proporcione resultados que permitan averiguar cuál es el estado en el que se encuentran, tanto hombres y mujeres, en el mercado laboral, brindando aspectos esenciales y significativos a toda persona que esté interesada en el tema, como puede ser, estudiantes, investigadores, como así también, para el sector privado y para el sector público (dado que la información obtenida puede

servir para la toma de decisiones y el implemento de políticas públicas que puedan mejorar la situación actual).

6. Origen del Problema

A lo largo de la historia, siempre ha existido diferencias en los roles que ocupan hombres y mujeres en el mundo laboral. Mayoritariamente, el hombre se ha encargado de aquellas tareas que requieren esfuerzos pesados, mientras que las mujeres, en un principio, se han encargado del cuidado doméstico y con el correr del tiempo, se ha ido incorporando a la fuerza de trabajo de la sociedad. Sin embargo, las mujeres a medida que intentaban entrar en el mercado del trabajo, se topaban con barreras que dificultaba su introducción, generándose una situación de discriminación y de desventaja en relación al hombre. Esta discriminación, no sólo es cuestión de disparidad salarial, sino también de dificultad de acceso al empleo y que él mismo sea de calidad.

Esta desigualdad que se producen entre varones y mujeres forman parte de los aspectos más importantes que deben ser conocidos e identificados como tal, para que se tomen medidas al respecto, y así lograr una sociedad igualitaria, incluyente y unida.

7. Principios Éticos y Legales

Para la ejecución de esta investigación se respetó la autenticidad de la información, como así también la objetividad, pero fundamentalmente se buscó la impecabilidad en el análisis del mismo.

Hay que tener en cuenta que las personas que brindaron la información, tienen garantizado el secreto estadístico, dado que se tratan de datos oficiales.

8. Objetivos

8.1 Objetivo General

Analizar y comparar la situación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres que conformen la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta en el cuarto trimestre del año 2018.

8.2 Objetivos Específicos

- Identificar la estructura laboral existente en Salta en cuanto a sexo en dicho período.
- Detectar posibles desigualdades en la situación laboral de hombres y mujeres en el cuarto trimestre del año 2018 en la Ciudad de Salta.
- Determinar similitudes y diferencias en la condición de actividad y calidad de empleo entre el sexo masculino y el femenino.
- Determinar el ingreso promedio percibido por el hombre y por la mujer y verificar la existencia de diferencias entre estos.

9. Formulación de la Hipótesis

La situación laboral en la Ciudad de Salta para el cuarto trimestre del año 2018 puede llegar a presentar ciertas desigualdades entre hombres y mujeres, no sólo en relación a los ingresos percibidos, sino también en cuanto a la condición de actividad y la calidad del empleo.

10. Operacionalización de las Variables

Las variables que se tienen en cuenta para la elaboración del trabajo de investigación son las siguientes:

- Sexo
- Edad
- Experiencia
- Condición de actividad
- Calidad del empleo
- Tasa de Empleo
- Tasa de Desempleo
- Horas de trabajo
- Sector de trabajo

- Tamaño de la empresa
- Estado Civil
- Ingreso total individual
- Ingresos promedios percibidos

11. Aspectos Metodológicos de la Investigación

11.1. Determinación del Universo

Para la investigación, se considerará como Universo a la Población Potencialmente Activa contemplada en la Encuesta Permanente de Hogar, es decir, se tendrá en cuenta a las personas entre los intervalos de edad de 15 a 64 años, que independientemente de su categoría ocupacional (ocupado, desocupado o inactivo), posean los atributos necesarios y se encuentre en condiciones de trabajar, más allá de su deseo de hacerlo.

11.2. Unidad de Observación

El objeto de estudio de esta investigación es el individuo que está presente en la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta y que se encuentre entre el rango etario de 15 y 64 años de edad.

11.3. Tipo de Investigación

12.3.1. Según su finalidad

- Básica: ayuda a entender y comprender mejor el tema, como así también, sirve de base para futuras investigaciones.

12.3.2. Según su alcance temporal

- Seccional : se estudia como es un fenómeno social en un momento determinado

12.3.3. Según su profundidad

- Exploratoria: tiene al mismo tiempo un carácter descriptivo y exploratorio. Posee también, carácter provisional, no definitivo, ya que esta investigación no está acabada y es susceptible de nuevas indagaciones.

12.3.4. Según su amplitud

- Macrosociológica: debido a que el estudio es abordado en relación a grandes grupos humanos.

12.3.5. Según sus fuentes

- Secundarias: los datos serán recogidos por la Encuesta Permanente de Hogares del cuarto trimestre del año 2018.

12.3.6. Según su carácter

- Cuantitativa: la investigación se centrará en aspectos objetivos susceptibles de cuantificación.

12.3.7. Según el marco o contexto

- Sobre el terreno o investigación de campo: se llevará a cabo un análisis estadístico de datos.

12.3.8. Según la modalidad o tipo de estudio

- Monografía: son estudios descriptivos sobre temas particulares.

12.3.9. Según la concepción del Fenómeno

- Investigación nomotética: establece leyes generales para regir los fenómenos sociales, orientándose hacia explicaciones generales. Se basa en la experimentación.

12.3.10. Según la orientación que asume

- Investigación orientada a la comprobación: emplea la metodología empírico-analítica

12.3.11. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información.

- Retrospectivo: ya que nuestra investigación se registran datos ocurridos en el pasado.

12.3.12. Según el análisis y alcance de los resultados

- Descriptiva analítica: la investigación está dirigida a determinar cómo es o cómo está la situación de las variables en estudio.

13. Fuentes, métodos y técnicas para la recolección de datos

13.1. Fuentes

Las fuentes utilizadas para llevar a cabo esta investigación fueron:

- Fuentes secundarias: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) cuarto trimestre del año 2018.

13.2. Métodos para la recolección de datos

Los procedimientos que se siguieron en la investigación fueron:

- Deducción: método por el cual se procede de lo universal a lo particular
- Análisis de los datos obtenidos.

13.3. Técnicas para el análisis de datos

Para la realización de este trabajo se aplicaron técnicas elementales de análisis estadístico. En términos generales, se recurrió al cálculo de porcentajes y promedios, brindando la posibilidad de observar el estado de las variables tenidas en cuenta, en el periodo seleccionado.

Algunas de las medidas empleadas son: a) ingreso promedio de hombres y mujeres; b) la tasa de empleo y de desempleo; c) nivel educativo alcanzado promedio según sexo; d) número de hombres y mujeres en trabajo informal; e) experiencia promedio según sexo.

14. Plan de Tabulación y Análisis

Se siguió el siguiente procedimiento:

- Recolección de datos.
- Análisis de los mismos.
- Generación de conclusiones.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Introducción

En el presente capítulo se exponen los aspectos teóricos primordiales, asimismo los conceptos esenciales utilizados en el transcurso de la investigación. Por último, se indican todas las cuestiones metodológicas que han sido consideradas para el desarrollo del estudio.

2. Conceptos Fundamentales

En primera instancia, se considera necesario realizar la conceptualización de las definiciones básicas de la investigación, a partir de las cuales, se observará y examinará, los datos y resultados obtenidos en los posteriores cálculos del estudio. De modo que, las nociones utilizadas en el trabajo que se explican en la presente sección son por ejemplo, población potencialmente activa, población económicamente activa, población desocupada – ocupada – sobreocupada, tasa de empleo, ingreso total individual, entre otros conceptos.

Luego se tratará aquellas teorías y conceptos que explicitan los distintos motivos por los cuales podría llegar a existir brechas salariales entre las distintas personas. También se abordará las cuestiones de discriminación y segregación, enfocándose en el género.

Estas concepciones, criterios y opiniones, que son expuestas por diversos autores, sirven, por un lado, para validar y contextualizar la problemática y, por otro, ofrecer las herramientas teóricas para analizar la información recopilada.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la Argentina (INDEC), Población económicamente activa se define de la siguiente manera: “La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada”. Por lo tanto, la Población no económicamente activa son: “Todas las personas no incluidas en la población económicamente activa (jubilados, estudiantes, otra situación)”.

El mismo organismo (INDEC) define Población desocupada como “Personas que, no teniendo ocupación están buscando activamente trabajo. No incluye por lo tanto otras formas de precariedad laboral, tales como las referidas a las personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, a aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, a los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, a los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación”. Así mismo, Población ocupada es definida como: “Quienes trabajaron aunque sea una hora en la semana inmediata anterior al relevamiento, percibiendo un pago en dinero o en especie por la tarea que realizaron. También a quienes realizan tareas regulares de ayuda en la actividad de un familiar, reciban o no una remuneración por ello, y a quienes se hallan en uso de licencia por cualquier motivo”. Por último, el Instituto define a la Población sobreocupada de la siguiente manera: “Población ocupada que trabaja más de 45 horas semanales”.

En este sentido, la Tasa de Empleo es definida como “el porcentaje de la población ocupada con respecto a la población total”.

Respecto del concepto de Ingreso Total Individual, el INDEC expresa que es “Ingreso monetario mensual percibido por las personas encuestadas tanto en concepto de retribución por la o las ocupaciones que desempeñan como los provenientes de otras fuentes como jubilaciones o pensiones; alquileres, rentas o intereses; utilidades, beneficios o dividendos; seguro de desempleo; indemnización por despido; beca de estudio; cuota de alimento; aportes de personas que no viven en el hogar y otros (subsidios estatales, retiro voluntario, venta de pertenencias personales, premios de juegos de azar, herencias, limosnas, etc.)”.

3. Teorías explicativas

3.1 Teoría Neoclásica

La Teoría Neoclásica considera que el mercado laboral es un mercado más (como lo es el mercado de bienes y servicios o el mercado de dinero). El trabajo se considera un factor de producción, al igual que la tierra y el capital. La demanda de trabajo estará básicamente constituida por las empresas que quieren utilizarlo para la producción y la oferta de trabajo está conformada por quienes tienen trabajo y desean

venderlo a cambio de dinero. La demanda de trabajadores, como cualquier otra demanda, es decreciente, mientras que, la oferta de trabajadores es creciente. Por lo tanto, los niveles de empleo y salario de equilibrio vienen determinados por la interrelación entre la oferta y demanda de trabajo.

El funcionamiento del mercado de trabajo neoclásico se basa en los supuestos de homogeneidad, información perfecta y comportamiento de los agentes. La fuerza de trabajo es homogénea, dónde todos los empleados tienen un nivel de cualificación similar y suficiente para ocupar cualquier puesto de trabajo y los requerimientos de cualificación de cualquier puesto de trabajo del sistema productivo son semejantes. Además, existe información perfecta sobre las condiciones del mercado y el coste de la movilidad y la búsqueda de empleo es nulo.

El salario constituye el precio del factor trabajo que permite el ajuste entre oferta y demanda. En esta teoría, el salario se caracteriza por su flexibilidad, el cual aumenta o disminuye, por efecto de las variaciones de demanda y de la oferta de trabajo. Así, cuando los cambios en la demanda de bienes y servicios o en la productividad tuvieran como efecto diferencias salariales entre distintos sectores productivos, la propia dinámica del mercado impondrá un flujo de trabajadores desde los sectores de bajos salarios a los de salarios altos, equilibrando el mercado.

La elección individual de trabajar o no y cuánto, es una elección alternativa entre dos bienes considerados positivos, renta y ocio. Hay una diferencia fundamental en la propia naturaleza de esos dos bienes: el valor del ocio tiene mayor componente subjetivo que la renta. Por ello, ante una variación del salario, no todos los individuos responderán de la misma manera. Se produce simultáneamente un efecto renta y un efecto sustitución que implica que, ante una variación salarial, la oferta de trabajo individual aumenta o disminuye según cuál prevalezca. Dadas estas condiciones, se considera que cada individuo elabora un plan, sobre la cantidad de trabajo que está dispuesto a vender según sea el salario que vaya a percibir a cambio. En general, se considera que a medida que aumenta el salario, mayor será la cantidad de horas que está dispuesta a trabajar la persona, de forma que su oferta es creciente con el salario.

En conclusión, para la Teoría Neoclásica, en un escenario de información y competencia perfecta, ubicadas en un entorno de firmas maximizadoras de beneficios, la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres, como también, la inserción de

ambos en ocupaciones diferentes, solo se justificaría debido a características de la oferta de trabajo, particularmente relacionadas con las preferencias individuales.

3.2 Teoría Institucionalista

Desde la escuela Institucionalista se considera que el funcionamiento del mercado laboral no responde al juego de la demanda y la oferta. Existen ciertas instituciones que definen y limitan al mercado de trabajo y son éstas las que precisamente posibilitan su funcionamiento. Son los sindicatos, las organizaciones patronales y las políticas públicas, quienes complementan y sustituyen al mercado.

Las instituciones, al modelar los comportamientos, tanto individuales como colectivos, generan patrones que establecen y fijan las variables económicas, las cuales son esenciales para explicar la forma diferente que presentan las etapas de expansión y de crisis. La relación entre las organizaciones económicas y las variables cambian con el tiempo y, en un mismo momento, son diferentes en unas y otras economías.

El mercado de trabajo está determinado por la configuración de las instituciones que inciden en él como la negociación colectiva, el seguro de desempleo, el salario mínimo, la normativa laboral sobre contratación, desarrollo de la actividad laboral y condiciones de despido, etc. El enfoque institucionalista refuta el supuesto individualista del enfoque neoclásico y considera que el mercado de trabajo no es homogéneo ni es un mercado competitivo ni único. Dentro de él existen diversos sub-mercados entre los cuales no hay competencia. Las fuerzas del mercado están suplantadas por reglas que deciden el proceso de determinación de los salarios y del empleo. Reglas que las empresas establecen como parte de las políticas de personal derivadas de las relaciones entre sindicatos, organizaciones patronales y gobiernos. Este entramado institucional establece quién puede competir por los puestos de trabajo, determina las condiciones laborales, así como los niveles salariales y su estructura.

La determinación de los salarios es un proceso social que, sólo coyunturalmente depende de la situación del mercado de trabajo. Depende de la importancia de cada profesión y de cada puesto de trabajo y las relaciones de poder y normas de justicia social que definen una sociedad. El libre juego de la oferta y la demanda de trabajo se encuentran imposibilitados por múltiples cuestiones que actúan simultáneamente. Desde el lado de la oferta, la escasa información sobre puestos de trabajo y los costos ligados

al abandono del lugar de trabajo o la pérdida de derechos como la antigüedad, son ejemplos de factores que impiden la movilidad. Asimismo, desde el lado de la demanda, la inercia y las estrategias de la tecno-estructura para defender sus propios intereses posibilita el pago de salarios distintos por el mismo trabajo.

3.3 Teoría del Capital Humano

Una de las principales hipótesis de los estudios pioneros en economía establece que la formación adquirida por las personas, ya sea en establecimientos educativos o en el puesto de trabajo, es un capital, y que el proceso mediante el cual se acumula ese capital es la inversión en educación o conocimientos. Es decir, se sacrifica un determinado flujo de consumo actual con el fin de obtener beneficios futuros mayores. Entonces, la formación puede ser vista como un proceso de intercambio de recursos presente por recursos futuros. De esta manera, el individuo decide si adquiere una unidad adicional de educación comparando los beneficios y los costos marginales de hacerlo.

Existe cuantiosa bibliografía y abundante evidencia empírica que muestran la relación positiva entre nivel educativo e ingresos monetarios. Especialistas en este campo de estudio sostienen que la educación acrecienta la productividad del trabajador lo que, bajo ciertos supuestos acerca de la estructura del mercado de trabajo, termina impactando sobre los ingresos que percibe. En suma, los individuos ganan más porque son más productivos y lo que los hace más productivos son estas habilidades y conocimientos llamados “Capital Humano”.

Diversos trabajos se escribieron criticando a la Teoría del Capital Humano, alegando que, aunque la educación y los ingresos monetarios están altamente relacionados, se trata de una relación fraudulenta. Esto se debe a que los más hábiles estudian más, permanecen más tiempo en el sistema educativo y a la vez, aunque no necesariamente como consecuencia de lo anterior, son más productivos, por lo que perciben salarios mayores. En otras palabras, la habilidad y no la educación, es la raíz de la mayor productividad y de los ingresos monetarios más altos.

Aunque el mercado recompensa la habilidad y no la educación, los individuos incurren en el costo que implica la acumulación de capital humano porque advierten que la inversión en educación es una de las formas posibles de resolver un problema de

asimetría de información en el mercado laboral. Los empleadores al desconocer la productividad de los postulantes al empleo, apelan a indicadores y señales para detectar la productividad. Los trabajadores habilidosos, por su parte, encuentran en la educación un aviso para diferenciarse de los trabajadores improductivos.

4. Factores que influyen en la Situación Laboral y en el Ingreso Individual

4.1. Factores Personales

4.1.1. Educación

La literatura reconoce dos motivos principales que impulsan a las personas a estudiar, ambos relacionados y entrelazados, siendo improbable encontrar casos en los que solo aparezca únicamente un solo motivo. Uno tiene un fuerte componente de consumo, el otro motivo un fuerte componente de inversión. En el primer motivo, una persona estudia porque le provoca placer hacerlo, porque aumenta su flujo de utilidad y bienestar. Según el componente de inversión, una persona estudia porque eso aumenta sus flujos monetarios en el futuro. La educación impacta positivamente sobre los ingresos de las personas, además tiende a disminuir la brecha salarial a medida que aumenta el nivel educativo.

Se podría decir que la educación no solo tiene efectos estrictamente monetarios sino también, efectos no monetarios. Dentro del último efecto, se observa que a mayor nivel educativo la probabilidad de perder el empleo es menor y la calidad de los empleos conseguidos son mejores, tanto en lo relacionado a la existencia de aportes para la seguridad social, como también a atributos relacionados con el tiempo dedicado a la actividad productiva.

4.1.2. Edad/Experiencia

El aumento de la edad de los individuos implica potencialmente dos efectos sobre su ingreso mensual. Por un lado, tiende a aumentar la participación en el mercado laboral y la intensidad de trabajo, dado que los individuos comienzan a salir del sistema educativo. Por otra parte, con el paso del tiempo los individuos ganan una mayor experiencia y, por lo tanto, su salario tenderá a aumentar.

La evidencia empírica muestra que el salario aumenta a medida que la edad lo hace, pero a una tasa decreciente. Este hecho suele ser justificado por el efecto del entrenamiento en el lugar de trabajo. Para un nivel educativo dado, el entrenamiento mejora la productividad del trabajador. Sin embargo, a medida que los trabajadores envejecen disminuye la inversión en entrenamiento y la tasa de crecimiento de la productividad disminuye.

La participación laboral femenina suele ser típicamente cíclica, al inicio de la vida laboral, la mujer entra al mercado, luego se retira momentáneamente o suele disminuir su intensidad horaria hasta que los niños ingresan en edad escolar. Esto suele llevar a una acumulación de menor capital humano por parte de las mujeres, a comparación de los hombres, lo que generaría un aumento de la brecha en el salario horario y por ende, en el ingreso mensual a medida que se avanza hacia grupos etarios más altos.

4.2. Factores Laborales

4.2.1. Horas destinadas al trabajo

Dos de los indicadores tradicionalmente usados para evaluar la participación de la población en el mercado laboral son la tasa de actividad y el número de horas dedicadas al trabajo. El primero da cuenta de la incidencia de la participación en la oferta laboral, mientras que el segundo la duración e intensidad de los que participan. Ambos indicadores arrojan claras diferencias entre géneros, los varones no solo participan en mayor medida en las actividades remuneradas, sino que los que participan, lo hacen con mayor intensidad, es decir, los hombres trabajan un mayor número de horas que las mujeres.

Una de las principales razones por las cuales las mujeres participan en menor medida, tanto en la actividad laboral, como en la cantidad de horas destinadas a la misma es porque hay una división sexual del trabajo, donde a las mujeres se las identifica con la esfera doméstica y a los hombres con la esfera pública. Este fenómeno se debe a una naturalización de las mujeres para cuidar, dado que durante la socialización de las niñas se reproducen los estereotipos sexuales de una cultura, la cual considera a las mujeres “naturalmente” maternales, sensibles, tolerantes, receptivas, comprensivas, etc.

Sin embargo se podría decir que existe una “doble jornada femenina”, lo que significa que las mujeres a su trabajo remunerada se le agrega horas destinadas al trabajo doméstico, el cual no es remunerado. La mujer no reduce sus responsabilidades domésticas por insertarse en el mercado de trabajo, por lo que estas siguen a cargo de la esfera doméstica, sin importar su inserción parcial o plena en el mercado laboral.

4.2.2. Calidad del Empleo

Se podría definir como economía informal al conjunto de trabajadores y/o unidades productivas que desarrollan sus actividades al margen de las normas que las regulan, es decir, a las que contravienen las normas tributarias, contables y laborales. Existen diferentes visiones que explican la naturaleza del empleo informal. Quienes estudiaron el origen y las implicancias de esta estructura dual en el mercado de trabajo, como Harris y Todaro (1970), quienes desarrollaron la hipótesis de que el sector informal se presenta en economías poco desarrolladas y constituye la porción con desventaja en el mercado de trabajo, la cual absorbe la porción de la fuerza laboral que intenta salir del desempleo. Esto sugiere que en presencia de segmentación del mercado laboral, los salarios en los dos sectores de la economía diferirán, aun entre dos empleados de iguales características.

La hipótesis de ventaja comparativa sostiene que el empleo informal es el resultado de una elección voluntaria de los trabajadores basada en la maximización del ingreso o la utilidad. El carácter voluntario de la informalidad está asociada a la idea de individuos de escasas habilidades, calificaciones y experiencia laboral, los cuales optan por el trabajo informal dadas sus preferencias y la propia evaluación de los costos y beneficios que implica un empleo formal frente a uno informal.

4.3. Sector Económico y Tipo de Empresa

El Sector Industrial es predominantemente de hombres, mientras que el sector de servicios está constituido mayoritariamente por mujeres. Ahora, si las mujeres tienden a agruparse en empresas que pagan salarios bajos y contratan una gran proporción de trabajadoras informales y los hombres lo hacen en empresas que pagan salarios altos y mantienen una parte alta de su planta laboral en situación formal, entonces las brechas

de ingresos y formalidad tenderán a ser mayores que en el caso en que hombres y mujeres estuvieran distribuidos de manera relativamente uniforme entre sectores y tipos de empresas.

Este fenómeno conocido como “Segregación” puede ser una fuente de discriminación. Podría ocurrir que las mujeres, sabiendo que una vez que salgan al mercado laboral van a ser discriminadas, elijan trabajar en ciertos sectores o tipos de empresas donde la discriminación es menor. Existe también un patrón cultural, así como cuestiones de preferencias, que asignan distintas actividades a distintos sexos. Estos patrones, generarán una brecha salarial que no será resultado de la discriminación sino de diferencias compensatorias.

4.4. Factores Demográficos

Históricamente, en muchas sociedades, la mujer ha tenido un rol tradicional en el cuidado de la casa y de la familia, lo que puede influir tanto, en la decisión de participación como en la del número de horas trabajadas. En principio, se esperaría que mujeres casadas y con hijos tengan una menor participación promedio y una menor intensidad de oferta que mujeres solteras y sin hijos, simplemente porque las primeras enfrentan un mayor costo de oportunidad al salir a trabajar. Existen factores demográficos, como la estructura del hogar, tipo de hogar, situación conyugal y cantidad de hijos que podrían llegar a influir potencialmente en la decisión de oferta laboral de las mujeres pero no así en la de predisposición a trabajar de los hombres.

Diferentes estudios, como *Potential biases in measuring male-female discrimination* (1975) de Solomon Polachek y *Brecha de ingresos entre géneros* (1996) de Jorge Paz, exponen que las tasas de actividad femeninas son menores que las masculinas, pero que además, difieren según la situación conyugal, es decir, que la presencia de cónyuge desalienta la participación de la mujer y alienta a la del hombre. También, las mujeres dedican al trabajo remunerado menos tiempo que los hombres, donde la situación conyugal ejerce una influencia importante.

5. Discriminación Laboral

Las ideas tradicionales designan como discriminación laboral a determinados fenómenos relacionados con la demanda de trabajo. Se podría decir que la

discriminación en el mercado laboral es aquel escenario en la que dos personas, igualmente productivas en el sentido material y físico, son tratadas de manera distinta, por el hecho de poseer características observables diferentes, como su género o raza. Esta definición se deriva de las ideas desarrolladas por Gary Becker en su trabajo seminal *The economics of discrimination* (1971) y de *Race and gender in the labor market* de Joseph Altonji y Rebecca Blanck (1999).

Este trato desigual se manifiesta de dos maneras posibles, *discriminación*, expresada en diferentes niveles de salarios para individuos semejantes y en, *segregación*, dónde existen diferentes demandas para los servicios de trabajo ofrecidos a un nivel de salario dado.

En presencia de discriminación, el estatus de las mujeres se verá afectado directamente al existir diferencias en los niveles económicos entre mujeres y hombres que no son explicados por factores relacionados a distintos niveles de productividad o un grado de calificación desigual. También indirectamente afectará este estatus si el trato diferencial persiste en el tiempo, provocando una disminución de inversión en capital humano por parte de la mujer.

Por último, en cuanto a discriminación laboral, Matías Busso en su tesis de maestría *Un análisis extendido de la discriminación laboral por género en Argentina*, pronuncia que existe discriminación “siempre que se remunere distinto a un grupo de trabajadores con características iguales, o que se pague de manera similar a un conjunto de personas con características diferentes”. Además, considera que si las rigideces del mercado de trabajo implican la imposibilidad de que la economía ajuste sus salarios para encontrar el equilibrio de mercado, entonces una parte de la discriminación no será captada por diferenciales salariales, sino, por diferenciales en la probabilidad de encontrar empleo. En otras palabras, la discriminación también está relacionada con la existencia de barreras a la entrada de trabajadoras mujeres a determinadas actividades o a ciertos tipos de empresas. En su investigación observa que las tasas de desempleo femeninas son superiores a las masculinas y llega a la conjetura de que las mujeres enfrentan una probabilidad de desempleo mayor que la de los hombres.

5.1. Hipótesis explicativas sobre Discriminación Laboral

En *Brecha de ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)* de Jorge Paz (1998), el autor plantea la siguiente pregunta: “¿Qué sucedería si aún controlados factores tales como la dotación de capital humano y la posición de mujeres y varones en la estructura de ocupaciones persistiera la diferencia de ingresos a favor de los primeros?”. A lo que propone cuatro argumentos, aludidos al concepto de discriminación, para poder contestar por qué trabajadores igualmente productivos perciben salarios diferentes.

- **Hipótesis sobre el gusto por la discriminación:** continuando las líneas desarrolladas por Becker en *The economics of discrimination*, Jorge Paz considera que el empresario actúa discriminatoriamente porque tiene una inclinación psíquica desfavorable hacia un grupo en particular (ya sea, por su sexo o raza). Este gusto por la discriminación es diferente en cada empresario y la brecha salarial en contra del grupo desfavorecido será mayor mientras más elevado sea el rechazo del empleador hacia el grupo marginado.

- **Hipótesis del empresario monopsonista:** bajo esta hipótesis, el empresario discrimina porque le es beneficioso realizarlo. Si la oferta de trabajo de las mujeres es más inelástica que la de los hombres, la diferencia salarial se convierte en una práctica provechosa. Esta brecha será mayor mientras más inelástica sea la oferta laboral de las mujeres. La elasticidad estaría dada por la supuestamente limitada movilidad sectorial del sexo femenino.

- **Hipótesis de la discriminación estadística:** el empresario contrata empleados en función a las probabilidades de continuidad en el empleo que posean estos trabajadores. El empresario se inclina a realizar inversión en capital humano en aquellos individuos con altas probabilidades de ejercer sus actividades a tiempo completo y durante toda su vida activa. La salida de un trabajador y su reemplazo supone costos y erogaciones para el empleador. Entonces, factores relacionados al ciclo natural de la mujer (casamiento, nacimiento y cuidado de hijos) hacen que éstas presenten posibilidades menores que los hombres de permanecer en el puesto de trabajo o de trabajar a tiempo completo.

- **Hipótesis de autoselección muestral:** en esta hipótesis, el autor evalúa la posibilidad de que las mujeres incluidas en la muestra (cuyos salarios son los únicos que se observan) no sean representativas del conjunto de mujeres en edad de trabajar. Existe la posibilidad que hayan mujeres que están fuera del mercado de trabajo tengan salario

potencialmente bajo o bien un salario de reserva alto. Por lo tanto, hay un grupo autoseleccionado de trabajadoras del conjunto de mujeres.

6. Segregación Ocupacional

La doctora en sociología, Catalina Wainerman en su texto *¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades* (1996), detecta que hay ocupaciones en las que la mayoría de los trabajadores son mujeres y otras en las que la mayoría son varones, y se pregunta ¿Por qué será? ¿A qué obedecerá esta especialización de las ocupaciones por género?

La autora considera que, en efecto, existe en el mercado del trabajo “segregación por género”, la cual es de dos clases: horizontal y vertical. La primera se refiere a la distribución entre sectores de actividad, es decir, que hombres y mujeres trabajan en sectores distintos de la economía. Por otro lado, la segregación vertical tiene que ver con la distribución de posiciones jerárquicas dentro de un mismo sector, en otras palabras, hace alusión a la repartición de los lugares que ocupan los trabajadores en una organización, siendo esta de una manera desigual, donde mujeres ocupan las más bajas, mientras que los hombres, las posiciones más altas.

6.1. Segregación Horizontal

Sobre la segregación horizontal, la autora pregunta ¿dónde trabajan las mujeres y dónde los varones?, y observa que, si bien en varios ámbitos hay mujeres y varones compartiendo el lugar de trabajo, hay una clara especialización, una división de ocupaciones, donde algunas son desarrolladas prácticamente por mujeres y otras tantas por varones.

Para buscar la explicación de esta circunstancia, analiza la situación histórica de Argentina y percibió que, en el primer censo nacional a fines del siglo XIX, la proporción de mujeres insertadas en el mercado laboral era de alrededor del 57%, las cuales éstas se encontraban en ocupaciones de bajo nivel de calificación o productividad. Pero a fines de ese siglo, cuando Roca era presidente del país y con la incorporación al sistema de la división internacional del trabajo, se inicia un proceso de modernización y crecimiento, provocando la pérdida de la participación laboral de las mujeres, dada la eliminación de las formas productivas artesanales.

Sigue su investigación para la primera década del siglo XX, donde advierte que la mano de obra ocupada en el país creció y se diversificó con la creación de ocupaciones antes inexistentes. Pero las tres cuartas partes de las trabajadoras mujeres siguieron concentradas en las mismas ocupaciones tradicionales que en el siglo pasado. La diversificación general de las ocupaciones que se produjo en la época fue exclusivo de los hombres, acompañado de una disminución de oportunidades de las mujeres, las cuales en su mayoría quedaron ausentes del proceso de modernización.

En los años '30 y comienzo de los '40, se inició un proceso ligero pero sostenido de crecimiento, el cual continúa hoy en día. Esto se debió al crecimiento de las industrias textiles y alimentarias, lo que generó una mayor participación laboral de las mujeres. Sin embargo, en el '50 se produjo un cambio rotundo en la política de industrialización que favoreció el crecimiento de las industrias metalúrgicas, mecánicas, químicas y petroquímicas. Con este cambio industrial, el sexo femenino quedó desplazado de la industria dado que estos no eran “espacios para las mujeres”. Aquellas que se quedaron en el mercado de trabajo se volvieron a insertar en el denominado sector terciario, comprendido por actividades ligadas al comercio y a los servicios.

Desde los años '60 hasta la fecha, debido a distintas políticas económicas y laborales, como así también, a diversas situaciones por las cuales atravesó el país, la participación económica de las mujeres creció y, no sólo eso, sino que hubo una concentración de las mismas en el sector terciario, el cual fue variando en mayor o menor medida según los años. Esta concentración estructural de las mujeres trabajadoras en un corto número de ocupaciones, casi todas definidas como “femeninas”, dado que involucran tareas semejantes a las reproductivas, se trata de los mismos grupos de ocupaciones vislumbrados en el pasado: trabajadoras de los servicios personales, profesionales y técnicas y empleadas de oficina.

La autora advierte también, que la segregación horizontal, no sólo ocurre entre sectores laborales distintos, sino incluso dentro del mismo ámbito. Relata a modo de ejemplo el caso del personal auxiliar y profesional de enfermería de hospitales estatales y privados, para conocer sus condiciones de vida y trabajo en el año 1992. Capta que hombres se concentran en los servicios de alta complejidad, terapia intensiva y unidad coronaria o traumatología, donde se utiliza un mayor nivel de tecnología y fuerza física.

En cambio, las mujeres se encuentran en obstetricia, ginecología, pediatría, neonatología, es decir, áreas donde se demandan cualidades maternas.

6.2. Segregación Vertical

En cuanto a la segregación vertical, Wainerman considera que una persona o un grupo de personas que tienen los mismos atributos para desempeñar correctamente una función pero se le priva de alcanzarlo debido a rasgos que no están relacionados con ese correcto desempeño, se está frente a una situación de discriminación laboral. Dicho de otra manera, habrá segregación laboral vertical en contra de las mujeres si, teniendo el mismo nivel educativo y aptitudes que los hombres para desempeñar los cargos jerárquicos altos, ellas llegan en menor medida que ellos a ocuparlos.

Pone como ejemplo lo que sucede en el Sector Salud, el cual en palabras de la autora es uno “típicamente femenino”, el cual tiene una clara pirámide jerárquica con una base ancha, constituida por el personal de enfermería y una cúspide angosta que integran los directores de hospitales. Aunque este sector sea considerado femenino, los niveles jerárquicos altos están concentrados por hombres, mientras que los rangos medios y bajos por mujeres. Este fenómeno sucede también en el ámbito de la enseñanza, otro ejemplo que toma es lo que sucedía en la Universidad de Buenos Aires para el año 1990, donde el 47% del personal docente estaba conformado por mujeres pero solo un cuarto de los profesores titulares, un 36% de los profesores asociados y un 39% de los profesores adjuntos eran de sexo femenino. Además las mujeres estaban precariamente representadas en las funciones de decanato y en las funciones de gobierno. Se podría decir que los hombres solo se sienten atraídos por este mercado de trabajo cuando están en condiciones de insertarse en él como profesionales universitarios. Además se conjetura que las mujeres son inadecuadas para puestos gerenciales, porque se contempla que los puestos jerárquicos altos demandan un carácter agresivo, competitivo, dominante, firme, racional, atributos considerados masculinos. Mientras que las mujeres son identificadas como no ambiciosas, no agresivas, dependientes, emocionales e intuitivas.

Una de las conclusiones a las que llega Catalina Wainerman es que los trabajos no son naturalmente femeninos o masculinos sino que “adquieren su marca genérica en

obediencia a la acción de representaciones culturales y de necesidades sociales y económicas históricamente cambiantes”.

7. Género y Trabajo

7.1. Participación en el Mercado Laboral

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral ha registrado una tendencia creciente en los últimos años, aunque continua siendo menor que la tasa de participación de los hombres. Este estado se asocia, por un lado, con los márgenes que le imponen las responsabilidades reproductivas y familiares y, por otro, con las circunstancias desfavorables que el mercado otorga al empleo femenino remunerado.

Al mismo tiempo, existe un elevado número de mujeres que se dedican exclusivamente a actividades domésticas. En este sentido, se evidencia una distribución dispar de las tareas en el hogar, donde las mujeres, en promedio dedican cantidad mayor de horas al cuidado doméstico, cual podría ser considerado como un trabajo no remunerado. Esto podría sugerir que la creciente presencia de mujeres en la fuerza laboral no ha sido acompañada por una disminución de las responsabilidades familiares.

7.2. Desocupación e Informalidad

Las tasas crecientes de empleo de las mujeres son acompañadas por tasas de desempleo ascendentes, las cuales son mayores a las masculinas. La población joven es la que se encuentra más afectada por la desocupación y, dentro de esta, las mujeres son el grupo que registran las tasas más altas.

Entre las ocupaciones femeninas continúa siendo habitual la presencia del sector informal. Más aún, las mujeres tienden a ubicarse en el extremo inferior del abanico de ocupaciones en este sector trabajando como cuentapropista, trabajadoras del servicio doméstico o trabajadoras sin remuneración.

Las mujeres exhiben, en general, una mayor intermitencia ocupacional asociada, en gran medida, a las mayores probabilidades de salir de un puesto de trabajo. Ello se debe, como ya se mencionó, a las mayores responsabilidades que tienen normalmente en el desarrollo de ciertas actividades no económicas, situación determinada por las pautas culturales y el ciclo de vida. Adicionalmente, estos patrones culturales se

encuentran reforzados por el hecho que los empleadores ante la evidencia de la mayor rotación de las mujeres en conjunto, tienden a hacer recaer sobre ellas una cantidad mayor de puestos precarios e inestables.

7.3. Salarios

Todavía se evidencia diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, en parte, producto de la discriminación hacia el sexo femenino experimentado en el mercado de trabajo. Estas brechas tienden a ser mayores en los niveles educativos bajos.

La mayor rotación ocupacional suele ir acompañado de una elevada inestabilidad de ingresos. Tal situación resulta particularmente dificultosa entre aquellas familias de menores recursos por estar asociada a mayores niveles de vulnerabilidad a riesgos sociales.

7.4. Pobreza e Indigencia

Entre los hogares más pobres e indigentes se percibe que hay un elevado número que están bajo una jefatura femenina, existiendo un contexto de crecimiento permanente de este tipo de hogares con necesidades insatisfechas. Las probabilidades de entrar en la pobreza y las dificultades de salir de esta situación son mayores para aquellos hogares con jefatura femenina

Los factores relacionados a esta situación son diferentes para el sexo masculino y femenino. Mientras en el primer caso se encuentra asociado a aspectos prácticamente exclusivos a la condición de actividad, para las mujeres aparecen factores demográficos y familiares.

7.5. Cuidado Social

Los factores mencionados anteriormente generan que las mujeres, en promedio, se encuentren menos protegidas y desfavorecidas por los sistemas de seguridad social. Particularmente, el desarrollo de las carreras laborales cortas e inestables, los ingresos monetarios menores, la mayor participación en el sector informal y de puestos de trabajo deficientes, provocan que las mujeres tengan dificultades para cumplir con todos los requisitos para acceder a los beneficios previsionales, al seguro de desempleo y a otros beneficios sociales.

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA CIUDAD DE SALTA

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA CIUDAD DE SALTA.

1. Introducción.

El capítulo III presenta la información recolectada sobre las características centrales y los aspectos importantes de la composición del mercado de trabajo en la Ciudad de Salta de la Población Potencialmente Activa. Posteriormente, se realiza una contraposición detallada sobre el estado actual que hombres y mujeres atraviesan en cuanto a nivel educativo, condiciones de trabajo, como calidad de empleo, intensidad horaria, tipo de empresa y sector en el que se ubican ambos sexos al trabajar, entre otros datos. También se expone similitudes y diferencias en cuanto a desempleo e informalidad, tanto para el sexo masculino, como al femenino y como afecta el nivel educativo y la edad en este tema. Seguido, se analiza si la situación conyugal puede influir en algún aspecto a la disposición y el estado de trabajo de hombres y mujeres, como así también, si hay diferencias existentes entre los géneros. Por último, se establece una comparación de los ingresos individuales promedios percibidos en los distintos deciles de la población y su análisis detallado.

Todos los cuadros se realizaron teniendo en cuenta la población salteña comprendida entre los intervalos de 15 a 64 años de edad, dado que para la investigación se lo consideró como la Población Potencialmente Activa (PPA), es decir, aquellos habitantes con las capacidades y la edad permitida legalmente, que se encuentran realizando un trabajo o que están en plena búsqueda laboral, e incluye a aquellos que reúnen los requisitos y que no están ni ocupados ni desempleados pero que podrían trabajar si lo desearan.

A lo largo del capítulo, como también en la sección Anexo, los diversos cuadros comparativos resaltan en la columna “Diferencia” con color celeste los valores en donde las características analizadas son mayores para los hombres, y por lo tanto, menores para las mujeres. Caso contrario cuando se destaca el valor con color rosa, significa que hay posición mayoritaria para las mujeres y en menor proporción para el sexo masculino.

2. Distribución relativa de la PPA según Sexo, Edad y Nivel Educativo.

Antes que nada, se considera pertinente realizar una breve descripción y caracterización de la población general, según su estructura por sexo, edad y nivel máximo educativo alcanzado por la persona. Del mismo modo, se puntualiza la composición de la Población Económicamente Activa y la No Económicamente Activa. Luego se prosigue con la investigación y análisis comparativo del estado laboral de hombres y mujeres en la Ciudad de Salta.

A partir de los datos obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares del 4to trimestre del año 2018, proporcionados por INDEC, en lo que respecta al aglomerado de la Ciudad de Salta, se pudieron elaborar y componer las siguientes tablas:

Tabla N° 1. Estructura de la Población Potencialmente Activa según Sexo. Salta 2018.

Sexo	Porcentaje (%)
Hombres	45.52%
Mujeres	54.48%
Total	100%
Diferencia	-8.96%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 2. Intervalos de Edad de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Intervalos de Edad	Hombre	Mujer	Diferencia
15 - 24 años	30.13%	29.29%	0.84%
25 - 34 años	24.01%	22.07%	1.94%
35 - 44 años	18.37%	19.16%	-0.79%
45 - 54 años	14.77%	16.65%	-1.88%
55 - 64 años	12.73%	12.84%	-0.11%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

La población total de la Ciudad de Salta rondaba los 623.746 habitantes, según estimaciones realizados propiamente, mediante el cálculo ponderado en el programa STATA, a partir de los datos proporcionados por la Encuesta Permanente de Hogares del cuarto trimestre del año 2018. Si sólo se tiene en cuenta la Población Potencialmente Activa, esta se acerca a valores de 417.831 habitantes aproximadamente, es decir, representa el 67% de la población total.

Como puede observarse en la Tabla N° 1, la PPA salteña total evidencia que el sexo femenino, con un 54.48%, en relación al sexo masculino, es mayoritario por casi un 9% más.

En cuanto a la Tabla N° 2, se puede notar que, tanto hombres como mujeres, poseen prácticamente, los mismos porcentajes para los intervalos de edad contruidos de 10 años. Si se toma el intervalo de 15 a 34 años de edad (intervalo de 20 años), alrededor del 54% de hombres y mujeres estarían comprendidos en este. Ahora, si se considera los demás intervalos, abarcando desde los 35 a los 64 años (intervalo de 30 años), el 46% restante de la población estaría incorporada en esta. Se puede llegar a interpretar que la Población Potencialmente Activa salteña en su mayoría es joven.

En la tabla N° 3, se puede detectar que la Población Económicamente está constituida de manera similar por ambos géneros, con una leve diferencia de 2% a favor de los hombres. Caso opuesto, en la Población No Económicamente Activa, existe una brecha de casi 37 puntos para el sexo femenino, es decir, cerca del 32% de la población inactiva es masculina, mientras que el 68% restante está compuesta por mujeres.

Tabla N° 3. Población Económica y No Económicamente Activa según Sexo. Salta 2018. (%)

Estado	Hombres	Mujeres	Total
PEA	51.92%	48.08%	100%
PNoEA	31.29%	68.71%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 4. Máximo Nivel Educativo alcanzado de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Nivel educativo	Hombre	Mujer	Diferencia
Primaria Incompleta	3.24%	2.11%	1.13%
Primaria Completa	10.44%	7.72%	2.72%
Secundaria Incompleta	34.81%	27.28%	7.53%
Secundaria Completa	24.49%	20.96%	3.53%
Universitario Incompleto	18.49%	24.97%	-6.48%
Universitario Completo	8.40%	16.45%	-8.05%
Sin Instrucción	0.12%	0.50%	-0.38%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Si bien pareciera que la mayoría de la población salteña no tiene la Secundaria Completa, hay que tener presente que en el análisis se introdujeron datos de individuos menores de edad, que por lo tanto, no concluyeron sus estudios secundarios aún. No obstante, se puede apreciar en la Tabla N° 4, que hay un porcentaje mayor de mujeres que logran alcanzar estudios Universitarios Incompletos y Completos. Prácticamente, el doble de mujeres, a comparación de los hombres, egresa de instituciones universitarias. Por esta razón, se puede deducir que las mujeres acceden a niveles educativos superiores al sexo masculino.

3. Condición de Actividad e Intensidad Horaria

A partir de la Tabla N° 5, se puede observar la Condición de Actividad de la PPA, haciendo una distinción por género de esta característica.

Como se dijo anteriormente, los hombres, en su mayoría con el 72,15%, se inclinan a insertarse en el mercado de trabajo. En comparación, las mujeres ocupadas representan el 53,38%, existiendo una diferencia de casi el 19% en este aspecto con los

hombres. Los niveles de desocupación para ambos sexos difieren por muy poco, es decir, el desempleo afecta de manera similar a hombres y mujeres en cuanto a porcentajes totales.

Tabla N° 5. Condición de Actividad de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Condición de Actividad	Hombre	Mujer	Diferencia
Ocupado	72.15%	53.38%	18.77%
Desocupado	5.88%	6.52%	-0.64%
Inactivo	21.97%	39.62%	-17.65%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

La Condición de Inactividad suele ser más recurrente en mujeres que en hombres, donde el porcentaje de Mujeres Inactivas se encuentra alrededor del 39%, mientras que para los Hombres Inactivos es del 22%, como se puede observar en la Tabla N° 5. Sin embargo, los motivos de inactividad y el grado en el cual afecta a las mujeres son distintos según la edad.

En las Tablas N° 6 y N° 7 se exponen la Condición de Actividad según Intervalos de Edad que, tanto hombres como mujeres, tienen en el período analizado. Se percibe que en cualquier Intervalo de Edad, los hombres tienen tasas de ocupación mayores a las de las mujeres de la misma edad, además el sexo masculino tiende a insertarse en el mercado laboral antes que las mujeres. Como se puede observar, los hombres en edad entre 15 – 24 años tienen tasas de ocupación del 42.63%, mientras que la tasa de la mujer es del 32.88%.

Relacionado a lo anterior, las mujeres poseen tasas de Inactividad mayores en todos los Intervalos de Edad, respecto a los hombres. Se puede detectar que en los Intervalos de Edad de las mujeres de 15 a 24 años , como así también, en el Intervalo de 55 a 64 años se presentan los niveles más altos de Inactividad (66.10% y 43.75% respectivamente), mientras que estos niveles para los hombres son menores (50.20% y 16.98% para los mismos Intervalos). En la Tabla N° 2 del Anexo se describe al

Intervalo de Edad de 15 a 24 años de las personas Inactivas, donde la razón principal para ambos sexos se debe al Estudio, situación lógica dado que este intervalo abarca a individuos en edad escolar secundaria y universitaria. Sin embargo, el segundo motivo de inactividad para las mujeres es el Cuidado Doméstico, con casi un 19%, tanto que, este motivo en el hombre representa el 8%.

En cuanto a los niveles de Desocupación, en el Intervalo de Edad de 25 a 34 años, ya sea para el sexo masculino como para el femenino se presentan las mayores tasas, donde el 8.08% es el nivel para los hombre y el de la mujer es del 13.24%.

Tabla N° 6. Condición de Actividad de la PPA Masculina según Intervalos de Edad. Salta 2018. (%)

Intervalos de Edad	Ocupados	Desocupados	Inactivos	Total
15 - 24 años	42.63%	7.17%	50.20%	100%
25 - 34 años	80.30%	8.08%	11.62%	100%
35 - 44 años	93.46%	2.61%	3.92%	100%
45 - 54 años	89.26%	5.79%	4.96%	100%
55 - 64 años	79.25%	3.77%	16.98%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 7. Condición de Actividad de la PPA Femenina según Intervalos de Edad. Salta 2018. (%)

Intervalos de Edad	Ocupados	Desocupados	Inactivos	Total
15 - 24 años	32.88%	4.45%	66.10%	100%
25 - 34 años	58.90%	13.24%	28.31%	100%
35 - 44 años	71.58%	7.37%	21.05%	100%
45 - 54 años	71.69%	3.01%	25.30%	100%
55 - 64 años	53.13%	3.13%	43.75%	100%

Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Cuando se relaciona la Condición de Actividad y el Nivel de Estudio de la PPA masculina, como lo hace la siguiente Tabla N° 8, se puede observar un fenómeno particular: en aquellos niveles de Educación Incompleta, ya sea Primaria, Secundaria o Universitaria, las tasas de Ocupación son menores cuando se compara con los niveles de Educación Completa, en donde la tasa de ocupación es mayor cuando se posee un nivel educativo de Universitario Completo, siendo esta tasa del 94.16%. Por otro lado, aquellas personas que poseen Primaria Incompleta son los que presentan mayores tasas de Inactividad (44.44%), seguidas por individuos con Secundaria Incompleta (33%) pero hay que tener en cuenta que la muestra abarca a individuos mayores de 15 años, por lo que todavía hay individuos concurriendo a la Secundaria. En relación a la Desocupación, los mayores niveles se presentan con niveles educativos de Universitario Incompleto (11.41%) y los menores valores de esta tasa se encuentran cuando el hombre posee un nivel de Universitario Completo (2.92%).

En cuanto a la relación entre la Condición de Actividad y el Nivel de Estudio de la PPA Femenina, descrita en la Tabla N° 9, se puede observar el mismo fenómeno presente en el sexo masculino: cuando se compara los niveles de Educación Incompleta con Educación Completa, las tasas de Ocupación son menores, pero a comparación de los hombres estos valores son más bajos (Por ejemplo, la tasa de ocupación de un hombre con Universitario Incompleta es del 62%, mientras que esta tasa para las

mujeres es del 52%). La tasa de Ocupación mayor se presenta en el nivel educativo de Universitario Completo, siendo esta tasa del 77.44%, casi 20 puntos menos que los hombres. En cuanto a los niveles de Inactividad, se puede observar que cualquiera sea el nivel educativo de las mujeres, las tasas de inactividad siempre son mayores a la de los hombres. Aquellas mujeres con Primaria Incompleta son las que presentan mayores tasas de Inactividad (62%, 18 puntos más que los hombres), seguidas por mujeres con Secundaria Incompleta (50.51%, el mismo supuesto explicado en la situación de los hombres se aplica para las mujeres). Un dato llamativo es el nivel de Inactividad de mujeres con Universitario Completo, donde la tasa es del 18%, cuando la del hombre es casi del 3%. En relación a la Desocupación, los mayores niveles se presentan con niveles educativos de Universitario Incompleto (10%) y cuando la mujer posee el grado de Universitario Completo, el nivel de Desocupación es del 4.27%, ligeramente mayor al del hombre.

Tabla N° 8. Condición de Actividad de la PPA Masculina según Nivel de Estudio. Salta 2018. (%)

Nivel Educativo	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total
Primaria Incompleta	55.56%	0.00%	44.44%	100%
Primaria Completa	80.00%	5.88%	14.12%	100%
Secundaria Incompleta	62.41%	4.61%	32.98%	100%
Secundaria Completa	84.24%	5.91%	9.85%	100%
Universitario Incompleto	62.42%	11.41%	26.17%	100%
Universitario Completo	94.16%	2.92%	2.92%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 9. Condición de Actividad de la PPA Femenina según Nivel de Estudio. Salta 2018. (%)

Nivel Educativo	Ocupada	Desocupada	Inactiva	Total
Primaria Incompleta	38.10%	0%	61.90%	100%
Primaria Completa	55.84%	3.90%	40.26%	100%
Secundaria Incompleta	38.60%	5.89%	55.51%	100%
Secundaria Completa	58.85%	7.66%	33.49%	100%
Universitario Incompleto	52.21%	10.04%	37.75%	100%
Universitario Completo	77.44%	4.27%	18.29%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

La Tabla N° 10 detalla la estructura ocupacional, la cual es semejante para hombres y mujeres. De aquellos que poseían un trabajo al momento de realizarse la encuesta, la categoría con mayor peso es la de Trabajadores en relación de dependencia, con casi el 70%, tanto para el sexo masculino, como para el femenino. Lo siguen los cuentapropistas con tasas alrededor del 24%. Hay más trabajadores familiares sin remuneración femeninos que masculinos.

Tabla N° 10. Categoría Ocupacional de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Diferencia
Patrón	3.59%	2.57%	1.02%
Cuentapropista	24.96%	22.95%	2.01%
Obrero - Empleado	68.33%	70.21%	-1.88%
Trabajador familiar sin remuneración	3.12%	4.28%	-1.16%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

De la Tabla N° 11 se desprende la información sobre la Intensidad Horaria de trabajo semanal realizado por hombres y mujeres. Se puede captar que los hombres tienden a ser trabajadores plenos o sobreocupados, con el 46.76% y el 38.77% respectivamente, es decir, trabajan, en promedio 40 horas semanales o más. En cambio, el 57.91% de las mujeres son trabajadoras plenas, es decir, la mayoría del sexo femenino trabaja 40 horas semanales. También se puede apreciar que las sub ocupadas femeninas son más que los sub ocupados, mientras, las sobreocupadas son menos que los sobreocupados masculinos.

En promedio, las mujeres salteñas trabajan alrededor de 31 horas semanales, en tanto, los hombres 40 horas en promedio, como se puede observar en la Tabla N° 12, a partir de los datos proporcionado por la EPH del 4to trimestre del 2018.

Concomitante a lo anterior, en la Tabla N° 5 del Anexo, es notorio que ambos géneros, en casi un 75%, están conformes con la duración horaria de su jornada laboral y no desean modificarlo por más horas de trabajo.

Tabla N° 11. Intensidad Horaria de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Intensidad Horaria	Hombre	Mujer	Diferencia
Sub ocupado	12.81%	17.50%	-4.69%
Pleno	46.76%	57.91%	-11.15%
Sobreocupado	38.77%	23.09%	15.68%
Ocupado que no trabajó en la semana	1.66%	1.49%	0.17%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 12. Cantidad de horas semanales de trabajo de la PPA según Sexo. Salta 2018 (%)

Género	Hombre	Mujer
Horas Promedio Semanal	40	31

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

A partir de la Tabla N° 13, se puede observar la comparación entre hombres y mujeres en cuanto a la cantidad de horas de trabajo promedio semanal de estos. En todos los deciles los hombres tienden a trabajar una mayor cantidad de horas que las mujeres, en dónde la mayor diferencia se presenta en el tercer decil, existiendo una brecha de 20 horas promedio entre los sexos, es decir, las mujeres solo trabajan poco más de 57% de las horas totales trabajadas por los hombres.. La menor diferencia se encuentra en los deciles cuatro y diez, con brechas de dos horas en promedio de trabajo más para los hombres, es decir, las horas trabajadas en promedio por las mujeres en estos deciles representan poco más del 94% del tiempo trabajado por el sexo masculino.

Tres cuestiones que llaman la atención en cuanto a la intensidad horaria son: en primer lugar, en ningún decil la mujer supera las 40 horas de trabajo semanal en promedio, mientras que el hombre puede llegar a superar las 40 horas en algunos casos. En segundo lugar, la menor cantidad de horas promedio de trabajo en el sexo femenino se presenta en el tercer decil (17 horas), mientras que para el hombre, la menor cantidad de horas promedio se encuentra en los deciles 1 y 4 (ambos con 33 horas en promedio, número que prácticamente duplica a las horas promedio de las mujeres mencionado anteriormente). Por tercer lugar, en el décimo decil, hay un descenso significativo en las horas de trabajo respecto al noveno decil, tanto para hombres como para mujeres.

Tabla N° 13. Horas promedio de Trabajo semanal por Decil y Sexo. Salta 2018 (%)

Decil	Hombre	Mujer	Diferencia	%
1	33	21	12	63.66%
2	36	17	19	47.22%
3	47	27	20	57.44%
4	33	31	2	94.93%
5	37	29	8	78.37%
6	45	33	12	73.33%
7	47	36	11	76.59%
8	46	35	11	76.08%
9	41	37	4	90.24%
10	35	33	2	94.29%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

4. Sector y Tipo de Empresa

Aunque para ambos sexos la categoría Servicios es el sector que tiene mayor proporción de ocupados, la situación es distinta según el género. Mientras la participación de las mujeres en el sector de Servicios es muchísimo mayor a la de los demás sectores de ocupación, cuya importancia es de casi el 70% para estas, los hombres ocupados por su parte, se insertan en este sector con casi el 44%. Además de esto, el sector Industria reúne el 35% de la fuerza laboral masculina, sector en el cual la contribución de las mujeres ronda el 12% únicamente. En cuanto al sector Comercio, los porcentajes de ocupación de los dos sexos son semejantes.

Asociado a lo anterior, mediante la Tabla N° 15, se puede percatar que las organizaciones privadas son las que incorporan a la mayoría de las fuerza laboral masculina y femenina, no obstante, el sector público tiene una participación de hombres menor a la de mujeres.

Tabla N° 14. Ocupación Principal de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Ocupación Principal	Hombre	Mujer	Diferencia
Industria	35.27%	12.10%	23.17%
Comercio	21.13%	18.44%	2.69%
Servicios	43.59%	69.46%	-25.87%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 15. Tipo de Organización en la que trabaja la PPA por Sexo. Salta 2018

Tipo de Organización	Hombre	Mujer	Diferencia
Estatal	13.98%	20.67%	-6.69%
Privada	85.02%	77.09%	7.93%
Otra	1.00%	2.23%	-1.23%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

A partir de la información proporcionada por la Encuesta Permanente de Hogar para el cuarto trimestre del año 2018 en la Ciudad de Salta, se pudo elaborar la Tabla N° 16, la cual detalla la cantidad de trabajadores, incluido el encuestado, que comparten el mismo lugar de empleo. De esta manera se puede observar que, los hombres que trabajan por su cuenta representan casi el 15% del total, mientras que las mujeres el 18%. Además, el 40,87% del sexo masculino trabaja en lugares que emplean de 2 a 5 personas, tanto que el sexo femenino trabaja en lugares similares en un 33%.

Si se tiene en cuenta el intervalo de 41 a más de 500 empleados contratados en el mismo lugar, se puede observar que los hombres en un 16.59% trabajan en estos sitios, al a vez que las mujeres representan el 24.06%. Se podría concluir que una mayor cantidad de mujeres logran entrar en empresas u organizaciones de gran tamaño.

Tabla N° 16. Número de personas trabajando en el mismo sitio que el encuestado. Salta 2018. (%)

Cantidad de Empleados	Hombre	Mujer	Diferencia
1 empleado	14.74%	18.20%	-3.46%
2 a 5 empleados	40.87%	33.03%	7.84%
6 a 40 empleados	22.45%	20.22%	2.22%
41 a 200 empleados	10.39%	15.06%	-4.67%
201 a más de 500 empleados	6.20%	8.99%	-2.79%
Ns/Nr	5.36%	4.49%	0.87%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Desde la Tabla N° 17, se puede interpretar que las mujeres ocupadas tienden a permanecer una mayor cantidad de tiempo en el mismo lugar de trabajo, dado que, alrededor del 79% perduran en la misma empresa desde hace más de un año, mientras, el 70% de los hombres se encuentran en situación semejante. En tanto, se puede deducir

que los hombres tienen una mayor facilidad al acceso de empleos y mayor predisposición a la rotación de trabajo, porque cerca del 30% de los ocupados masculinos trabajan en el mismo lugar hace menos de 1 año, en cambio, las mujeres el 21%.

Tabla N° 17. Tiempo trabajando en el mismo lugar según Sexo (Asalariados de la PPA). Salta 2018. (%)

Tiempo	Hombre	Mujer	Diferencia
menos de 1 mes	6.17%	2.52%	3.65%
1 a 3 meses	13.09%	5.04%	8.05%
3 a 6 meses	5.68%	5.40%	0.28%
6 a 12 meses	5.19%	8.63%	-3.45%
1 a 5 años	30.12%	29.50%	0.63%
más de 5 años	39.75%	48.92%	-9.17%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

5. Calidad del Empleo y Desocupación

Para determinar si una persona posee un trabajo formal, es decir, que cumpla con la legislación laboral, tributaria y, contable, se determinó para la investigación, que aquellos ocupados que perciban obra social, jubilación y aguinaldo, sean considerados como trabajadores en condición de formalidad, por lo tanto, individuos que no cuenten con estos atributos son considerados empleados informales.

Como se puede valorar en la Tabla N° 18, los Niveles de Informalidad en la Ciudad de Salta son muy altos, con tasas del 44.15% y 40% para hombres y mujeres respectivamente, es decir, que la desigualdad en relación a la Calidad del Empleo o precarización laboral es del 4.15% en favor de las mujeres.

Sin embargo, si se tiene en cuenta la relación entre el Nivel Educativo de las personas y la Calidad del Empleo, se puede apreciar que no afecta de la misma manera a hombres y mujeres. En todos los niveles educativos, exceptuando Universitario Completo la tasa de formalidad, es favorable hacia los hombres. En otras palabras, el sexo masculino, indistintamente del máximo grado de estudio alcanzando, logra obtener una mayor cantidad de trabajos formales.

Tabla N° 18. Calidad del Empleo de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Calidad del Empleo	Hombre	Mujer	Diferencia
Formal	55.85%	60.00%	-4.15%
Informal	44.15%	40.00%	4.15%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

De las Tablas N° 19 y N° 20 se desprende datos relevantes y significativos para tener en cuenta. En un primer vistazo se puede verificar que, tanto para hombres como para mujeres un mayor nivel de estudio alcanzado genera mayores posibilidades de acceso a empleos formales, es decir, que la tasa de informalidad para una persona con Primaria Incompleta (83.33% para hombres y 79.50% para mujeres) no es la misma que para una persona con Universitario Completo (14.27% para hombres y 13.64% para mujeres).

Otro hallazgo de gran importancia extraído de las Tablas N° 19 y N° 20 es el relacionado a la brecha existen entre la tasa de formalidad cuando se compara el poseer o no título Universitario. Una persona masculina que haya logrado completar la Secundaria o que al menos haya asistido a la Universidad, tiene casi un 59% de posibilidades de poseer un empleo formal, mientras que si logró completar la Universidad, esas posibilidades aumentan un 23%, es decir, que la tasa de formalidad para un hombre con Universitario Completo es del 85.73%.

Si se realiza idéntico análisis para el sexo femenino, se puede hallar que aquellas mujeres que hayan completado la Secundaria o que al menos hayan asistido a la

Universidad, poseen casi un 46% y 53% respectivamente de posibilidades de tener empleo formal, mientras que si lograron recibirse, el porcentaje de formalidad aumenta al 86.63%, existiendo una brecha de más de 30 puntos.

Tabla N° 19. Calidad del Empleo de la Población Potencialmente Activa Masculina según Nivel Educativo. Salta 2018. (%)

Nivel Educativo	Hombre		Total
	Formal	Informal	
Primaria Incompleta	16.67%	83.33%	100%
Primaria Completa	41.00%	59.00%	100%
Secundaria Incompleta	39.59%	60.41%	100%
Secundaria Completa	59.52%	40.48%	100%
Universitario Incompleto	58.15%	41.85%	100%
Universitario Completo	85.73%	14.27%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 20. Calidad del Empleo de la Población Potencialmente Activa Femenina según Nivel Educativo. Salta 2018. (%)

Nivel Educativo	Mujer		Total
	Formal	Informal	
Primaria Incompleta	20.50%	79.50%	100%
Primaria Completa	37.21%	62.79%	100%
Secundaria Incompleta	27.25%	72.75%	100%
Secundaria Completa	46.63%	53.37%	100%
Universitario Incompleto	53.40%	46.60%	100%
Universitario Completo	86.36%	13.64%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

No se puede dejar de hablar del desempleo cuando se produce y desarrolla una investigación sobre la situación laboral y el mercado de trabajo en un determinado lugar. Es así, que las Tablas N° 21 y N° 22 manifiestan información relacionada al tiempo transcurrido de búsqueda laboral y tiempo transcurrido del último trabajo realizado por los desocupados masculinos y femeninos.

Desempleado es aquel sujeto que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar, no logra introducirse en el mercado laboral, es decir, aquellas personas que buscan activamente trabajo y no lo consiguen. Como ya se dijo anteriormente, los Niveles de Desocupación son similares para hombres y mujeres, rondando valores al 6%. A pesar de esta situación y teniendo en consideración otras particularidades, se puede detectar que no afecta de la misma forma a los dos sexos.

Si se contraponen los valores de los desocupados que buscaron trabajo hasta tres meses atrás, se puede observar que los porcentajes masculinos son bastantes superiores al de las mujeres, con una diferencia que alcanza el 30%.

En oposición, la situación femenina es superior en cuanto al tiempo transcurrido de búsqueda laboral en los periodos abarcados entre seis meses a más de un año, donde la brecha, también alcanza el 30%.

Con los datos recopilados en las Tablas N° 6 y N° 7 del Anexo, sobre los desocupados que han trabajado alguna vez en su visa y que hayan realizado tareas durante el período que llevan buscando trabajo, se puede observar que un 48% de las mujeres desocupadas no han podido realizar ningún tipo de trabajo durante este tiempo, pero en cambio, el 74% de los hombres si han logrado trabajar durante su etapa de búsqueda laboral. Además, prácticamente el 30% de las mujeres indicaron que nunca en su vida han trabajado, mientras que los hombres su nivel es del 23%.

Se podría interpretar que, más allá del nivel de desempleo similar entre los sexos masculinos y femeninos, a las mujeres les cuesta mayor tiempo y esfuerzo integrarse en el mercado laboral.

Tabla N° 21. Tiempo transcurrido de búsqueda de trabajo de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Tiempo	Hombre	Mujer	Diferencia
menos de 1 mes	32.65%	12.31%	20.34%
de 1 a 3 meses	34.69%	24.62%	10.07%
de 3 a 6 meses	10.20%	13.85%	-3.65%
de 6 a 12 meses	0.00%	12.31%	-12.31%
más de 1 año	22.45%	36.92%	-14.47%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 22. Tiempo transcurrido desde el último trabajo realizado por los desocupados de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Tiempo	Hombre	Mujer	Diferencia
menos de 1 mes	34.78%	14.29%	20.50%
de 1 a 3 meses	41.30%	23.21%	18.09%
de 3 a 6 meses	4.35%	17.86%	-13.51%
de 6 a 12 meses	0.00%	17.86%	-17.86%
de 1 a 3 años	6.52%	10.71%	-4.19%
más de 3 años	13.04%	16.07%	-3.03%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

La Tabla N° 23 describe los Niveles de Desocupación que la Población Potencialmente Activa de Salta sufre, reuniéndolos según distintos rangos de Edad y diferenciándolos según el Sexo. Se aprecia que los hombres a temprana edad desean insertarse en el mercado laboral pero se les dificulta un poco lograrlo. Del intervalo entre los 15 a 29 años, los hombres reúnen al 63.27% de desocupados, siendo el intervalo de 24 a 29 años el de mayor porcentaje con el 26.53%, es decir, un cuarto de los desocupados masculinos salteños poseen estas edades. Por su lado, las mujeres del rango entre 15 y 19 años, no se encuentran buscando trabajo, siendo su nivel de desocupación del 3.08%: Recién a los 20 años las mujeres empiezan a desear incorporarse a la fuerza de trabajo, donde el grueso de desocupadas femeninas se halla en los intervalos comprendidos entre los 20 y 34 años de edad, representando al 61.55% de las desocupadas.

Tabla N° 23. Niveles de Desocupación de la PPA por Intervalos quinquenales de Edad y Sexo. Salta 2018. (%)

Intervalo de Edad	Hombre	Mujer
15 - 19 años	14.29%	3.08%
20 - 24 años	22.45%	16.92%
25 - 29 años	26.53%	32.31%
30 - 34 años	6.12%	12.31%
35 - 39 años	2.04%	7.69%
40 - 44 años	6.12%	13.85%
45 - 49 años	8.16%	7.69%
50 - 54 años	6.12%	0.00%
55 - 59 años	2.04%	3.08%
60 - 64 años	6.12%	3.08%
Total	100%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

6. Relación Trabajo – Estado Civil

En la Tabla N° 9 del Anexo se detalla la información acerca del Estado Civil de la Población Potencialmente Activa salteña. Prácticamente la mitad de la población se encuentra soltera, no obstante, hay que tener en cuenta que en la muestra están incluidos menores de edad, lo cual podría influir en dicho porcentaje. Los Estado Civiles que prosiguen son los de Casados y Unidos, con el 22% cada uno. En últimos lugares se hallan los estados de Divorciados y Viudos, con escasas participaciones.

Para simplificar el análisis comparativo se decidió contrastar únicamente la población que se encuentra Soltera con su contra parte Casada. Es así, que se puede advertir que el Estado Civil puede llegar a influir en la condición laboral de las personas, aunque no de la misma manera para hombres y mujeres.

De la confrontación de las Tablas N° 24 y Tabla N° 25, se analiza que los hombres, ya sean Solteros o Casados, tienen mayores tasas de ocupación que las mujeres y si se los compara entre ellos mismos, los hombres Casados que participan en el mercado de trabajo son un 40% más que los Solteros ocupados.

En cuanto a la mujer, se puede divisar que, si bien las tasas son menores a la de los hombres, cuando se compara entre Mujer Casada y Mujer Soltera, la brecha entre ambas es de un 13%, mucho menor a la diferencia entre Hombre Casado y Hombre Soltero. Ahora, si se compara el escenario de Mujeres Solteras con Hombres Solteros, la brecha es baja (6,50%), mientras que la comparación Hombre Casado y Mujer Casada, arroja un valor casi cinco veces mayor a la brecha de la tasa de solteros mencionada anteriormente, llegando a un valor del 31%.

Tabla N° 24. Condición de Actividad de Casados de la PPA según Sexo. Salta 2018.

Condición de Actividad	Hombre	Mujer	Diferencia
Ocupado	90.66%	59.33%	31.33%
Desocupado	3.85%	3.35%	0.50%
Inactivo	5.49%	36.84%	-31.35%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 25. Condición de Actividad de Solteros de la PPA según Sexo. Salta 2018.

Condición de Actividad	Hombre	Mujer	Diferencia
Ocupado	52.71%	46.22%	6.49%
Desocupado	8.13%	7.98%	0.15%
Inactivo	38.18%	45.80%	-7.62%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

También de las Tablas N° 24 y N° 25, se desprende información sobre la Población Inactiva salteña, la cual tanto en Casados como en Solteros, los indicios son mayores para el sexo femenino, con el 36.84% y 45.80% respectivamente. En contraposición, los Hombres Casados inactivos representan el 5.49% y los Hombres Solteros inactivos el 38.18%, es decir, la tasa de inactivos de los Hombres Casados es casi 7 veces menor a la tasa de Mujeres Casadas inactivas y que la brecha entre Solteros es del 7.62% en contra de las mujeres.

Las razones principales de Inactividad difieren tanto en el sexo como en el Estado Civil. Como se puede apreciar en las Tablas N° 11 y N° 12 del Anexo, las cuales hacen una descripción comparativa de las Categorías de Inactividad según el Sexo y el Estado Civil, el sexo femenino siempre tiene los valores más alto respecto a inactividad por Cuidado Doméstico. Para las Mujeres Casadas inactivas esta razón representa el 72% del total, pero para los Hombres Casados este motivo no tiene ninguna implicancia, dado que los motivos de inactividad masculina para los Casados son Jubilación y Discapacidad.

Si se compara Hombres Solteros con Mujeres Solteras, se observa que la razón principal de inactividad es el Estudio, obviamente por comprender una proporción considerable de personas que aún no se insertan en el mundo laboral, dado que son estudiantes secundarios y universitarios. Sin embargo, el segundo motivo de inactividad para Mujeres Solteras es el Cuidado Doméstico, con el 21%, tanto que este motivo para los Hombres Solteros representa la mitad, siendo un 10% del total de inactivos.

En la Tabla N° 26 se aprecia que el Estado Civil puede llegar a influir en la cantidad de horas trabajadas semanalmente. Los Hombres Casados sobreocupados son el doble de las Mujeres Casadas sobreocupadas, con el 46.67% y el 22.58% respectivamente, es decir que los Hombres Casados trabajan en promedio más de 40 horas, mientras que las Mujeres Casadas son en su mayoría trabajadoras Plenas, representadas por un 58.87%, tanto que los Hombres Casados plenos son el 40%.

Si se compara la situación entre los Sub ocupados, las Mujeres Solteras son las que tienen mayor participación, seguidas de los Hombres Solteros y las Mujeres Casadas, cada uno con el 19.09%, 16.82%, 15.32% correspondiente. Los solteros en su mayoría son trabajadores Plenos, las mujeres con el 60% y los hombres con el 51.82%.

Tabla N° 26. Intensidad Horaria de la PPA según Estado Civil y Sexo. Salta 2018.

Intensidad Horaria	Casado	Soltero	Casada	Soltera
Sub ocupados	9.70%	16.82%	15.32%	19.09%
Plenos	40.00%	51.82%	58.87%	60.00%
Sobreocupados	46.67%	30.37%	22.58%	20.91%
Ocupados que no trabajaron en la semana	3.64%	0.93%	3.23%	0.00%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Cuando se realiza la comparación de la cantidad de horas promedio de trabajo semanal en relación al Estado Civil de la persona, como se detalla en la Tabla N° 27, se puede observar que el hombre, indistintamente de su Estado Civil, trabaja una mayor cantidad de horas que su par femenino. Mientras el Hombre Casado trabaja en promedio 43 horas semanales, la Mujer Casada sólo lo hace 32 horas, es decir, que trabaja casi un 75% del tiempo trabajado por el hombre. Si se compara la situación de Hombre Soltero con Mujer Soltera, se obtiene que el primero trabaja 37 horas en promedio, en tanto que la segunda 28 horas, lo que significaría una relación del 75% para el sexo femenino en cuanto a horas de trabajo promedio del hombre.

Tabla N° 27. Horas promedio de Trabajo semanal según Estado Civil y Sexo. Salta 2018. (%)

	Casado	Soltero	Casada	Soltera
Intensidad Horaria Promedio	43	37	32	28

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

7. Ingresos monetarios

La Tabla N° 28 expone la suma de Ingresos individuales percibidos por hombres y mujeres en los distintos deciles. Al hablar de Ingresos individuales, se hace referencia a los montos monetarios captados por cada persona en el último mes, lo cual incluye ingresos de la ocupación principal, la ocupación secundaria, sueldo/jornales, propinas, comisiones por ventas/producción, bonificaciones, etc.

Se puede observar que desde el primer decil hasta el último, los Ingresos Individuales promedio percibidos por el sexo masculino son superiores a los captados por el sexo femenino. En otras palabras, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres en cuanto a niveles de retribución por su trabajo.

La quinta columna de la Tabla N° 28 muestra la división entre el Ingreso Promedio de la Mujer y el Ingreso Promedio del Hombre en cada decil. Esto permite indicar el porcentaje de ingreso percibido por la mujer en relación al captado al hombre. Como se puede observar, las brechas entre los ingresos masculinos y femeninos en los primeros deciles son mayores que en el resto. Aunque siempre existe inferioridad salarial para las mujeres, esta diferencia disminuye a medida que los deciles aumentan.

Tabla N° 28. Ingreso Total Individual de la PPA por decil según Sexo. Salta 2018.

Deciles	Ingreso Promedio Hombre	Ingreso Promedio Mujer	Diferencia	%
1	\$ 708.00	\$ 550.00	\$ 158.00	77.68%
2	\$ 4,126.00	\$ 3,254.00	\$ 872.00	78.87%
3	\$ 7,047.00	\$ 5,306.00	\$ 1,741.00	75.29%
4	\$ 8,898.00	\$ 7,329.00	\$ 1,569.00	82.37%
5	\$ 10,977.00	\$ 9,396.00	\$ 1,581.00	85.60%
6	\$ 13,801.00	\$ 11,764.00	\$ 2,037.00	85.24%
7	\$ 16,589.00	\$ 15,360.00	\$ 1,229.00	92.59%
8	\$ 20,093.00	\$ 19,447.00	\$ 646.00	96.78%
9	\$ 26,480.00	\$ 24,792.00	\$ 1,688.00	93.63%
10	\$ 50,500.00	\$ 47,470.00	\$ 3,030.00	94.00%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 29. Ingreso por hora de trabajo por Decil y Sexo. Salta 2018.

Deciles	Hombre	Mujer	Diferencia	%
1	\$ 21.68	\$ 26.46	\$ -4.78	81.94%
2	\$ 113.17	\$ 191.07	\$ -77.91	59.23%
3	\$ 149.78	\$ 197.32	\$ -47.55	75.90%
4	\$ 270.87	\$ 237.03	\$ 33.84	114.28%
5	\$ 295.96	\$ 327.50	\$ -31.55	90.37%
6	\$ 305.20	\$ 354.34	\$ -49.14	86.13%
7	\$ 353.33	\$ 426.07	\$ -72.74	82.93%
8	\$ 432.76	\$ 549.20	\$ -116.44	78.80%
9	\$ 638.69	\$ 665.56	\$ -26.87	95.96%
10	\$ 1,435.47	\$ 1,439.36	\$ -3.88	99.73%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Sin embargo a lo mencionado anteriormente, si se relaciona el Ingreso Individual Promedio de cada decil (Tabla N° 28) con la cantidad de Horas de Trabajo semanal Promedio de hombres y mujeres (Tabla N° 13) se obtiene el Ingreso por Hora de Trabajo en cada decil y la comparación entre los sexos masculinos y femeninos (Tabla N° 29).

Como se puede observar en el siguiente cuadro, en todos los deciles, excepto el cuarto decil, la mujer tiende a ser retribuida con un mayor ingreso por hora que el hombre (hay que tener en cuenta que no se analizó la composición de la estructura salarial). El cuarto decil tiene la particularidad de ser el único dónde la hora pagada por trabajo es favorable al hombre, con poco más del 114% de lo percibido por las mujeres del mismo decil.

El segundo decil presenta la mayor brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a ingresos percibidos por hora, donde la hora pagada promedio al hombre representa casi el 60% de lo remunerado a la mujer.

En los deciles nueve y diez se encuentran las menores brechas, 95.96% y 99.73% respectivamente, es decir, que en los últimos dos deciles, la situación tiende a igualarse para ambos sexos.

Otra cuestión llamativa se produce en la comparación del octavo y noveno decil, en el cual, la diferencia en lo percibido en promedio por hora por los hombres y las mujeres disminuye notablemente. Se produce un amplio salto entre estos deciles, mientras que en el octavo decil, la relación entre ambos ingresos es del 79% en contra de los hombres, en el noveno decil esta relación es del 96%, es decir, un salto de 17 puntos, tendientes a igualar la situación de los sexos.

Por lo visto en la Tabla N° 29, se podría llegar a interpretar que los mayores ingresos individuales totales percibidos en promedio por los hombres (Tabla N° 28), podrían llegar a ser explicados por la mayor cantidad de horas trabajadas por estos, aunque las horas retribuidas a las mujeres en promedio, en su mayoría, tienden a ser superiores a las de los hombres.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

1. Introducción

Este capítulo resume aquellos resultados sobresalientes del trabajo realizado y analizado anteriormente. La misma cuenta con las conclusiones primordiales, apreciaciones personales y reflexiones finales sobre la situación laboral que atraviesan hombres y mujeres actualmente, en la Ciudad de Salta. En este aspecto, se apunta a señalar y orientar, las características destacadas relacionadas al escenario laboral que viven salteños y salteñas.

2. Características principales de la Población Potencialmente Activa

Las características principales de la PPA de la Ciudad de Salta en el cuarto trimestre del año 2018, abordado en el Capítulo III, pueden ser resumidos en los siguientes ítems:

- La composición de la Población Potencialmente Activa de la Ciudad de Salta posee una leve superioridad femenina (54.48% de mujeres y 45.52% de hombres).
- La PEA está compuesta en un 52% por hombres y por lo tanto, en un 48% de mujeres, mientras que en la PNoEA los hombres representan el 31% y las mujeres el 69%.
- Más individuos femeninos que masculinos logran ingresar a las Universidades y prácticamente el doble de mujeres que de hombres logran graduarse de estas instituciones educativas (16.45% y 8.40% respectivamente).
- Existe una mayor proporción de Hombres Ocupados, los cuales representan el 72.15% de la PPA masculina, tanto que las Mujeres Ocupadas constituyen el 53.38% de la PPA femenina.
- Hay una mayor proporción de Mujeres Inactivas que de Hombres Inactivos. Los valores para cada uno son 39.62% y 21.97%.

- Las tasas de Desempleo para hombres y mujeres son similares, rondando el 6.5% aproximadamente.
- La Intensidad Horaria de los Hombres Ocupado ronda en promedio las 40 horas semanales, mientras que las Mujeres Ocupadas trabajan en promedio 31 horas.
- Los hombres tienden a la Sobreocupación laboral, mientras que las mujeres a ser Ocupadas Plenas.
- La gran mayoría de mujeres se insertan en el Sector Servicio, con casi el 70% de la mano de obra femenina en este, dónde la participación masculina en dicho sector es del 43.59%.
- El Sector Industria es principalmente de hombres, con valores que rondan el 35% de la PPA masculina, las mujeres de la PPA solo integran el 12.10% en el mismo sector.
- La Informalidad de Trabajo afecta a un gran número de hombres y mujeres en la Ciudad de Salta, con tasas de 44.15% y 40% para cada uno.

3. Relaciones entre las variables centrales

- Condición de Actividad – Edad: tanto en hombres como mujeres, las tasas más altas de Ocupación se encuentran en los intervalos de Edad de 35 a 44 años, las de Desocupación en los intervalos de 25 a 34 años y por último, los mayores niveles de Inactividad entre los 15 y 24 años.
- Condición de Actividad – Nivel de Estudio: cuanto mayor es el Nivel Educativo alcanzado, mayor es el nivel de Ocupación para la persona, sin embargo, estos porcentajes difieren para los sexos, siendo para el hombre los mayores niveles de Ocupación.
- Condición de Actividad – Estado Civil: Casados masculinos tienden a encontrarse Ocupados en mayor medida que las Casadas femeninas, lo mismo sucede en la comparación Soltero masculino y Soltera femenina. Además, hay un grado mayor de Mujeres Casadas inactivas, mientras los Hombres Casados no tienden a abandonar su calidad de ocupado.

- Calidad de Empleo – Nivel de Estudio: un mayor Nivel de Estudio posibilita mayores oportunidades de conseguir Trabajo Formal, aunque dependiendo del nivel alcanzado, las probabilidades pueden ser similares o distintas para hombres y mujeres.
- Tiempo – Desocupación: la Desocupación afecta por más tiempo a las mujeres, es decir, que se encuentran buscando trabajo y sin conseguir, por más tiempo que los hombres.
- Tiempo – Último Trabajo: relacionado a lo anterior, pasa una mayor cantidad de tiempo desde el último trabajo realizado por mujeres desocupadas que de hombres desocupados.
- Desocupación – Edad: los mayores niveles de desocupación se encuentran en el Intervalo de 29 a 34 años de edad, tanto para hombres como para mujeres aunque no en el mismo porcentaje. Además, el sexo masculino tiende a buscar trabajo antes que el femenino, poseyendo niveles superiores de desocupación en los intervalos de 15 a 24 años de edad.
- Estado Civil – Intensidad Horaria: Hombres Casados tienden a ser Sobreocupados y la Mujer Casada trabaja de manera plena en mayor medida. En cuanto a Solteros y Solteras, la mayoría son ocupados plenos.
- Ingresos Individuales – Intensidad Horaria: la hora retribuida a la mujer por su trabajo tiende a ser superior que la del hombre en la mayoría de los deciles de ingresos, sin embargo esta situación disminuye a medida que se avanza de decil e incluso podría considerarse que se iguala en los últimos deciles.

4. Conclusión

Por lo expuesto a lo largo de este trabajo de investigación se puede concluir que en la Ciudad de Salta para el cuarto trimestre del año 2018 existen desigualdades en determinadas situaciones, a veces en pos de los hombres y en otras para la mujer.

Una de estas desigualdades está relacionada a los Ingresos percibidos, si bien el hombre tiende a percibir más (lo que podría llegar a explicarse porque trabaja una mayor cantidad de horas), la hora de trabajo retribuida en promedio es mayor para la mujer.

Otra desigualdad detectada está asociada a la Calidad de Empleo, en dónde, si bien los niveles de informalidad son inferiores en favor a la mujer, a estas la afecta de manera distinta en cuanto a Nivel de Estudios, dado que teniendo el mismo nivel educativo que un hombre, los niveles de informalidad son superiores para las mujeres.

También se detecta desigualdad en cuanto a Condición de Actividad, donde el hombre tiende a conseguir trabajo más rápido que la mujer pero también, trabaja una mayor cantidad de horas en promedio. Además los niveles de inactividad de la mujer son mayores y los motivos son distintos para el sexo masculino y femenino, dado que la mujer inactiva se dedica al Estudio y al Cuidado Domestico mayormente, mientras que el hombre principalmente al Estudio.

5. Reflexión final

Es evidente que cada vez es más necesaria la inserción laboral femenina para el aparato productivo de la sociedad, dado que posibilita mayores nivel de crecimiento económico, pero también, hay que tener en cuenta que el trabajo doméstico no remunerado es realizado casi en su totalidad por mujeres, y este es imprescindible para el desarrollo y buen funcionamiento del sistema. De todas formas, es preciso avanzar, en cuanto a la percepción de las mujeres como oferentes únicos de los cuidados domésticos, lo cual las priva de la posibilidad de incorporación estable y plena en el ámbito laboral.

En otras palabras, desde el punto de vista de la eficiencia, la igualdad de género es un factor fundamental e indispensable para lograr un nivel mayor de expansión económica, con la posibilidad de participación tanto de hombres y mujeres en igual medida, consiguiendo así, edificar una sociedad democrática con una ciudadanía ejercida totalmente por todos.

Entonces, es imperioso eliminar toda forma de desigualdad experimentada en contra de cualquiera de los dos sexos, para contribuir al incremento del grado de productividad, competitividad y crecimiento económico a medida que se emplean los factores de la producción.

Es necesaria la eliminación de toda barrera que dificulte o restrinja el ingreso de hombres o mujeres al ámbito del trabajo, por eso, se debe revisar las leyes vigentes y realizar las modificaciones precisas para la adaptación a la situación del mercado laboral

actual, siempre teniendo cuenta la equidad de género. También, se debe crear leyes que hagan efectiva la igualdad de oportunidades, sin dar lugar a ninguna posibilidad de discriminación, conjuntamente a un mayor incremento de los mecanismos de difusión de estas legislaciones y del derecho de las trabajadoras.

Es básico y vital que, tanto ámbito público como privado, trabajen conjuntamente, en todos los aspectos laborales para la formulación, aplicación y seguimiento de políticas con un enfoque de igualdad de derechos y oportunidades.

BIBLIOGRAFÍA

ALTONJI, J. (1999). “*Race and Gender in the Labor Market*”. *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Chapter 48, Elsevier Ed.

AMARENTE, V. y ARIM, R. (2015). “*Desigualdad e informalidad. Un análisis de cinco experiencias Latinoamericanas. El caso de Argentina*”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile, Marzo.

BECKER, G. (1971). “*The Economics of Discrimination*”. Second Edition. The University of Chicago Press, Chicago and London (Primera Edición: 1957).

BLINDER, A. (1973). “*Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate*.” *The Journal of Human Resources*, VIII (4): 436-453.

BUSSO, M. (2003). “*Un análisis extendido de la Discriminación Laboral por Género en Argentina*”. Universidad Nacional de La Plata – Facultad de Ciencias Económicas. Tesis de Maestría.

CEPAL – NACIONES UNIDAS. (2018). “*La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*”. Publicación de las Naciones Unidas

ESQUIVEL, V. y Paz, J. (2005). “*Diferenciales de salarios horarios por género: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico*”. En *Mercado de trabajo y equidad en la Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.

ESQUIVEL, V. (2007). “*Género y diferenciales de salarios en la Argentina*”. Publicado en Marta Novick y Héctor Palomino (coordinadores), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. ISBN 978-84-96571-68-6, páginas 363-392.

GONZALEZ DE CRUZ, C. (2010). “*Metodología de la Investigación – Documento de Cátedra*”. Universidad Católica de Salta.

GOLOVANEVSKY, L. (2016). “*Género y cuidado. Apuntes y evidencias empírica para un análisis preliminar*”. Instituto de estudios Laborales y del Desarrollo Económico, Universidad Nacional de Salta (UNSa). Documentos de Trabajo N°16.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2011). “*Clasificación de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR*”.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2001). “*Clasificador Nacional de Ocupaciones*”.

JIMÉNEZ, Ma. y JIMÉNEZ, M. (2009). “*La informalidad en el Gran Buenos Aires. De las brechas salariales a la segmentación en el mercado laboral*”. Instituto de estudios Laborales y del Desarrollo Económico - Universidad Nacional de Salta (UNSa). Documentos de Trabajo N° 3, Marzo 2009.

OAXACA, R. (1973). “*Male-Female Wage Differential in Urban Labor Markets*”. *International Economic Review*. vol 14, n° 3.

OSPINO, C. ROLDÁN VAZQUEZ, P. BARRAZA NARVÁEZ, N. (2009). “*La descomposición salarial de Oaxaca- Blinder: Métodos, críticas y aplicaciones. Una revisión de la literatura*”. Instituto de Estudios Económicos del Caribe, Universidad del Norte. *Revista de economía del caribe* n° 5

PAZ, J. (1998a): “*Brecha de ingresos entre géneros (Comparación entre el Gran Buenos Aires y el Noroeste Argentino)*” Anales de la AAEP, web site: <http://www.aaep.org.ar>.

PAZ, J. (1999a) “*La brecha entre géneros en Jujuy y Salta capital humano, segregación y selección muestral*”. Revista de la Escuela de Economía y Negocios, 1 (3) 137-154.

PAZ, J. (1999b) “*Participación económica de la mujer en Salta (1991-1996)*”. Castañares (Cuadernos de IIE, Vol. 6 N°12, Diciembre)

PAZ, J (2007) “*Retornos laborales a la educación en la Argentina. Evolucion y Estructura*”. Documentos de trabajo Nro 355, Universidad del CEMA.

PAZ, J y ARÉVALO, C. (2013). “*Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina*” Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Consejo Nacional de Investigación Científicas y Técnicas (CONICET), Universidad Nacional de Salta (UNSa). Revista Desarrollo y Sociedad.

PAZ, J y ARÉVALO, C. (2014a). “*Nivel de desigualdad por género en el uso del tiempo en la Argentina. Una nota introductoria*” Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Consejo Nacional de Investigación Científicas y Técnicas (CONICET), Universidad Nacional de Salta (UNSa).

PAZ, J. (2014b). “*Pobreza multidimensional en la Argentina. Asimetrías regionales (Parte I)*” Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Universidad Nacional de Salta (UNSa). Documentos de Trabajo, Otoño N°11.

POLACHEK, S. (1975): “*Potential biases in measuring male-female discrimination.*”
The Journal of Human Resources, X (2): 205-229.

ROJO BRIZUELA, S. y TUMINI L. (2008). “*Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*”. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social. Revista de Trabajo, Año 4 – N°6.

SALA, G. (2011). “*Empleo y desempleo entre los adultos mayores argentinos*”. Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE), Universidad Nacional de Salta (UNSa). Documentos de Trabajo, Marzo N° 7.

USTAREZ, G. (2017). “*Cambios y continuidades en la conformación y estructura de la familia en Salta a inicios del Siglo XXI*”. Universidad Católica de Salta

WAINERMAN, C. (1996): “*¿Segregación o discriminación?*” Boletín Informativo Techint, (285): 59-75.

ZACARIA, H. y ZOLOA, J (2006). “*Desigualdad y pobreza entre las regiones Argentinas: Un análisis de microdescomposiciones*”. Centro de Estudios distributivos, laborales y sociales. Documento de trabajo N° 39, Julio 2006.

ANEXO

Tabla N° 1. Categorías de Inactividad de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Categoría	Hombre	Mujer	Diferencia
Jubilado/Pensionado	6.70%	8.65%	-1.95%
Estudiante	63.13%	43.26%	19.87%
Cuidado Doméstico	11.73%	43.26%	-31.53%
Discapacitado	7.82%	1.78%	6.04%
Rentista	0.00%	0.25%	-0.25%
Otro	10.61%	2.80%	7.82%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 2. Categorías de Inactividad de la PPA según Sexo en Intervalo de Edad 15 – 24 años. Salta 2018. (%)

Categoría	Hombre	Mujer	Diferencia
Estudiante	81.75%	77.60%	4.14%
Cuidado Doméstico	7.94%	18.75%	-10.81%
Discapacitado	2.38%	1.04%	1.34%
Otro	7.94%	2.60%	5.33%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 3. Asistencia a establecimiento Educativo de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Asistencia	Hombre	Mujer	Diferencia
Asiste	20.29%	26.78%	-6.49%
No, pero asistió	79.59%	72.72%	6.87%
Nunca asistió	0.12%	0.50%	-0.38%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 4. Ocupados de la PPA: La semana pasada ¿tenía uno o más empleos? (distinción entre Sexos). Salta 2018. (%)

N° de empleos	Hombre	Mujer	Diferencia
Un solo empleo/ocupación	90.36%	86.77%	3.59%
Más de un empleo/ocupación	9.14%	13.23%	-4.10%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 5. Ocupados de la PPA: La semana pasada ¿deseaba trabajar más horas? (según sexo). Salta 2018. (%)

¿Deseaba?	Hombre	Mujer	Diferencia
Si	24.79%	22.91%	1.88%
No	75.21%	77.09%	-1.88%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 6. Desocupados de la PPA: Durante el tiempo que ha estado desocupado ¿ha realizado algún trabajo/changa? (según sexo). Salta 2018. (%)

¿Realizó algún trabajo?	Hombre	Mujer	Diferencia
Si	73.47%	52.31%	21.16%
No	26.53%	47.69%	-21.16%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 7. Desocupados de la PPA: ¿Ha trabajado alguna vez en su vida? (según Sexo). Salta 2018. (%)

¿Ha trabajado?	Hombre	Mujer	Diferencia
Si	76.92%	70.97%	5.96%
No	23.08%	29.03%	-5.96%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 8. Nivel Educativo de la PPA según Estado Civil y Sexo. Salta 2018. (%)

Nivel Educativo	Casado	Soltero	Casada	Soltera
Primaria Incompleta	4.24%	1.87%	0.81%	1.36%
Primaria Completa	9.09%	9.35%	7.26%	8.27%
Secundaria Incompleta	24.24%	35.51%	19.35%	19.09%
Secundaria Completa	26.67%	24.30%	18.55%	20.45%
Universitario Incompleto	15.15%	22.43%	21.77%	31.36%
Universitario Completo	20.61%	6.54%	31.45%	20.45%
Sin instrucción	0.00%	0.00%	0.81%	0.00%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 9. Estado Civil de la PPA en Salta 2018. (%)

Estado Civil	%
Unido	21.58%
Casado	21.37%
Separado/Divorciado	7.49%
Viudo/a	1.37%
Soltero/a	48.20%
Total	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 10. Estado Civil de la PPA según Sexo. Salta 2018. (%)

Estado civil	Hombre	Mujer	Diferencia
Unido	23.31%	20.36%	2.95%
Casado	21.72%	20.96%	0.76%
Separado/Divorciado	5.03%	9.43%	-4.40%
Viudo/a	1.23%	1.50%	-0.27%
Soltero/a	48.71%	47.74%	0.97%
Total	100%	100%	

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 11. Categoría de Inactividad de la PPA Masculina según Estado Civil. Salta 2018. (%)

Categoría de Inactividad	Casado	Soltero
Jubilado	60.00%	1.40%
Estudiante	0.00%	71.60%
Cuidado doméstico	0.00%	11.00%
Discapacitado	40.00%	6.00%
Otro	0.00%	10.00%
Total	100%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

Tabla N° 12. Categoría de Inactividad de la PPA Femenina según Estado Civil. Salta 2018. (%)

Categoría de Inactividad	Casada	Soltera
Jubilada	19.00%	4.00%
Estudiante	4.00%	70.00%
Cuidado doméstico	72.00%	21.00%
Discapacitada	1.00%	3.00%
Otro	4.00%	2.00%
Total	100%	100%

Fuente: INDEC EPH 4to trimestre 2018. Elaboración propia.

