

María del Rocío
Peinador Roldán

La salida del mercado de trabajo de tres generaciones de *Mujeres* Mexicanas

IHEAL/CREDAL
rpeinador@flacso.edu.mx

EN MÉXICO, una gran parte de los estudios socio-demográficos sobre la relación de las mujeres con el mercado de trabajo remunerado se fundamenta en datos de corte transversal. Si bien esto ha estimulado una basta serie de investigaciones que intentan comprender y caracterizar el trabajo femenino, también es cierto que ha limitado el abordaje a momentos específicos de la vida de las personas. Esto impide tener una perspectiva general de cómo se configura el comportamiento laboral femenino en el transcurso del tiempo.

En este sentido, se han venido desarrollando una serie de estudios que reconstruyen trayectorias laborales basadas en algunas series temporales. En estas investigaciones se ha encontrado que las constantes salidas de las mujeres del mercado de trabajo desempeñan un papel fundamental en la calidad y duración de las carreras laborales femeninas. Hay que advertir, sin embargo, que dichos estudios se circunscriben a localidades de origen urbano y a trayectorias que se refieren a pequeños intervalos de tiempo.

Con la disponibilidad de una fuente longitudinal de más amplia cobertura (*Encuesta Demográfica Retrospectiva, EDER-98*), no sólo es posible reconstruir las trayectorias laborales a lo largo de la vida de las mujeres sino que éstas se pueden observar a nivel nacional y desde una perspectiva socio histórica. A través de dicha fuente, este artículo muestra que las mujeres entran a trabajar, al menos una vez en su vida, en altas proporciones. Sin embargo, su permanencia en el trabajo se ve truncada en gran medida por factores de género (en especial asociados a la unión y a la maternidad) y, en menor grado, por algunas características del mercado laboral. El peso de dichas influencias ha cambiado con el tiempo, pero no resulta en una transformación tan significativa como para hacer variar el patrón de discontinuidad laboral en las mujeres mexicanas. Es así como el análisis de las salidas del mercado laboral se torna en un eje medular en el estudio del comportamiento femenino en el trabajo.

ANTECEDENTES EN EL ESTUDIO DE LA PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Como se mencionó anteriormente, la investigación socio-demográfica sobre la continuidad de las mujeres en el mercado laboral en México es un fenómeno reciente. Este desarrollo se ha asociado a las nuevas fuentes que proporcionan información con series de tiempo, a saber, la *Encuesta Nacional de Empleo Urbano o ENEU* (con la que se han hecho estudios de panel con cinco observaciones a lo largo de 15 meses) y la *Encuesta Demográfica Retrospectiva, EDER-98* (que contiene la biografía laboral de las personas por año de vida para tres generaciones).¹ En el caso de la *ENEU*, algunos autores han caracterizado lo que han dado en llamar la “intermitencia” laboral. Ésta consiste en las frecuentes entradas y salidas del trabajo en periodos cortos de tiempo. Para contextos

Foto: Rodolfo Avila
(cemca)



Hay que decir, sin embargo, que los factores de género no siempre parecen operar en este único sentido. En algunos casos, por ejemplo, el compromiso con la maternidad hace que algunas mujeres decidan quedarse dentro del ámbito laboral

urbanos en México, se ha logrado comprobar que las mujeres suelen presentar mayores niveles de intermitencia que los varones (Piñeiro 1994; Piñeiro 1998; Cerrutti 1997; Pacheco y Parker 1997).

Con la *EDER-98*, por otro lado, también se comprueba la existencia de un patrón de mayor discontinuidad² en las trayectorias laborales de las mujeres mexicanas comparadas con las de los varones (Coubès *et al.* 2000). Esto lo relacionan tanto con el hecho de que la edad de entrada al primer trabajo en las mujeres es mayor, como con que muchas de ellas abandonan el mercado laboral tempranamente. Hay que tener en cuenta que, con esta fuente, se observan periodos que pueden abarcar 30, 45 y hasta 60 años en la vida de las personas, dependiendo de la generación de la que se trate.

Lo anterior permite decir que, ya sea desde una perspectiva temporal corta o más amplia, el patrón de discontinuidad laboral en las mujeres se diferencia de una tendencia de mayor continuidad en los varones. Estas evidencias nos llevan a preguntarnos, por un lado, ¿cómo es y cuál es la magnitud de este fenómeno en el contexto de la sociedad mexicana?; y, por otro, ¿por qué se dan estas diferencias entre los sexos?

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA DISCONTINUIDAD DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES FEMENINAS

Una serie de estudios han abordado algunos de los factores que pueden motivar o influir en que las mujeres abandonen sus trabajos. Por un lado, están los factores de ámbito familiar, especialmente de género; por otro, los factores relativos al mercado laboral; y, finalmente no se pueden dejar de lado ciertas influencias mediatizadoras. Para contextualizar el planteamiento de algunas hipótesis y preguntas de investigación, haremos un breve recuento de las evidencias que se han hallado en el estudio de estos diversos factores.

FAMILIA, TRANSICIONES FAMILIARES Y DISCONTINUIDAD LABORAL FEMENINA

La bibliografía disponible es clara en plantear que la participación económica de las mujeres está relacionada con los procesos familiares, más que con otros factores (véanse García, Muñoz y Oliveira 1983; Chant 1991; Cuéllar 1990; Tuirán 1998; Jelin y Feijoó 1989; Ariza y Oliveira 1999; Lailson 1990). Sin embargo, ¿qué aspectos de la vida familiar son los que más influyen en las salidas de las mujeres del trabajo?

Se ha encontrado que la intermitencia o el abandono del trabajo por parte de las mujeres se asocian con la condición de estar unida o bien con el desempeño de labores maternas (véanse Piñeiro 1994; Suárez 1992; Ariza y Oliveira 1999; Benería y Roldán 1992; García y Oliveira 1994), dado que el modelo de feminidad dominante sigue estimulado la dedicación al ámbito doméstico (familiar y afectivo) y el ejercicio de la maternidad como parte fundamental de la identidad de las mujeres (Poal 1993). En este sentido, abandonar el trabajo por causa de una unión o por tener hijos es una expresión del compromiso como responsable de los cuidados familiares, ineludible en determinados medios sociales.

En esta investigación se pretende estudiar cómo se manifiesta esta relación en las biografías de las mujeres. Se plantea que los calendarios de la primera unión y del nacimiento del primer hijo están fuertemente relacionados con el calendario del abandono del mercado laboral en el caso de las mujeres. Esto es, que estas transiciones funcionan, para algunas mujeres, como momentos críticos en la definición del compromiso con su carrera laboral.

Hay que decir, sin embargo, que los factores de género no siempre parecen operar en este único sentido. En algunos casos, por ejemplo, el compromiso con la maternidad hace que algunas mujeres decidan quedarse dentro del ámbito laboral. García y Oliveira (1994) describen cómo algunas mujeres de estratos socioeconómicos bajos encuentran en su propio trabajo un sostén para garantizar la educación y la salud para sus hijos. Es así como la posibilidad de que las personas desarrollen trayectorias creativas permite plantear que la relación entre las transiciones familiares mencionadas y la salida del trabajo no es causal. Por esta razón es esperable encontrar algunas biografías laborales que no se asocien ni con la unión ni con la maternidad, aunque normativamente estas últimas puedan ser las tendencias más comunes.

Discontinuidad laboral y mercados de trabajo

García (2001) afirma que una característica del proceso de reestructuración económica ha sido el buscar mano de obra barata y flexible. Éste sería el caso de las mujeres que se insertan en empleos en pequeñas empresas, a tiempo parcial y con grandes diferencias en los ingresos promedio por hora (Oliveira, Ariza y Eternod, sin fecha). Si bien esto no es privativo del sector femenino, se afirma que las mujeres presentan peores condiciones que los varones.

Dentro de este tipo de inserción, el sector informal resulta ser donde las salidas y entradas continuas son más frecuentes, a diferencia del sector formal (Cerrutti 1997). Si bien se ha hecho una gran crítica a autores que se refieren a dicho sector como si fuera uniforme y homogéneo, también es cierto que en él se aglutinan ocupaciones que presentan las peores características en términos del llamado “proceso de precarización laboral”. Entre dichas labores destacan las ocupaciones en servicios personales (en especial, servidoras domésticas) y las de comercio ambulante (García 2001; Oliveira, Ariza y Eternod, sin fecha; Cerrutti 1997).

En la Ciudad de México, a parte de los sectores de servicio y comercio, se ha podido establecer que también el sector manufacturero se asocia con niveles altos de intermitencia (Cerrutti 1997). Según Sticher (1990), las condiciones de las industrias de exportación –donde tradicionalmente se han venido incorporando más las mujeres– se caracterizan por despidos y cierres temporales o totales; falta de promociones e incentivos; deterioro de la salud de los que ahí trabajan; contratos temporales; carencia de prestaciones legales por maternidad; y, además, debido a la sobreoferta de mano de obra, la gran facilidad que se les presenta a esas empresas para contratar o no en forma aleatoria a las empleadas. Es probable que estas condiciones influyan en el panorama de constantes entradas y salidas del mercado de trabajo.

Lo que estas evidencias nos dejan claro es que la configuración de los mercados laborales también influye en los niveles de intermitencia de las mujeres. Sin embargo, no se ha podido estudiar si esta relación aparece igualmente en el examen de la discontinuidad laboral, es decir, en periodos más largos de las trayectorias laborales femeninas. Se puede plantear la hipótesis de que esos factores del mercado capaces de influir en la aparición del fenómeno intermitente podrían así mismo influir en la permanencia de las mujeres en el trabajo más a largo plazo.

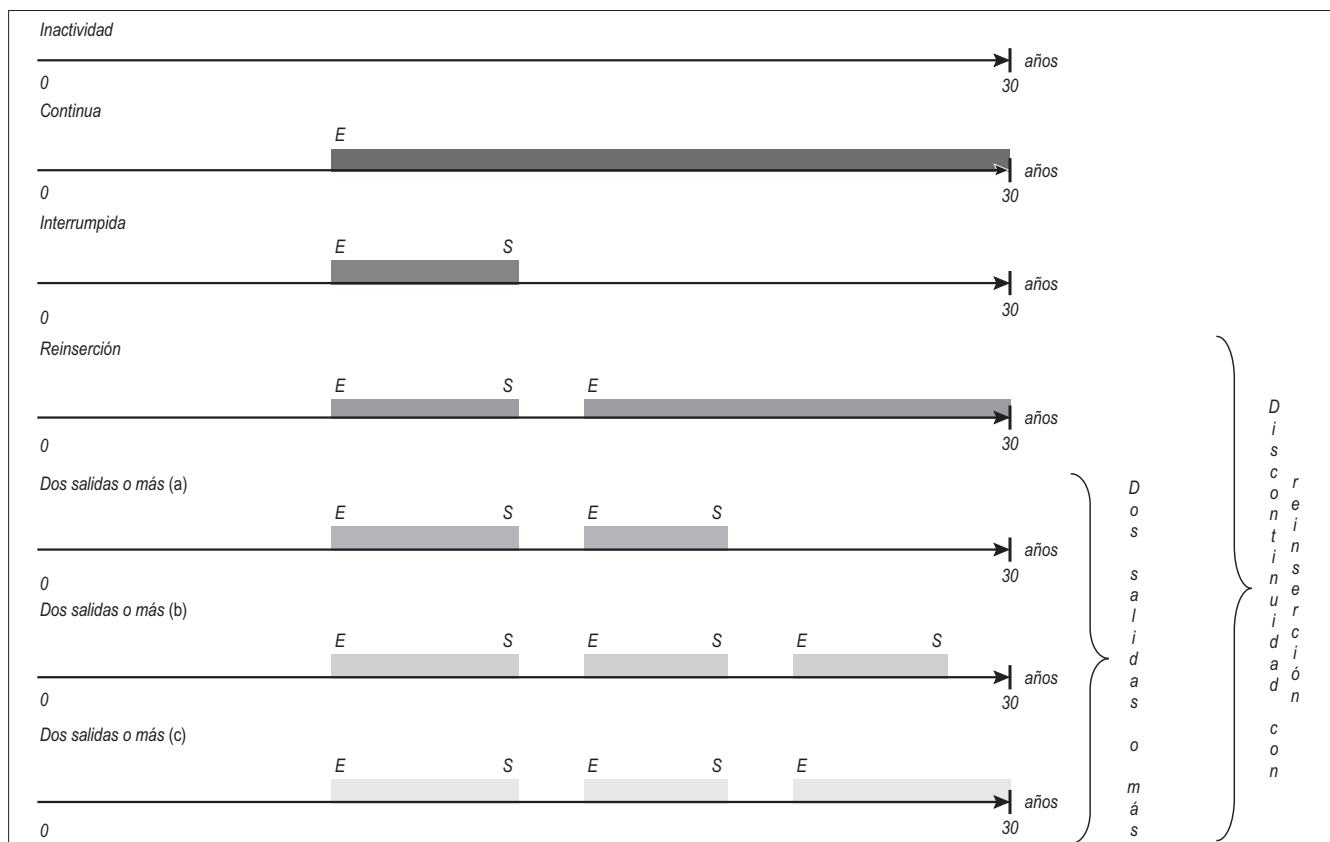
Otros factores que pueden influir en la discontinuidad laboral

A pesar de que la bibliografía ha desarrollado con mayor amplitud las relaciones que se pueden establecer entre los factores de género y de mercado con el abandono del trabajo, vale la pena

mencionar otras posibles influencias. Entre ellas se encuentran: el nivel socioeconómico; el apoyo del cónyuge; el contar con arreglos satisfactorios para la atención de los hijos y el hogar; el nivel educativo; el nivel de experiencia y el compromiso con la actividad laboral. (García y Oliveira 1994; Cerrutti 1997; Benería y Roldán 1992). Algunos de estos factores, en especial los tres primeros, por su relevancia pueden inhibir, o al contrario facilitar, la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, lo que sugiere que tienen un papel mediatizador en este fenómeno.

Hasta aquí hemos hecho un recuento de los hallazgos y relaciones más importantes en torno a los factores que pueden ejercer alguna influencia en el abandono del trabajo por parte de las mujeres. Esto nos permite reconocer lo fragmentario del conocimiento que existe al respecto. Por un lado, porque la mayoría de los estudios se refieren a periodos cortos de observación y además sólo con determinadas ciudades de la República Mexicana. Es por esto por lo que, en este artículo he pretendido analizar:

- ¿Cómo es y cuál es la magnitud de la discontinuidad laboral en las mujeres mexicanas?
- ¿Cuál es el grado de relación entre algunas transiciones familiares (primera unión y primer nacimiento) con la discontinuidad en el trabajo de las mujeres?
- ¿Cómo se relaciona la estructuración del mercado laboral con la discontinuidad laboral femenina?



Definición de las trayectorias, según las entradas y salidas de las mujeres al mercado laboral.

EL ENFOQUE METODOLÓGICO

Para responder a las preguntas anteriores se diseñó un enfoque metodológico que, por un lado, es *exploratorio* y, por otro, pretende establecer algunos *niveles de relación* entre algunos fenómenos. La *EDER-98* es la fuente de la que se parte en esta investigación. En ella se describen año con año las biografías laborales de mujeres mexicanas de tres generaciones: 1936-1938 (que llamaremos *antigua*), 1951-1953 (*intermedia*) y 1966-1968 (*joven*). Es importante recalcar que la unidad de tiempo que se utiliza en la *EDER-98* es un año. Por esta razón, se considera que una persona entró a laborar si tiene al menos un año de haberlo hecho. Una persona permaneció en el mercado laboral si pasó todo el año ocupada. De igual manera, se considera abandono del mercado de trabajo cuando un individuo deja de laborar por un periodo de al menos un año.

En el nivel *exploratorio* podemos ubicar la descripción del grado y la forma que adquiere la discontinuidad laboral en el caso de las mujeres. Además, se espera poder describir la forma en que estos patrones de discontinuidad se asocian con algunas características del mercado laboral. Para ello se reconstruyeron trayectorias laborales basadas en la historia de entradas y salidas del trabajo que se presentan durante los primeros 30 años de vida. Es importante aclarar que se escogió este periodo de la vida porque permite comparar las diferentes generaciones y, a la vez, controlar el efecto edad en el estudio de las biografías laborales. Como se puede observar en la figura *supra*, se reconstruyeron cinco trayectorias:

- *Inactividad*: se trata de las mujeres que no ingresaron al mercado laboral hasta los 30 años de edad.
- *Continua*: son las mujeres que desde que ingresaron al mercado laboral se han mantenido en él hasta los 30 años y que no presentan salidas de un año o más en el mismo.
- *Interrumpida*: es una trayectoria discontinua donde las mujeres, después de laborar al menos por un año en el mercado laboral, salen y no vuelven a ingresar a éste durante sus primeros 30 años de vida.
- *Reinserción*: después de que una mujer ha entrado por primera vez al mercado laboral y de haber salido –al menos todo un año–, vuelve a entrar y ya no sale durante sus primeros 30 años de vida. Es también una trayectoria discontinua.
- *Dos salidas o más*: se trata de trayectorias donde una mujer presenta al menos dos salidas del mercado laboral durante sus primeros 30 años de vida.³

Hasta ahora hemos descrito el nivel que consideramos exploratorio dentro del estudio. Como se mencionó, existe un segundo nivel de análisis más de tipo *relacional* que pretende describir cómo se da la relación ya sea entre la primera unión con la primera salida del mercado laboral o entre el primer nacimiento con esa misma salida. Para ello se pretende estudiar el vínculo entre los calendarios de estos eventos a través del concepto que hemos llamado *sincronía*.

Considero que se produce sincronía cuando una persona muestra alguna de las transiciones familiares el año anterior, posterior o el mismo año en que sucede la primera salida del mercado laboral. Lo que se estaría evaluando es el grado de contigüidad o de asociación temporal entre los eventos. ¿Por qué se utilizan tres años como referencia? Tomé el año anterior puesto que reconocemos la capacidad de los individuos para anticiparse a ciertas situaciones, especialmente a las uniones y a los nacimientos planificados. Trabajamos también con el año posterior puesto que hay que considerar la posibilidad de que las personas reaccionen a las mismas. Nótese que este concepto fija la ocurrencia de la salida y es a partir de allí desde donde se evalúa si hay o no sincronía con la transición familiar.

Vale decir que el supuesto que está detrás de este concepto es que si la relación temporal es contigua es muy probable que exista una relación entre ambos fenómenos. Una relación que, si bien no puede ser descrita como causal, sí habla de una asociación significativa de la transición familiar con la salida del trabajo.

TRAYECTORIAS FEMENINAS EN EL MERCADO LABORAL: ENTRADAS Y SALIDAS

Al construir las trayectorias laborales, salta a la vista que hasta los 30 años de vida, las mujeres mexicanas trabajadoras⁴ presentan como máximo tres salidas del mercado laboral –de al menos un año de duración– para todas las generaciones. De éstas, además, la primera resulta ser la más importante. Si se observa la gráfica 1, es notorio que la trayectoria *interrumpida* y la de *reinserción* (que implica una única salida) concentran a la mayoría de las mujeres que presentan algún grado de discontinuidad laboral. Más específicamente, éstas representan 95% de las mujeres que se apartan del mercado de trabajo por un periodo de al menos un año.

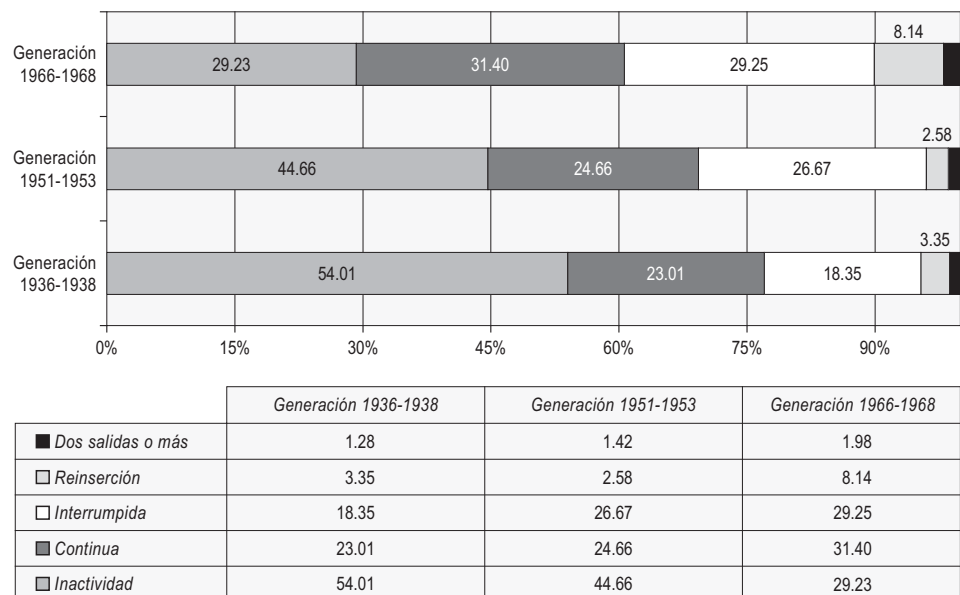
Por otro lado, como era esperable, la proporción de mujeres que nunca entra a trabajar al mercado laboral remunerado cada vez es menor. Para las generaciones que he llamado *antigua* (1936-1938) e *intermedia* (1951-1953), la trayectoria de *inactividad* fue la más frecuente (54% y 45% respectivamente). No obstante, ya para la generación que denomino *joven* (1966-1968) esa trayectoria pasó a ser la tercera en importancia. Esto habla del aceleramiento en el proceso de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Una vez que esta transición se da, ¿las mujeres se insertan permanentemente en el mercado laboral? Para responder a esta pregunta podemos distinguir dos momentos claramente identificables en la evolución de las trayectorias que se describen.

El primero de ellos se puede observar cuando se comparan los cambios entre las trayectorias laborales de las generaciones antigua e intermedia. Una proporción de casi 9% de mujeres deja de aparecer en la trayectoria de inactividad entre una y otra generación (de 54% la trayectoria se reduce a 45%). La pérdida en esta trayectoria –para la generación antigua–, prácticamente se convierte en una ganancia para quienes al menos entran una vez al mercado laboral y después se van de él en la generación intermedia (la trayectoria *interrumpida* que pasa de 18% a 27%).

En el segundo momento (entre las generaciones intermedia y joven), la inactividad se reduce en 16% (pasa de 45% a 29%). Las trayectorias que más captan a esas mujeres que sí se insertaron al mercado laboral son aquellas que implican mayores niveles de permanencia,⁵ es decir: la *continua* (gana 6%) y la de *reinserción* (gana 5%). Esto porque, a diferencia de lo que

Gráfica 1 – Porcentaje de mujeres por generación, según su trayectoria de entradas y salidas de la actividad laboral, hasta los 30 años.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)



sucedía entre las generaciones de 1936-1938 y de 1951-1953, el aumento en la proporción de mujeres en la trayectoria de interrupción es de apenas 2 por ciento.

A manera de síntesis, podemos decir que entre las generaciones estudiadas existe una leve tendencia a que las mujeres desarrollen trayectorias laborales más continuas. Sin embargo, los niveles de discontinuidad siguen siendo importantes. En especial, la primera salida del mercado laboral se muestra como la más importante en la configuración de dicha discontinuidad.

LA PRIMERA SALIDA Y LOS PERIODOS DE ACTIVIDAD LABORAL

Si como habíamos visto, 95% de la mujeres que sale de trabajar antes de sus 31 años lo hace tan sólo una vez, esto quiere decir que dicha salida es una transición fundamental para el desarrollo de una mayor o menor continuidad en sus carreras laborales. Entonces nos preguntamos ¿en qué momento del curso de vida se presenta esta transición?

Como se puede ver en el cuadro 1, para las generaciones antigua y joven, la primera salida se da fundamentalmente entre los 18 y 24 años de edad mientras que en la intermedia sucede entre los 19 y 25 años. Sin embargo, era esperable que conforme se avanza hacia generaciones más jóvenes la edad a la salida aumentara. Esto por cuanto la edad a la entrada al primer empleo sube aproximadamente un año entre las distintas generaciones de nacimiento (las edades medianas a la entrada de quienes desarrollan trayectorias discontinuas pasan de 15 a 16 y finalmente a 17, en las generaciones 1936-1938, 1951-1953 y 1966-1968 respectivamente).

El aumento esperado en la edad a la salida sucede entre las generaciones antigua e intermedia. No obstante, entre esta última y la más joven esto no se da. De hecho más bien descende. ¿A qué puede deberse este cambio?

Si vemos lo que sucede entre las generaciones antigua e intermedia en términos de las trayectorias laborales, notamos que hubo un aumento fundamentalmente en la trayectoria *interrumpida*. Podemos decir que, si bien entran muchas más mujeres a trabajar, lo hacen siguiendo el mismo patrón de discontinuidad que existía previamente. De ahí que la edad a la salida pueda aumentar más por el efecto de la escolaridad que a su vez retrasa la primera entrada al trabajo. Pero si bien, por otro lado, se observa que hay un aumento en la proporción de mujeres que se incorporan a las trayectorias *continuas* entre las generaciones intermedia y joven, podría ser posible que estemos ante un fenómeno de “selectividad” en las mujeres que salen de trabajar. Es posible que aquellas mujeres que serían más proclives a salir un poco más tarde del mercado laboral en otro momento histórico hayan desarrollado trayectorias *continuas*

Generación	Promedio	Primer cuartil	Mediana	Tercer cuartil
1936-1938	21.12	18	21	24
1951-1953	22.85	19	23	25
1966-1968	21.47	18	21	24

Cuadro 1 – Promedio de edad en años a la primera salida del mercado laboral antes de los 31 años, por generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

Actividad laboral	Generación 1936-1938	Generación 1951-1953	Generación 1966-1968
Continua	12.37	13.21	12.04
Interrumpida	5.80	6.06	4.32
Discontinuidad con reinserción	10.28	8.83	10.51

Cuadro 2 – Promedio de años en la actividad laboral en cada trayectoria, según la generación (antes de los 31 años).

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

para éste. Por otra parte, en el cuadro 2 se observa que las trayectorias que implican más años dentro del mercado laboral son, en primer lugar, las *continuas*, en segundo las de *discontinuidad con reinserción*⁶ y por último las *interrumpidas*.

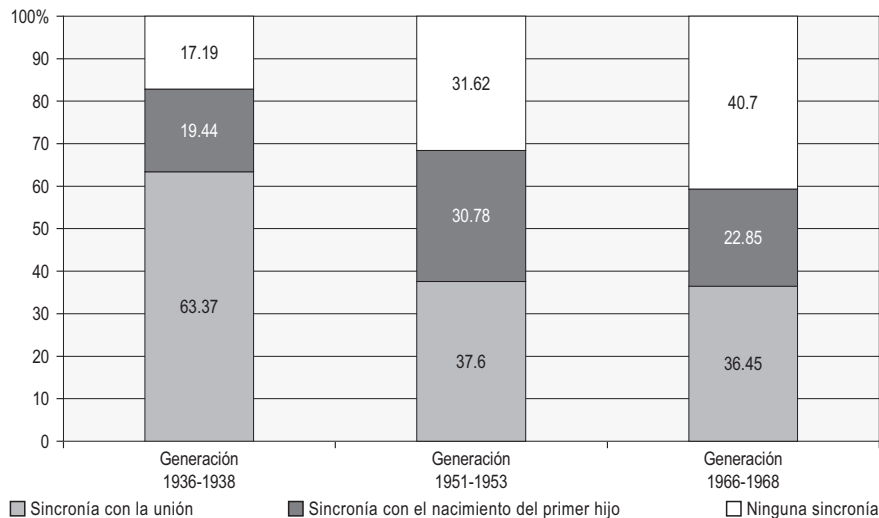
Si se observa la evolución por generación, se encuentra que para las *continuas* los años promedio en la actividad laboral tienden a aumentar en un inicio (de 12.37 a 13.21), pero descienden para la generación joven (de 13.21 a 12.04). Esto sucede justo cuando más mujeres comienzan a desarrollar en mayor proporción la trayectoria de *continuidad*, lo cual puede ser evidencia de dos efectos. Por un lado, del aumento en la edad a la entrada al primer trabajo (que no parece afectar a la generación intermedia) y posiblemente una mayor heterogeneidad en quienes desarrollan esta trayectoria. Para quienes *interrumpen* su actividad laboral se ve un leve aumento en los años promedio que duran en el trabajo (de 5.80 a 6.06). Este caso coincide con el anterior. Pero cuando se observa lo que sucede con la generación joven, la disminución es bastante drástica (de 6.06 a 4.32). Esto puede deberse a que, por un lado, la edad a la entrada al primer trabajo aumenta al mismo tiempo que se da un aumento en la edad a la salida. Sin embargo, para la generación más joven, la edad a la entrada al primer empleo sigue aumentando y la edad a la salida desciende. Esto es lo que probablemente hace que se acorten las duraciones en el trabajo para esta generación.

Las trayectorias de *discontinuidad con algún tipo de reinserción* muestran un patrón bastante diferente al caso anterior. El primer cambio que se destaca –entre las generaciones antigua e intermedia– es una disminución en el número promedio de años que se mantienen en la actividad laboral (pasa de 10.28 a 8.83). Sin embargo, entre las generaciones intermedia y joven se da un aumento bastante significativo (de 8.83 pasa a 10.51). Si además se toma en cuenta que la edad a la salida para la última generación disminuyó, esto podría estar ilustrando casos de mujeres que no pueden permanecer fuera del mercado laboral por mucho tiempo y es probable además que se relacione con el contexto de crisis en la que se enmarca su inserción en el trabajo (entran en el decenio de los años 1980).

No obstante, vale decir que para corroborar estas hipótesis es importante ahondar más en las características de las mujeres que desarrollan una u otra trayectoria, algo que trasciende los límites de este artículo. Lo que sí podemos concluir de todo lo anterior es que la primera salida del mercado laboral se da en un momento muy específico del curso de vida: entre los 18 y los 25 años. Esto parece tener un impacto en la forma en que se configura la duración de las mujeres dentro del mercado laboral, aunque, otra vez, aún es necesario ahondar más en el estudio de dicha relación. No obstante, sigue quedando sin resolver la pregunta de: ¿por qué se da esta primera salida?

Gráfica 2 – Porcentaje de mujeres que presenta algún tipo de sincronía –o ninguna sincronía– con la primera salida del mercado laboral antes de los 31 años de edad, según generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)



DISCONTINUIDAD, UNIÓN Y FECUNDIDAD

Al estudiar lo que hemos denominado la sincronía entre las transiciones familiares (la primera unión y el nacimiento del primer hijo) y la primera salida del mercado laboral, podemos dar una primera respuesta a la pregunta que se hacía en el apartado anterior.

Lo primero que se puede encontrar (véase la gráfica 2) es que, para todas las generaciones, es más frecuente que las mujeres que salen del mercado laboral presenten una sincronía con alguna transición familiar, que el que no la presenten. No obstante, conforme se trata de generaciones más jóvenes, dicha proporción va descendiendo. En la más antigua (1936-1938), estas mujeres representan 83% de la población; en la intermedia (1951-1953), 69% y en la joven (1966-1968), 59 por ciento.

Si se disocian las proporciones de las sincronías que tienen que ver con la unión, por un lado, y las de las que tienen que ver con el nacimiento del primer vástago, por otro, aparecen algunas diferencias interesantes.

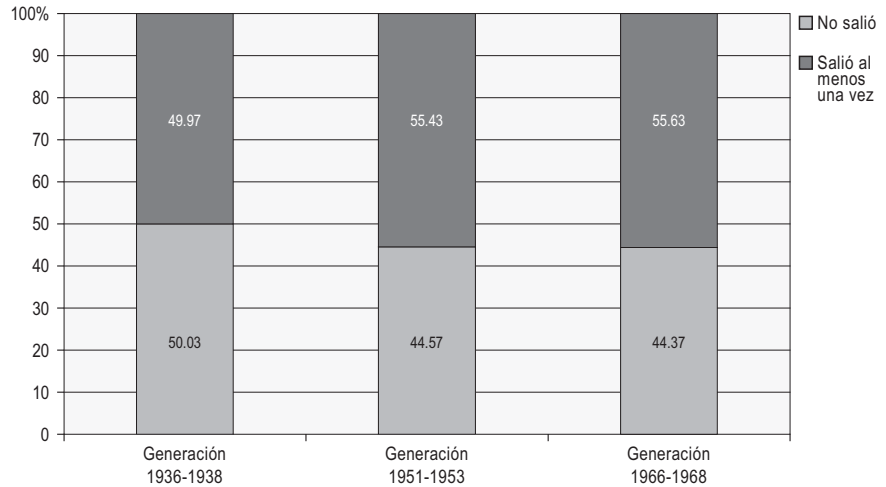
- En primer lugar, se observa que la primera unión –en todas las generaciones– tiene más peso que el nacimiento del primer hijo para la primera salida del mercado laboral. En la generación más antigua, además, es impactante la coincidencia entre el momento en que dos terceras partes salen de trabajar y el de su primera unión. Ese patrón cambia para las siguientes generaciones. En éstas apenas una tercera parte de las mujeres que salen lo hacen sincrónicamente con la unión.
- En segunda instancia, en el caso del nacimiento del primer hijo, los cambios son también bastante drásticos entre las generaciones antigua e intermedia. En la más antigua apenas 19% de las sincronías se dan con esta transición. Para la intermedia aumentan a 31%. Pero para la última, este porcentaje baja nuevamente a 23%, quedando muy cerca del nivel que se mostraba en un inicio.
- Hay que advertir además que un porcentaje alto de las sincronías con el nacimiento del primer hijo muestran a la vez una sincronía con la unión. Es decir, que ambas transiciones ocurren casi al mismo tiempo. En el caso de la generación más antigua, 64% de las mujeres que presentan una sincronía con el nacimiento también lo hacen con la primera unión. En la intermedia este porcentaje representa 48%, mientras que en la más joven vuelve a ser de 64%. Por un lado, esto reafirma el papel tan relevante de la primera unión en la discontinuidad laboral. Pero por otro lado, también nos permite sugerir que el aumento en las sincronías con el primer nacimiento, en el caso de la generación intermedia, puede deberse a que quienes no salieron en el momento de la unión lo hicieron con el nacimiento de su primer hijo. El calendario de ambos eventos no es muy distinto (el intervalo entre estas transiciones es de aproximadamente un año en México) por lo cual ambos fenómenos están muy interrelacionados.

Con todas estas evidencias se puede decir que la unión es una transición relevante para que muchas mujeres decidan si permanecen o no en el mercado laboral. Sin embargo, si tomamos en cuenta las dobles sincronías y además la proximidad en el calendario de ambos eventos, realmente no se puede afirmar que la maternidad desempeñe un papel secundario en la determinación de la discontinuidad laboral de las mujeres. Es importante

Al construir las trayectorias laborales, salta a la vista que hasta los treinta años de vida, las mujeres mexicanas trabajadoras presentan como máximo tres salidas del mercado laboral - de al menos un año de duración- para todas las generaciones. De éstas, además, la primera resulta ser la más importante.

Gráfica 3 –Porcentaje de mujeres trabajadoras que sale al menos una vez del mercado laboral antes de sus 31, por generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

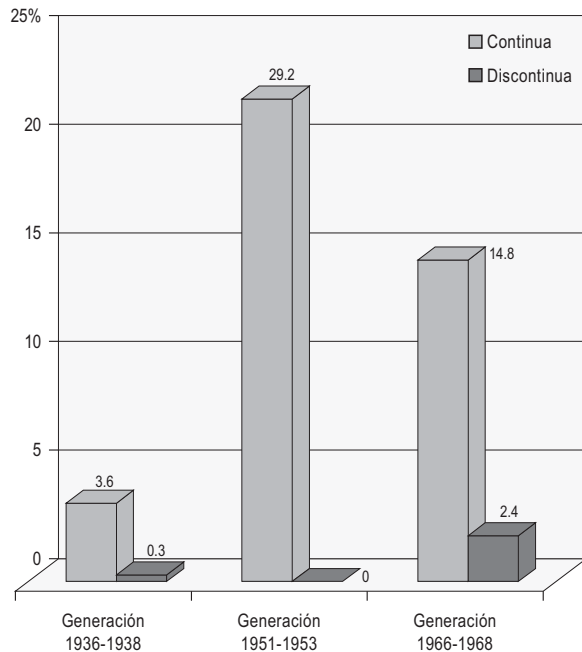


hacer esta advertencia pues a pesar de que con estos datos no se va a resolver esta discusión, esto permite que se relativice –en el caso mexicano– hasta qué punto son transiciones que pueden estar relacionadas con obligaciones (reconocidas en algún momento por ciertos sectores, o al contrario, no aplicadas en otros) sobre el papel de cuidadora de la familia de las mujeres. En general, estos hallazgos vienen a corroborar, por un lado, la hipótesis acerca de la importancia de que lo que sucede en el ámbito familiar es capaz de definir en parte patrones de discontinuidad laboral en las mujeres. Por otro lado también, nos permite ver con mayor precisión la magnitud de esta relación, que para ninguna de las generaciones llega a ser poco significativa, más bien, en todos los casos resulta ser mayor a 50%. También corrobora la hipótesis de que las transiciones como tales tienen un peso fundamental en la decisión de permanecer en el mercado de trabajo. Es decir, no es la condición de estar unida o la maternidad las que tienen que ver con la discontinuidad únicamente, sino el propio paso de la soltería a la unión o el de no tener hijos a tenerlos. También permite afirmar que el calendario de la primera salida del trabajo está muy asociado al de las transiciones familiares que se han estudiado. Pero además, es notorio que el patrón ha venido cambiando con el tiempo, es decir, que cada vez es menos frecuente que estas transiciones familiares se relacionen con la primera salida del mercado laboral.

Con estos datos hemos hallado evidencias bastante claras acerca de una posible explicación para las salidas de las mujeres del mercado laboral. No obstante, si se observa la gráfica 3, se puede observar que la proporción de la población femenina que sale de trabajar disminuye entre la generación más antigua y la intermedia (de 50% a 45%). Entre la más joven y la intermedia este cambio es prácticamente inexistente (de 45% a 44%). Esto nos hace pensar que, pese a la pequeña disminución encontrada entre la generación antigua y la joven, la proporción de mujeres que presentan una primera salida del mercado laboral sigue siendo muy alta. Surge entonces una nueva pregunta ¿por qué si las sincronías entre las transiciones familiares y la primera salida del mercado laboral tienden a disminuir entre las generaciones, esto no se ve reflejado necesariamente en un descenso sostenido del porcentaje de mujeres que salen de trabajar?

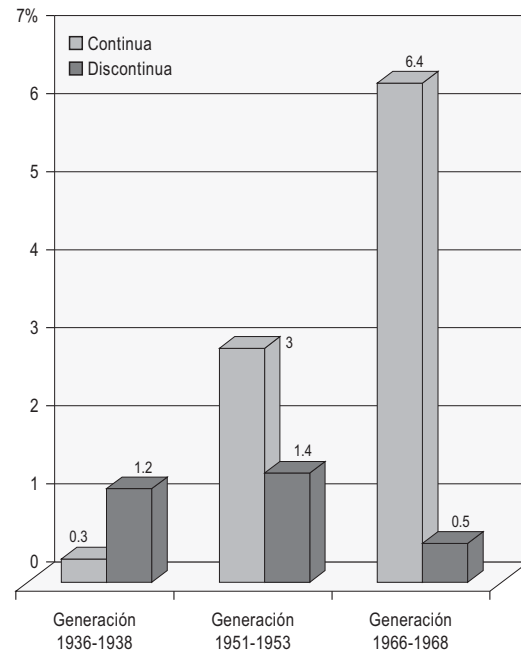
EL PAPEL DEL MERCADO LABORAL EN LA DISCONTINUIDAD

Si exploramos lo que nos dicen las relaciones entre algunos rasgos del mercado laboral y la permanencia de las mujeres en el trabajo, quizás hallemos elementos para dar una respuesta a la pregunta anterior.



Gráfica 4 – Porcentaje de mujeres trabajadoras en la educación que se ubica en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según su generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)



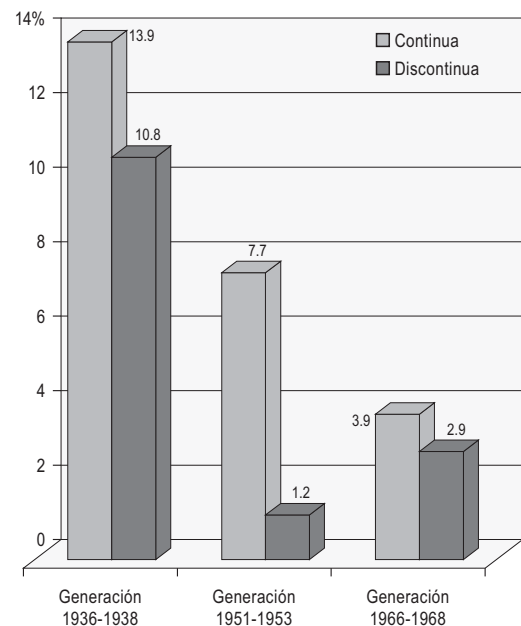
Gráfica 5 – Porcentaje de mujeres profesionistas que se ubica en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

Para el análisis de este apartado he comparado las distribuciones de las mujeres que se ubicaban en trayectorias *continuas* con las que lo hacían en trayectorias *discontinuas*, según el tipo de ocupación. Por ello, vale la pena decir que, para ningún tipo de ocupación, las diferencias que se presentan en la generación 1936-1938 fueron significativas estadísticamente.⁷ Esto nos da un primer indicio de que probablemente, para la primera generación de nacimiento, la ocupación no tenía un papel tan importante en la definición de las trayectorias *discontinuas* de las mujeres.

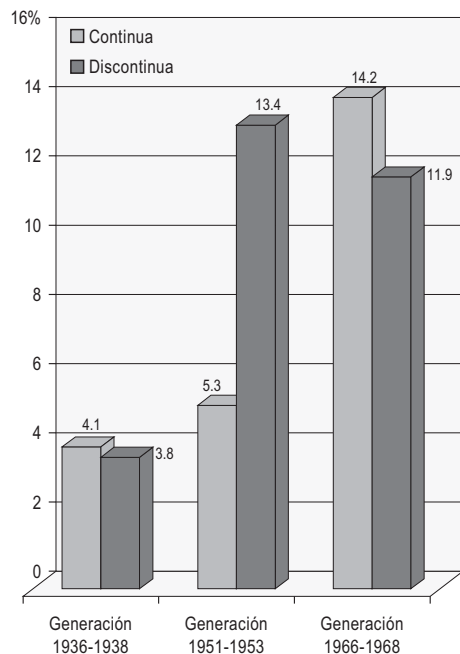
Las gráficas 4 y 5 muestran consistentemente que las mujeres que se insertaron como profesionistas y como trabajadoras en la educación tienden a desarrollar trayectorias *continuas*.⁸ Es probable que en estas ocupaciones se dé una mayor formalidad en las relaciones de trabajo. Pero además, esto podría relacionarse con los altos niveles educativos que requieren. Tanto la formalidad como un nivel educativo alto mostraron relacionarse con trayectorias más *continuas* de trabajo en otros análisis.

Quienes desarrollan actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, de caza y pesca (gráfica 6) también presentan un alto índice de trayectorias laborales



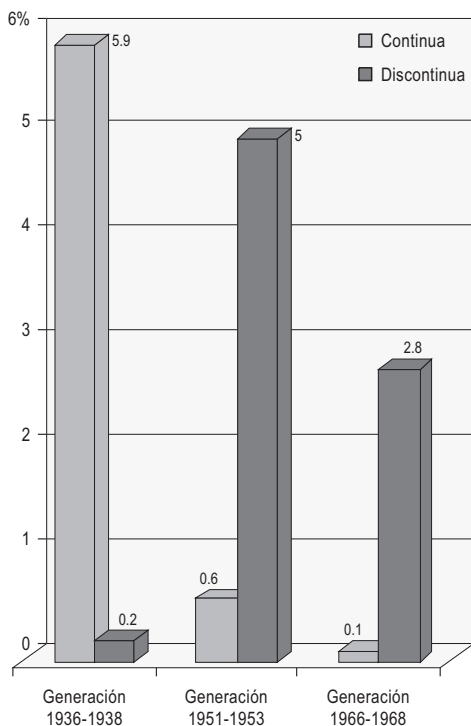
Gráfica 6 – Porcentaje de mujeres que trabajan en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca que se ubican en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)



Gráfica 7 – Porcentaje de mujeres que trabajaron como operadoras de maquinaria fija, de movimiento continuo y equipos en el proceso de producción industrial que se ubican en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)



Gráfica 8 – Porcentaje de mujeres que trabajan como ayudantes, peonas y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento ubicadas en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.

Fuente: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

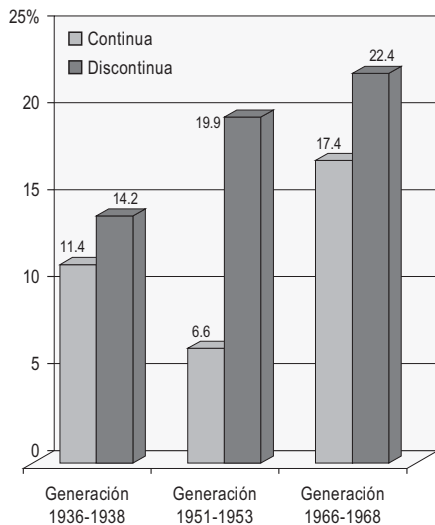
continuas. Esto podría tener que ver con que se trata de ocupaciones en las que es probable que se puedan combinar fácilmente las jornadas laborales con el trabajo doméstico y la crianza de los hijos.

Al analizar las ocupaciones concernientes al sector de la manufactura, las tendencias no son tan claras. Por un lado, quienes son operadoras de maquinaria fija, de movimiento continuo y equipos en el proceso de producción industrial (gráfica 7) muestran tendencias distintas según la generación de que se trate. En la generación intermedia, son más frecuentes los casos con trayectorias *discontinuas*, al contrario de lo que sucede en la generación más joven. Por otro, cuando hablamos de artesanas y trabajadoras fabriles en la industria de transformación y trabajadoras en reparación y mantenimiento, observamos que, en las generaciones intermedia y joven, los porcentajes no muestran diferencias importantes entre las trayectorias *discontinuas* y *continuas*, por lo que no es posible establecer ningún tipo de asociación con ellas.⁹ Cuando por otro lado nos referimos a quienes se insertan como ayudantes, peones y similares, en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento, encontramos una tendencia más clara (gráfica 8). Se observa una asociación mayor con trayectorias *discontinuas* –que la que aparece con las más *continuas*–, en las generaciones más jóvenes. Esto podría deberse a la característica de ser “ayudantes”, la cual puede implicar condiciones de trabajo más flexibles. Sin embargo, en general, este sector no manifiesta una tendencia homogénea a presentar discontinuidad laboral (asociación que hubiese podido esperarse). Es probable que esto se deba a una gran heterogeneidad en el mismo. Sin embargo, para abordarla, sería necesario contar con una fuente que pudiera llegar a mayores grados de especificidad.

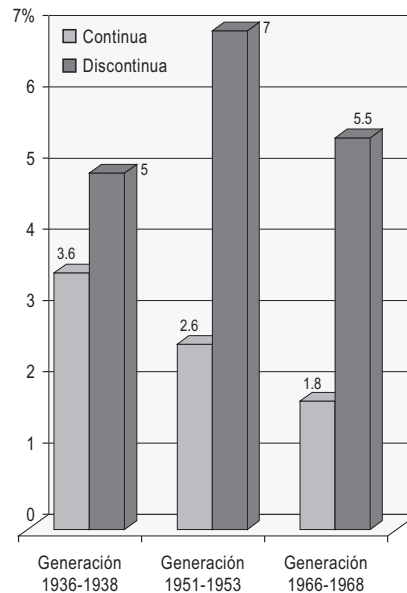
En cuanto a los sectores de servicio y comercio, las gráficas 9, 10 y 11 (sobre los ejemplos de comerciantes, empleadas de comercio y agentes de ventas, servicios personales en establecimientos y servicios domésticos) son elocuentes al mostrar una clara relación con la discontinuidad.

Para el grupo de las vendedoras ambulantes no fue posible hacer las pruebas estadísticas pertinentes dado el bajo número de casos.¹⁰ Las trabajadoras que ofrecen apoyo en actividades administrativas presentan una tendencia hacia la discontinuidad en todas las generaciones; pese a ello, esas diferencias no son significativas a nivel estadístico.¹¹ Sí en general, se puede afirmar que el sector terciario tiene una tendencia a presentar trayectorias laborales femeninas *discontinuas*. Nótese, además, que se trata del sector en donde se insertan con mayor frecuencia las mujeres.

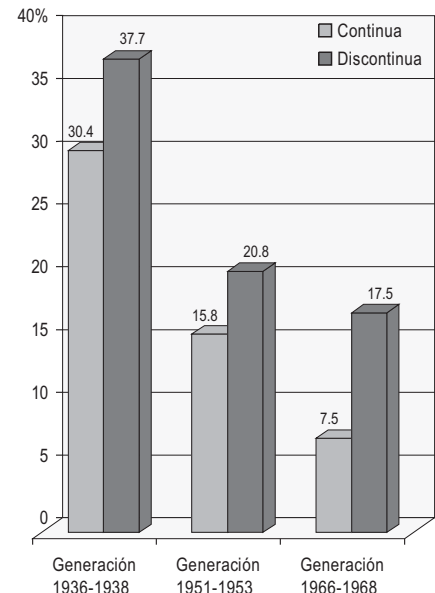
Existen otras ocupaciones en donde el número de casos impidió realizar las pruebas correspondientes.¹² Sin embargo, lo que hasta aquí he podido corroborar pienso son evidencias suficientes de que tanto la *continuidad* como la *discontinuidad* laboral de las mujeres están también indudablemente relacionadas con factores del mercado.



Gráfica 9 – Porcentaje de mujeres que trabajan como comerciantes o empleadas de comercio y agentes de ventas que se ubican en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.



Gráfica 10 – Porcentaje de mujeres que trabajan en establecimientos que se ubican en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.



Gráfica 11 – Porcentaje de mujeres que trabajan en servicios domésticos y que se ubican en las trayectorias *continua* y *discontinua*, según generación.

Fuentes: M. R. Peinador Roldán (EDER-98)

Más allá de la comprobación de nuestra hipótesis inicial volvamos a la pregunta con la cual se enlaza este apartado: ¿por qué si las sincronías entre las transiciones familiares y la primera salida del mercado laboral tienden a disminuir entre las generaciones esto no se ve reflejado necesariamente en un descenso sostenido del porcentaje de mujeres que cesan de trabajar?

Es posible sugerir ahora algunas hipótesis: en lo que respecta al descenso que se observa entre las generaciones antigua e intermedia de la proporción de mujeres con una primera salida podría explicarse por el cambio en las pautas normativas sobre el papel de cuidadora de la familia de las mujeres. De hecho, el que haya una distinción poco significativa entre las trayectorias *continua* y *discontinua*, asociadas ambas al tipo de ocupación, es una muestra de que quizás la razón de peso, en un principio, radicaba más en los procesos familiares que en el propio mercado laboral. Entre las generaciones intermedia y joven las sincronías entre las transiciones familiares continúan descendiendo (aunque a un ritmo menor, pues inicialmente fue de 14.43% menos sincronías y posteriormente de 9.08% menos). Sin embargo, esto no se ve reflejado en un descenso de la proporción de mujeres que desarrollan trayectorias laborales *discontinuas*. Lo anterior puede deberse a que es justo en estas generaciones donde el tipo de ocupación resulta ser más significativo para la definición de carreras más permanentes o menos permanentes para las mujeres. Es decir, es probable que las condiciones que ofrece el mercado para la inserción laboral de las mujeres influyan en que éstas continúen desarrollando trayectorias laborales *discontinuas*, aún y cuando el compromiso con los roles domésticos se manifieste cada vez menos con un abandono del trabajo. En especial, podemos señalar el sector terciario –donde tienden a concentrarse mayormente las mujeres– y el cual, en el último tercio del siglo xx, resultó ser uno de los sectores con más crecimiento en México.

Hay que decir también que, si bien estas condiciones probablemente responden a la lógica de contratar mano de obra barata y flexible, para muchas mujeres resultan ser las que les permiten hacer “arreglos satisfactorios” para el desarrollo de los trabajos domésticos. Especialmente, para aquellas que necesitan un trabajo remunerado pero con horarios flexibles, en lugares cercanos al hogar o incluso en el mismo hogar.

CONSIDERACIONES FINALES

La discontinuidad laboral de las mujeres, pese a ser un tema incipiente dentro de la investigación en México, resulta ser un factor muy relevante en el estudio de la inserción de las mujeres al trabajo. Este grupo poblacional opta por realizar labores remuneradas con mayor frecuencia de lo que en muchas ocasiones se piensa –lo que se descubre con fuentes de tipo longitudinal. Ciertamente es sin embargo que un sector importante de esas mujeres no conserva esa actividad laboral por mucho tiempo.

La decisión de abandonar el mercado de trabajo acontece en un momento bastante temprano en la vida de las mujeres (entre los 18 y los 25 años), lo que nos hace pensar que la continuidad laboral se decide fundamentalmente en esta época.

Existen evidencias suficientes para afirmar que hay condicionantes de género muy asociados con patrones discontinuos de inserción en el trabajo por parte de las mujeres. En especial, este artículo destaca la primera unión y el nacimiento del primer infante como transiciones capaces de definir el rumbo de las trayectorias laborales; expresión de ello es la cercanía entre los calendarios de dichas transiciones con el de la primera salida del trabajo.

La influencia de estas transiciones familiares en la discontinuidad laboral de las mujeres ha venido disminuyendo con el tiempo. Ahora bien, pese a que en un inicio esto tuvo un impacto en el descenso de la proporción de mujeres que desarrollaron trayectorias laborales *discontinuas*, ya después parece no tener el mismo peso. Hay indicios de que podrían ser las condiciones del mercado las que más influyan en ese segundo momento en el cual los niveles de salida del trabajo se hayan mantenido uniformes, sin seguir descendiendo. Es decir, que lo que se podría haber ganado con el descenso en las sincronías de la primera salida con las transiciones familiares se pierde cuando las mujeres se insertan en trabajos que les ofrecen condiciones desfavorables para desarrollar mayor continuidad laboral. Desde luego no hay duda de que es necesario ahondar más en el estudio de esta posible relación.

En términos de políticas públicas, estos hallazgos permiten sugerir que dentro de su planificación debería dársele más importancia de la que tiene actualmente a la continuidad de las carreras laborales de las mujeres, quizás más que a la propia entrada al mercado de trabajo. Pero también instan a continuar con la investigación en este campo, especialmente para conocer mejor cómo interactúan los factores familiares y del mercado en la determinación de la continuidad en las biografías laborales femeninas. La comparación con el caso de los varones, en este sentido, es muy útil pues sus trayectorias parecen estar más marcadas por asuntos que tienen que ver con el mercado laboral y, al parecer, esta influencia podría tener cada vez más peso para las mujeres.

NOTAS

- 1 Un caso único es el del estudio de Suárez (1992) quien utiliza la *Encuesta Nacional de Fecundidad y Salud* para construir "itinerarios" que combinan la historia laboral, de maternidad y de unión. De manera muy creativa, toma tres preguntas que dan cuenta de características temporales de la vida laboral de las mujeres y a partir de allí reconstruye sus itinerarios.
- 2 En este caso, se le llama *discontinuidad* y no intermitencia, por tratarse de lapsos más amplios de tiempo en los que se observa la movilidad de entradas y salidas del trabajo.
- 3 En esta trayectoria se ubican mujeres que pueden tener dos y tres salidas del mercado laboral. Se unen puesto que se trata de proporciones muy pequeñas, tal cual se va a observar en el apartado siguiente.
- 4 Hay que recordar que una mujer se considera trabajadora si al menos ha tenido una actividad remunerada por un año, hasta los 30 años.
- 5 Se dice que son más permanentes porque implican más años en el mercado de trabajo, como se verá posteriormente.
- 6 Para esta categoría se unieron las trayectorias de *reinserción* y de *dos salidas o más*.
- 7 Se realizaron las pruebas Fischer y χ^2 , dependiendo del caso, para comparar la igualdad o la diferencia, al contrario, en las distribuciones entre trayectorias *continuas* y *discontinuas*, por generación.
- 8 Vale decir que, para la ocupación de técnica, las diferencias encontradas no muestran ser significativamente estadísticas aunque sí muestran una tendencia hacia la relación con trayectorias más continuas. Para la generación 1936-1938, 6% de las mujeres con esta ocupación se ubica en trayectorias *continuas* y 4.5% en las *discontinuas*. En la generación 1951-1953 son respectivamente 6% y 1.5%. Para la de 1966-1968, 4% y 3.6%.
- 9 Para la generación 1936-1938, 12.7% de las mujeres con esta ocupación se ubica en trayectorias *continuas* y 6.4%, en las *discontinuas*. En la generación 1951-1953, son 11.4% y 13.4%. Para la de 1966-1968, 2.2% y 2% respectivamente.

- 10 Para la generación de 1936-1938 no hay casos; para la de 1951-1953, 0.5% de las mujeres se inserta en trayectorias *continuas* y no hay casos en las *discontinuas*; y para la de 1966-1968 no hay casos en las trayectorias *continuas* y hay 2.1% en las *discontinuas*.
- 11 Para la generación 1936-1938, 8.1% de las mujeres con esta ocupación se ubica en trayectorias *continuas* y 11.7% en las *discontinuas*. En la generación 1951-1953 son respectivamente 10.8% y 16.5%. Para la de 1966-1968, 17.6% y 21.5%.
- 12 Los grupos de mujeres trabajadoras de los sectores arte, espectáculos y deportes; funcionarias y directivas de los sectores público y privado y social; jefas, supervisoras y otras trabajadoras de control en la fabricación artesanal industrial y en actividades de reparación y mantenimiento; conductoras y ayudantes de maquinaria móvil y medios de transporte; jefas de departamento, coordinadoras y supervisoras en actividades administrativas y de servicios presentan, para todas las generaciones, pocos casos (menos de 5 casos).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira 1999 – Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano. Trabajo presentado en la *94 Annual Meeting of the American Sociological Association*, en la *Special Session: Gender, Careers, and the Life Course in Comparative Perspective*. Mimeo.
- Benería, Lourdes y Martha Roldán 1992 – *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*. El Colegio de México, México.
- Cerrutti, Marcela 1997 – *Coping with Opposing Pressures: a Comparative Analysis of Women's Intermittent Participation in the Labor Force in Buenos Aires and México City*. The University of Texas, Austin.
- Chant, Sylvia 1991 – *Women and Survival in Mexican Cities. Perspectives on Gender, Labour Markets and Low-Income Households*. University Press, Manchester.
- Coubès, Marie-Laure, María Eugenia Cosío-Zavala, Gabriel Estrella, Pascal Sebillé y René Zenteno 2000 – *Reporte de investigación. Estudio demográfico retrospectivo: movilidad, empleo y familia en México*. Conacyt, México.
- Cuéllar, Óscar 1990 – Balance, reproducción y oferta de la fuerza de trabajo familiar. En De la Peña, Guillermo, Juan Manuel Durán, Agustín Escobar y Javier García del Alba (comps.). *Crisis, conflicto y sobrevivencia*. Universidad de Guadalajara y Ciesas, México.
- García, Brígida 2001 – *Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México*. El Colegio de México, México. Mimeo.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira 1994 – *Trabajo femenino y vida familiar en México*. El Colegio de México, México.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira 1983 – *Familia y mercado de trabajo. Un estudio de dos ciudades brasileñas*. El Colegio de México y UNAM, México.
- Horvath, Jorge 1999 – Tendencias de la ocupación y vulnerabilidad en el mercado laboral urbano en México. *Papeles de Población* 21, año 5. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de Población. México, julio-septiembre.
- Jelin, Elizabeth y María del Carmen Feijóo 1989 – *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino*. Editorial Humanitas y CEDES, Buenos Aires.
- Lailson, Silvia 1990 – Las obreras en su hogar. En De la Peña, G., J.M. Durán, A. Escobar y J. García del Alba (comps.). *Crisis, conflicto y sobrevivencia. Estudios sobre la sociedad urbana en México*. Universidad de Guadalajara y CIESAS, México.
- Oliveira, Orlandina, Marina Ariza y Marcela Eternod (sin fecha) – La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios.
- Pacheco, Edith y Susan Parker 1997 – Movilidad en el mercado de trabajo urbano: evidencias longitudinales en dos periodos de crisis en México. Mimeo.
- Piñero Cruz, Rodolfo 1994 – Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar. *Frontera Norte* (VI) 12. El Colegio de la Frontera Norte, México, julio-diciembre.
- 1998 – Inestabilidad en la participación económica de las mujeres. En Zenteno, R. (coord.). *Población, desarrollo y globalización* (II). Somede y COLEF, México.
- Poal Marquet, Gloria 1993 – *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Siglo XXI, Madrid.
- Sticher, Sharon 1990 – Women, employment and the family. En Sticher, Sh. y J.L. Parpart (eds.). *Women Employment and the Family in the International Division of Labour*. The Macmillan Press, Londres.
- Suárez, Leticia 1992 – Trayectorias laborales y reproductivas: una comparación entre México y España. *Estudios Demográficos y Urbanos* (VII) 2-3. El Colegio de México, México, mayo-diciembre.
- Tuirán, Rodolfo 1998 – *Demographic Change and Family and non Family Related Life Course in Contemporary México (I-II-III)*. The University of Texas, Austin. Tesis de PhD.