



Grupo Temático N° 08: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Ana Miranda y Pablo Pérez

El rol de las desigualdades de género en las transiciones laborales en la Argentina de la postconvertibilidad (2003-2013)

Autor/es: Florencia Magdalena Méndez

E – mails: mendez.flomag@gmail.com

Pertenencia institucional: Ciepp

Autor/es: Manuel Riveiro

E – mails: manox3@gmail.com

Pertenencia institucional: IIGG-UBA / Becario CONICET

En la Argentina, desde comienzo del período de post-convertibilidad la participación laboral femenina se incrementó, esta tendencia se combina en el país con una fase de crecimiento inédito del PBI y reactivación del mercado de trabajo desde el año 2003 (Beccaria, 2005). Las características personales de los trabajadores y las de sus hogares de origen juegan un rol no sólo en el tipo de inserción laboral que éstos logran sino también en su dinámica ocupacional y en particular en las probabilidades que tienen de salir de la ocupación en que se encuentran en un determinado momento para cambiar de ocupación o dirigirse al desempleo o la inactividad (Beccaria y Maurizio, 2004; Maurizio, 2011).

El objetivo general del trabajo es explorar condicionantes de la movilidad ocupacional poco estudiados (Cerruti, 2000; Álvarez y Fernández, 2012). En este trabajo nos proponemos analizar el impacto de la división del trabajo doméstico y el nivel de demanda de cuidado sobre la permanencia y salida de las mujeres del mercado de trabajo. Por otro lado, calcular la incidencia del tipo de inserción ocupacional y la clase social dominante en el hogar sobre la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Utilizaremos los microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares (EPH) en versión continua, relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Para la estimación de los efectos de los determinantes de la permanencia e intermitencia laboral, construiremos paneles con información cuatrimestral y anual para los años entre 2004 y 2014. Para incrementar el número de casos agregaremos los diferentes grupos de rotación identificados en un pool de datos.

Palabras clave: Movilidad ocupacional-Género-Mercado de trabajo

Introducción

En la Argentina, desde comienzo del período de post-convertibilidad la participación laboral femenina se incrementó, esta tendencia se combina en el país con una fase de crecimiento inédito del PBI y reactivación del mercado de trabajo desde el año 2003 (Beccaria, 2005). Las características personales de los trabajadores y las de sus hogares de origen juegan un rol no sólo en el tipo de inserción laboral que éstos logran sino también en su dinámica ocupacional y en particular en las probabilidades que tienen de salir de la ocupación en que se encuentran en un determinado momento para cambiar de ocupación o dirigirse al desempleo o la inactividad (Beccaria y Maurizio, 2004; Maurizio, 2011).

El objetivo general del trabajo es explorar condicionantes de la movilidad ocupacional de poco estudiados (Cerruti, 2000; Álvarez y Fernández, 2012). En este trabajo nos proponemos analizar el impacto de la división del trabajo doméstico y el nivel de demanda de cuidado sobre la permanencia y salida de las mujeres del mercado de trabajo. Por otro lado, calcular la incidencia del tipo de inserción ocupacional y la clase social dominante en el hogar sobre la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para el caso de las mujeres, los cambios en la condición de actividad son muy frecuentes, aun durante periodos muy cortos de tiempo y no necesariamente resultan de los cambios en los ciclos de vida individual y familiar (Cerruti, 2000). Como se mostrara a lo largo de este trabajo, la participación del empleo femenino se asocia a un conjunto de factores relacionados a la división genérica de roles en el interior de los hogares, a la naturaleza de las oportunidades ocupacionales y a la falta de apoyos institucionales para la mujer trabajadora.

Consideramos importante que al describir los condicionantes de la movilidad ocupacional y el impacto de la división del trabajo doméstico y el nivel de demanda de cuidado sobre la movilidad nos permite pensar con una perspectiva dinámica la reproducción de las relaciones sociales de género¹

Marco teórico y antecedentes

La preocupación por entender la relación existente entre sexo/género en el mercado de trabajo y la estructura ocupacional argentina ha estado presente desde los años 70. Para explicar las disparidades entre varones y mujeres, se han presentado diferentes estrategias analíticas para su estudio, las cuales pueden agruparse según organicen el análisis de estas diferencias en torno a factores relacionados con el mercado de trabajo o bien a los asociados a la organización de la vida familiar.

En cuanto a las disparidades articuladas desde factores relacionados con el mercado de trabajo, Contartese y Maceira (2005) apuntan que el aumento de la participación laboral de las mujeres se asocia a la mayor activación de las mujeres de

¹ Para pensar el género nos basamos en la definición de Scott (1993: 34-35), definición que se compone de “una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1993, pp. 34-35).

bajos ingresos y la misma se estabiliza con el freno en el deterioro de la situación ocupacional de los varones de los hogares pobres. Frente a este aumento de la participación, Castillo, Esquivel, Rojo, Tumini, y Yoguel (2008) señalan, en un estudio sobre segregación ocupacional, que se estabiliza el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001, a la par que aumenta la feminización de las ramas de servicios, mientras que Faur y Zamberlin (2008), desde un abordaje cualitativo, estudian la segregación ocupacional vertical, analizando el papel jugado por la sobrecalificación y las exigencias “extraordinarias” que se le solicitan a las mujeres para acceder a los puestos jerárquicos. Resaltan las autoras la importancia de la maternidad y la responsabilidad de la crianza como factores que operan en la desigualdad laboral. En cuanto a las brechas salariales entre varones y mujeres, Rojo Brizuela y Tumini (2009) destacan que su presencia sigue siendo alta y la ubican en torno al 20%. Por último, Pérez (2008), con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) entre 1995 y 2003, da cuenta de la segregación ocupacional y otras desigualdades en el mercado de trabajo. Asevera una situación de ambigüedad, entre avances jurídico-legales y de algunos indicadores laborales y la persistencia de mecanismos (como la división sexual del trabajo doméstico) que tienden hacia la reproducción de desigualdades.

En cuanto al estudio de las disparidades asociadas a la organización de la vida familiar, los estudios de la economía del Cuidado analizan y cuestionan la forma en que las sociedades organizan la provisión de cuidados necesaria para su funcionamiento. Definen el cuidado como las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de salud, seguridad física, así como al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los recipientes del servicio en cuestión (England, Budig y Folbre, 2002). Incluye el cuidado directo (la actividad interpersonal de cuidado), proveer las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos, etc.) y la gestión del cuidado (coordinar horarios y traslados, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, etc.) (Esquivel, 2010; Faur, 2009; Jelin 2012; Rodríguez Enríquez 2010, 2011). Un concepto que organiza este conjunto de actividades de cuidado es el de Organización Social del Cuidado (OSC), que permite interpretar las relaciones entre oferta y demanda de cuidado (Razavi, 2007). En el caso de la oferta de cuidado, la misma se puede dividir entre el trabajo de cuidado no remunerado y el remunerado. Mientras que el primero se organiza sobre la familia y los servicios brindados organizados a nivel comunitario, el segundo descansa en la oferta provista por el estado y por el mercado. En los últimos años se incorporó con fuerza la preocupación por las ocupaciones del cuidado (trabajadoras/es de la educación, la salud, los servicios personales, el trabajo doméstico remunerado, etc.) y sus condiciones laborales (Esquivel, 2011). En el caso de la demanda, una herramienta que se ha demostrado útil para su medición es la Escala de Madrid (Durán Heras, 2006), basada en la imputación de unidades de demanda de cuidado a los integrantes de un hogar según su edad. La gran potencialidad de la Economía del Cuidado es la de contribuir a instalar al “cuidado” como un problema de política pública, sacándolo del terreno de lo privado y, desnaturalizándolo como lo propio de las mujeres y de los hogares (Esquivel, 2011).

En cuanto a las trayectorias laborales, la literatura existente sobre su estudio ha tenido bastante desarrollo en Argentina desde la década de los 90s, habiéndose analizado la movilidad de las personas entre condiciones de actividad (ocupación,

desocupación, inactividad) y sus condiciones determinantes²; la incidencia de la normativa regulatoria en la dinámica de participación de las personas en el mercado de empleo³, así como la movilidad entre situaciones de protección y des-protección social⁴; y las diferencias en las trayectorias ocupacionales de varones y mujeres, y la especificidad de las trayectorias de éstas últimas⁵.

La mayoría de los trabajos describen y analizan los tránsitos de las personas entre distintas condiciones de actividad, y entre situaciones ocupacionales. El período abarca la década de los 90s hasta comienzos de los 2000, comparando fases de recesión y recuperación económica, así como diferentes esquemas normativos del mercado laboral. Paz (2003) analizó la movilidad de la población en edad de trabajar hacia y desde la fuerza de trabajo y de la población activa entre ocupaciones protegidas y no protegidas por la seguridad social. De sus hallazgos, nos interesa destacar el autor encuentra que la movilidad laboral afecta más a las mujeres, los más jóvenes, a quienes no son jefes de hogar, siendo la participación económica de la mujer es más baja y más intermitente que la del varón. Beccaria y Maurizio (2003) arribaron a conclusiones similares, estudiando la movilidad laboral en el Gran Buenos Aires en relación con los cambios en la dinámica y las regulaciones del mercado de empleo. Concluyen que la inestabilidad laboral aumentó durante la década del 90 (aumentando la rotación entre puestos de corta duración y el pasaje de la ocupación a la desocupación) y que la movilidad es mayor en los varones que en las mujeres, dada la tendencia creciente de estas últimas a permanecer en la actividad.

La preocupación por la mayor dificultad intermitencia laboral de las mujeres (respecto de los varones) es central en el análisis de Cerrutti (2000). La autora construye una base de panel para observar la intermitencia de corto plazo de la participación femenina en la fuerza de trabajo para el período 1991-1994⁶ para el caso del Área Metropolitana de Buenos Aires. Observa que existe una creciente participación femenina en el mercado laboral, pero que la intermitencia es un rasgo relativamente común entre las mujeres que participan en la fuerza de trabajo. La autora señala que esta intermitencia no se encuentra asociada única, ni principalmente, con el ciclo de vida individual y familiar y que la misma resulta mayor entre las mujeres con baja educación, las jóvenes y quienes se encuentran en la etapa de retiro de la vida activa. Además destaca que la intermitencia se encuentra asociada a los tipos de empleo: las mujeres con trayectorias laborales inestables trabajan por un número de horas menor (que las mujeres con trayectorias más estables), lo hacen en sectores de baja productividad y en condiciones de trabajo informales. Posteriormente, desde un abordaje cualitativo, Cerrutti (2003) hace énfasis en los determinantes de las decisiones de las mujeres casadas o unidas con hijos, de participar en la fuerza de trabajo, identificando tres tipos de trayectorias: i) la trabajadora estable por períodos prolongados en la fuerza de trabajo, con un fuerte compromiso con la actividad que desempeña y con la provisión de ingresos al hogar; ii) la trabajadora intermitente por motivos de oferta, caracterizada por frecuentes entradas y salidas de la fuerza laboral entre períodos prolongados de inactividad laboral, que no tiene un bajo compromiso con

² Cortés (2006), Castillo et. al. (2005), Fraguglia (2005), Mtess (2005), Persia (2005), Gutiérrez (2004), Beccaria y Maurizio (2003), Cerrutti (2003; 2000), Paz (2003), Persia y Fraguglia (2002), Salvia et. at. (2001).

³ Cortés y Hoszowski (2005), Beccaria y Maurizio (2003).

⁴ Paz (2003).

⁵ Cerrutti (2003; 2000), Salvia y Saavedra (2001).

⁶ Realizando un análisis binomial y multinomial logístico de estos datos longitudinales.

el trabajo ni una capacitación ocupacional específica; y iii) la trabajadora intermitente por motivos de demanda, caracterizada por una participación relativamente importante en la fuerza de trabajo durante su vida adulta, pero con intermitencias derivadas de la situación en el mercado laboral y del tipo de ocupaciones desarrolladas.

Finalmente, Cortés (2006) resalta que las características personales de los trabajadores contribuyen a definir sus posibilidades de acceso a ocupaciones registradas o no registradas, pero una vez que se ha accedido a la ocupación, las transiciones dependerán sobre todo de la rama de actividad, y del tipo de firma. Considerando la segregación horizontal y vertical del mercado laboral, se observa en el empleo femenino una mayor irregularidad y una mayor presencia de trayectorias desde la ocupación hacia la inactividad, particularmente entre las asalariadas no registradas. En el período recesivo, los varones mantenían el empleo con mayor frecuencia que las mujeres. Sin embargo, en esta etapa los varones registrados perdían más frecuentemente el registro que las mujeres, aunque simultáneamente obtenían el registro en mayores proporciones que las mujeres. Contrariamente, entre 2003 y 2004, aumentó la permanencia del registro entre los varones, pero disminuyó la proporción de los que lo obtenían.

Fuente de datos y metodología

Utilizamos los microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares (EPH) en versión continua, relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) publicada con acceso libre y gratuito en el sitio web del INDEC⁷. Los microdatos están estructurados como corte transversal por trimestres de cada año. Además tienen un esquema de rotación, que permite la construcción de datos longitudinales. Esterepite el relevamiento de un mismo hogar durante cuatro trimestres, siendo consecutivos los dos primeros y los dos últimos, con un descanso de dos trimestres entre ambos. De esta forma, se logra una ventana de observación de hasta 18 meses para una misma vivienda.

En el trabajo analizamos datos de dos paneles de 18 meses. El primer panel comienza el primer trimestre del 2004, y el segundo, el primer trimestre del 2012. Para incrementar el número de casos agregaremos dos paneles, que comienzan el segundo trimestre del 2004 y 2012 respectivamente. De esta forma, un panel comienza en el primer trimestre del 2004 y termina el segundo trimestre del 2005 y el otro comienza en el primer trimestre del 2012 y termina el segundo trimestre del 2013. A pesar de la construcción del pool de bases, muchas celdas quedan por debajo de un número aconsejable de casos para poder realizar una estimación confiable. Las mismas son marcadas con una x superíndice. Esto sucede particularmente en aquellas categorías de poca frecuencia, tales como las transiciones laborales de entrada y salida.

Se trabaja con mujeres de 20 a 63 años. Este recorte etario se realiza en los puntos donde son mayoritarias las mujeres que ya no estudian (a partir de los 20 años) y que ya no están activas (a partir de los 63 años). Así evitamos sobreestimar a las mujeres en edades propicias a la inactividad.

A continuación presentamos los resultados de dos de los ejercicios realizados para probar la consistencia de los datos producidos en el armado de los paneles. Habiendo encontrado resultados similares para ambos paneles, detallamos los resultados del panel 2004/5.

⁷ Disponibles en <http://www.indec.gov.ar/>.

En primer lugar, buscamos identificar cuántos casos de mujeres de 20 a 63 años perdemos luego de la primera medición del panel (tiempo 0). En este sentido, primero construimos el panel y luego identificamos a aquellas mujeres de las edades señaladas que no entraron al mismo y vivían en un hogar donde algún integrante contesta las cuatro mediciones. Un 6,9% de las mujeres entre 20 y 63 años se pierde en algún momento del panel 2004/5. En segundo lugar, controlamos para la misma persona⁸ el sexo, la educación, el parentesco y la edad. Siguiendo a Cerruti (2000), se busca, por un lado, separar aquellas personas con cambios en los componentes del mismo (posiblemente captados por la categoría “Otras combinaciones”) de aquellas con problemas en la calidad de los datos. Encontramos un 25,3% de las mujeres entre 20 a 63 años presentan problemas con alguna de las variables mencionadas. Habiendo controlado de esta forma la calidad de la fuente, procedemos a trabajar con el 67,7% de los casos.

Tabla 1. Ejercicio de consistencia, pool 2004/5

Resultado del ejercicio	Porcentaje	Frecuencia
Sin problemas	67,7	3378
Salieron del panel	6,9	345
Problemas sólo con educación	14,8	740
Problemas sólo con edad	5,5	277
Problemas sólo con parentesco	1,6	79
Problemas sólo con sexo	1,1	57
Otras combinaciones	2,3	117
Total	100,0	4993

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Con respecto a la construcción de las variables, nos interesa señalar que el nivel de demanda de cuidado del hogar se construye en base a la imputación de unidades de cuidado, de acuerdo a la edad, para todos los integrantes del hogar. Aquí nos basamos en Durán (2005) y su propuesta de medición (Escala de Madrid I). En cuanto a la participación de las tareas del hogar, la misma surge del módulo correspondiente a la base Vivienda de la EPH, módulo que se empieza a implementar a partir del 2003. Buena parte de la información necesaria para la construcción del tipo de inserción laboral surge del carácter y calificación ocupacional, resumidas en el Clasificador Nacional de Ocupaciones, con el cual se codifican las ocupaciones en la EPH. La utilización del máximo nivel educativo viene a reemplazar la clase social ocupacional dominante en el hogar. Preferimos la primera porque cubre todos los casos (ocupadas y no ocupadas) y cubre aspectos vinculados a valores culturales que escapan a la clase social. Además, ambas están bastante asociadas teórica y empíricamente. Sin embargo, nos interesa leer el máximo nivel educativo no como indicador del capital humano, sino más bien como posición en la estructura social.

Por último, queremos señalar que los casos han sido ponderados, pero no expandidos, por el ponderador presente en el primer trimestre utilizado.

⁸Mismo código de identificación de vivienda, de hogar y de componente.

Análisis de los datos

En un primer momento analizamos la condición de actividad de las mujeres según las variables grupo de edad, máximo nivel educativo alcanzado, relación con la jefatura de hogar, nivel de demanda de cuidado del hogar, y la participación en las tareas del hogar, estas variables se analizan para el primer trimestre del 2004 y 2012.

Para el año 2004 las mujeres no activas se ubican mayoritariamente en los dos extremos etarios (20-27 y más de 52 años), concentrando casi el 52 %. En el 2012, este porcentaje desciende para las mujeres entre 52 y 63 años, y aumenta considerablemente la inactividad para aquellas de 36 a 43 años. Las mujeres activas se concentran en los estratos de 28-51 años (Cuadro 1).

El nivel de educativo muestra una significativa mejora para las mujeres. En el 2004 53,5% completó la secundaria frente al 63,2% del 2012. Esto se observa sobre todo para el caso de las mujeres activas en el mercado de trabajo, hay un aumento de un 10 % en superior completo, se pasa de 20,9% en el 2004 a 30,2% en el 2012 (contra el pasaje de 15,1% a 21,5% del total). Esto puede deberse a que las activas aprovecharon más las políticas estatales de formación o que las mismas impulsaron a sus beneficiarias a activarse.

La jefatura del hogar aumentó un 18% a un 25% entre el 2004 y 2012 para el total de las mujeres. Hubo una disminución de las mujeres cónyuges de 56,1% a 50,8% para el mismo periodo. Esta diferencia se hace más notoria para las activas, quienes pasan de estar compuestas por un 50,7% de cónyuges al 44,2%, mientras que la jefatura aumenta en este grupo del 21,6% al 30,6%.

El nivel de demanda de cuidado para las mujeres no activas aumentó en los niveles medio y alto pasando, en promedio un 4%. Dentro de las mujeres activas hubo una caída en el nivel de cuidado, disminuyó en el 2012 con respecto al 2004 en los niveles medio y alto, con un consecuente aumento del nivel de demanda bajo, que pasó del 45,1% al 51,3% entre 2004 y 2012.

En cuanto a la participación de las tareas del hogar, no se encuentran cambios relevantes, salvo el aumento leve de la realización para las mujeres activas, quienes pasan a integrar esta categoría de 69,3% a 74,9%.

Cuadro 1. Condición de actividad según variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, primer trimestre del 2004 y 2012.

		2004			2012		
		No activa	Activa	Total	No activa	Activa	Total
Grupo de edad	20 a 27	25,0	22,8	23,6	26,7	18,4	21,4
	28 a 35	18,3	20,1	19,5	17,9	20,5	19,5
	36 a 43	14,8	21,3	18,9	20,0	23,3	22,1
	44 a 51	15,2	20,2	18,4	12,4	19,3	16,7
	52 a 63	26,8	15,6	19,7	23,0	18,6	20,2
Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	9,4	5,6	7,0	6,2	2,2 ^x	3,7
	PC-SI	45,7	36,0	39,6	44,1	26,6	33,1
	SC-SupI	40,0	37,5	38,4	43,0	41,0	41,7
	SupC	4,9 ^x	20,9	15,1	6,7	30,2	21,5

Relación con la jefatura del hogar	Jefa	11,2	21,6	17,8	15,3	30,6	25,0
	Cónyuge	65,5	50,7	56,1	62,0	44,2	50,8
	Otra	23,5	27,6	26,1	22,8	25,0	24,2
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	40,8	45,1	43,5	37,4	51,3	46,2
	Medio	35,8	36,4	36,2	36,0	34,5	35,1
	Alto	23,5	18,4	20,3	26,6	14,1	18,7
Participación en las tareas del hogar	Realiza	80,2	69,3	73,3	80,8	74,9	77,1
	Ayuda	8,7	16,7	13,8	8,2	13,1	11,3
	No participa	11,1	13,9	12,9	11,0	12,0	11,6
Total		100,0 (1236)	100,0 (2140)	100,0 (3376)	100,0 (1357)	100,0 (2310)	100,0 (3667)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).x celda sin los casos necesarios para una estimación confiable.

En el cuadro 2, se observa cómo la participación en la fuerza de trabajo se mantiene estable, del 63,4% en el 2004 al 63% en el 2012. Si analizamos el grupo de las activas vemos que en los grupos de edad que hay mayor aumentos en la participación se da de 44 a 63 años en relación en del 2004 a 2012, es decir, se da un envejecimiento de la tasa de trabajo de las mujeres. Es llamativo que en el grupo de edad a 20 a 27, se produjo un aumento de la inactividad de un 38,8 a un 46,1 %.

En relación al nivel educativo, a mayor nivel aumentan las probabilidades de mantenerse activas en el mercado de trabajo. Esta relación se fortalece en el 2012, con la caída de la participación en la actividad laboral extradoméstica de las mujeres con primaria completa y secundario incompleto (57,7 a 50,7%) y con hasta primaria incompleta (50,8 a 37,8%).

Con respecto al perfil de actividad según la relación con la jefatura del hogar y la participación en las tareas del hogar no se observan cambios relevantes. Alrededor del 77% de las jefas están activas, así como el 56% de las cónyuges. 60% de las mujeres que realizan tareas del hogar trabajan, así como el 67% de las mujeres que no participan y el 75% que ayuda.

En cuanto al nivel de demanda de cuidado del hogar, observamos que el aumento de la actividad para aquellas con un nivel bajo (del 65,7% al 70%) y una disminución para aquellas con un nivel alto (del 57,5% al 47,4%).

Cuadro 2. Perfiles de condición de actividad para categorías de las variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, primer trimestre del 2004 y 2012.

		2004			2012		
		No activa	Activa	Total	No activa	Activa	Total
Grupo de edad	20 a 27	38,8	61,2	100,0 (797)	46,1	53,9	100,0 (786)
	28 a 35	34,4	65,6	100,0 (657)	33,9	66,1	100,0 (716)
	36 a 43	28,6	71,4	100,0 (639)	33,5	66,5	100,0 (811)
	44 a 51	30,3	69,7	100,0 (621)	27,4	72,6	100,0 (614)
	52 a 63	49,8	50,2	100,0 (664)	42,1	57,9	100,0 (741)

Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	49,2	50,8	100,0 (236)	62,2	37,8	100,0 (135)
	PC-SI	42,3	57,7	100,0 (1336)	49,3	50,7	100,0 (1212)
	SC-SupI	38,1	61,9	100,0 (1296)	38,1	61,9	100,0 (1529)
	SupC	12,0	88,0	100,0 (509)	11,5	88,5	100,0 (788)
Relación con la jefatura del hogar	Jefa	23,1	76,9	100,0 (602)	22,7	77,3	100,0 (916)
	Cónyuge	42,7	57,3	100,0 (1894)	45,1	54,9	100,0 (1863)
	Otra	32,9	67,1	100,0 (881)	34,8	65,2	100,0 (887)
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	34,3	65,7	100,0 (1470)	30,0	70,0	100,0 (1694)
	Medio	36,2	63,8	100,0 (1223)	38,0	62,0	100,0 (1286)
	Alto	42,5	57,5	100,0 (685)	52,6	47,4	100,0 (686)
Participación en las tareas del hogar	Realiza	40,0	60,0	100,0 (2475)	38,8	61,2	100,0 (2827)
	Ayuda	23,2	76,8	100,0 (466)	26,9	73,1	100,0 (413)
	No participa	31,5	68,5	100,0 (435)	34,9	65,1	100,0 (427)
Total		36,6	63,4	100,0	37,0	63,0	100,0
		(1236)	(2140)	(3376)	(1357)	(2310)	(3667)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Un condicionante de la participación laboral de las mujeres siempre está enfocado a la cantidad de horas trabajadas (Cuadro 3), ya que tienen que conciliar el trabajo con el cuidado de sus familias. Frente al 2004, se observa una disminución de las jornadas de menos de 20 hs (de 20,2 al 14,9%) y de la sobreocupación (de 26,5 a 20,3%). En cambio, aumenta el porcentaje de mujeres que trabaja entre 20 a 45 hs, pasando del 53,3% al 64,8%.

Como analizamos anteriormente, el nivel educativo mejora en el colectivo de mujeres trabajadoras. Esto queda evidenciado en el tipo de inserción laboral, ya que en la actualidad aumentan las profesionales y técnicas (29,2 en 2004 y 33,3% en el 2012). Sin embargo, el mayor cambio en el tipo de inserción laboral se da en las asalariadas de calificación operativas y no calificadas registradas. Pasan del 20,9% al 29,8% de las ocupadas. Esta mejora en la registración se observa también en las asalariadas operativas y no calificadas registradas, que disminuyen de un 24,4 % en el 2004 a un 13,5 % en la actualidad.

Cuadro 3. Tipo de inserción laboral y cantidad de horas de trabajo remunerado. Mujeres ocupadas de 20 a 63 años, primer trimestre del 2004 y 2012.

		2004	2012
Tipo de inserción laboral	Profesionales y técnicas	29,2	33,2
	Asalariadas operativas y no calificadas registradas	20,9	29,8
	Asalariadas operativas y no calificadas no registradas (incluye TFSRF)	24,4	13,5
	Empleadas del servicio doméstico no registradas	11,9	11,1

	Autónomas operativas y no calificadas	13,5	12,3
Total		100,0 (1829)	100,0 (2145)
Cantidad de horas de trabajo remunerado	Menos de 20	20,2	14,9
	20 a 34	28,2	33,4
	35 a 45	25,1	31,5
	46 y más	26,5	20,3
Total		100,0 (1687)	100,0 (1967)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

En el cuadro 4 se observan las distribuciones de las transiciones laborales de las mujeres, que abarcan una ventana temporal de 18 meses desde el 2004 al 2005, y del 2012 al 2013. En ambos momentos, alrededor de la mitad de las mujeres permanece siempre activa y alrededor de un quinto siempre inactiva, aumentando levemente ambas categorías para el panel del 2012. Excluyendo a las siempre inactivas, alrededor de dos tercios de las mujeres permanecen siempre activas.

La intermitencia de las trabajadoras en la fuerza de trabajo mostró mejorías en cuanto al período anterior, se pasa de un 14.6% a un 10.9 %, esto puede indicar un aprovechamiento de las mujeres de las oportunidades del ciclo económico para definir historias de intermitencias. Los movimientos de entrada al mercado de trabajo aumentan y los de salida disminuyen, ambos de manera muy leve.

Cuadro 4. Distribución de transiciones laborales. Mujeres de 20 a 63 años, 2004/5 y 2012/3

	2004/5	2012/3
Siempre Activa	47,6	49,1
Entra	7,5	8,7
Intermitente	14,6	10,9
Sale	8,6	7,8
Siempre inactiva	21,6	23,6
Total	100,0 (3380)	100,0 (3667)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

A continuación se analizan los paneles construidos para ambos períodos de tiempo, a partir de las variables seleccionadas, para ver qué características presenta la fuerza de trabajo femenina. (Cuadro 5.1 y 5.2)

En cuanto a la edad, el porcentaje de siempre activas se reparte de manera igual entre los grupos, disminuyendo para el mayor. En cambio, las siempre inactivas presentan una distribución más en forma de U, aumentando en los extremos y disminuyendo en los tramos medios. El resto de los movimientos se concentra en las edades más jóvenes hasta 35 años, particularmente la entrada al mercado de trabajo. No

se observan grandes cambios, un corrimiento de la edad de entrada y la salida a mayores edades.

En cuanto al nivel educativo, no se observan grandes diferencias entre el 2004 y 2012. Las mujeres con hasta primaria incompleta están sobrerrepresentadas en la categoría de siempre inactivas, pero su escaso volumen disminuye para el 2012 al caer la participación de este nivel en el total de las mujeres analizadas. En las siempre activas, pierden volumen aquellas que no completaron la secundaria, pasando del 36,5 al 23,6%, mientras que aumenta la participación de las que tiene superior completo (25,5 a 36,5%). El nivel de estudios de las que salen aumenta: las que completaron el secundario suben del 39,2 al 53,3%.

Con respecto al parentesco, aumenta la presencia de las jefas en todas las categorías (particularmente entre las siempre activas, del 24,8 a 33,3%), pero lo hace con menor fuerza para las siempre inactivas y las transiciones de entrada. Con respecto a las cónyuges, constituyen la categoría mayoritaria, excepto para las siempre activas, y presentan una fuerza disminución de su participación en los movimientos de salida (pasando del 62,9 al 47%).

Para el nivel de demanda de cuidado del hogar, los principales cambios se presentan en la entrada al trabajo, donde aumenta el nivel alto a expensas del medio (22,4 a 34,3% y 41,6 a 29,6% respectivamente). Otro movimiento relevante es la aumento de peso del nivel bajo en los movimientos de salida (35,4 a 43,9%).

En relación a las tareas del hogar, aumenta la realización entre las mujeres que siempre realizan, que entraron al mercado de trabajo o tuvieron una trayectoria intermitente.

Cuadro 5.1. Transiciones laborales según variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, 2004/5.

		2004/5					
		Siempre Activa	Entra	Intermitente	Sale	Siempre inactiva	Total
Grupo de edad	20 a 27	20,4	40,4	27,4	27,5	20,7	23,6
	28 a 35	20,1	16,9 ^x	21,9	17,5 ^x	18,1	19,4
	36 a 43	22,0	15,7 ^x	15,8	20,6 ^x	14,8	19,0
	44 a 51	21,7	11,0 ^x	16,0	16,5 ^x	15,6	18,3
	52 a 63	15,8	15,7 ^x	19,1	17,5 ^x	31,1	19,7
Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	5,1	5,5 ^x	7,3 ^x	6,9 ^x	11,5	7,0
	PC-SI	31,4	34,9	48,1	54,0	47,5	39,5
	SC-SupI	37,8	51,0	37,9	33,7	37,2	38,3
	SupC	25,5	8,2 ^x	6,5 ^x	5,5 ^x	3,8 ^x	15,0
Relación con la jefatura del hogar	Jefa	24,8	13,7 ^x	9,1 ^x	12,0 ^x	12,2	17,8
	Cónyuge	47,8	49,8	61,1	62,9	70,5	56,1
	Otra	27,5	35,7	29,8	25,1 ^x	17,5	26,1
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	48,6	35,7	34,7	35,4	43,8	43,4
	Medio	36,3	41,6	36,5	37,5	33,4	36,2
	Alto	15,1	22,4 ^x	28,4	26,8	22,7	20,2

Participación en las tareas del hogar	Realiza	68,1	69,8	72,4	80,1	83,7	73,3
	Ayuda	16,9	18,0 ^x	14,4 ^x	13,4 ^x	5,3 ^x	13,8
	No participa	15,0	12,2 ^x	13,2 ^x	6,5 ^x	10,9	12,9
Total		100,0 (1610)	100,0 (255)	100,0 (493)	100,0 (291)	100,0 (731)	100,0 (3380)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Cuadro 5.2. Transiciones laborales según variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, 2012/3.

		2012/3					
		Siempre Activa	Entra	Intermitente	Sale	Siempre inactiva	Total
Grupo de edad	20 a 27	16,5	34,9	26,3	24,4 ^x	23,3	21,4
	28 a 35	20,0	20,8 ^x	24,1	17,4 ^x	16,7	19,5
	36 a 43	25,6	23,9	15,5 ^x	15,3 ^x	19,3	22,1
	44 a 51	20,3	8,2 ^x	14,0 ^x	16,7 ^x	13,7	16,7
	52 a 63	17,6	11,9 ^x	20,3	25,4 ^x	26,7	20,2
Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	1,8 ^x	1,3 ^x	4,5 ^x	5,2 ^x	7,8 ^x	3,7
	PC-SI	21,8	41,2	44,9	41,1	45,4	33,1
	SC-SupI	39,9	52,2	44,6	43,2	39,6	41,7
	SupC	36,5	5,0 ^x	6,3 ^x	10,1 ^x	7,2 ^x	21,5
Relación con la jefatura del hogar	Jefa	33,3	19,2 ^x	17,0 ^x	20,9 ^x	14,9	25,0
	Cónyuge	43,1	47,2	55,6	47,0	67,1	50,8
	Otra	23,5	33,6	27,6	32,1	17,9	24,2
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	54,2	36,8	38,8	43,9	37,3	46,2
	Medio	34,1	29,6	40,6	34,8	36,8	35,1
	Alto	11,7	34,3	20,8	21,3 ^x	25,9	18,8
Participación en las tareas del hogar	Realiza	74,4	75,5	72,7	78,4	84,8	77,1
	Ayuda	13,8	13,2 ^x	12,5 ^x	11,1 ^x	4,9 ^x	11,3
	No participa	11,8	11,3 ^x	14,8 ^x	10,5 ^x	10,3	11,6
Total		100,0 (1799)	100,0 (318)	100,0 (399)	100,0 (287)	100,0 (864)	100,0 (3667)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

A continuación, en los cuadros 6.1 y 6.2, se muestran el perfil de transición laboral para las categorías de las variables seleccionadas. De esta forma, se puede ver la participación de cada tipo de transición para cada categoría.

En la educación, a medida que aumenta la educación, se encuentra un porcentaje mayor de mujeres siempre activas, y a medida que disminuye, uno mayor entre las mujeres siempre inactivas. Cabe destacar que el único grupo educativo concentrando lo componen las mujeres con educación superior, con el 80% siempre activa. En cuanto a los cambios entre el 2004 y 2012, se destaca el corrimiento de quienes tienen hasta primario incompleto hacia la inactividad. Las transiciones de salida y las siempre inactivas suman el 44,1% pero el 60,3% en el 2012.

En cuanto a la edad, a medida que aumenta, crece el porcentaje de siempre activas, pasando del 41,2% de 20 a 27 al 56,5% de 44 a 51, para caer al 38,1% de las mujeres con 52 a 63 años. La entrada al mercado de trabajo tienen una presencia destacable para las mujeres de 20 a 27 años y un tercio de las mujeres de 52 a 63 son siempre inactivas. Hacia el 2012, aumentan la inactividad entre las mujeres jóvenes, pasa del 18,9 al 25,7%.

Con respecto al parentesco, el 66,2% de las jefas siempre estuvieron activas, así como 50,2% de otros parentescos y el 40,6% de las cónyuges del jefe. Son las cónyuges con mayor presencia en las siempre inactivas, siéndolo el 27,2% de ellas.

En relación al nivel de demanda de cuidado del hogar, a medida que aumenta, disminuye la participación en siempre activas. Por otro lado, para el nivel alto, aumentan las siempre inactivas y la entrada, así como los movimientos intermitentes.

Por último, quienes ayudan en las tareas del hogar parecen tener movimiento de mayor actividad que quienes realizan tareas o no participan en las mismas. Se componen alrededor del 58% de siempre activas y sólo alrededor del 9% son siempre inactivas

Cuadro 6.1. Perfiles de las transiciones laborales para categorías de las variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, 2004/5.

		2004/5					
		Siempre Activa	Entra	Intermitente	Sale	Siempre inactiva	Total
Grupo de edad	20 a 27	41,2	12,9	16,9	10,0	18,9	100,0 (797)
	28 a 35	49,2	6,5 ^x	16,4	7,8 ^x	20,1	100,0 (657)
	36 a 43	55,4	6,2 ^x	12,2	9,4 ^x	16,8	100,0 (641)
	44 a 51	56,5	4,5 ^x	12,8	7,8 ^x	18,4	100,0 (619)
	52 a 63	38,1	6,0 ^x	14,1	7,7 ^x	34,1	100,0 (666)
Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	34,7	5,9 ^x	15,3 ^x	8,5 ^x	35,6	100,0 (236)
	PC-SI	37,9	6,7	17,7	11,8	26,0	100,0 (1336)
	SC-SupI	47,0	10,0	14,4	7,6	21,0	100,0 (1296)
	SupC	80,9	4,1 ^x	6,3 ^x	3,1 ^x	5,5 ^x	100,0 (508)
Relación con la jefatura del hogar	Jefa	66,2	5,8 ^x	7,5 ^x	5,8 ^x	14,8	100,0 (603)
	Cónyuge	40,6	6,7	15,9	9,7	27,2	100,0 (1895)
	Otra	50,2	10,3	16,7	8,3 ^x	14,5	100,0 (881)
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	53,3	6,2	11,6	7,0	21,8	100,0 (1468)
	Medio	47,8	8,7	14,7	8,9	20,0	100,0 (1223)
	Alto	35,5	8,3 ^x	20,5	11,4	24,3	100,0 (684)
Participación en las tareas del hogar	Realiza	44,3	7,2	14,4	9,4	24,7	100,0 (2477)
	Ayuda	58,2	9,9 ^x	15,2 ^x	8,4 ^x	8,4 ^x	100,0 (467)
	No participa	55,3	7,1 ^x	14,9 ^x	4,4 ^x	18,3	100,0 (436)
Total		47,6	7,5	14,6	8,6	21,6	100,0 (3380)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Cuadro 6.2. Perfiles de las transiciones laborales para categorías de las variables seleccionadas. Mujeres de 20 a 63 años, 2012/3.

		2012/3					
		Siempre Activa	Entra	Intermitente	Sale	Siempre inactiva	Total
Grupo de edad	20 a 27	37,8	14,2	13,4	8,9 ^x	25,7	100,0 (783)
	28 a 35	50,3	9,2 ^x	13,4	7,0 ^x	20,1	100,0 (716)
	36 a 43	56,9	9,4	7,7 ^x	5,4 ^x	20,6	100,0 (810)
	44 a 51	59,5	4,2 ^x	9,1 ^x	7,8 ^x	19,2	100,0 (613)
	52 a 63	42,8	5,1 ^x	11,0	9,9 ^x	31,3	100,0 (739)
Máximo nivel educativo alcanzado	Hasta PI	23,5 ^x	2,9 ^x	13,2 ^x	11,0 ^x	49,3 ^x	100,0 (136)
	PC-SI	32,4	10,8	14,8	9,7	32,3	100,0 (1213)
	SC-SupI	47,0	10,9	11,6	8,1	22,4	100,0 (1528)
	SupC	83,2	2,0 ^x	3,2 ^x	3,7 ^x	7,9 ^x	100,0 (788)
Relación con la jefatura del hogar	Jefa	65,3	6,7	7,4	6,5	14,1	100,0 (917)
	Cónyuge	41,7	8,1	11,9	7,2	31,1	100,0 (1863)
	Otra	47,7	12,1	12,4	10,4	17,5	100,0 (887)
Nivel de demanda de cuidado del hogar	Bajo	57,5	6,9	9,1	7,4	19,0	100,0 (1695)
	Medio	47,7	7,3	12,6	7,8	24,7	100,0 (1288)
	Alto	30,7	15,8	12,1	8,9 ^x	32,6	100,0 (688)
Participación en las tareas del hogar	Realiza	47,3	8,5	10,3	8,0	25,9	100,0 (2826)
	Ayuda	59,9	10,1 ^x	12,1 ^x	7,7 ^x	10,1 ^x	100,0 (414)
	No participa	49,9	8,4 ^x	13,8 ^x	7,0 ^x	20,8	100,0 (427)
Total		49,1	8,7	10,9	7,8	23,6	100,0 (3667)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC).

En el Cuadro 7 se puede ver como la fuerza de trabajo femenina que siempre estuvo activa en todo el período se concentra en profesionales y técnicas, tanto para el período 2004/05 como para 2012/3. En este período aumenta la participación de las asalariadas operativas y no calificadas registradas para las siempre activas del 24,6% al 33,5%, mientras que disminuye la de las asalariadas operativas y no calificadas no registradas para todas las categorías, especialmente las siempre activas y aquellas que salen del mercado de laboral. En el caso de las mujeres con mayor intermitencia son las que tienen una inserción de asalariada operativa y no calificada y le siguen las autónomas operativas y no calificadas. Las mujeres que salen del mercado de trabajo en los períodos analizados son las que están en una situación de mayor vulnerabilidad, como lo es el caso de las trabajadoras no calificadas y operativas.

Las jornadas laborales de las trabajadoras que estuvieron siempre activas para el período 2012/3 fueron 20 a 45 horas. Las mujeres que tienen mayor intermitencia en la participación laboral, así como las que salen optan por jornadas de menos de 20 horas.

Cuadro 7. Tipo de inserción laboral y cantidad de horas de trabajo remunerado según transiciones laborales. Mujeres ocupadas en la entrada al panel de 20 a 63 años, 2004/5 y 2012/3.

		2004/5				2012/3			
		Siempre Activa	Intermitente	Sale	Total	Siempre Activa	Intermitente	Sale	Total
Tipo de inserción laboral	Profesionales y técnicas	33,1	13,6 ^x	11,9 ^x	29,2	37,6	14,9 ^x	14,5 ^x	33,3
	Asalariadas operativas y no calificadas registradas	24,6	5,2 ^x	4,7 ^x	20,9	33,5	13,3 ^x	15,4 ^x	29,9
	Asalariadas operativas y no calificadas no registradas ¹	20,0	40,3 ^x	46,1	24,5	10,6	28,7 ^x	23,3 ^x	13,5
	Empleadas del servicio doméstico no registradas	10,5	17,5 ^x	18,1 ^x	11,9	9,6	16,6 ^x	18,5 ^x	11,1
	Autónomas operativas y no calificadas	11,7	23,4 ^x	19,2 ^x	13,5	8,7	26,5 ^x	28,2 ^x	12,3
Total		100,0 (1481)	100,0 (154)	100,0 (193)	100,0 (1828)	100,0 (1738)	100,0 (181)	100,0 (227)	100,0 (2146)
Cantidad de horas de trabajo remunerado	Menos de 20	15,0	38,5 ^x	44,6	20,2	11,2	35,7 ^x	26,9 ^x	14,9
	20 a 34	27,6	35,1 ^x	27,7 ^x	28,2	34,0	26,8 ^x	33,8 ^x	33,3
	35 a 45	28,3	10,1 ^x	13,0 ^x	25,1	33,8	21,4 ^x	21,4 ^x	31,5
	46 y más	29,1	16,2 ^x	14,7 ^x	26,5	21,1	16,1 ^x	17,9 ^x	20,3
Total		100,0 (1360)	100,0 (148)	100,0 (177)	100,0 (1685)	100,0 (1599)	100,0 (168)	100,0 (201)	100,0 (1968)

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC). Nota 1: incluye TFSRF.

En cuanto a los perfiles de transiciones laborales para las ocupadas en la entrada al panel (cuadro 8), no se observan grandes diferencias, salvo para las autónomas operativas y no calificadas, cuya participación siempre activa cae y aumenta su salida. En líneas generales, profesionales y técnicas, así como asalariadas operativas y no calificadas registradas son abrumadoramente siempre activas, aumentando para las otras categorías tanto la intermitencia como la salida. En cuanto a las horas de trabajo, a medida que aumentan, aumenta la presencia en siempre activas, sin embargo, para el 2012/3 esta característica disminuye entre quienes trabajan más de 35 horas.

Cuadro 8. Perfil de transiciones laborales para los tipos de inserción laboral y cantidades de horas de trabajo remunerado. Mujeres ocupadas en la entrada al panel de 20 a 63 años, 2004/5 y 2012/3.

		2004/5				2012/3			
		Siempre Activa	Intermitente	Sale	Total	Siempre Activa	Intermitente	Sale	Total
Tipo de inserción laboral	Profesionales y técnicas	91,8	3,9 ^x	4,3 ^x	100 (534)	91,6	3,8 ^x	4,6 ^x	100 (714)
	Asalariadas operativas y no calificadas registradas	95,5	2,1 ^x	2,4 ^x	100 (382)	90,8	3,7 ^x	5,5 ^x	100 (641)
	Asalariadas operativas y no calificadas no registradas ¹	66,2	13,9 ^x	19,9	100 (447)	63,7	18,0 ^x	18,3 ^x	100 (289)
	Empleadas del servicio doméstico no registradas	71,6	12,4 ^x	16,1 ^x	100 (218)	69,9	12,6 ^x	17,6 ^x	100 (239)
	Autónomas operativas y no calificadas	70,4	14,6 ^x	15,0 ^x	100 (247)	57,4	18,3 ^x	24,3 ^x	100 (263)
	Total	81,0	8,4	10,6	100 (1828)	81,0	8,4	10,6	100 (2146)
Cantidad de horas de trabajo remunerado	Menos de 20	60,0	16,8 ^x	23,2	100 (340)	61,1	20,5	18,4	100 (293)
	20 a 34	78,8	10,9 ^x	10,3 ^x	100 (476)	82,8	6,9	10,4	100 (656)
	35 a 45	91,0	3,5 ^x	5,4 ^x	100 (423)	87,2	5,8	6,9	100 (619)
	46 y más	88,8	5,4 ^x	5,8 ^x	100 (446)	84,3	6,8	9,0	100 (400)
Total	80,7	8,8	10,5	100 (1685)	81,3	8,5	10,2	100 (1968)	

Fuente: Elaboración propia en base a EPH (INDEC). Nota 1: incluye TFSRF

Reflexiones finales

A lo largo de este trabajo, pudimos observar que hubo una mejora en términos educativos sobre todo en las mujeres que se encuentran activas en el mercado de trabajo, ya que hubo un aprovechamiento de las políticas estatales de formación o que las mismas impulsaron a sus beneficiarias a activarse.

En la actualidad, aumentó la jefatura femenina y disminuyeron las mujeres cónyuges. El nivel de demanda de cuidado para las mujeres no activas aumento en los niveles medio y alto. En el caso de las mujeres activas, hubo una caída del nivel de cuidado, medio y alto, y aumento el nivel de demanda bajo.

La participación en el mercado de trabajo se mantuvo estable a lo largo del período, se ve que en hubo un envejecimiento de la tasa de trabajo de las mujeres. El grupo de edad de 20 a 27 años de las más jóvenes, tuvo un aumento de la inactividad de un 8 %,

Un condicionante de la participación laboral de las mujeres siempre está enfocado a la cantidad de horas trabajadas, ya que tienen que conciliar el trabajo con el cuidado de sus familias. Aumenta el porcentaje de mujeres que trabaja entre 20- 45 horas, y disminuyen la cantidad de sobreocupadas y de jornadas reducidas.

Frente a la mejora en el nivel educativo en términos generales, repercutió en las mujeres trabajadoras, esto queda evidenciado en el tipo de inserción laboral, ya que en la actualidad aumentan las profesionales y técnicas. Sin embargo, el mayor cambio en el tipo de inserción laboral se da en las asalariadas de calificación operativas y no calificadas registradas. Pasan del 20,9% al 29,8% de las ocupadas. Esta mejora en la registración se observa también en las asalariadas operativas y no calificadas registradas, que disminuyen del 2004 al 2012.

Al observar las distribuciones de las transiciones laborales de las mujeres, que abarcan una ventana temporal de 18 meses desde el 2004 al 2005, y del 2012 al 2013. En ambos momentos, alrededor de la mitad de las mujeres permanece siempre activa y alrededor de un quinto siempre inactiva, aumentando levemente ambas categorías para el panel del 2012. Excluyendo a las siempre inactivas, alrededor de dos tercios de las mujeres permanecen siempre activas.

La intermitencia de las trabajadoras en la fuerza de trabajo mostró mejorías en cuanto al período anterior, se pasa de un 14.6% a un 10.9 %, esto puede indicar un aprovechamiento de las mujeres de las oportunidades del ciclo económico para definir historias de intermitencias. Los movimientos de entrada al mercado de trabajo aumentan y los de salida disminuyen, ambos de manera muy leves.

En cuanto a la influencia del ciclo de vida, los datos muestran que los patrones de participación difieren de acuerdo con la edad de las mujeres. Aquellas que se encuentran en etapas iniciales de la vida adulta, así como las que se hallan en la etapa de retiro definitivo del mercado laboral, son más proclives a tener una inserción inestable en la fuerza laboral. Entre las mujeres más jóvenes para el período 2012/2013, se muestran el porcentaje de intermitencia más alto llegando a un 26.3 %. La intermitencia laboral de las jóvenes tal como menciona Cerrutti (2000:6) "...Estaría expresando fundamentalmente el proceso de experimentar con diferentes tipos de empleo (prueba y error) (Rosenfeld, 1992)". La intermitencia en el empleo de personas cercanas a la edad de retiro estaría relacionada a la dificultad de obtener empleos a dichas edades y con las condiciones precarias de los empleos disponibles para gente mayor. En este sentido son las mujeres de 55 años y más quienes con mayor frecuencia cambian de condición de actividad, ya sea porque trabajan de manera intermitente, o porque se retiran de la fuerza de trabajo.

Al analizar, el perfil de transición laboral para las categorías de las variables seleccionadas. Observamos que a medida que aumenta la educación, se encuentra un porcentaje mayor de mujeres siempre activas, y a medida que disminuye, uno mayor entre las mujeres siempre inactivas. Cabe destacar que el único grupo educativo concentrando lo componen las mujeres con educación superior, con el 80% siempre activa. En cuanto a los cambios entre el 2004 y 2012, se destaca el corrimiento de quienes tienen hasta primario incompleto hacia la inactividad. Las transiciones de salida y las siempre inactivas suman el 44,1% pero el 60,3% en el 2012.

En cuanto a la relación entre las variables de participación laboral y el máximo nivel educativo alcanzado, las mujeres con elevados niveles educativos no sólo son más probables de haber sido activas a lo largo del período, sino también de haber permanecido de una manera estable en la fuerza laboral.

Analizando el nivel de demanda de cuidado del hogar, a medida que aumenta, disminuye la participación en siempre activas. Por otro lado, para el nivel alto, aumentan las siempre inactivas y la entrada, así como los movimientos intermitentes.

La fuerza de trabajo femenina que siempre estuvo activa en todo el período se concentra en profesionales y técnicas, tanto para el período 2004/05 como para 2012/3. En este período aumenta la participación de las asalariadas operativas y no calificadas registradas para las siempre activas del 24,6% al 33,5%, mientras que disminuye la de las asalariadas operativas y no calificadas no registradas para todas las categorías, especialmente las siempre activas y aquellas que salen del mercado de laboral. En el caso de las mujeres con mayor intermitencia son las que tienen una inserción de asalariada operativa y no calificada y le siguen las autónomas operativas y no calificadas. Las mujeres que salen del mercado de trabajo en los períodos analizados son las que están en una situación de mayor vulnerabilidad, como lo es el caso de las trabajadoras no calificadas y operativas.

Las jornadas laborales de las trabajadoras que estuvieron siempre activas para el período 2012/3 fueron 20 a 45 horas. Las mujeres que tienen mayor intermitencia en la participación laboral, así como las que salen optan por jornadas de menos de 20 horas

Algunos desafíos pendientes que nos quedan por seguir estudiando y analizando:

- Realizar una comparación con los varones, y ver qué ocurre con respecto a sus transiciones laborales y las diferentes variables.
- Realizar estimaciones de manera combinada para analizar los efectos de las diferentes variables sobre el grupo seleccionado, utilizando estrategias econométricas. Analizando los movimientos de las variables independientes, y de qué forma impacta en las variables dependientes.
- Analizar qué ocurre con las mujeres que salen del mercado de trabajo, ¿Qué ocurre con esas transiciones laborales?

Bibliografía

- Beccaria, L. (2005) “El mercado laboral argentino luego de las reformas”. En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Beccaria, L. y R. Mauricio (2005) “La inestabilidad de las ocupaciones”. En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2005) “Movilidad ocupacional en Argentina”. Buenos Aires: Aset – 6to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis.
- Castillo, V., M. Novick, S. Rojo y G. Yoguel (2005) “Trayectorias laborales y rotación del empleo: restricciones para el desarrollo de competencias técnicas”. Buenos Aires: Aset - 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades.
- Castillo, V., Esquivel, V., Rojo, S., Tumini, L., y Yoguel, G. (2008). “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”. El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007, Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ.

- Cerruti, M. (2000) “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires”. *Desarrollo Económico* 39 (156), 619-638.
- Cerrutti, M. (2003) “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires”. En: C. Wainerman (comp) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: Unicef – Fondo de Cultura Económica.
- Cortés, R. (2003) “Mercado de trabajo y género. El caso de Argentina, 1994-2002”. En: M. E. Valenzuela (ed) *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*. Santiago: OIT.
- Cortés, R. y A. Hoszowski (2005) “Trayectorias ocupacionales en dos contextos macroeconómicos y regulatorios: Un ejercicio con paneles entre 1997-1998 y 2003-2004”. Buenos Aires: Aset - *7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades*.
- Cortés, R., F. Groisman y A. Hosowszki (2004) “Transiciones ocupacionales: el caso del plan jefes y jefas”. *Realidad Económica* 202, 11-28.
- Contartese, D., y Maceira, V. (2005). “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres” (No. 3). Trabajo, Ocupación y Empleo (pp. 135–171). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Durán Heras, M.A.(2006) “Dependientes y cuidadores: el desafío de los próximos años”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*.
- Durán, María de los Ángeles (2005) “El futuro del trabajo en Europa: el cuidado de las personas dependientes”. En Mora, Luis, Moreno Ruiz, María José y Roher, Tania (Ed.s). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. Ciudad de México: UNFPA - GTZ.
- Esquivel, V. (2010) Trabajadoras del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado. *Revista Internacional del Trabajo* vol. 129 N° 4. Organización Internacional del Trabajo
- .(2011) La Economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Serie Atando Cabos; Deshaciendo nudos. Panamá: PNUD
- Esquivel, V., FAUR, E. y JELIN, E (2012) Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado. Ides, Argentina
- Faur, E. (2011) A Widening Gap? The Political and Social Organization of Childcare in Argentina, *Development & Change*, Volume 42, Issue No, 3.
- .(2009). Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires. El rol de las instituciones públicas y privadas. 2005-2008. Tesis de Doctorado, FLACSO-Argentina.
- Faur, E., y Zamberlin, V. (2008). “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires.” *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007*, Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ.
- Fraguglia, L. (2005) “Movilidad laboral en el mercado de trabajo urbano del Gran Buenos Aires (1993-2003). Análisis de los determinantes asociados a los desplazamientos ocupacionales de los asalariados formales”. Buenos Aires: Aset - 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades

- Groisman, F. (2006) “Inestabilidad, movilidad y distribución del ingreso en Argentina durante la década del 90”. Buenos Aires: Flacso. Tesis doctoral presentada en el Doctorado en Ciencias Sociales.
- Groot y van der Veen (2002)
- Gutiérrez, F. (2004) “Dinámica salarial y ocupacional: análisis de panel para Argentina, 1998-2002”. La Plata: Cedlas, DT 11.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2004) “El impacto de la nueva fase de crecimiento en el empleo y en las empresas (2003-2004)”. Buenos Aires: MTESS. Estudios 2004. Trabajo, ocupación y empleo.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005) “Segunda evaluación del Programa Jefes de Hogar. Resultados de la encuesta a beneficiarios”. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.,
- Paz, J. (2003) “Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina (Estudio basado en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 1997-2002)”. Buenos Aires: trabajo presentado en el Seminario-Taller Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social. OIT – Secretaría de Seguridad Social.
- Pérez, P. E. (2008). “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003)”. Trabajos y Comunicaciones (2da Época), 8 (34), 171–200.
- Persia, J. (2005) “La dinámica de la estructura socio-ocupacional. Un estudio sobre los desplazamientos ocupacionales en el mercado de trabajo del aglomerado urbano Gran Buenos Aires, 1993-2003”. Buenos Aires: Aset - 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades.
- Persia, J. y L. Fraguglia (2002) “Movilidad de la fuerza de trabajo, GBA, 1999-2002”. Lavboratorio. Informe de Coyuntura Laboral 4(10).
- Rojó S. y Tumini L. (2008). “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales” Revista de Trabajo Nueva Época - Año 4 - N° 6. Equidad en el Trabajo, Género – Juventud. Buenos Aires, Argentina.
- Salvia, A. (coord) y Saavedra, L. (comp) (2001). “Obreras y empleadas en tiempos de desempleo. Cambios en los amarres socio-laborales”. Buenos Aires: Instituto Gino Germani. DT 27.
- Salvia, A., J. Persia, J. Zelarayan, R. Austral (2001). “Trayectorias laborales de trabajadores asalariados despedidos de empleos formales durante la crisis del tequila.” Buenos Aires: mimeo.