

2006

Inserción de las mujeres beneficiarias del plan jefas y jefes de hogar al mercado formal de trabajo : Mar del Plata, diciembre 2003 - junio 2004

Carrara, Alejandra

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/592>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Universidad Nacional de Mar Del Plata
Facultad de Ciencias de la Salud
y Servicio Social

**Inserción de las mujeres beneficiarias
del Plan Jefas y Jefes de Hogar al mercado
formal de trabajo. Mar del Plata.
Diciembre 2003- junio 2004**

Tesis de Grado
Licenciatura en Servicio Social

Autoras: Carrara Alejandra
Pacheco Silvina

Directora: Mg. Bucci Laura
Codirectora: Lic. Meschini Paula

Comité Evaluador: Lic. López María Teresa
Lic. Roca Viviana

Mayo de 2006



Agradecimientos

A la Mg. Laura Bucci, Lic. Paula Meschini que nos guiaron en el desarrollo de esta investigación y a todos los que aportaron a nuestra formación profesional.

A nuestras familias y amigos quienes fueron para nosotras fundamentales para alcanzar esta meta en nuestra vida.

Alejandra Carrara y Silvina Pacheco

Dedicado

A Wanda y Richard

A Pepe, Noemí y Ricardo

	Página
1. INTRODUCCIÓN	6
<hr/>	
2. ASPECTO TEÓRICO	9
<hr/>	
2.1. <i>El trabajo como organizador</i>	9
2.2. <i>Aproximación al contexto económico argentino desde 1976</i>	13
2.3. <i>La evolución del empleo urbano</i>	17
2.3.1 <i>El caso de Mar del Plata</i>	22
2.4. <i>Pobreza urbana</i>	24
2.5. <i>Las mujeres en el mercado de trabajo</i>	26
2.6. <i>La mujer y la pobreza</i>	27
2.7. <i>Jefatura de hogar femenina</i>	32
2.8. <i>Transformaciones en la familia</i>	34
2.9. <i>Programa Jefes y Jefas de Hogar</i>	38
2.10. <i>Componente Solidario de Reinserción Laboral</i>	41
3. OBJETIVOS	45
<hr/>	
3.1. <i>General</i>	45
3.2. <i>Específicos</i>	45
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	46
<hr/>	
4.1. <i>Tipo de Investigación</i>	46
4.2. <i>Unidad de análisis</i>	46
4.3. <i>Muestra</i>	47
4.4. <i>Procedimientos y técnicas</i>	50
4.5. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	51
4.6. <i>Variables a analizar</i>	51
5. ANÁLISIS	55
<hr/>	

5.1 Perfil laboral demandado por las empresas	56
5.2. Perfil laboral	58
a) <i>Edad de las mujeres</i>	58
b) <i>Estudios cursados</i>	61
c) <i>Experiencia laboral</i>	63
d) <i>Rama de actividad económica</i>	65
e) <i>Situación laboral en la familia de origen</i>	68
f) <i>Tipo de hogar</i>	69
g) <i>Cantidad de hijos</i>	73
h) <i>Red de apoyo</i>	75
i) <i>Ubicación espacial</i>	76
5.3. Transformaciones a partir de la incorporación de la jefa de hogar al mercado formal de trabajo	78
a) <i>Aprendizajes adquiridos</i>	78
b) <i>Ampliación de la red social</i>	81
c) <i>Necesidades que pudieron satisfacer y a los proyectos que tienen</i>	83
d) <i>Realización personal</i>	85
e) <i>Distribución de tareas, del dinero y la toma de decisiones</i>	88
6. CONSIDERACIONES FINALES	93
<hr/>	
7. ANEXO	97
<hr/>	
8. BIBLIOGRAFIA	135
<hr/>	

1. Introducción

El deterioro de la situación económica y social producida en Argentina a partir de la segunda mitad de la década del 90 produjo el crecimiento desmedido de los índices de pobreza, la vulnerabilidad social y por ende, el desmejoramiento del grado de desarrollo de la sociedad, básicamente a través de la distribución regresiva del ingreso y la transformación del mercado laboral.

Desde el punto de vista social, la crisis que estalló en el 2001 golpeó regresivamente a las mayorías más pobres; hubo un marcado aumento de la desocupación y subocupación y caída de los salarios. Adicionalmente, las políticas de ajuste estructural dirigidas a sanear las cuentas fiscales y posibilitar el pago de la deuda externa significaron un retroceso en la cobertura de los sistemas de seguridad social en el momento en que era más necesario. Este proceso de deterioro llevó a que más del 50% de la población viva en condiciones de pobreza.

En este contexto se declara la Emergencia Nacional en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria y en consecuencia se decide universalizar el Programa Jefes de Hogar con el fin de asegurar un mínimo ingreso mensual a un

importante grupo poblacional totalmente desprotegido. En el marco del mencionado programa se crea el Componente Solidario de Reinserción Laboral (CSRL), cuyo objetivo es la reinserción laboral de los beneficiarios en la economía formal.

En la ciudad de Mar del Plata para ese entonces había un total de 17.800 beneficiarios de los cuales el 72% correspondía a jefas de hogar. Este dato no hace más que corroborar el fuerte impacto que la crisis tuvo a nivel local y en especial en las mujeres. Estas asumieron gran parte del costo del ajuste estructural, generando la feminización de la pobreza.

Cabe destacar que las tasas de participación y empleo femenino han mostrado una tendencia ascendente al tiempo que crecía la desocupación y subocupación. Los cambios económicos-sociales y las modificaciones en los modelos de familia, producto de la irrupción masiva de la mujer en el mercado laboral, la redefinición de roles y responsabilidades en las unidades domésticas y el mundo público, han enfrentado a las mujeres a nuevas situaciones, particulares y diversas, promoviendo en ellas una más intensa participación en lo laboral, comunitario, educacional y político.

A partir de este contexto, se decidió llevar a cabo esta investigación en la que se rescató la experiencia vivida por un grupo de mujeres, que siendo beneficiarias del Programa Jefes de Hogar, lograron ingresar al mercado formal de trabajo

mediante el CSRL, teniendo en cuenta dos ejes de análisis: perfil laboral y transformaciones a partir de la incorporación de la jefa de hogar al mercado formal de trabajo.

Este estudio se propone articular los procesos estructurales con los procesos vividos en el ámbito local; los procesos de cambios en el Estado y la sociedad con las vivencias a nivel del hogar, de la familia y del individuo, de develar las vivencias en el plano de la subjetividad y las identidades que se crean y recrean.

A continuación se presentan los capítulos que componen esta tesis:

- En el apartado 2, se desarrollan los aspectos teóricos que contextualizan el objeto de estudio y los conceptos claves para su comprensión.

- En los apartados 3 y 4 se definen los objetivos y las estrategias metodológicas junto con los instrumentos de recolección de datos respectivamente, utilizados en el desarrollo de esta investigación.

- En el apartado 5 se expone el análisis de las entrevistas realizadas a la luz de las dos variables utilizadas.

Finalmente, se presentan las consideraciones finales que surgen a partir de la comprensión y análisis de la información sistematizada.

2. Aspecto Teórico

2.1. El trabajo como organizador

El trabajo es la actividad transformadora de la naturaleza que se extiende al hombre mismo en su físico, sobre todo en su conciencia, es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas sean éstas materiales o inmateriales. “El trabajo propicia la realización personal, es el centro y el fundamento del vínculo social. Es la actividad esencial al hombre en virtud de la cual se relaciona con su entorno y con los demás”¹.

El trabajo es uno de los ámbitos fundamentales de integración social y cohesión, de realización existencial de los individuos. Es todavía en el mundo moderno una de las actividades más importantes en la “producción” del lazo social, a partir del cual los sujetos procuran reproducir su existencia en el plano material, afectivo y existencial (Calvez 1997). El trabajo no es sólo un medio de producción material de satisfactores, es también y fundamentalmente un modo de acción social cuya naturaleza compromete tanto la realización existencial de los individuos como la construcción material y simbólica de la

¹ Meda, D. “El Trabajo. Un valor en peligro de extinción”. Ed. Gedisa. Cap. 1, 2 y 10.

sociedad que ellos constituyen. Por lo mismo, es también una actividad que produce identidad, entendiéndola como el conjunto de representaciones que el sujeto tiene de sí y del mundo y que implica capacidad de posicionamiento como actor social. Por lo cual el trabajo genera un modo de pertenencia y es fuente de identificaciones.

La desocupación creciente y la precarización laboral generan de este modo un proceso de descomposición social, vulnerabilidad y fragilización de los vínculos sociales. El trabajo ha pasado a constituirse en un bien escaso y precario, la imposibilidad de acceder a un empleo decente² se ha constituido gradualmente en el principal factor de diferenciación social. Se puede afirmar que el desempleo no es el único problema que afecta a los mercados laborales de nuestro país. Es por esto que la crisis del empleo se destaca no sólo por su persistencia y extensión, sino también como causa de subdesarrollo económico, polarización social y empobrecimiento general de la población. La situación tiene un efecto directo sistémico y otro de orden microsocia. El primer aspecto remite a una situación

² El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT).

de enorme substracción de capacidades de progreso económico, de crisis estructural del sistema de seguridad social y de empobrecimiento general, tanto presente como futuro de la sociedad. En cuanto al segundo aspecto, pone en escena la destrucción de capacidades de desarrollo humano e integración social a nivel personal, familiar y vecinal. De este modo “el escenario socio-ocupacional argentino puede describirse de la siguiente forma:

- a) Un sector estructurado, globalizado y moderno, cuyos ejes son las inversiones corporativas y la mano de obra calificada, cuyos productos y servicios se orientan a mercados masivos y consumidores de altos ingresos suficientemente informados.
- b) Un sector de muy baja productividad e integración inestable, de condición informal, cuyos ejes son los esfuerzos de tipo familiar y los recursos de baja calificación con productos y servicios dirigidos a mercados marginales o cuasi informales.”³

De esta manera, esta situación parece haber alterado tanto las condiciones de subsistencia de la población como las pautas de organización doméstica, las relaciones familiares y las

³ García Delgado, D. Estado y Sociedad. FLACSO. Edit. Norma. Argentina 2001.

estrategias de sobrevivencia de los hogares. En efecto cuando el trabajo falta, se vuelve inestable y/o se precariza, las personas pierden seguridad, estabilidad y capacidad de bienestar. Frente a esta situación, las relaciones domésticas se convierten en el ámbito privilegiado de los procesos de crisis y en un medio de transferencia y distribución -no necesariamente equitativa- de sus costos hacia los miembros de ésta.

El empleo, además de su funcionalidad económica, organiza la temporalidad personal, proporciona relaciones extra familiares, lleva hacia objetivos colectivos y define la identidad y el status de los individuos. Por lo cual la desocupación trae consigo efectos de privación individual y deterioro de la organización social. El tiempo laboral tiende a modelar la agenda personal de los sujetos, pero cuando ese gran organizador e integrador que es el trabajo, desaparece, entonces la vida de las personas se desmorona, no encuentra anclaje. El desempleo reduce el campo de toma de decisión, el placer asociado a la ocupación, la certidumbre sobre el futuro y tiende también a debilitar los lazos familiares.

“La condición actual del mercado de trabajo configura condiciones que debilitan la capacidad de negociación y presión de los trabajadores. (...) La orientación estatal que promueve prerrogativas empresariales y la temporalidad de la contratación

potencia dichos efectos”⁴. De modo general, la desocupación inhibe las condiciones de organización de los trabajadores, en primer término de los segmentos que quedan desocupados. En segundo término, los altos niveles de desempleo, junto a la expansión del empleo no registrado y otras formas de precarización, son factores que contribuyen a generar condiciones más difíciles para la organización de los trabajadores ocupados.

Del mismo modo el miedo a quedar desocupados empuja a muchos trabajadores a abandonar el deseo de conseguir y preservar buenas condiciones en el medio ambiente laboral y el de sostener reivindicaciones y conquistas que hacen por ejemplo a la negociación del salario y a la duración de la jornada laboral. (Vicente Galli y Ricardo Malfé)

2.2. Aproximación al contexto económico argentino desde 1976

Durante buena parte del siglo XX, la Argentina fue un país relativamente desarrollado en lo económico en situación de pleno empleo, con ingresos muy superiores a la media de la

⁴ Murnis M. y Feldman S. *De seguir así*. En Beccaria, Luis; Lopez, Nestor. "Sin trabajo. Las Características del Desempleo y sus Efectos en la Sociedad Argentina". UNICEF/LOSADA. Argentina. 1997.

región y con una población de alto nivel educativo y cultural. Sin embargo se produjo un deterioro de las condiciones de vida de la población que se hizo visible en el 2002, pero este no comenzó entonces ni tampoco obedeció exclusivamente a causas coyunturales. El programa económico iniciado en 1976 - apertura del sector externo, liberalización financiera, control del gasto público, congelamiento de los salarios y limitaciones al accionar sindical- ya había dejado en 1983 un saldo de desempleo oculto, caída de los salarios (30% entre 1975 y 1976) y precarización de las condiciones de trabajo. La implementación de planes de estabilización que continuaron en décadas posteriores afectó sobre todo al segmento poblacional de baja calificación e inserción precaria, que nunca logró recuperar posiciones en términos de empleo o de ingresos. Estos segmentos desfavorecidos persistieron debido, en parte, a la extrema sensibilidad del empleo y los ingresos durante las recesiones y su lenta recuperación durante las expansiones.

Desde fines de los setenta el mecanismo autorregulador del mercado vuelve a actuar. Es un proceso reestructurador, se produce un corte, se deja atrás la sociedad conformada por la industrialización, la política de masas y el desarrollo industrial. Se modifican los rasgos que caracterizaron el Estado de Bienestar: orientaciones hacia el pleno empleo, sistema de seguridad social, provisión pública de servicios sociales

universales, asegurado por el Estado a través de la legislación específica. Se producen cambios significativos en lo económico, político y social y se da lugar a la ruptura con el modelo anterior. Se busca apertura, flexibilidad y desregulación para articular la economía a un capitalismo globalizado. No sólo cambia el Estado y el régimen político, sino también cambia la sociedad. Se trata de una mayor separación entre Estado y sociedad, ampliación de la sociedad civil, pluralización e individuación pero a la vez fragmentación y exclusión.

La crisis del modelo de acumulación sustitutivo de importaciones comenzó en el 75 con el "Rodrigazo", con la crisis de alta inflación más recesión, luego con el intento de resolución vía autoritaria en el 76 y políticas de apertura económica. En los ochenta ya con la democracia explota la crisis de la deuda y al fin de la década se produce la profundización de la crisis del estado que hace eclosión con las hiperinflaciones. En los noventa comienzan los primeros síntomas de superación de la crisis y una reforma estatal que delinea más claramente el nuevo modelo de acumulación. Cae el Estado de Bienestar y con él sus imágenes y representaciones, emergiendo un nuevo modelo el "Post social o neoliberal"(García Delgado, 2001).

Desde la década de los noventa ha predominado en la región -casi como en la totalidad del mundo- un estilo de desarrollo de mayor integración entre los países, en el que se

combinan la apertura comercial, financiera y las inversiones externas, con el cumplimiento de requisitos externos macroeconómicos de disciplina fiscal, combate a la inflación y reducción del tamaño de las funciones del Estado. Pero la apertura y las reformas llevadas a cabo en forma paralela para elevar la competitividad de las empresas se aplicaron sobre un mercado laboral caracterizado por una gran heterogeneidad estructural en la que sectores de alta productividad y tecnología coexisten con otros, como el sector informal con escaso capital sin protección social y precariedad laboral (baja productividad).

Se produce la pérdida de homogeneidad social, surgen una pluralidad de grupos sociales y actores cuya desagregación no responde a posicionamientos funcionales. Las anteriores relaciones laborales estables dan lugar a la conformación de otro mercado de trabajo y a otro contrato laboral que se produce mediante la flexibilización y desregulación, la difusión de la precarización del empleo, el autoempleo. A diferencia del modelo de acumulación anterior que integraba el mundo industrial, el nuevo promueve la fragmentación, la emergencia de una nueva trama societaria, la expansión del mercado por la economía transnacional que implica un aumento de la estratificación, diferenciación y complejización social.

De este modo se cristalizó en Argentina una estructura social del trabajo fuertemente segmentada y polarizada. Esta

situación se refleja en el crecimiento intensivo de un sector estructurado, competitivo y moderno junto al cual se multiplica un sector con muy baja productividad, de integración inestable y de característica informal.

Es así que el mundo del trabajo en la Argentina atraviesa hoy una crisis de profundidad sin precedentes. Una conjunción de factores internos y externos provocaron el aumento de la tasa anual de desempleo urbano, además de un incremento del trabajo informal y de nuevas formas marginales de ocupación laboral.

De esta manera, la segmentación económica-ocupacional se ha constituido ya no en un fenómeno marginal, sino en un rasgo estructural y cada vez más destacado de la sociedad argentina y ha pasado a formar parte de un aspecto crucial del proceso de desintegración social.

2.3. La evolución del empleo urbano

La crisis de 2002 sobrevino en un contexto de caída de largo plazo de la demanda de trabajo en la manufactura y oscilaciones en el sector de la construcción, provocó el aumento de las tasas de desempleo abierto y de subempleo horario. A la vez que aumentaban las tasas de participación y de empleo femeninas crecía la desocupación. Si bien se produjeron

reformas en la legislación laboral que flexibilizaron las regulaciones de contratación, se decretaron rebajas a las contribuciones patronales al sistema jubilatorio, igualmente se extendieron tanto la precariedad como la inseguridad de la inserción laboral.

Hacia el 2002 gran parte de los sectores económicos se convirtieron en expulsores de fuerza de trabajo aumentando el nivel de las tasas de desocupación y de subocupación así como la incidencia de la pobreza. La única excepción fue el sector público que permaneció como el empleador más importante.

Esta crisis impactó tanto en el volumen como en la composición de la oferta de trabajo. Se produjeron despidos en los sectores económicos que empleaban sobre todo asalariados de niveles educativos altos. En décadas anteriores la pérdida de puestos de trabajo había afectado sobre todo a los sectores con baja educación. Aumentaron las tasas de desocupación y cayó el empleo en el segmento más educado de varones y mujeres. Esta tendencia tuvo un efecto multiplicador del desempleo, que junto con la caída de los ingresos de las clases medias restringió la demanda de servicios a hogares en sentido amplio y servicios personales provocando la reducción de puestos de trabajo en el servicio doméstico y la construcción entre otros cuando éstas eran las ocupaciones más frecuentes de varones y mujeres de

hogares de ingresos bajos; la caída de la demanda laboral extendió el desempleo y profundizó la pobreza.

La evolución de los hogares en situación de pobreza estuvo generalmente asociada con la desocupación, sin embargo, a partir del año 2002 la pobreza deja de estar asociada únicamente a la desocupación y comienza a aumentar la proporción de hogares en situación de pobreza en los que el jefe/a está ocupado, debido a que están insertos en ocupaciones de mala calidad e ingresos bajos.

En 1994 13% de los jefes y jefes de hogares vivían bajo la línea pobreza y trabajaban en su mayoría en la construcción y en el servicio doméstico. En el 2002 los hogares pobres había aumentado al 41,3% y se concentraban en las mismas actividades, con mayor peso entre los trabajadores por cuenta propia y menor peso del trabajo asalariado. No sólo se extendió la pobreza, a su vez se agudizó la brecha entre los ingresos de los hogares pobres y la línea pobreza.

Por su parte, en 1994 cerca del 60% de los asalariados en la construcción y los servicios personales no estaban registrados, las remuneraciones estaban 25% por debajo de los asalariados registrados. En cambio el 50% de las mujeres continuaron empleadas en sectores con menor peso relativo de precariedad como la administración pública y los servicios sociales y financieros donde la incidencia de la precariedad era

menor y en las que el salario era superior al ingreso promedio de las asalariadas mujeres. Lo expuesto permite explicar la mayor permanencia relativa de las mujeres en el empleo y la disminución de la brecha salarial entre géneros. Los sectores con mayoría de empleo masculino fueron expulsores de empleo a diferencia de los servicios modernos, los servicios sociales privados y públicos y la administración pública. A su vez una proporción cercana al 20% de las asalariadas continúan en el servicio doméstico en condiciones sumamente precarias, durante los 90 más del 90% era empleo no registrado.

Por otra parte, la crisis de 1995 produjo un aumento del desempleo que llegó a un 20% y si bien durante la expansión 1996-98 aumentó el empleo, los nuevos puestos de trabajo eran de baja calidad. Se expandió el empleo en la construcción, el transporte y los servicios sociales con un importante papel en el sector público y en menor medida en los servicios modernos y el comercio. En las empresas privatizadas proveedoras de servicios básicos aumentó la productividad y cayó el empleo por efecto combinado de la introducción de innovaciones tecnológicas y los despidos posteriores.

A partir de 1999, durante la última recesión de la década, la caída del empleo urbano fue compensada por el papel del comercio y los servicios sociales, en los que como se dijo el empleo público tuvo un papel importante. En el 2001

representaba el 64,5% del empleo en los servicios sociales. Cabe destacar que al hablar de empleo público se incluyen los planes de empleo de emergencia; en el 2001 el 8% de los asalariados del sector público participaban en planes de empleo, en marzo del 2002 se elevaba al 12,2% y en octubre del mismo año alcanzó el 27,7%. Por otra parte, a lo largo de la década aumentó la feminización del empleo público. La proporción de asalariadas mujeres pasó del 50% al 55% entre 1994 y 2002. En cuanto el empleo femenino en el servicio doméstico se mantuvo estable oscilando entre el 17 y el 20%. Sin embargo, se produjeron algunos cambios en las condiciones contractuales, los niveles salariales y se intensificó la desprotección laboral, que siempre había sido alta (con respecto a las condiciones de la inserción laboral femenina).

Al impacto de la caída de la demanda de trabajo se sumaron las consecuencias de las reformas institucionales: la consolidación de formas precarizadas de contratación, con el consiguiente aumento de la desprotección, la expansión de empleos transitorios y la generalización de la inseguridad del empleo a segmentos de mayor calificación. A la vez que aumentaban los indicadores de empleo de baja calidad la proporción de empleo no registrado en el total urbano crecía.

Es así como la situación de desocupación se ha convertido en un fenómeno relevante a partir de los procesos de

reconversión y reestructuración de la economía que, como se vio, se han profundizado en los últimos años.

2.3.1 El caso de Mar del Plata

El Municipio de Mar del Plata no escapa a la generalidad de lo planteado precedentemente, por el contrario, en muchos aspectos especialmente el mercado de trabajo, agudiza el escenario observado a nivel nacional, lo cual conlleva a ciertas dificultades en los hogares ubicados en los segmentos más carenciados.

De los 562.000⁵ habitantes de la ciudad de Mar del Plata, según datos del primer semestre del año 2002, casi la mitad de la población se hallaba en condiciones de pobreza y vulnerabilidad económica. La desocupación alcanzaba 24,6 % y comprendía a 25.000 individuos de la población económicamente activa.

Es importante considerar la categoría ocupacional de los trabajadores cesantes. En este sentido, la desocupación se produjo en gran parte por el cierre de establecimientos, por el despido de obreros y empleados y la fuerte caída del cuentapropismo. “Por otra parte, teniendo en cuenta las causas de la desocupación por rama de actividad, se observa una

⁵ Fuente. INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Año 2004

incidencia muy importante en la falta de trabajo en la construcción y en la industria textil y pesquera; del fracaso de emprendimientos en estos mismos sectores; como también del ajuste de la mano de obra en los servicios personales, de reparación y en la industria de la alimentación”⁶.

A partir del segundo semestre de 2002, comienza una lenta recuperación que todavía continúa. Para diciembre de 2003, se llevaban 14 meses de variaciones positivas consecutivas del empleo total, lo que significa una recuperación de 6 puntos porcentuales del empleo desde el punto más bajo de la serie (Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, 2004). En el primer semestre de 2004 en el Aglomerado Mar del Plata – Batán, la tasa de desocupación había descendido a 13,6%, según la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. Es así que, Mar del Plata se caracteriza por tener una de las más altas tasas de desocupación entre los aglomerados urbanos que releva la Encuesta Permanente de Hogares (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Año 2003). Esta tasa sería aún mayor si no se consideraran ocupados los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogares Desocupados que realizan una contraprestación a cambio del subsidio del gobierno

⁶ Mercado de Trabajo y Reproducción Social: Precariedad y adaptación de los Hogares Marplatenses. Grupo de Investigación Calidad de Vida. Facultad de Humanidades. Universidad Nacional de Mar del Plata. 1998

2.4. Pobreza urbana

Las transformaciones ocurridas en la estructura social tienen entre sus componentes principales un importante crecimiento de la pobreza urbana, así como la transformación radical de sus características en el marco de un proceso de desintegración social. El surgimiento de los llamados nuevos pobres y el crecimiento de la pobreza, con la consecuente heterogeneidad del sector aparece como uno de los principales componentes de la crisis. Se dio un encadenamiento de cambios desintegradores al interior de los diversos grupos sociales, se registra una polarización social dada por el aumento del número de los más ricos y del de los más pobres en detrimento de los sectores medios que en su mayoría descienden, aumentando la heterogeneidad de la pobreza. A su vez la crisis produjo un fuerte impacto sobre las mayorías pobres con un marcado aumento de la desocupación y la subocupación y la reducción en términos reales del salario para quienes pudieron acceder a él. Sumado a esto, el ajuste estructural significó un retroceso en las redes de seguridad social.

El alto grado de urbanización contribuye a reforzar el carácter urbano de la pobreza configurando un espacio heterogéneo en disposición de equipamiento, servicios y calidad residencial. Así, los sectores excluidos se asentaron en tierras

de escaso valor inmobiliario con importante déficit de infraestructura y servicios. La localización de la población “pobre” en las áreas periféricas de la ciudad y su expulsión creciente del territorio son expresión de la segregación urbana.

La pobreza puede pensarse como una superposición simultánea de exclusiones de tipo estructural y de tipo coyuntural –que tienden a convertirse en estructurales- siendo ésta una combinatoria variable. Es importante incorporar a la idea de pobreza la noción de exclusión. Ésta población que se denomina “pobre” tiene una débil inserción en las instituciones de educación formal y del trabajo junto con una mayor debilidad de las relaciones familiares y con la disminución de la participación política. Lo que caracteriza a la integración social de estos sectores es el peso de sucesivas exclusiones. Estar excluidos, débilmente integrados o bajo riesgo de exclusión de algunas áreas institucionalizadas constituye el rasgo particular de su integración social.

Aún los desocupados, realizan algún tipo de actividad económica, los “pobres” se integran también en la TV, en prácticas religiosas, en el lenguaje, participan políticamente – aún por medio del clientelismo-. Los excluidos son sujetos sociales y plenamente integrados. La exclusión de determinadas áreas institucionalizadas de lo social constituye una forma particular de integración. La exclusión nunca es absoluta, en el

mismo sentido puede afirmarse que la integración social nunca lo es.

2.5. Las mujeres en el mercado de trabajo

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye uno de los fenómenos destacados en el cambio de situación social en Argentina. Hacia fines de los ochenta y principios de los 90 se dispara la tasa de actividad femenina y se estanca la masculina. La tendencia ascendente se explica en parte por el aumento de los niveles de escolarización, la disminución de las tasas de fecundidad, los cambios en los arreglos familiares, por la búsqueda de independencia económica, pero en mayor medida responde al deterioro de las condiciones de trabajo del jefe de hogar.

Este aumento de la participación femenina se presenta en el marco de los procesos de ajuste y reformas estructurales, que se vienen aplicando en la mayoría de los países de América Latina desde la década del 80. La inserción femenina puede definirse entonces como un proceso polarizado de los puestos de trabajo que se concentraron en puestos altos y en puestos de bajo nivel, con mayor preponderancia de estos últimos bajo condiciones de alta precarización y vulnerabilidad laboral. En

ambos casos persisten las diferencias salariales, subvaloración del trabajo femenino y mecanismos de segregación ocupacional. “En todas las categorías ocupacionales las mujeres perciben menores ingresos que los hombres. Esas diferencias en las remuneraciones aumentan con la edad y la calificación, siendo mayor la diferencia en niveles superiores de instrucción: el ingreso promedio de las mujeres representa aproximadamente el 60% del de los varones de iguales condiciones educativas. Las mayores brechas salariales entre ambos sexos se registran a partir de los 40 años, y las diferencias más pronunciadas se detectan en las actividades por cuenta propia, en el sector servicios, comercio o industria y en personas con mayores niveles de calificación”⁷.

2.6. La mujer y la pobreza

Las mujeres enfrentan la pobreza con desventaja respecto de los hombres, debido a su situación desmedrada en el orden de género⁸, a la valoración diferenciada de la dimensión

⁷ Pautassi, Laura. "Inseguridad Laboral y subordinación de género en Argentina". Chile. 2002.

⁸ La noción de género se refiere a las diferencias socioculturales que existen entre mujeres y hombres en determinados periodos históricos y culturas. Las sociedades configuran una serie de responsabilidades, papeles y funciones y determinan diferencias en el acceso a los recursos, en las necesidades y en la visión del mundo de las mujeres y los hombres de las distintas clases sociales. En el léxico del desarrollo, el género es una variable de análisis que permite analizar los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres y sus respectivas dificultades, necesidades y oportunidades. El término "género" no es sinónimo

femenina y masculina y a las normas para el control de la sexualidad y la procreación. La discriminación que viven las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad acentúa su pobreza. Esto ha contribuido a la transmisión intergeneracional de la pobreza e influido en la generación de nuevas condiciones de privación a las que se ven sometidas las mujeres y sus familias.

“La pobreza se refiere a la insatisfacción de requerimientos universales y cuya medida es la integridad física y psicológica de las personas; se trata de necesidades que todos, por compartir la condición de seres humanos, tienen el derecho a satisfacer, lo que subraya la idea de que la dignidad humana está vinculada a necesidades de carácter universal y también a la universalidad de los derechos que la garantizan”⁹.

A nivel social, la posición de las mujeres está influida por los patrones de discriminación en su contra en el mercado de trabajo y en los espacios políticos. En el peldaño de la comunidad, las normas de género determinan los roles y responsabilidades que asumen las personas. Con el reciente

de "mujer" sino que hace referencia a los atributos socioculturales, al análisis de las funciones de cada sexo y de sus inter - relaciones.

Asimismo, se puede decir que es la herramienta conceptual y metodológica que como concepto se dirige a fortalecer la familia, las relaciones equitativas, armónicas y solidarias entre varones y mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades para todos. Como metodología aporta una visión enriquecida de la sociedad tomando en cuenta su diversidad y las condiciones específicas de varones y mujeres.

⁹ Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay. Ed. María Elena Valenzuela. OIT.2003

traspaso de las funciones del Estado a la sociedad, las mujeres han debido aumentar las tareas ligadas al cuidado de la familia. En el ámbito del hogar, las relaciones desiguales de poder entre los géneros tienden a reforzar la pobreza relativa de las mujeres.

El fenómeno de la pobreza se encuentra directamente vinculado con la subutilización de la mano de obra ocasionada por el desempleo y subempleo, la existencia de empleos con bajos salarios, el acceso desigual a los puestos de trabajo y la inactividad en la que permanecen amplios grupos, especialmente de mujeres.

La pobreza es un fenómeno fundamentalmente dinámico, que por lo general afecta de modo no permanente a los hogares; quienes se sitúan en un momento del tiempo apenas por encima de la línea pobreza, enfrentan siempre el riesgo de volver a caer bajo ella.

La pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres. A pesar de que hay procesos y características comunes, existen también otros donde se observa una clara señal de incidencia del género. Las mujeres representan un grupo especial dentro de los pobres, que se caracteriza por su alta dedicación a actividades no remuneradas y dependencia económica de los hombres proveedores, así como por su

concentración en una reducida gama de ocupaciones, principalmente informales, con bajos salarios.

El orden de género constituye el cimiento de la división sexual del trabajo. Esta no sólo se expresa la división del trabajo concreto entre hombres y mujeres -productivo y reproductivo-, sino también en las normas que lo regulan, la representación de lo femenino y masculino, el reconocimiento social y el poder para expresar sus opiniones y desarrollar sus proyectos personales y colectivos. Incide también en la identidad de los géneros, esto es, en las pautas socialmente esperadas de las conductas, valores y expectativas de las personas según su sexo, y que son asumidas como naturales. Pero la explicación de la subordinación de las mujeres no reside en esta división, sino en la presencia de pautas discriminatorias y relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que se incorporan como elementos que estructuran las relaciones de producción y la división del trabajo.

Feijoo destaca que las mujeres, en su calidad de responsables de la economía doméstica, sienten más severamente el impacto de privaciones en la vida cotidiana y, por ello, desde una dimensión subjetiva suelen ser más afectadas por la responsabilidad de diseñar estrategias coherentes con los recursos disponibles y las decisiones de

priorizar la asignación de éstos para el consumo de algunos miembros del hogar, en detrimento de otros. Al analizar la situación de los pobres desde la perspectiva de su capacidad para enfrentar la pobreza, se puede decir que la dinámica de la pobreza masculina se relaciona básicamente con el trabajo: los hombres caen en la pobreza debido a la pérdida del empleo o merma en los ingresos y la calidad del mismo. En cambio, la dinámica de la pobreza femenina está relacionada también con las restricciones que la vida familiar impone al trabajo de las mujeres¹⁰. Los factores relacionados con la estructura y composición del hogar, tales como la presencia de niños y ancianos, el ciclo de vida de la familia y estructura etaria adquieren especial relevancia para la mujer pobre y sus posibilidades de emprender una actividad económica y superar su vulnerabilidad frente a la pobreza. La incidencia de la composición del hogar en la pobreza es nítida y se manifiesta a través de una tasa de dependencia mayor de inactivos respecto

¹⁰ La Feminización de la pobreza es un fenómeno que se da sobre todo a partir de los años setenta en el contexto de la creciente globalización económica, los ajustes estructurales en los países empobrecidos, los cambios estructurales en los países con estados de bienestar y las nuevas dinámicas en el mercado laboral. Marca que la dinámica actual del empobrecimiento afecta sobre todo a las mujeres ya que son ellas las que forman el grupo más empobrecido en el contexto global con una tendencia creciente. Como causas de esta dinámica se detectan varias - como la responsabilidad de las mujeres para los trabajos reproductivos, su posición desigual en el mercado laboral y los estereotipos vigentes sobre las mujeres - todos ellos relacionados con la desigualdad entre hombres y mujeres. Se estima que un 80% de las personas más pobres del mundo son mujeres (PNUD 2000) con tendencia creciente.

de los activos. Es decir, en los hogares pobres hay una mayor cantidad de menores y ancianos en relación a los adultos que mantienen el hogar. La cantidad de hijos marca la diferencia entre las familias nucleares pertenecientes a los quintiles más pobre y más rico

2.7. Jefatura de hogar femenina¹¹

A partir de los años 80 en toda América Latina se ha producido un aumento de los hogares con jefatura femenina. A fines de la década del 90, estos constituían entre un tercio y un cuarto del total de los hogares de la región. Éste fenómeno se originó en ciertos cambios demográficos, tales como las migraciones temporales o definitivas de los hombres, la viudez femenina, el embarazo adolescente, el aumento de la maternidad en soltería, las separaciones y los divorcios. A lo anterior se agrega el debilitamiento de las relaciones familiares que regulaban las transferencias de ingresos de los hombres hacia

¹¹ Jefatura de hogar femenina: El INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) define a la Jefa de Hogar como la responsable principal porque mantiene la familia, gana más que el hombre (en la mayoría de los casos, aunque la mujer sea la generadora de ingresos no tiene el control del hogar) o es una vivienda sin presencia masculina. En este caso se puede producir, por un lado por el fuerte proceso de envejecimiento demográfico y en consecuencia con la mayor presencia de mujeres mayores solas y por el otro por los cambios socioculturales vinculados a la formación y disolución de parejas que se traduce en una mayor importancia de los hogares monoparentales.

sus esposas e hijos y las consecuencias sociales de la crisis económica y los programas de ajuste.

La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina frente a la pobreza se deriva de su condición de monoparentalidad, situación que caracteriza a alrededor del 80% de éstos. Los hogares con jefatura masculina, en cambio, son mayoritariamente biparentales. Así, muchos hogares con jefatura femenina se encuentran en una situación desventajosa respecto del resto, ocasionada en parte, en la forma como se han convertido en tales: al asumir esta condición ante la ausencia de una figura masculina, sin tener las ventajas relativas de un hombre, es decir, su experiencia laboral, gama de empleos y salarios disponibles para ellos y poca o ninguna obligación doméstica. Esta desventaja compele a estrategias familiares más complejas, tanto respecto al trabajo doméstico como remunerado, al mismo tiempo que influye en una inserción laboral más intensa en la economía informal y el servicio doméstico, con mayor precariedad y peores remuneraciones. Una situación de vulnerabilidad similar es la que viven las jóvenes madres adolescentes, incluso cuando permanecen junto al hogar de origen, ya que interrumpen sus estudios y proyectos de vida frente a su nueva responsabilidad, aumentando así las probabilidades de transmisión intergeneracional de la pobreza.

Al asumir la jefatura de su hogar, muchas de estas mujeres entran a engrosar las filas de los nuevos pobres. Son aquellas que, sin ser pobres en su origen familiar, devienen en tales por la ruptura del vínculo económico que tenían con el marido, debido a una separación o divorcio. La situación más grave se produce cuando los hombres no aportan ingresos para la asistencia alimenticia de los hijos. Esto conduce a un empobrecimiento de la mujer y su familia, especialmente en los casos en que ella debe asumir sola la responsabilidad de la crianza de los hijos de sus sucesivos matrimonios o uniones (González 2001).

“Además, la contribución económica de la mujer es muy importante para la ruptura de la transmisión intergeneracional de la pobreza, debido a que el porcentaje del ingreso femenino destinado al bienestar de la familia, en especial a la salud, educación y nutrición de los hijos, es superior al porcentaje de los ingresos masculinos dedicado a estos gastos”.¹²

2.8. Transformaciones en la familia

Para iniciar este análisis se considera preciso definir a qué concepción de familia se adhiere. Se trata de “las personas

¹² Wainerman, C (comp.). “Viviendo en familia: ayer y hoy” en: Vivir en familia. Ed. Losada. UNICEF. Argentina 1994.

relacionadas que viven bajo un mismo techo, es decir, el conjunto de personas, en general emparentadas, que viven en la misma casa y que participan en común de actividades ligadas a su mantenimiento cotidiano”¹³. Cabe aclarar que esta definición coincide con la de unidad doméstica.

La familia¹⁴ es una construcción histórico-social cuyas características se van modificando, condicionadas por una multiplicidad de variables vinculadas con la dimensión material del mantenimiento cotidiano y su relación con las otras organizaciones de la sociedad. En ese sentido, no se trata un espacio privado sino social, relacionado a su vez con procesos de transformación más amplios como la urbanización, industrialización, crisis económica, desempleo, aparición de nuevos movimientos sociales, cambios en el papel de las mujeres, etc. En la actualidad, asistimos a una creciente heterogeneidad de las organizaciones familiares, consecuencia de los grandes cambios sociales que las han influido: transformaciones demográficas (tales como la reducción del tamaño medio de la familia, aumento de hogares con jefatura femenina y creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, fundamentalmente). Todo ello se refleja también en

¹³ Consejo Nacional de la Mujer. “Seminario Internacional Familia y Género. Aportes a una política social integral”.

¹⁴ En este estudio se utilizan los términos “hogar” y “familia” como sinónimos en beneficio de la agilidad de la exposición y, porque si bien representan conceptos y objetos sociales diferentes, la gran mayoría de los hogares particulares de la Argentina son de tipo familiar o, en otras palabras, están constituidos por miembros emparentados entre sí.

variaciones en la composición, papeles y funciones desempeñados por sus distintos miembros.

La crisis recesiva que distorsionó el mercado laboral, afectó también profundamente la vida familiar de los sectores populares. El trabajo, actúa como un organizador de la vida donde el salario estable produce seguridad y ayuda a la construcción de la subjetividad, permite participar en la cultura, genera redes de contención y articulación social. La ausencia de trabajo rentado produce incertidumbre por el presente y por el futuro al ser imprevisible el hoy y el mañana. Estas condiciones impactan fuertemente en la vida familiar y más aún cuando se le deposita el lugar de “célula básica de la sociedad”, haciéndosela responsable por la conducta y el destino social de sus miembros. “La familia es así depositaria de los conflictos sociales generándose una crisis de inseguridad por el hoy y el futuro de sus integrantes”¹⁵.

En la constitución familiar actual nos encontramos con innumerables fenómenos que difieren mucho del modelo familiar tradicional: madres solas o con hijos a cargo; matrifocalidad (donde la mujer regula el ingreso del sexo masculino según el aporte que el hombre haga a la economía doméstica); familias ensambladas (formadas por hombres y mujeres que vienen de

¹⁵ De Jong, E. y otros. “La Familia en los Albores del Nuevo Milenio. Reflexiones Interdisciplinarias: Un Aporte al Trabajo Social”. Cap. 1. Argentina

una experiencia de constitución familiar anterior donde general conviven los hijos de un miembro de la pareja con los hijos del otro miembros a lo que agrega los hijos que pueden tener los nuevos cónyuges); familias donde un miembro de la pareja no convive pero continúa formando parte y teniendo relaciones permanentes con el grupo familiar; hombres solos con hijos a cargo; parejas de homosexuales; mujeres con hijos voluntaria o involuntariamente concebidas; mujeres solteras con hijos naturales y adoptivos; mujeres con hijos de diferentes uniones. También existe una disminución en general del número de miembros de la familia, postergación de la edad para casarse, uniones por consenso, bodas con novias embarazadas, hogares donde el padre hace las tareas domésticas y la madre sale a trabajar.

A su vez, en el mundo urbano moderno, la relación cotidiana entre los miembros de la familia y su hogar es variable. Si bien el hogar es el punto de referencia para sus miembros, varía el tipo de actividades compartidas, su frecuencia y los grados de autonomía personal en las tareas de automantenimiento. No todos los miembros (adultos y jóvenes), sin embargo, gozan de mismo grado de libertad. La división social del trabajo es clara en este punto: las mujeres (madres-amas de casa) tienen a su cargo la responsabilidad y las prácticas domésticas, tanto para ellas como para los demás.

Otro miembros del hogar puede ser más autónomos y tener menos responsabilidades, según su lugar en la dinámica del hogar (dependiendo de su edad, género, y grado de poder económico). Esto implica una sobrecarga de trabajo para la mujer que realiza trabajo extradoméstico, teniendo que llevar a cabo una “doble jornada laboral”¹⁶, fuera y dentro de su hogar.

2.9. Programa Jefes y Jefas de Hogar

En virtud de la coyuntura económica y financiera resultado de la crisis que afectó a nuestro país que incluye niveles de pobreza de alcance crítico, se declaró la Emergencia Nacional en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria. En ese marco el Gobierno nacional, tomando en consideración las recomendaciones formuladas por la Mesa de Diálogo Argentino, decidió universalizar el Programa Jefes de Hogar, con el fin de asegurar un mínimo ingreso mensual a ese importante núcleo poblacional, y así garantizar el Derecho

¹⁶ **Doble jornada:** condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado (trabajo productivo) en horario laboral y encima se encargan de (casi) todos los trabajos del hogar y de la crianza e educación (trabajo reproductivo). Se trata de un fenómeno que se da cuando se ha logrado la integración de la mujer en el mercado laboral, sin avanzar en el compartir del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres. Sobre todo en el contexto de las dinámicas recientes del mercado laboral - que va más y más incluyendo a las mujeres- se ha llegado a tratar el problema de la doble jornada ya que el avance en términos de la integración de las mujeres en el mercado laboral se ve contrastado por la no-consideración del ámbito de la reproducción que todavía queda sobre todo en manos de las mujeres.

Familiar de Inclusión Social¹⁷. Este programa fue creado en el mes de abril de 2002 para ser aplicado hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Requisitos

Todo beneficiario del Programa Jefes de Hogar debe reunir las siguientes condiciones:

- ❖ Ser argentino, nativo o naturalizado, o extranjero radicado en el país.
- ❖ Ser jefe o jefa de hogar y encontrarse en situación de desocupación.
- ❖ Tener al menos un hijo menor de 18 años, o haberse encontrado en estado de gravidez al momento de la inscripción, o tener hijos de cualquier edad con discapacidad.
- ❖ Los hijos en edad escolar deberán ser alumnos regulares.
- ❖ Los hijos deben cumplir con el calendario de vacunación obligatorio.

¹⁷ El Derecho Familiar de Inclusión Social es reconocido en orden a lo dispuesto por el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, que otorga rango constitucional a los tratados y convenciones sobre derechos humanos suscriptos por nuestro país y en particular al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Todo beneficiario titular percibe una suma mensual de \$150.- en forma directa e individual. La inscripción al programa fue gratuita y se realizó entre el 4 de abril y el 17 de mayo de 2002.

Todos los trámites son personales y no admiten ningún tipo de intermediario.

Después de cumplidos los requisitos de inscripción, los beneficiarios del plan deben realizar una contraprestación de tipo formativa o de inserción en una actividad productiva. Para tal fin, se crearon los siguientes componentes: Componente Materiales: es el sistema de ayuda económica que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desarrolla para financiar proyectos de infraestructura de utilidad comunitaria, en los que participan los beneficiarios del Programa Jefes de Hogar como modalidad de contraprestación; Componente Formación: busca generar oportunidades para que los beneficiarios alcancen los niveles de educación obligatoria, primarios y secundarios (terminalidad educativa). Al mismo tiempo, se ha contemplado la necesidad de desarrollar acciones de formación profesional, igualmente destinadas a esta población; y por último el Componente de Reinserción Laboral¹⁸, a través del cual se

¹⁸ El Plan Jefes y Jefas de Hogar persigue la "reinserción laboral", teniendo en cuenta que la contraprestación que realizan los beneficiarios es considerada una "inserción laboral". En este sentido, las investigadoras, no adhieren a esta idea, ya que para las mismas la "reinserción estaría dada por el hecho de que los beneficiarios hubieran estado insertos con anterioridad en una actividad remunerada y no por el hecho de haber realizado la contraprestación que establece el plan.

intenta incorporar a los beneficiarios al mercado de trabajo formal.

2.10. Componente Solidario de Reinserción Laboral

En el marco del mencionado programa, se crea el Componente Solidario de Reinserción Laboral (CSRL), cuyo objetivo es reinsertar laboralmente en el sector privado a los trabajadores desocupados beneficiarios del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. El beneficiario podrá incorporarse a una empresa o institución privada por un período de hasta 6 meses y luego tendrá oportunidad de formar parte de su personal estable, de acuerdo a la necesidad del empleador.

Las empresas podrán incorporar beneficiarios por ese período, durante el cual sólo abonarán la diferencia de dinero entre el salario correspondiente según convenio colectivo de trabajo (CCT) y los \$150.- asignados a cada beneficiario por el programa. La empresa puede optar por utilizar un período de un mes para reentrenamiento e inducción (formación en el puesto de trabajo), en el que sólo abonará los viáticos y la A.R.T.

A su vez se crearon: el Registro de Empleadores en el que podrán inscribirse todos los empleadores del sector privado que deseen incorporar beneficiarios del programa para el desarrollo de actividades laborales en sus empresas y el Registro de

Historia Laboral de los beneficiarios y beneficiarias del programa jefes de hogar interesados en reinsertarse laboralmente, el que estará a cargo de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dicho registro tendrá por objeto sistematizar y mantener actualizada la historia laboral y los perfiles ocupacionales de los beneficiarios para facilitar la selección y reinserción de los trabajadores.

El Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados no fue creado sólo con una finalidad asistencial, focalizado para desempleados, sino principalmente como un instrumento para atender una emergencia de características inéditas, que puso en juego la continuidad del sistema político institucional. De esta manera, se transformó en un aspecto central de la política del gobierno que declara la prórroga de la emergencia ocupacional nacional y del plan hasta el 31 de diciembre de 2003. Dicha extensión se efectuó en las mismas condiciones de funcionamiento del programa.

De acuerdo con datos de abril de 2003, el plan cubre a 2 millones de personas. En la actualidad en la ciudad de Mar del Plata hay un total de 17.800 beneficiarios, de los cuales el 72% corresponde a jefas de hogar.

El órgano de aplicación del programa es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y su ejecución y

seguimiento operan de forma descentralizada a través de los municipios, en coordinación con las provincias.

Numerosas características de Programa Jefes y Jefas de Hogar tienen implicancias directas para sus destinatarios(as). En primer lugar, éste representa un esfuerzo importante del gobierno nacional por extender prestaciones asistenciales a un número significativo de personas afectadas por inéditos niveles de pobreza e indigencia, y en contraste con los programas sociales focalizados de los últimos años, no cabe duda que adquiere dimensiones cuantitativas relevantes. En segundo lugar, deja sin efecto los diversos programas de empleo y capacitación laboral que se venían ejecutando: programas transitorios de empleo aplicados ininterrumpidamente desde 1992, consistentes en el pago de una ayuda económica no remunerativa a los desocupados, a cambio de una contraprestación de los mismos en obras de interés social. Entre otros ejemplos, se menciona los Programas Intensivos de Trabajo, el Programa de Emergencia Laboral, el Plan Trabajar, etc. La primera diferencia del plan con los programas de empleo de la década del 90 es su masiva cobertura, debido a la dramática situación que se vivía al momento en que se declara la emergencia. Con el 53% de la población situada por debajo de la línea de pobreza y el 25 % en la indigencia, el criterio fue

extender la cobertura en breve período, condicionando su aplicación.

En este contexto se inicia esta investigación, la cual persigue explorar el perfil laboral demandado por dos empresas inscriptas en el Registro de Empleadores y a su vez rescatar la experiencia vivida por una serie de mujeres, que siendo beneficiarias del Programa Jefes de Hogar, lograron ingresar al mercado formal de trabajo mediante el CSRL y reflejar lo vivido por muchas de las mujeres pobres urbanas que intentan lograr una mejor calidad de vida para ellas y sus familias.

3. Objetivos

3.1. General

- Analizar el perfil de la oferta laboral femenina del programa Jefes de Hogar en relación a las demandas del mercado formal de trabajo en el ámbito local.

3.2. Específicos

- Identificar el perfil laboral demandado y el proceso de selección efectuado por las empresas para la incorporación de las mujeres beneficiarias del Programa Jefes de Hogar.

- Analizar los facilitadores y obstaculizadores que posibilitan el ingreso y la permanencia de las mujeres beneficiarias del Programa Jefes de Hogar:

- A nivel personal
- A nivel familiar
- A nivel socio-económico

- Analizar las transformaciones que se operan en las mujeres y en su entorno a partir de la incorporación de éstas al mercado formal de trabajo.

4. Aspectos Metodológicos

4.1. Tipo de Investigación

Esta investigación se encuentra diseñada dentro del tipo exploratorio-descriptivo, combinando métodos de investigación cualitativos y cuantitativos.

La investigación exploratoria sirve de base para la descriptiva y la primera tiene por objeto familiarizarnos con el problema de estudio. La investigación descriptiva tiene por objeto exponer las características de los fenómenos y posee carácter diagnóstico cuando se propone establecer relaciones causales entre ellos. (Garza Mercado 1996)

4.2. Unidad de análisis

Para la realización de esta investigación se define como unidad de análisis: las mujeres beneficiarias del Programa Jefes de Hogar que se insertaron en el mercado formal de trabajo de la ciudad de Mar del Plata a través del Componente Solidario de Reinserción Laboral en el período diciembre 2003- junio 2004.

4.3. Muestra

En primera instancia se realizó un acercamiento al Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, donde se obtuvo una nómina de empresas inscriptas en el Registro de Empleadores del Componente de Reinserción Laboral del Plan Jefes y Jefas de Hogar. A partir de dicha información se decidió trabajar con las dos empresas de la ciudad de Mar del Plata que más personal femenino habían incorporado a planta permanente, a saber: Indupesa S.A.I.C.y F. y Supermercados Toledo. Estas firmas corresponden a dos polos productivos pujantes del desarrollo económico de la ciudad: la industria pesquera y el comercio respectivamente.

En el período que abarca esta investigación -diciembre 2003 a junio 2004- la empresa Toledo incorporó 16 mujeres a planta permanente para desempeñarse como cajeras y la firma Indupesa incorporó un total 25 trabajadoras para diferentes tareas referentes al proceso de la anchoa.

Para llevar adelante esta investigación y con el propósito de intentar captar la realidad laboral y familiar desde la propia visión de las protagonistas, se escogió una muestra intencional de un total de 22 mujeres conformada por 12 trabajadoras de la industria pesquera y 10 del sector comercio. La totalidad de las entrevistas de las primeras se llevaron a cabo en el domicilio de

las mismas y las de las segundas en un 50% fueron realizadas en sus domicilios y el resto cerca del lugar de trabajo por imposibilidades horarias debido a la jornada laboral de las entrevistadas. Asimismo se realizaron entrevistas a personal a cargo del Área Recursos Humanos de ambas empresas a fin de obtener una aproximación al perfil laboral exigido por estas firmas que representan dos sectores productivos, importantes generadores de empleo en la ciudad.

Perfil de las empresas

Indupesa

Es una empresa familiar con más de 50 años de trayectoria, que comenzó en pequeña escala con la salazón y elaboración de conservas de pescado y actualmente abastece el mercado interno y externo.

Hoy por hoy la superficie del establecimiento es de 5000 mts² cubiertos, con una cámara de almacenamiento para productos refrigerados con una capacidad de hasta 1000 toneladas y todos los elementos necesarios para procesar 3000 toneladas de materia prima (anchoa) por año bajo los requisitos de calidad y seguridad exigidos por la Comunidad Europea y los Estados Unidos.

Ante la insuficiencia de oferta de personal adiestrado en la elaboración de alimentos de origen marino, en el año 2002 la empresa solicita la colaboración de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón a los efectos de acceder al banco de datos de los beneficiarios de planes de asistencia y convocarlos a la realización de cursos de capacitación y entrenamiento activo para la elaboración de esos productos.

Supermercados Toledo

Es una empresa marplatense que ha crecido con la ciudad, tiene 50 años de trayectoria, empezó siendo un pequeño mercado de carnes y verduras.

Con el correr de los años se ha expandido hasta convertirse en una cadena de supermercados, contando actualmente con 24 sucursales en Mar del Plata y 6 en ciudades aledañas. Asimismo la empresa posee industrias, tales como: avícola, porcina, chacinados y panificados, los cuales comercializa en sus eslabones.

La incorporación de Toledo al Registro de Empleadores del Plan Jefes y Jefas de Hogar responde en parte a la trayectoria que tiene la empresa en relación a cuestiones sociales de la ciudad, muchas de ellas canalizadas a través de la Fundación Toledo, la cual contribuye económicamente para el

funcionamiento de comedores barriales, entidades de bien público, entre otras actividades.

4.4. Procedimientos y técnicas

Se utilizarán diferentes procedimientos y técnicas de los métodos cualitativos y cuantitativos, conforme con la naturaleza de la investigación.

"Métodos cualitativos: porque son intensivos, (es decir permiten analizar un pequeño número de información compleja y detallada) y tienen como unidad de información de base la presencia o ausencia de una característica.

Métodos cuantitativos: porque son extensivos, (es decir se analiza a un gran número de información sumaria) y tienen como unidad de información de base la aparición de ciertas características de contenido".¹⁹

Es importante señalar que la investigación de base es cualitativa, aunque se utilizarán aspectos de la investigación cuantitativa, ya que estos procedimientos no son excluyentes sino complementarios.

¹⁹Quivy, Raymond. Manual de investigación en Ciencias Sociales.

4.5. Instrumentos de recolección de datos

- Observación documental: en Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Natusur S.A., Supermercados Toledo, Centro de Documentación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

- Entrevistas semiestructuradas: informantes clave de Recursos Humanos de Supermercados Toledo, Natusur S.A. y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Entrevistas en profundidad (ver Anexo): a las trabajadoras de Supermercados Toledo y Natusur S.A, llevadas a cabo en su mayoría en el domicilio de las mismas. En el marco de la entrevista se realizó una encuesta referida a los aspectos personales de estas.

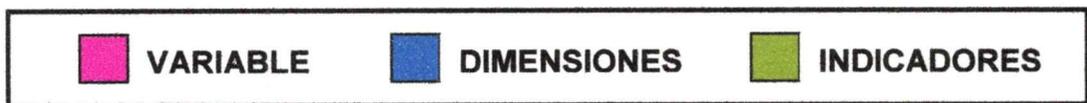
4.6. Variables a analizar

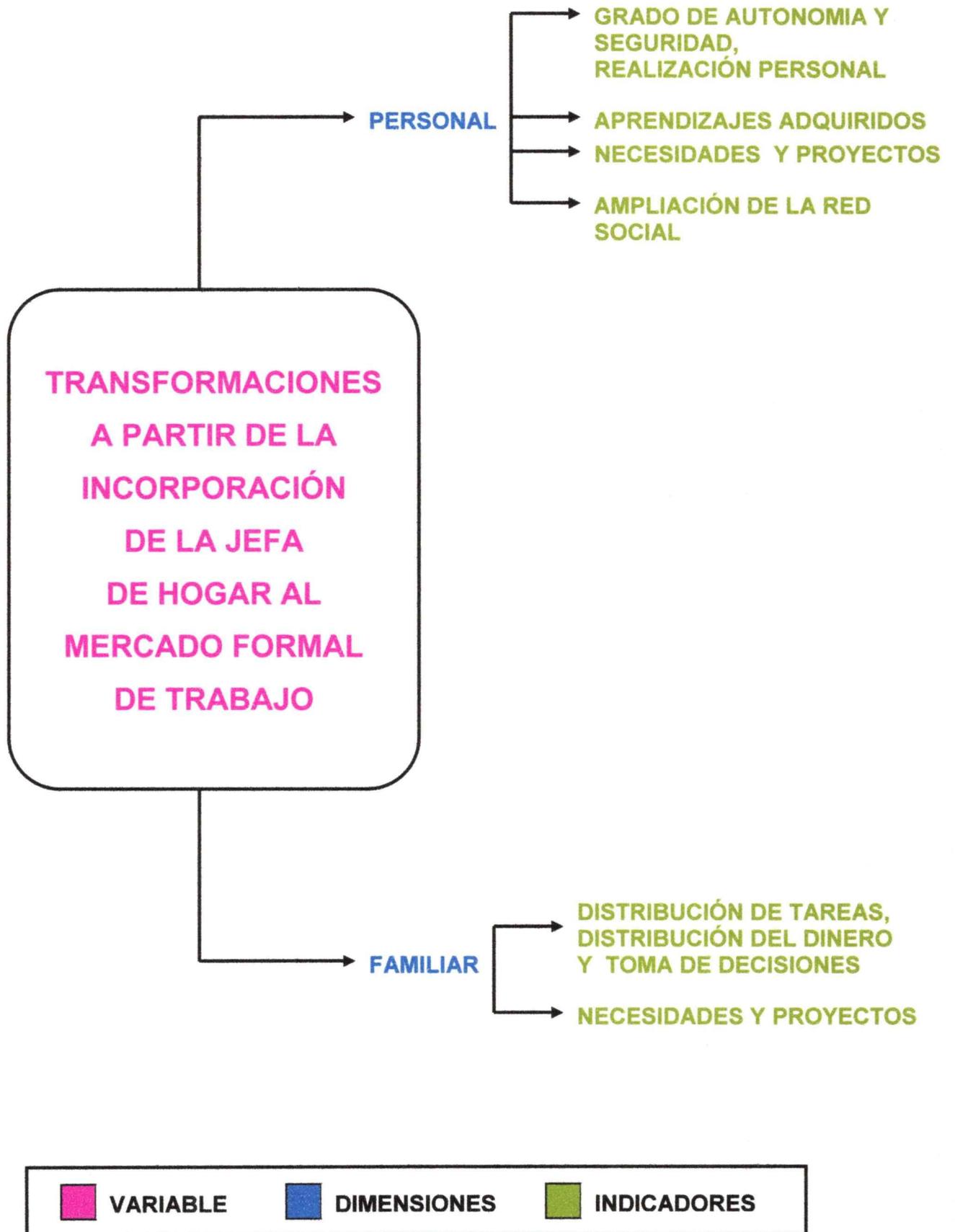
Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron las siguientes variables: “Perfil Laboral²⁰” y “Transformaciones a partir de la incorporación de la jefa de hogar al mercado formal

²⁰ Perfil Laboral: esta variable hace referencia al conjunto de características que deben reunir las mujeres a nivel personal, familiar y socio-económica para acceder a un empleo.

de trabajo”²¹. Las mismas se exponen en forma representativa con sus respectivas dimensiones e indicadores, en los siguientes gráficos:

²¹ Transformaciones a partir de la incorporación de la jefa de hogar al mercado formal de trabajo: esta variable procura apreciar las modificaciones que se producen en la persona y en su familia a partir de que la mujer ingresa al mercado formal de trabajo.





5. Análisis

El presente apartado comprenderá un análisis de las entrevistas efectuadas a las 22 trabajadoras pertenecientes a Indupesa S.A.I.C.y F y Supermercados Toledo y a los responsables del Área Recursos Humanos de las empresas mencionadas.. Los resultados serán volcados a partir de las dos variables utilizadas, a saber: Perfil laboral y Transformaciones a partir de la incorporación de la jefa de hogar al mercado formal de trabajo. Para tal fin, estos serán operativizados a partir de los indicadores planteados en la sección anterior.

Asimismo se incluirán las propias expresiones de las mujeres con respecto a sus vivencias, sentimientos, proyectos, etc. para facilitar la comprensión del análisis. Del mismo modo, se agregarán datos que se obtuvieron a partir de la observación al momento de realizar las entrevistas en el domicilio de las trabajadoras.

5.1. PERFIL LABORAL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS

- Sector Pesca

De las entrevistas llevadas a cabo al responsable del Área Recursos Humanos de la firma **Indupesa**, surge que la búsqueda de personal estuvo orientada a mujeres, apuntando a una franja etárea amplia con o sin experiencia previa en la industria del pescado. El requisito fundamental era realizar la capacitación de “Elaboración de alimentos de origen marino” y “Manipulador de alimentos” de 20 horas semanales durante un período de 3 meses. De este modo, la empresa introducía al beneficiario en el ámbito laboral, brindándole una capacitación, haciéndose cargo de los gastos de traslado, del material didáctico o de entrenamiento, del costo de los capacitadores y de todos los elementos necesarios para el adiestramiento. Como resultado de la capacitación se efectuó una selección de personal donde 92 mujeres fueron escogidas, 27 de ellas se incorporaron en forma inmediata desde diciembre de 2003 y 65 quedaron a la espera de un nuevo llamado el cual se realizó en mayo de 2004.

Cabe señalar que además de lo expuesto en cuanto al perfil, la empresa apuntaba a que ingresara a planta permanente personal que respondiera al perfil de clase media, ya que consideran que el trabajo en la industria de la pesca está depreciado y manifiestan la necesidad de poner en valor este

trabajo que requiere de habilidades y destrezas propias de todo trabajo artesanal.

- Sector Comercio

A partir de la entrevista realizada a la Lic. Mariana Ayala, que se desempeña en el Área Recursos Humanos de **Supermercados Toledo**, surge que la búsqueda de personal estuvo orientada a hombres y mujeres entre 23 y 28 años y con título secundario como requisitos indispensables. El Ministerio de Trabajo de la Nación realizó una preselección en base al perfil solicitado (ver anexo) por la empresa. Se entrevistaron varones y mujeres, de los varones sólo uno tenía el secundario completo y la empresa consideró que no reunía los requisitos solicitados. Según la referente, “en general el perfil de las mujeres del plan era muy bueno, totalmente diferente al perfil de los varones”.

El proceso de selección tuvo varias etapas: 2 entrevistas con personal del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, análisis médicos en la ART, control con el médico profesional de la empresa, la firma del contrato y la entrevista de inducción. Fueron seleccionadas 25 mujeres y contratadas a prueba por tres meses, comenzaron a trabajar el 1º de diciembre de 2003.

A los tres meses de la incorporación, se realizó una evaluación de desempeño. Como resultado de esta, 20 tuvieron resultado positivo teniendo la posibilidad de renovar el contrato, de ellas, cuatro decidieron no continuar trabajando; a cuatro mujeres les dio negativa sin posibilidad de continuar en la empresa y una fue despedida. En total 16 mujeres quedaron efectivas.

Si bien los requisitos solicitados por las empresas fueron detallados anteriormente, se tendrá una visión más acabada del mismo luego del análisis del perfil laboral de las mujeres que lograron finalmente ingresar al mercado formal de trabajo y que son objeto de esta investigación.

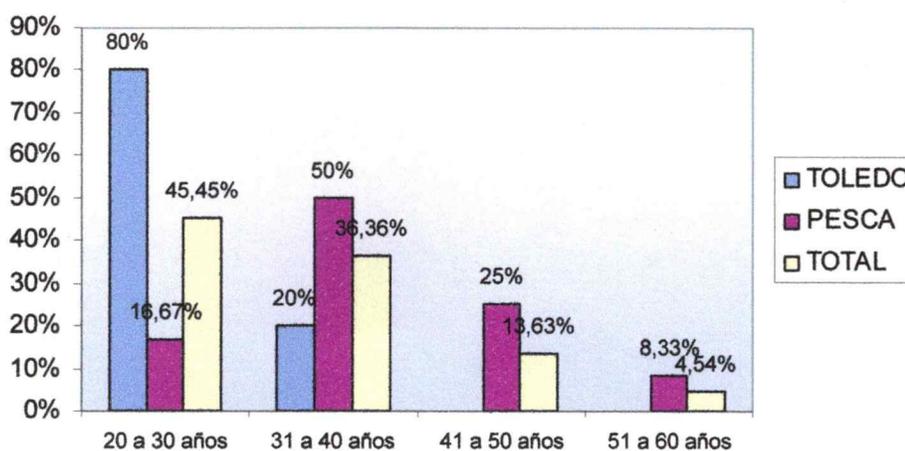
5.2. PERFIL LABORAL

a) Edad de las mujeres

Haciendo referencia a la edad de las mujeres, se puede decir que la distribución total permite visualizar que el 45,45 % de las mismas se encuentran en la franja etárea entre 20 y 30 años; el 36,36 % entre 31 y 40 años, el 13,63% entre 45 y 50 años y el 4,54 % restante entre 51 y 60 años, lo que da cuenta de una preponderancia mayor de inserción de personas jóvenes

en el mercado formal. En este sentido, es importante destacar que entre las empleadas del supermercado se encuentra la mayor cantidad del porcentaje de la franja etárea 20-30 años, como así también mayor porcentaje de las empleadas de la industria del pescado en la franja etárea 31-40 años.

Edad de las mujeres



Fuente: Elaboración propia. Argentina. Agosto 2005.

Se puede concluir según los datos obtenidos que las mujeres contratadas por los dos polos productivos analizados marcan una acentuada diferencia con respecto a la edad, ya que la mayoría de las empleadas de Toledo (ET) son menores de 30 años y por su parte las trabajadoras de la pesca presentan mayor heterogeneidad, abarcando desde los 20 a los 60 años.

Debe señalarse que la mayor parte de la muestra seleccionada se concentra en la franja etárea que abarca entre los 20 y 40 años, es decir mujeres jóvenes en pleno período de

procreación que es el que mayores dificultades ofrece para compatibilizar el trabajo doméstico con el extradoméstico. Este fenómeno de permanencia en la actividad, de no retiro del mercado laboral en las etapas reproductivas, se encuentra vinculado con la necesidad de incorporar nuevos aportantes a los ingresos familiares en contextos recesivos y por la caída general de los salarios. Esta situación pone de manifiesto que se trata en su mayoría de mujeres que además de cumplir con las actividades laborales, llevan adelante las tareas relacionadas con la crianza de sus hijos y de su hogar. Así lo manifiestan muchas de las mujeres, como el caso de Cristina de 57 años, casada con dos hijos varones de 16 y 14 años:

“Me siento re-bien, cómoda trabajando, pero a veces muy cansada porque de las tareas de la casa me sigo ocupando yo. Mi marido sólo colabora con algunas cosas y a mis hijos ni los cuento”

Otro testimonio, es el de María de 47 años, quien está divorciada y tiene 2 hijas mujeres de 16 y 23 años y un varón de 19 años:

“Las tareas de la casa siguen siendo responsabilidad mía, aunque ahora colaboran mis dos hijas”

Los relatos de las mujeres entrevistadas reafirman lo que Jelin²² denomina “doble jornada”; es decir, las mujeres amas de casa – madres ven sobrecargadas sus labores y es aquí donde se impone la “ayuda” de otras mujeres del núcleo familiar (abuelas, hijas mayores) y en el menor número de casos prestan colaboración: maridos, concubinos o hijos. Lo más común es que el cambio en la participación económica de las mujeres, no implique una reestructuración del hogar: en general no hay redistribución de tareas y responsabilidades para los miembros varones²³.

Para ejemplificar lo dicho se cita a María Teresa, que convive con su marido y dos hijas mujeres de 10 y 13 años y un hijo varón de 16 años, quien expresó:

“Ahora que yo estoy muchas horas fuera de casa, la nena de 13 es la que hace más actividades... tomó el papel de mamá.”

b) Estudios cursados

²² Jelin, Elizabeth. Familia: crisis y después... (en Wainerman, Catalina. Vivir en Familia). UNICEF/ LOSADA.

²³ Se ampliará la reestructuración del hogar en el análisis del indicador: distribución de tareas, distribución del dinero y toma de decisiones de la segunda variable.

Con respecto a los estudios cursados²⁴ se puede señalar que del total de la muestra, el 58,09% posee el secundario completo, mientras que el resto accedió al nivel primario. Cabe aclarar que el 100% de las empleadas de Toledo tienen título secundario, ya que según manifestaron las mismas, éste era un requisito indispensable para acceder al puesto de cajera. En el caso de las empleadas de la pesca (EP), si bien sólo un 25% finalizó los estudios secundarios, fue necesario que realizaran una capacitación²⁵ de 3 meses sobre el procesamiento de la especie "Engraulis Anchoita" como así también el curso de Manipulación de Alimentos²⁶. para ingresar como operarias a la planta.

Como puede verse, el rol de la educación influye de manera decisiva en la incorporación de la mujer al mercado laboral. Debe considerarse la diferencia que ese proceso educativo crea al interior de la fuerza de trabajo femenina: la

²⁴ Se debe aclarar que se tomó la clasificación del nivel educativo previa a la Reforma Educativa realizada en el año 1993 a partir de la sanción de la Ley Federal de Educación N° 24195/93. Se entiende por nivel educativo: - Primario (de primer a séptimo grado), - Secundario (de primer a quinto año) y por último, - Terciario/ Universitario (no se especifica cantidad de años de duración ya que depende de la carrera seleccionada y del tiempo que cada uno dedique al estudio).

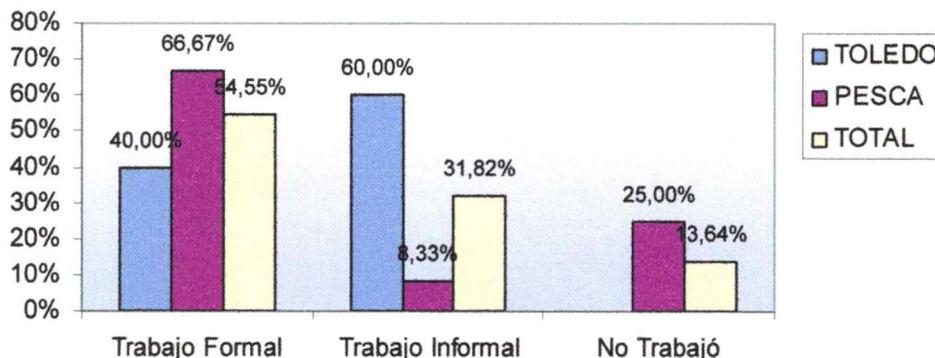
²⁵ Cada beneficiario del Plan recibía \$150 y como contraprestación debía cumplir un mínimo de 4 horas en: tareas de servicios comunitarios, tareas laborales o capacitación (finalizar sus estudios primarios, secundarios o terciarios; o realizar cursos con salida laboral). En este caso, se puso en marcha la línea de capacitación o recalcificación laboral mediante la presentación de un proyecto ad hoc ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. De este modo, la empresa introducía al beneficiario en el ámbito laboral, brindándole una capacitación de 4 horas durante un período de 3 meses, quien se hacía cargo de los gastos de traslado, del material didáctico o de entrenamiento, del costo de los capacitadores y de todos los elementos necesarios para el adiestramiento.

²⁶ Para más detalles, ver ANEXO.

mujer de baja educación es la que se encuentra en una situación desfavorable: fuera de la educación formal tiene pocas posibilidades de adquirir conocimientos y entrenamiento para enfrentarse al mercado de trabajo con posibilidades de empleo en otras tareas que no sean las de servicio doméstico.

c) Experiencia laboral

En lo que respecta a la experiencia laboral, en el caso de las ET se observa que todas han tenido actividad laboral previa, el mayor porcentaje (60%) ha trabajado en el mercado informal y el resto (40%) en el mercado formal. En cambio, en el caso de las EP, no todas habían trabajado anteriormente, así el 25% manifestó no haber realizado ninguna actividad laboral, y (a diferencia de las ET) entre las que sí habían trabajado, el mayor porcentaje lo había hecho en el mercado formal (66,67%) y el resto (8,33%) en el mercado informal.

Experiencia Laboral

Fuente: Elaboración propia. Argentina. Agosto 2005.

“El aumento de la participación femenina en el mercado laboral a partir de la década del 90, no significa una clara señal de aumento de oportunidades para las mujeres. Las crisis económica y social las pone en la situación de tener que obtener una ocupación remunerada para reemplazar o complementar los ingresos del marido, salida que no implica una democratización de las relaciones de género sino que es una consecuencia de las políticas de ajuste”²⁷.

En los testimonios tanto de Alejandra como de Julieta respectivamente, se confirma lo expuesto:

“Empecé a trabajar a los 18 años en Disco, estuve 6 años y cuando nació mi segunda hija tuve que dejar por problemas de

²⁷ Consejo Nacional de la Mujer. Banco Mundial. Seminario Internacional: “Familia y Género: Aportes a una Política Social Integral”. Abordaje Integral de la Familia. Argentina. 2004

salud. En el 2002 mi marido se quedó sin trabajo, empecé con el plan y al poco tiempo empecé acá.”

“Mi marido se quedó sin empleo y recién en ese momento tuve necesidad de salir a trabajar, me anoté en el plan y al poco tiempo de estar cobrando, me anoté en la capacitación (...) ahora los dos estamos trabajando.”

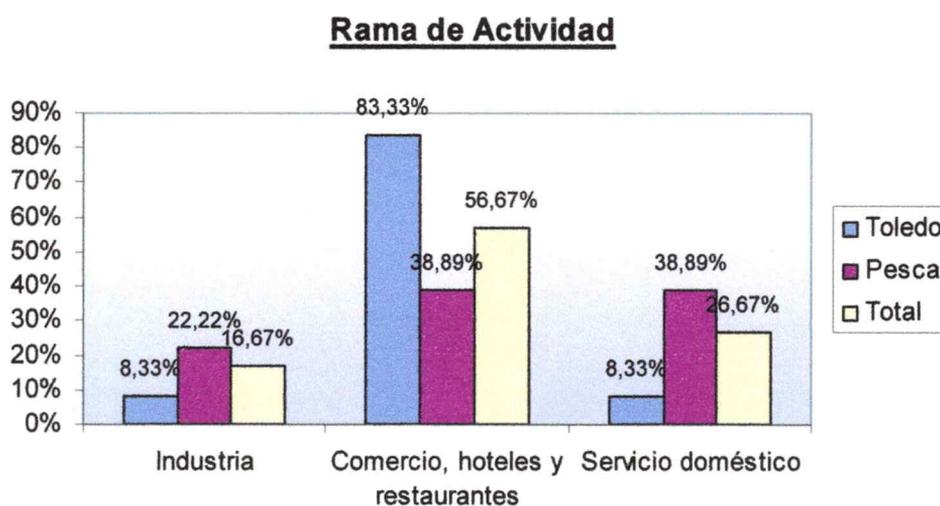
Es importante destacar que, si bien todas las mujeres de la muestra ingresaron al mercado formal de trabajo a través del Plan Jefas y Jefes de Hogar, sólo dos mujeres habían sido anteriormente beneficiarias de otros planes por los que percibían subsidios (Plan Barrios). Esto muestra que lo que las llevó a anotarse en el plan tiene que ver con la situación coyuntural por la que estaban atravesando y no estructural, ya que ni bien pudieron correrse de la situación de beneficiarias, lo hicieron y volvió a ser el trabajo el eje de la organización de sus familias.

d) Ramas de actividad económica

Las principales ramas de actividad económica en que se desempeñaron las mujeres anteriormente son: industria; comercio, hoteles y restaurantes; y servicio doméstico.

En el caso de las ET, se destaca como dato relevante, que 8 de las 10 mujeres trabajaron en el sector comercio, hoteles y

restaurantes. Por otra parte, en las EP se observa una distribución más equitativa, así, en los sectores comercio, hoteles y restaurantes; y servicio doméstico se desempeñaron en igual porcentaje 38,89% y el resto 22,22% en la industria.



Fuente: Elaboración propia. Argentina. Agosto 2005.

Como plantean diversos autores, el mercado de trabajo femenino, sobre todo en los estratos medios y bajos, es un mercado muy segmentado horizontalmente. Es decir se caracteriza por la concentración de las mujeres en un conjunto reducido de ocupaciones que se definen típicamente como femeninas y en puestos de menor jerarquía en cada ocupación.

En general los trabajos que desarrollan las mujeres más pobres están concentrados mayoritariamente en la economía informal: en la industria, en el comercio informal y en los servicios personales, particularmente en el servicio doméstico,

habitualmente con ingresos insuficientes y baja cobertura de seguridad social o de mecanismos de apoyo ante contingencias tales como enfermedad, maternidad o pérdida del empleo. En estas actividades se aplican las habilidades que han adquirido las mujeres en el desempeño de su papel de género, por lo que no son retribuidas como especialización. Muchas de estas ocupaciones se desarrollan en ambientes de riesgo para la salud y seguridad de las trabajadoras e implican un menor nivel de organización social, por lo que sus posibilidades de hacer valer sus derechos son, adicionalmente, menores.

En virtud de lo dicho surge que el sector informal es ocupado por el segmento más pobre y de baja educación. En el caso de la muestra analizada, si bien a priori podría inferirse que se trata del segmento más pobre por ser beneficiarias de un plan, ninguno de los 22 hogares que conforman estas mujeres responden a esta categoría teniendo en cuenta los indicadores de NBI²⁸ (necesidades básicas insatisfechas). Se considera que este aspecto fue un facilitador para ingresar al mercado formal de trabajo, mercado inaccesible para los segmentos más desfavorecidos de la población.

²⁸ Según el criterio de las NBI se considera como pobres a los hogares que responden a, por lo menos, uno de los siguientes indicadores: a) sus integrantes padecen hacinamiento (conviven más tres personas por cuarto); b) sus viviendas carecen de servicio higiénico con arrastre de agua; c) sus viviendas son precarias (construidas con desechos o en terrenos de tenencia precaria), d) hay niños en edad escolar que no asisten a la escuela. e) hay cuatro personas o más por miembro ocupado y el jefe de hogar tiene un nivel de instrucción igual o menor a segundo grado de primaria (baja capacidad de subsistencia).

e) Situación laboral en la familia de origen

Con respecto a la situación laboral en la familia de origen, en el total de la muestra se hallaron similares porcentajes en las diferentes categorías, así en la mayoría de los casos, el proveedor era el hombre, en un total de 63,64% y en un porcentaje menor (31,82%) la madre y el padre realizaban trabajo productivo. En el caso de los padres se puede observar que si bien el 57% estaba ocupado en el sector informal, mantenía continuidad laboral y el salario percibido les permitía solventar los gastos familiares; esto explica en parte la baja proporción de madres que realizaban trabajo productivo.

De la proporción de madres trabajadoras, menos de la mitad lo hacían en el mercado formal y el resto se desempeñaba en el mercado informal de manera intermitente. Sólo en un caso de toda la muestra, se observa la presencia de la mujer en el mercado laboral como única proveedora y se trata de un hogar monoparental.

Se concluye que si bien no se halló correlación directa entre la inserción en el mundo del trabajo de las progenitoras respecto de las mujeres objeto de este estudio (ya que en algunos casos cuando las primeras no trabajaron, las segundas sí lo hicieron), sí se halló relación en lo que tiene que ver con lo

que se llama “cultura del trabajo”²⁹ que fue transmitida de una generación a otra en estas familias, situación que también quedó demostrada en el análisis del indicador experiencia laboral.

f) Tipo de hogar

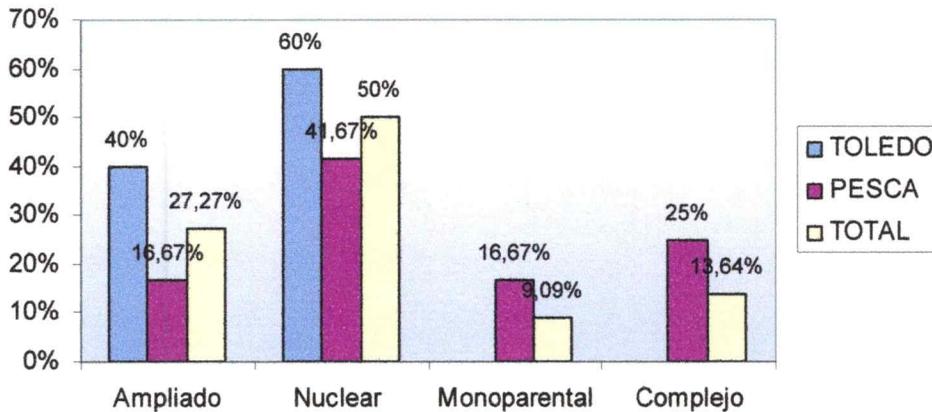
Con respecto al tipo de hogar, se toma como referencia la clasificación realizada por Catalina Wainerman. A los fines de esta investigación, se definirán las categorías necesarias de acuerdo al resultado que presenta la muestra, estas son: *hogares nucleares* biparentales o completos (una pareja o pareja con hijos solteros); *hogares monoparentales* (cuando está conformado por madre o padre con hijos solteros); *hogares ampliados*, compuestos o extensos (incluyen además de la familia nuclear completa o monoparental a otros miembros parientes o no parientes); *hogares complejos* (reconstituidos, recompuestos o nuevas familias (que resultan de divorcio o separación y constitución de nuevos vínculos).

Debe señalarse que entre las empleadas de Toledo (ET) el 60% componen hogares nucleares y el resto hogares ampliados. En el último caso, se trata de mujeres que todavía no han dejado

²⁹ Cuando se habla de “cultura del trabajo” se hace referencia a la vivencia de crecer en un hogar que se sustenta con el fruto de trabajo continuo ya sea formal o informal.

su hogar de origen, que han sido madres solteras y que se encuentran en la franja etárea de 20-30 años.

Tipo de Hogar



Fuente: Elaboración propia. Argentina. Agosto 2005.

Por su parte, las EP presentan mayor heterogeneidad: con un 41,67% de hogares nucleares, un 16,67% de hogares ampliados, la misma proporción de hogares monoparentales y un 25% de hogares complejos. La diversidad presentada en las empleadas de la pesca se debe, en parte, a la mayor amplitud de la franja etárea a la que pertenecen (20-60 años). Como dato significativo, se señala que el 50% del total de la muestra investigada conforma hogares nucleares.

Lo expuesto corrobora lo que afirman Wainerman y Geldstein“ (...) la familia nuclear es la forma de coresidencia más generalizada (...) y su presencia en las últimas décadas se ha incrementado”. “La tendencia histórica hacia la nuclearización de la familia en la Argentina, ya señalada por Germani,

acompaña la tendencia secular de los países desarrollados como una expresión más de la individuación, que privilegia la independencia respecto de los mayores y la existencia de un ámbito restringido y privado para el goce más exclusivo de las relaciones interpersonales cercanas con los seres significativos a los que se ha elegido”³⁰.

La familia nuclear continúa siendo la expresión típica y más tradicional, pero este proceso de individuación suele limitarse a los sectores de ingresos medios y altos, poco frecuente para la población de menores recursos para la cual los lazos de parentesco continúan siendo la base fundamental de la organización de su vida cotidiana y en donde predominan otro tipo de organizaciones familiares. En la presente investigación esto ve reflejado en la conformación de hogares ampliados que representan el 27,27% del total de la muestra, y como se mencionó anteriormente, se trata de mujeres que continúan viviendo en el hogar de los padres. En algunos casos, se fueron de sus hogares de origen para formar pareja, tuvieron sus chicos, les fue mal y volvieron. Otras fueron madres adolescentes sin haberse ido nunca de la casa paterna.

³⁰ Wainerman, C (comp.). Vivir en familia. “Viviendo en familia: ayer y hoy” Ed. Losada. UNICEF. Argentina 1994.

Según la Dra. Susana Torrado³¹, este fenómeno creciente conspira contra la posibilidad de desarrollo de un proyecto de familia, especialmente, entre jóvenes de sectores más modestos. No es irrelevante la falta de espacio, el hacinamiento, el convivir con los padres o que los hijos se conviertan en hijos de la abuela porque las madres no tienen tiempo para criarlos.

Lo planteado por Torrado se evidencia en algunas de las mujeres entrevistadas. Adriana de 30 años, madre soltera con un hijo de 6 años relata:

“Cuando empecé a trabajar, vivía cerca del mercado y podía ver más seguido a mi hijo, ahora me mudé un poco más lejos y me queda poco tiempo para volver a mi casa, así que el nene está todo el día con los abuelos”

A este tipo de organizaciones familiares, se las llama “familias ocultas” ya que en las principales herramientas que aportan información demográfica en nuestro país –el censo y la Encuesta Permanente de Hogares³²- no se visualiza esta información por limitaciones metodológicas. La metodología censal es de alguna manera anticuada y capta únicamente las relaciones de parentesco que mantiene el jefe o la jefa del hogar con las personas que viven en esa misma casa. Como explica

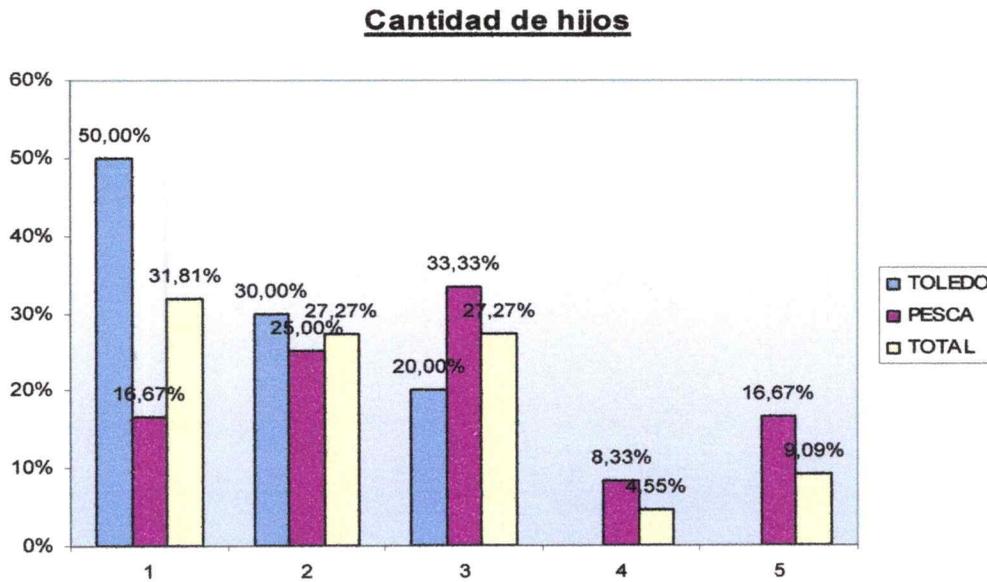
³¹ Socióloga y titular de la cátedra de Demografía Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Buenos Aires.

³² La Encuesta Permanente de Hogares es llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), y tiene como objetivo principal el estudio de la realidad económica y social de la población localizada en aglomerados urbanos, teniendo en cuenta las modalidades de su inserción en la estructura socioeconómica.

Torrado, el número de familias ocultas es cada vez más significativo y se incrementa al compás de la crisis económica y habitacional del país.

g) Cantidad de hijos

Con respecto a la cantidad de hijos de las trabajadoras, se puede señalar que al igual que en el indicador anterior, hay una marcada diferencia entre las empleadas de Toledo y las empleadas de la Pesca, que sigue estando dada por la diferencia de edades que existe entre ellas.



Fuente: Elaboración propia. Argentina. Agosto 2005.

En el caso de las empleadas de Toledo, el 50% tiene un hijo, el 30% dos hijos y el resto tres hijos. Las edades de los mismos oscilan entre 1 y 12 años.

Por su parte, el 33,33% de las empleadas de la pesca tiene tres hijos, el 16,67% cinco hijos y el 8,33% cuatro hijos, estas mujeres se ubican dentro de la franja etárea de 41-60 años y las edades de los hijos van desde los 6 a los 29 años. En el caso de las mujeres de menor edad (entre 20 y 40 años) el 25% tiene un hijo y el 16,67% dos hijos y las edades de estos oscilan entre los 3 y los 12 años. Esta tendencia reproductiva coincide con la de las empleadas de Toledo que pertenecen a la misma franja etárea. No es un dato menor que el total de los hijos concurren a establecimientos educativos en los diferentes niveles (jardín de infantes, EGB o Polimodal), ya sea en el ámbito público o privado.

Si bien todas estas mujeres tienen hijos, esto no fue un obstaculizador para ingresar al mercado formal de trabajo, ya que todas contaban con red de apoyo; punto que fue un eje central al momento de realizarse las entrevistas de selección de las empleadas de Toledo donde se indagó principalmente sobre el apoyo con que contaban para diferentes circunstancias que se les podían presentar con respecto a la atención de sus hijos a partir del ingreso al empleo.

h) Red de apoyo

Haciendo referencia a la red de apoyo con que cuentan las mujeres para poder salir a trabajar, se puede mencionar que en el total de la muestra, la familia (de origen y política) y en especial las mujeres de la familia, son el principal sostén para realizar tareas reproductivas en ausencia de las trabajadoras.

Como en el caso de Silvana, quien manifiesta:

“Por suerte mi suegra me ayuda con las nenas, les da de comer y las cuida hasta que mi marido o yo volvemos de trabajar”.

Por su parte, en el caso de las mujeres que conforman hogares nucleares la red de apoyo es utilizada en forma circunstancial, ya que habitualmente resuelven la organización familiar al interior del hogar.

Como puede verse, los lazos de parentesco continúan siendo la base fundamental de la organización de la vida cotidiana de las trabajadoras. Dirá Jelin: “los individuos necesitan y encuentran beneficios y satisfacciones en los vínculos de solidaridad, de compromiso y responsabilidad hacia el otro, comenzando por el ámbito más íntimo que es la familia”.

I) Ubicación espacial

Con respecto a la ubicación espacial de las viviendas de las trabajadoras se puede señalar que éste no fue un elemento relevante al momento de ser seleccionadas por ambas empresas ya que muchas de ellas viven alejadas de su lugar de trabajo. Cabe destacar que en la totalidad de los casos cuentan con medios de transporte público para ir a trabajar.

El hecho de que un 77 % de las entrevistas se realizaran en el domicilio de las protagonistas permitió observar las condiciones habitacionales y de infraestructura generales. En todos estos casos las viviendas estaban construidas con materiales tradicionales si bien algunas todavía no habían sido terminadas, contaban con luz, teléfono fijo y/o móvil, gas y agua (no en todos los hogares era a través de la red). Las calles eran engranzadas con servicio de alumbrado público y recolección de residuos. En líneas generales se puede decir que las familias viven en buenas condiciones de habitabilidad observándose pautas de higiene saludables tanto en la vivienda como en los integrantes de la familia.

Para visualizar mejor la localización de los hogares de las trabajadoras, se presentan los datos relevados en el siguiente mapa:

Mapa de la ciudad de Mar del Plata



Ubicación espacial

- Empleadas de Toledo
- Empleadas de la Pesca

5.3. TRANSFORMACIONES A PARTIR DE LA INCORPORACIÓN DE LA JEFA DE HOGAR AL MERCADO FORMAL DE TRABAJO

Antes de abordar el análisis de los indicadores de esta variable es relevante exponer la diferencia que existe entre la jornada laboral de las empleadas de Toledo y la de la Pesca, ya que esto incide directamente en las de vivencias de estas mujeres tanto en el ámbito laboral, familiar y personal.

En el caso de las primeras, el 80% realizan horario cortado (8 horas y media diarias), con un franco y medio por semana que no coincide con el fin de semana. En cambio, las empleadas de la pesca realizan horario corrido de lunes a viernes de 7 a 15 hs, y sábado de 7 a 13 hs.

a) Aprendizajes adquiridos

A nivel personal, con respecto a los aprendizajes adquiridos a partir de la incorporación al trabajo, surge que las mujeres no sólo han adquirido conocimientos y habilidades propias de las tareas que realizan en sus puestos de trabajo, sino que también esto les ha posibilitado abrir nuevos espacios de vinculación. Entre los aprendizajes más significativos que señaló la mayoría se destacan:

- Interactuar con diferentes personas

- Asumir responsabilidades
- Compartir
- Ser solidarias

Con respecto al primer ítem, es importante destacar para tener una comprensión más acabada de la complejidad del aprendizaje, que en el caso de las empleadas de Toledo se visualizan tres tipos de interacción diferentes, con el personal jerárquico tal como la encargada de caja, quien establece horarios y días de franco; con el público en general y con las compañeras de trabajo. Así lo manifiestan algunas de las mujeres:

Verónica: “Aprendí el trato con otras personas con las que yo no acostumbraba a tratar porque no era gente de los planes que me era más familiar”.

Carla, “A veces mi caja tiene cola y otras no tienen a nadie porque la gente quiere que yo la atienda, eso me gusta pero también me cansa un poco, porque no siempre tengo un buen día”

Valeria, “El año pasado tuve que pedir una modificación de los horarios para poder estudiar inglés y me lo concedieron los superiores pero los compañeros dijeron que estaba acomodada y hablaron mal de mí, fue un momento muy feo pero por suerte ya pasó”

Con respecto a las empleadas de la pesca es necesario destacar que el mayor aprendizaje en la interacción se da en lo que tiene que ver con la cantidad de mujeres que comparten un mismo espacio de trabajo (aproximadamente 300 en temporada alta) y por otro lado, con que la gran mayoría de las mujeres que ingresaron no tenían experiencia previa en el ámbito de la pesca y tenían una imagen negativa respecto de las mujeres que se desempeñan en esta actividad (fileteras, envasadoras, despinadoras, etc.). Esto implicó un importante desafío ya que a pesar de los pre-conceptos que traían decidieron comenzar la capacitación, entrar a trabajar y permanecer en la planta. Esta elección pone de manifiesto la importancia que tiene el trabajo formal para estas mujeres.

Los siguientes testimonios reflejan lo anteriormente expuesto:

Analía, de 23 años: "Es difícil trabajar con tantas mujeres, era una realidad que no conocía, se ve envidia, peleas."

Rosana, de 35 años: "Aprendí a compartir con mucha gente, tuve que acostumbrarme a los horarios, más que nada a los cuartos (15 minutos de descanso), es como ir al colegio, hay que avisar para ir al baño, suena el timbre"

Claudia, 33 años: "Cuando dije en mi casa que quería empezar la capacitación, a mi familia mucho no le gustó porque pensaban que eran todas unas "negras", "atorrantas" y yo

también pensaba lo mismo, pero necesitaba trabajar (...) después vi que hay de todo, buena y mala gente como en todos lados”

En conclusión, el compromiso personal de estas mujeres les permitió lograr un buen desenvolvimiento en el desafío laboral que se les presentó. A la hora de mantener o mejorar las condiciones de vida de sus familias no escatimaron esfuerzos y encararon con una actitud positiva los nuevos aprendizajes.

b) Ampliación de la red social

Con respecto a la ampliación de la red social, se puede señalar que, si bien la totalidad de la muestra manifiesta haber entablado nuevas amistades y/o tener buena relación con sus compañeros, se advierte una diferencia importante entre las empleadas de la pesca y las de Toledo. En el caso de las primeras, el 100% tiene buena relación con sus compañeros e hizo nuevas amistades, como manifiesta Ivana, de 29 años, que vive con sus dos hijas:

“Desde que trabajo estoy teniendo amistades nuevamente, cosa que había perdido cuando me casé, esto me pone muy contenta”

Maria Teresa, de 42 años que vive con tres de sus hijos y su esposo, cuenta:

“Me hice varias amigas, nos visitamos para los cumpleaños, si alguna falta, nos llamamos. A veces cuando vamos a cobrar, nos juntamos a tomar algo por ahí”

Adriana, de 30 años, vive con sus padres y su hijo, relata:

“Como estuve en varias sucursales, me hice unos cuantos amigos, nos vemos seguido, salimos casi todos los fines de semana a bailar”

Por su parte, el 40% de las empleadas de Toledo estableció nuevas amistades, mientras que el resto mantiene relación estrictamente laboral. Esta diferencia puede ser explicada por las características de la tarea y del ámbito laboral en el que se desempeñan, ya que el trabajo de cajera implica mayor presión, individuación y variación de días y horarios laborales: en cambio el de la pesca implica un proceso, trabajo en equipo y cotidianidad en el trato con los compañeros pues comparten un mismo espacio y el mismo horario de entrada y salida.

En general, se puede decir que se constató que el trabajo permitió a las mujeres ampliar su círculo habitual de interacción; ya que, además de relacionarse diariamente con las personas con las que conviven, ahora se relacionan con otras personas que trabajan en el mismo lugar. Esto nos permite inferir que a la mayoría de las mujeres, el trabajo les ha permitido ampliar sus relaciones interpersonales, lo que implicó, entre otras cosas:

conocer otros puntos de vista, otras ideas, valorarse y valorar su propia labor y la de los demás.

c) Necesidades que pudieron satisfacer y proyectos

Con respecto a las necesidades que pudieron satisfacer y a los proyectos que tienen a partir del ingreso al trabajo, las mujeres mencionaron mayormente cuestiones que tienen que ver con mejorar la calidad vida:

- **Vivienda:** en la mayoría de los casos mejorar, ampliar y/o instalar servicios, en otros adquirir una vivienda propia o alquilar para establecer un hogar propio.
- **Equipamiento:** adquirir electrodomésticos y mobiliarios, que facilitan las tareas domésticas y proveen mayor confort.
- **Vestimenta:** en mayor proporción comprar ropa para los chicos.
- **Alimentación:** mejorar la calidad y variedad de los alimentos.

Los siguientes relatos reflejan lo anteriormente expuesto:

Rosana, quien convive con su marido y cinco hijos, relata:

“Arreglé la casa, tenía sólo una pieza para todos, entre otros arreglos construimos otra pieza y compramos el juego de dormitorio, nunca habíamos tenido uno, compramos heladera

con freezer y ahora estamos por sacar el lavarropas automático. Al tener el sueldo seguro, se puede sacar créditos, sé que puedo pagar las cuotas. Pude festejarle los 15 a mi hija con todos sus compañeros (...) eso era algo que ya había descartado”

Débora, de 28 años manifiesta:

”Desde que empecé a trabajar pude sacar un crédito para comprar un auto y una máquina de tejer... tenemos pensado poner un taller (textil) en casa para poder trabajar juntos por nuestra cuenta”

El caso de Alejandra refleja lo que le sucedió a la mayoría de las mujeres al estabilizarse en el trabajo:

“Ahora puedo comprarle la ropa que me gusta a los chicos, que es algo que a mi siempre me gustó y antes no podía hacerlo.”

En la mayoría de los casos, las necesidades satisfechas y los proyectos están relacionadas con mejoras a nivel familiar y éstos corresponden sobre todo a las mujeres que componen hogares nucleares. En cambio, en el caso de las mujeres que viven todavía en sus hogares de origen, no manifestaron primordialmente necesidades de vivienda y equipamiento, sí lo que tiene que ver con vestimenta y alimentación y además presentan proyectos a nivel personal como por ejemplo continuar estudiando. Así lo expresa Valeria, de 25 años:

“El año pasado terminé de estudiar inglés con mucho sacrificio mientras trabajaba, porque me parece muy importante capacitarse para poder mejorar. Cuando el nene crezca me gustaría estudiar una carrera universitaria”

Como se ha reflejado a lo largo de este trabajo, todas las mujeres de la muestra que se insertaron en el mercado formal, lo hicieron ya sea por ser jefas de hogar y encontrarse desocupadas o por tener a sus maridos desocupados. Sin embargo, aún cuando la situación laboral del marido hubiera mejorado en el último tiempo, las mismas continuaron trabajando para completar el equipamiento del hogar, para obtener o terminar una vivienda propia o para ayudar al compañero a establecerse por su cuenta. La mayoría de las mujeres experimentan un alto grado de compromiso laboral pues tienen clara conciencia de la importancia de su aporte al sostén de la familia.³³

d) Realización personal

Con respecto a la realización personal a partir del ingreso al mercado formal de trabajo se puede destacar que en todos los

³³ Wainerman, C (comp.). Vivir en familia. Ed. Losada. UNICEF. Argentina 1994. Pág. 152

casos éste fue vivido positivamente si bien fue necesario un reacomodamiento a nivel personal y por ende a nivel familiar.

En el total de la muestra las mujeres expresan de diversas maneras su satisfacción:

Valeria, 25 años: *“Desde que comencé a trabajar siento que crecí mucho como persona, casi no sentí la separación con mi pareja”.*

Carla, de 25 años: *“Fue un cambio muy grande pasar de cobrar el plan a trabajar en Toledo, el trabajo en blanco es muy importante, ya no tengo que ir más al hospital a las 5 de la mañana para llevar al nene, voy a la clínica y listo”.*

Cristina, de 57 años, *“Me siento feliz, estoy bien, me siento realizada como persona... a veces pienso -¿qué hago acá?- no tuve miedo de aprender algo nuevo”.*

María, de 47 años: *“Siento que reviví, me siento parte, -desde que me separé quería volver al mercado de trabajo y él no me lo permitía-, me tratan bien, desaparecieron los problemas de salud y bajé de peso”.*

En el caso puntual de la pesca, la satisfacción quedó reflejada en los relatos acerca del impacto que sintieron al verse en un video que fue presentado el día de la entrega de certificados (de finalización de la capacitación). Este contenía imágenes desde el primer día que ingresaron a la planta hasta ese momento, tres meses más tarde, ahí pudieron ver la

transformación experimentada, les costaba reconocerse a sí mismas y a sus compañeras, tanto por el aspecto personal (vestimenta, maquillaje, peinado, etc.) como por la expresión de sus rostros.

Si bien el trabajo extradoméstico femenino produce efectos positivos en términos de su independencia y confianza en sí misma, tales efectos dependen de la experiencia real del empleo. Así, en el caso de las empleadas de Toledo el 50% siente que tiene poco tiempo para ver a sus hijos, ya que en la mayoría de los casos hacen horario cortado y viven lejos de los lugares de trabajo, por lo cual están fuera de su hogar desde la mañana hasta la noche y esto las hace sentir “culpables” con respecto a sus hijos. Estas mujeres tienen un sentimiento ambiguo con relación al trabajo, por un lado se sienten satisfechas de estar trabajando y por el otro, desearían hacerlo con otro horario que les deje más tiempo para compartir con sus hijos. En todos los casos estas mujeres se sienten trabajadoras y desean y necesitan seguir trabajando pero aspiran a condiciones laborales mejores en las que se contemple su rol reproductivo, el cual se les hace muy difícil llevar adelante en esta realidad. Por su parte, la mayoría de las empleadas de la pesca, si bien tienen las mismas aspiraciones, poseen una vivencia diferente a la mencionada anteriormente.

En virtud de lo expuesto se desprende que el total de las mujeres entrevistadas lograron satisfacer necesidades personales tales como: seguridad y confianza en sí mismas, aumento de la autoestima, fuerzas para culminar sus estudios, adquisición de nuevos conocimientos e independencia, entre otros. Todos estos factores se encuentran estrechamente ligados entre sí y favorecen en forma directa la realización personal de las mujeres.

e) Distribución de tareas, dinero y toma de decisiones

Con respecto a la distribución de tareas³⁴, del dinero y la toma de decisiones a partir de la incorporación al mercado de trabajo, en el total de la muestra se visualizan dos grandes grupos: las mujeres que viven en hogares ampliados³⁵ y las que viven en hogares nucleares y hogares complejos. El primer grupo está conformado por:

1) *Mujeres jóvenes* que viven con sus padres y no tienen la responsabilidad de llevar adelante las tareas del hogar. El dinero lo manejan ellas, destinando una parte para colaborar con el hogar y el resto para necesidades personales y de sus

³⁴ Cuando se menciona Distribución de tareas, se hace referencia a todas las actividades que tienen que ver con la reproducción familiar (hacer la comida, limpieza del hogar, cuidado de los niños, hacer los mandados, lavar la ropa, planchar, etc)

³⁵ Como se expuso en el análisis del indicador Tipo de Hogar estos hogares ampliados se componen en todos los casos por mujeres que actualmente se encuentran en la casa de sus padres.

hijos (educación, salud, vestimenta, recreación, niñera y otros). Las decisiones respecto de ellas mismas y de sus hijos siguen estando en sus manos. Cabe destacar que 5 de las 22 mujeres de la muestra se encuentran en este grupo y sólo en un caso el padre de los hijos comparte la crianza de los mismos (aportando dinero y manteniendo el vínculo). En 2 casos, los padres ven esporádicamente a sus hijos y no realizan aporte económico. El resto de los casos se trata de padres ausentes.

2) Por otra parte *mujeres de mayor edad* que viven con uno de sus progenitores (jubilados) que si bien estos prestan colaboración, las tareas del hogar siguen siendo responsabilidad de ellas (como era antes de incorporarse al mercado formal), así como también el manejo del dinero y la toma de decisiones. Este grupo está conformado por 2 mujeres, en uno de los casos el padre comparte la crianza de sus hijos sosteniendo económica y afectivamente y el segundo caso se trata de un padre ausente.

Con respecto al segundo grupo, conformado por 14 de las 22 mujeres de la muestra, en lo que tiene que ver con la distribución de tareas, éstas manifiestan compartir los quehaceres cotidianos con sus maridos e hijos. Las actividades en las que mayormente colabora el marido son: juntar la ropa, calentar la comida, llevar los chicos a la escuela, barrer el piso y arreglos en el hogar. Con respecto a los hijos, realizan tareas acorde a la edad que tienen, observándose que en los casos

donde hay varones y mujeres, las últimas tienen mayor responsabilidad que los primeros, aún siendo menores que sus hermanos.

Es importante aclarar que a pesar de que las mujeres manifiestan compartir las tareas que hacen al mantenimiento del hogar, a través de sus testimonios se refleja que en todo caso sus cónyuges o parejas sólo prestan ayuda, las mujeres siguen teniendo la responsabilidad última sobre los hijos y el hogar. Los siguientes testimonios ponen de manifiesto lo antedicho:

Cristina, de 57 años, con dos hijos de 14 y 16 años:

“Las tareas de la casa siguen estando a mi cargo, mi marido colabora, a la noche dejo preparada la comida para el día siguiente, ellos sólo tienen que calentarla y poner en orden la cocina.”

María Teresa, de 42 años, con tres hijos de 16, 13 y 10 años:

“Desde que estoy trabajando, la nena de 13 es la que realiza más actividades en casa, tomó el papel de mamá, ella se ocupa de todo.”

Alejandra, de 29 años, con tres hijos de 11, 7 y 4 años:

“Desde que empecé a trabajar le dejé a mi marido la responsabilidad de la casa (...) cuando se enfermó mi hija tuve que pedir licencia para quedarme con ella”.

Las 14 mujeres manifiestan compartir con sus cónyuges/parejas la distribución del dinero y la toma de decisiones a nivel familiar e individual. Los siguientes relatos ilustran lo que acontece al interior de la familia con respecto a este indicador:

Flavia de 29 años

“Desde que empecé a trabajar en Toledo me siento muy bien, puedo disponer de mi dinero sin dar explicaciones, y eso me hace sentir más segura porque sé que a fin de mes siempre tengo mi sueldo”.

Marcela, de 23 años:

“La plata la ponemos en una caja en común, donde mi marido o yo retiramos lo que vamos necesitando y cuando aparece algún gasto importante lo hablamos y vemos”

Rosana, de 35 años:

“Decidimos entre los dos en qué se usa (el dinero), cuando cobro y quiero comprar algo, lo hago, ya sea para mí o los chicos. Casi siempre después de cobrar compro alguna cosa.”

María Teresa de 42 años:

“Las decisiones las tomamos en conjunto, tenemos un pozo común, familiar... nos consultamos todo y con respecto a los chicos el que está decide.”

Si bien no ha habido una transformación radical en este sentido, sí se rescata como importante que las mujeres se sienten con más derecho a utilizar el dinero para darse gustos personales, que en la mayoría de los casos tienen que ver con compras para sus hijos y/o maridos. Es necesario aclarar que el cambio en este aspecto tiene más que ver con la mayor disponibilidad de dinero a partir de su incorporación al mercado laboral ya que los ingresos aumentaron de forma sustancial. En ningún caso las mujeres relataron haber vivido anteriormente restricciones por parte de sus cónyuges/parejas con respecto a las decisiones sobre el manejo del dinero, se trató mas bien de una limitación propia debido a los bajos ingresos familiares.

6. Consideraciones finales

Es necesario en primera instancia clarificar que si bien esta investigación perseguía reflejar lo vivido por muchas de las mujeres pobres urbanas que ingresaron al mercado formal de trabajo, finalmente encontramos que las mujeres objeto de este estudio conforman familias “no pobres” según los indicadores de NBI, y con expectativas de vida que responden al perfil de clase media en lo que tiene que ver con sus aspiraciones en relación a la educación, la salud, el trabajo y el confort. Es por ello que lo hallado no evidencia el devenir de las mujeres que pertenecen al segmento más desfavorecido (pobres estructurales) en lo que respecta a las posibilidades de inserción laboral, aunque sí consideramos que existen algunas características que son compartidas por las mujeres de todas las clases sociales como es: la responsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar.

Los resultados hallados en esta investigación nos permiten afirmar que los dos pilares fundamentales que coadyuvaron al ingreso al trabajo formal fueron: la educación y la cultura del trabajo. De este modo, el mercado captó a las mujeres que perteneciendo a la franja etárea más joven tenían secundario completo y aquellas de mayor edad que poseían destrezas operativas y/o capacidad de adquirirlas y seguían apostando al trabajo como símbolo de proyección familiar.

El trabajo productivo aparece claramente como un valor positivo en las vidas de estas mujeres y se constituye en una aspiración legítima. Trabajar de forma remunerada ha tenido un impacto favorable en el aumento de la confianza en sí mismas, en la dedicación en el cuidado de su aspecto, en la ampliación de sus posibilidades de estilo de vida e incluso en la construcción del sentido de la propia existencia. Para las mujeres el acceso a la fuerza de trabajo es un paso importante en un proceso más amplio de autonomía y ejercicio de la ciudadanía.

A pesar de los cambios positivos ocurridos en relación a la incorporación de estas mujeres al mundo del trabajo, todavía no resulta un hecho del pasado que las mismas se sigan ocupando mayoritariamente de organizar y atender las responsabilidades domésticas. Se podría decir que el proceso de democratización al interior del hogar no acompañó la masiva inserción de la mujer al ámbito productivo. A lo anterior se suma la ausencia de apoyos para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales debida a la retracción del Estado de algunas responsabilidades de reproducción social las cuales debieron ser asumidas por la mujer.

En lo que respecta al Plan Jefes y Jefas de Hogar, si bien éste posibilitó el ingreso de estas mujeres al mercado formal de trabajo, el mismo no tiene las herramientas adecuadas

para incorporar al mercado formal a las clases más pobres, inserta sólo lo empleable. Sería necesario que el plan no sólo enuncie sino que genere herramientas para impulsar el ingreso al mercado de trabajo de las mujeres pobres atendiendo las necesidades particulares de cada grupo humano.

Dado que más de la mitad de las beneficiarias son mujeres, resulta importante la incorporación de la perspectiva de género. Más aún, si por equidad de género se entiende la igualdad en las oportunidades de crecimiento personal, en el acceso a los recursos y al pleno desarrollo de las capacidades. A su vez, es preciso que estos programas estén direccionados hacia actividades dinámicas y con potencialidades de desarrollo, tomando en consideración la realidad de las diferentes regiones productivas del país.

Generar las condiciones necesarias para facilitar la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo debería ser un objetivo de las políticas sociales. Lo anterior implica diseñar políticas tendientes a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, e impulsar medidas que brinden servicios para apoyar el cuidado de los hijos (tales como guarderías y jardines infantiles) y promuevan la participación compartida de ambos padres. Es prioritaria la articulación entre el sistema formativo y el sector productivo para armonizar la demanda y la oferta laboral.

Para finalizar, es necesario poder pensar desde los problemas y no desde las competencias de cada sector, ya que los problemas, en la realidad, no aparecen por sectores ni por departamentos, son multicausales y multidisciplinarios. Sin embargo, para la resolución de los problemas sociales no basta con interdisciplinariedad, sino que se debe incorporar a la lógica del diseño de políticas, metodologías de planificación que permitan generar abordajes totalizadores e integrales. La problematización de los temas sociales, la incorporación desde la perspectiva de género, asumiendo que las políticas públicas deben promover la formación de una ciudadanía plena, son perspectivas que no debemos perder de vista en el quehacer profesional desde los diferentes niveles de intervención y de decisión.

PROGRAMA JEFES DE HOGAR

Decreto 565/2002

Creación del citado Programa para ser aplicado mientras dure la Emergencia Ocupacional Nacional. Objeto. Derecho Familiar de Inclusión Social. Condiciones para acceder al beneficio. Consejo Nacional de Administración, Ejecución y Control.

Bs. As., 3/4/2002

VISTO la Ley Nº 25.561, de Emergencia Pública y de Reforma del Régimen Cambiario y el Decreto Nº 50 del 8 de enero de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento del mandato del Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional por el cual se otorga rango Constitucional a todos los tratados y convenciones sobre derechos humanos y en particular al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, se reconoce el derecho familiar a la inclusión social.

Que, frente a la actual coyuntura económica y financiera de la República, de altísimo contenido crítico, se declaró la emergencia en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria.

Que, siendo de público y notorio conocimiento la gravísima crisis que afecta a nuestro país, que alcanza niveles de pobreza extrema, agravados por una profunda parálisis productiva, resulta obligatorio instrumentar las medidas necesarias y adecuadas para paliar la difícil situación por la que atraviesa un importante sector de la población.

Que todas las instituciones y organizaciones políticas, empresarias, sindicales y no gubernamentales, que participaron del diálogo argentino, señalaron como uno de los principales problemas que enfrenta el país, el del carácter regresivo de la distribución del ingreso y que por lo tanto, es importante promover una transferencia de recursos entre quienes disponen de mejores ingresos, hacia los sectores sociales que menos tienen, para contribuir a una mayor equidad y promover un desarrollo económico social sustentable.

Que, en ese orden de ideas, y tomando en cuenta las recomendaciones formuladas por la Mesa de Diálogo Argentino, resulta procedente dictar las normas imprescindibles para enfrentar tal situación, estableciendo el Derecho Familiar de Inclusión Social.

Que, de las conclusiones desarrolladas por el Diálogo Argentino, surge la necesidad de universalizar urgentemente el Plan Jefes y Jefas de Hogar, con el fin de asegurar un mínimo ingreso mensual a todas las familias argentinas.

Que, en tal sentido, es necesario garantizarla protección integral de la familia y asegurar el acceso de los hijos que se encuentren en las condiciones previstas a la educación formal y propiciar, en su caso, la incorporación de los jefes o jefas de hogar desocupados a la mentada educación, o su participación en cursos de capacitación, que coadyuven a su futura reinserción laboral.

Que, para el logro de esa reinserción laboral, se proyecta la participación en propuestas productivas que, además, contengan, impactos ponderables para el bien común.

Que reviste igual trascendencia el valor reconocido por la sociedad argentina al trabajo, como ejercicio de un derecho y, conjuntamente como cumplimiento de la responsabilidad de sus integrantes de participar en el esfuerzo de creación de riqueza y de satisfacción de necesidades prioritarias de la comunidad.

Que, a tales fines, se estima pertinente la creación y ejecución de un PROGRAMA JEFES DE HOGAR.

Que el desarrollo del citado PROGRAMA deberá operar de manera descentralizada y con activa participación de los actores sociales de cada una de las jurisdicciones.

Que la evaluación y monitoreo de los proyectos deberá contar con la participación de las organizaciones sociales, garantizando la eficiencia y transparencia de los mismos.

Que, la presente medida tiende a poner en funcionamiento un mecanismo que, en el marco de la Emergencia del Estado, tiene por fin superar la situación de desprotección de hogares, cuyos jefes se encuentren desocupados.

Que ha tomado la intervención que le compete el servicio jurídico del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que por la crítica situación descrita, resulta imperiosa la adopción de la medida de que se trata, por configurar una circunstancia excepcional que hace imposible seguir los trámites ordinarios previstos por la CONSTITUCION NACIONAL para la sanción de las leyes.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 3, de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1° — Todos los jefes/as de hogar desocupados gozarán del Derecho Familiar de Inclusión Social.

Art. 2° — Créase el PROGRAMA JEFES DE HOGAR para ser aplicado mientras dure la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL, que por este Decreto se ratifica hasta el 31 de diciembre de 2002, destinado a jefes/as de hogar con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, o discapacitados de cualquier edad, y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país.

(Nota Infoleg: Por art. 1° del Decreto N° 1506/2004 B.O. 29/10/2004 se proroga a partir de la fecha de su vencimiento, y hasta el 31 de diciembre de 2005, la vigencia del PROGRAMA JEFES DE HOGAR según los términos del presente Decreto).

(Nota Infoleg: Por art. 2° del Decreto N° 1353/2003 B.O. 6/1/2004 se proroga a partir de su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2004, la vigencia del PROGRAMA JEFES DE HOGAR destinado a jefes y jefas de hogar con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, o discapacitados de cualquier edad y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados, sin ingresos y que residan en forma permanente en el país, en los términos del presente Decreto y sus normas reglamentarias, las que conservarán su vigencia con las adecuaciones incorporadas por el Decreto de referencia. Vigencia: a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

(Nota Infoleg: Por art. 2° del Decreto N° 39/2003 B.O. 08/01/2003 se proroga, a partir de la fecha de su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2003, el PROGRAMA JEFES DE HOGAR en los términos del presente Decreto y sus normas reglamentarias..)

El PROGRAMA JEFES DE HOGAR podrá hacerse extensivo a desocupados jóvenes y a mayores de SESENTA (60) años que no hubieran accedido a una prestación previsional.

La autoridad de aplicación establecerá la oportunidad y los requisitos necesarios para acceder a los beneficios del PROGRAMA y para su financiación en los ejercicios presupuestarios futuros.

Art. 3° — El PROGRAMA tendrá por objeto brindar una ayuda económica a los titulares indicados en el artículo 2°, con el fin de garantizar el Derecho Familiar de Inclusión Social, asegurando:

- a) la concurrencia escolar de los hijos, así como el control de salud de los mismos, que se encuentren en las condiciones previstas en el artículo 2°;
- b) la incorporación de los beneficiarios a la educación formal;
- c) su participación en cursos de capacitación que coadyuven a su futura reinserción laboral;

d) su incorporación en proyectos productivos o en servicios comunitarios de impacto ponderable en materia ocupacional.

Por vía reglamentaria, se podrá prever el cumplimiento de otras acciones, que sean conducentes o que tiendan a mejorar las posibilidades de empleo de los beneficiarios para el desarrollo de actividades productivas y/o de servicios.

Art. 4° — Cada titular percibirá una suma mensual de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150).

(Nota Infoleg: Por art. 1° del Decreto N° 1185/2003 B.O. 5/12/2003 se incorpora por única vez, la suma de PESOS CINCUENTA (\$50) al monto de las ayudas económicas no remunerativas previstas en el presente artículo que sean liquidadas en el mes de diciembre de 2003).

Art. 5° — Para acceder al beneficio se requerirá la acreditación de:

a) La condición de jefe/a de hogar en situación de desocupado, mediante simple declaración jurada;

b) Hijos a cargo mediante la presentación de la correspondiente partida de nacimiento del o los menores, o certificación del estado de gravidez expedido por un centro de salud municipal, provincial o Nacional;

c) Escolaridad en condición de alumno regular del o los hijos a cargo menores de DIECIOCHO (18) años, mediante certificación expedida por el establecimiento educativo;

d) Control sanitario y cumplimiento de los planes nacionales de vacunación del o de los hijos a cargo, menores de DIECIOCHO (18) años, mediante libreta sanitaria o certificación expedida por un centro de salud municipal, provincial o Nacional;

e) La condición de discapacitado del o de los hijos a cargo, mediante certificación expedida por un centro de salud municipal, provincial o Nacional;

f) Residencia permanente en el país, en el caso de ciudadanos extranjeros, mediante Documento Nacional de Identidad argentino;

g) Para el caso de los jóvenes, su condición de desocupado mediante simple declaración jurada;

h) Para los mayores de SESENTA (60) años de edad, su condición de desocupado mediante simple declaración jurada y no haber accedido a ningún beneficio previsional.

i) En su caso, el cumplimiento de lo establecido en los incisos a, b, c y d del artículo 3°.

Art. 6° — El cobro de los beneficios que se acuerden en el marco del PROGRAMA JEFES DE HOGAR será compatible con la percepción, por parte de alguno de los

integrantes del grupo familiar, de becas estudiantiles o transferencias de otro programa social, por montos menores al de aquéllos o ayudas alimentarias.

Art. 7° — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL diseñará los programas de formación profesional y de capacitación, atendiendo principalmente los destinados a los titulares del PROGRAMA, orientados a aquellas actividades productivas de mayor dinamismo, como así también a las que promuevan el desarrollo y el bienestar de la comunidad, de modo tal que permita una más rápida reinserción laboral de los titulares.

Art. 8° — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL creará el REGISTRO DE EMPLEADORES, destinado a la inscripción de todas las empresas, instituciones públicas y privadas dispuestas a incorporar a los beneficiarios del PROGRAMA para el desarrollo de actividades laborales, mediante la suscripción de los correspondientes convenios a nivel Nacional, provincial o municipal.

Dichos convenios tendrán una duración máxima de SEIS (6) meses, establecerán las condiciones a cumplir en materia de fomento del empleo y contemplarán el pago de un complemento del beneficio, a cargo del empleador que, además deberá abonar las contribuciones patronales, sobre ese monto. Este complemento permitirá alcanzar como mínimo la retribución pactada en el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo.

Art. 9° — El PROGRAMA tendrá descentralización operativa en cuanto a su ejecución, la que se producirá a través de cada Provincia y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y se aplicará por medio de los municipios.

El control en la adjudicación y la efectivización del mismo será ejercido por los Consejos Consultivos de cada localidad, integrados por representantes de los trabajadores, los empresarios, las organizaciones sociales y confesionales y por los niveles de gobierno que correspondan.

En municipios o localidades de más de VEINTICINCO MIL (25.000) habitantes podrán conformarse consejos consultivos barriales a fin de efectuar el monitoreo del PROGRAMA. Dichos consejos deberán integrarse con representantes de los sectores mencionados precedentemente.

Art. 10. — A fin de asegurar la eficacia y eficiencia de la gestión del PROGRAMA JEFES DE HOGAR, la autoridad de aplicación deberá adoptar los recaudos necesarios para contar con una instancia de control externo.

Art. 11. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través de la SECRETARIA DE EMPLEO, establecerá los trámites de inscripción e incorporación de los beneficiarios y los procesos administrativos e informáticos atinentes al circuito de liquidación y pago del beneficio, así como las actividades incluidas en los términos del artículo 8° del presente Decreto.

La ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSeS) continuará a cargo del REGISTRO NACIONAL DE BENEFICIARIOS DE PLANES SOCIALES.

Art. 12. — Para la eficaz aplicación del PROGRAMA, créase el CONSEJO NACIONAL DE ADMINISTRACION, EJECUCION Y CONTROL (CONAEYC), integrado por TRES (3) representantes de cada uno de los siguientes sectores:

- a) organizaciones de empleadores;
- b) organizaciones sindicales de los trabajadores;
- c) organizaciones no gubernamentales;
- d) instituciones confesionales.
- e) representantes del Gobierno Nacional

Los integrantes del Consejo serán designados a propuesta de cada uno de los sectores involucrados y su desempeño tendrá carácter "ad-honorem".

Art. 13. — Para el cumplimiento de su cometido, facúltase al CONSEJO NACIONAL DE ADMINISTRACION, EJECUCION Y CONTROL (CONAEYC) para:

- 1.- Desarrollar, evaluar y adoptar las políticas destinadas a la implementación del PROGRAMA.
- 2.- Asistir al mantenimiento actualizado del registro de beneficiarios del PROGRAMA.
- 3.- Efectuar el seguimiento ante el MINISTERIO DE ECONOMIA de la eficaz distribución mensual de los recursos destinados a atender las asignaciones del PROGRAMA.
- 4.- Supervisar la utilización de los fondos, revisando la disponibilidad de los recursos.
- 5.- Proyectar y proponer al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL las modalidades de pago de las asignaciones.
- 6.- Efectuar el seguimiento de las políticas y programas de formación profesional y capacitación que, al efecto, diseñe el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
- 7.- Proyectar y proponer los criterios de promoción y generación de empleo a fin de lograr la inserción social y laboral de los beneficiarios del PROGRAMA, vigilando su cumplimiento.
- 8.- Realizar gestiones ante el Registro Nacional de las Personas del MINISTERIO DEL INTERIOR y sus delegaciones, a fin de que los aspirantes a las asignaciones del PROGRAMA, cuenten con la documentación exigida por el presente decreto.

9.- Establecer la evaluación externa del PROGRAMA a través de Universidades Nacionales y/o de Organismos de Control de Derecho Público, nacionales o provinciales.

10.- Contribuir a las acciones de difusión e información sobre la ejecución de las actividades del PROGRAMA.

11.- Preparar un informe mensual para el Presidente de la Nación.

12.- Realizar las denuncias correspondientes en los casos en que detecten irregularidades.

13.- Crear y mantener actualizada en internet una página web destinada exclusivamente a reflejar el desarrollo y evolución del PROGRAMA.

El Consejo estará asistido por una Secretaría Ejecutiva que llevará a cabo las decisiones que adopte el mismo.

Art. 14. — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación del PROGRAMA JEFES DE HOGAR, pudiendo a esos fines dictar las normas complementarias, aclaratorias y de aplicación, previendo las adecuaciones necesarias y permanentes para el mejor cumplimiento de los objetivos del PROGRAMA.

En tal carácter establecerá los plazos a partir de los cuales se percibirá el beneficio.

Art. 15. — El PROGRAMA se atenderá con los créditos asignados y que se asignen en el Presupuesto Nacional.

Facúltase a la SECRETARIA DE HACIENDA para reasignar las partidas presupuestarias necesarias para cubrir los gastos operativos destinados a la inmediata puesta en marcha y posterior desenvolvimiento del PROGRAMA.

Art. 16. — Incorpórase en el punto 2 del artículo 1º del Decreto Nº 450 del 7 de marzo de 2002 al PROGRAMA JEFES DE HOGAR creado por el presente Decreto, que garantiza el Derecho Familiar de Inclusión Social.

Art. 17. — Los funcionarios públicos que no cumplan con las previsiones del presente régimen, serán pasibles de las sanciones penales y administrativas correspondientes.

Art. 18. — Derógase toda norma que se oponga a las disposiciones del presente Decreto.

Art. 19. — Facúltase a la SECRETARIA DE HACIENDA para atender los compromisos contraídos con los gobiernos de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por el Decreto Nº 165/02, para el pago de beneficiarios incorporados al PROGRAMA JEFES DE HOGAR, en curso de ejecución hasta su total cumplimiento.

Art. 20. — El presente Decreto tendrá vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 21. — En cumplimiento de las disposiciones del artículo 99, inciso 3 de la CONSTITUCION NACIONAL dése cuenta al Honorable Congreso de la Nación.

Art. 22. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — DUHALDE. — Jorge M. Capitanich. — Alfredo N. Atanasof. — Rodolfo Gabrielli. — María N. Doga. — Graciela Giannettasio. — Jorge R. Vanossi. — Carlos F. Ruckauf. — Jorge L. Remes Lenicov. — José H. Jaunarena. — Ginés M. Gonzalez García.

**PLAN JEFAS Y JEFES DE HOGAR
DESOCUPADOS
INSTRUCTIVO GENERAL**

CARACTERISTICAS GENERALES.

El Programa Jefes de Hogar –Derecho Familiar de Inclusión Social- tiene por objetivo brindar un beneficio económico a los jefes y jefas de hogar desempleados con hijos menores, con el fin de propender a la protección integral de los hogares, asegurando tanto la concurrencia escolar cuanto el control de la salud de los hijos a cargo.

CONDICIONES PARA ACCEDER AL BENEFICIO:

- Ser jefas o jefes de hogar con hijos de hasta 18 años o discapacitados de cualquier edad.
También podrán recibir el beneficio los hogares donde la jefa, la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país.
- Asegurar la concurrencia escolar y el control de la salud de los hijos a cargo.
- No podrán participar quienes reuniendo estos requisitos, perciban otros beneficios de la seguridad social, pensiones no contributivas o participen en otros programas de empleo o capacitación nacional, provincial o municipal.
No será impedimento, en cambio, la percepción por parte de algunos de los integrantes del grupo familiar de becas estudiantiles o ayuda alimentaria.

PRESTACION A LOS BENEFICIARIOS:

Todo beneficiario titular percibirá una suma mensual de \$ 150.-, en forma directa e individual.

DURACION DE LA PRESTACION POR BENEFICIARIO:

El beneficio se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2002.
El derecho a percibir el beneficio económico comenzará a regir a partir del primer día hábil del mes posterior al alta en el Registro Nacional de Beneficiarios de Planes Sociales (Decreto N° 565/02, artículo 11).

CONTRAPRESTACION DE LOS BENEFICIARIOS:

- Todo beneficiario deberá realizar alguna de las siguientes contraprestaciones:
- Incorporarse a la educación formal o participar en cursos de capacitación que mejoren su capacidad de inserción o reinserción laboral.
 - Incorporarse en actividades o proyectos que generen impacto productivo local o en servicios comunitarios que mejoren la calidad de vida de la población.

LUGARES DE INSCRIPCION:

Los beneficiarios podrán inscribirse **gratuitamente** en los municipios o en las oficinas que el municipio habilite para tal fin.

MUNICIPIOS O COMUNAS.

Los municipios o comunas serán los responsables de coordinar la inscripción y registro de los beneficiarios en cada localidad, así como de delegar estas tareas a las oficinas habilitadas.

1. PRESENTACION DE BENEFICIARIOS.

El municipio deberá:

- _ Brindar información al público respecto de las características y condiciones para percibir el beneficio que otorga el programa.
- _ Suministrar a todos los interesados el Formulario único de Inscripción provisto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (Anexo I).
- _ Orientar a los beneficiarios para el correcto llenado del formulario, de acuerdo al instructivo diseñado a tal efecto. Asimismo, se deberá verificar que todas las preguntas que incluyan código de acuerdo a las tablas que figuran en el formulario, se completen correctamente.
- _ Emitir una constancia de inicio de trámite firmada por personal municipal y entregársela al beneficiario. (Anexo II original)
- _ Conformar un legajo por cada beneficiario, que deberá contener: copia del Formulario único de Inscripción, certificados, y constancias.
- _ Recibir y controlar los certificados requeridos por la normativa del programa:

Acreditación de identidad

_ DNI, LE, LC y CUIL.

_ Para el caso de extranjeros DNI que acredite su condición de residente permanente.

Jefe o jefa de hogar desocupado

_ Declaración jurada. (Formulario único de Inscripción)

Hijos menores de 18 años a cargo

_ Partida de nacimiento.

Hijos discapacitados

_ Certificado de discapacidad expedido por centro público de salud

Hijos en edad escolar (menores de 18 años)

_ Certificado de alumno regular. (expedido por el correspondiente establecimiento educativo)

Cumplimiento de los planes nacionales de vacunación de los hijos a cargo (menores de 18 años)

_ Libreta sanitaria

Jefa de hogar o cónyuge embarazada

_ Certificado de estado de gravidez expedido por un centro público de salud.

- _ Conformar un archivo en el que se encuentren todos los legajos de los beneficiarios por orden alfabético, a fin de constituir una base de información en cada municipio, relativa a todos los beneficiarios.
- _ Enviar dentro de los 10 días de recibidos todos los originales de los Formularios únicos de Inscripción, debidamente firmados por los beneficiarios y conformados

por la autoridad municipal (sello y firma), al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Dirección de Empleo, Av. Leandro N. Alem 638, ciudad de Buenos Aires). El incumplimiento de este requisito ocasionará la interrupción del curso del trámite y, por lo tanto, del acceso al beneficio.

2. REGISTRO DE BENEFICIARIOS.

Los municipios o comunas, así como las oficinas habilitadas, serán los responsables de realizar la carga y administración de la información recibida a través del Formulario único de Inscripción. Para ello se deberá:

- Cargar todos los formularios recibidos en el sistema provisto por el MTEySS.
- Verificar a través del sistema que se haya producido el alta de los beneficiarios.
- Identificar, en los legajos del archivo manual, los beneficiarios aprobados y rechazados en función de los cruces realizados por ANSES.

3. COMUNICACION A LOS BENEFICIARIOS.

Fijar una fecha de citación a los beneficiarios o comunicarles por los medios que considere oportunos:

- Que el derecho a percibir el beneficio económico comenzará a regir a partir del primer día hábil del mes posterior al del alta en el Registro Nacional de Beneficiarios de Programas Sociales.
- Si han sido rechazados por el sistema y la manera de subsanarlo en los casos que sea posible.
- La asignación de las actividades en concepto de contraprestación comprometida, indicando fecha de iniciación, lugar de las tareas, horarios y otras características. Esta comunicación deberá efectuarse en forma fehaciente, junto con la información sobre las sanciones que corresponden por la detección de irregularidades o falseamiento en la documentación de origen.

Las sanciones previstas para los supuestos de irregularidades o incumplimientos son las siguientes:

- a) En el caso de falseamiento de información por el beneficiario, se producirá la caducidad del beneficio.
- b) En el caso de que el beneficiario incurriere en un incumplimiento mayor al 10% mensual de inasistencia a la tarea comunitaria o de formación asignadas, se suspenderá el beneficio. En lo referido a las tareas comunitarias, el poder disciplinario estará a cargo de los organismos ejecutores. Queda excluida de esta norma, la situación contemplada por el art. 8° del Decreto N° 565/02.
- c) Cuando las irregularidades o inconductas sean auspiciadas o inducidas por funcionarios públicos, éstos quedarán expuestos a la iniciación de las acciones administrativas y penales correspondientes.

4. ASIGNACION DE ACTIVIDADES A LOS BENEFICIARIOS.

El municipio, conjuntamente con los Consejos Consultivos Locales, asignarán las actividades que, en concepto de contraprestación, deberán cumplir los beneficiarios del programa.

Entre estas contraprestaciones se encuentran:

1. Incorporación de los beneficiarios a la educación formal. (si correspondiere)

2. Participación en cursos de capacitación laboral.
 3. Participación en el desarrollo de proyectos productivos o de servicios para la comunidad.
 4. Incorporación a empresas e instituciones públicas inscriptas en el Registro de Empleadores. (art. 8º, Decreto N° 565/02)
- Las actividades seleccionadas deberán ser listadas y enviadas a las Gerencias de Empleo del MTEySS. (Anexo VI)

5. CONTINUIDAD DEL BENEFICIO.

- Transcurridos tres meses de producida el alta de los beneficiarios en el programa, el municipio deberá convocarlos nuevamente para verificar que los mismos cumplan con las condiciones exigidas para la permanencia en el mismo: concurrencia escolar y control de la salud de los hijos a cargo.
- Asimismo, podrá modificar las actividades que como contraprestación estuviere realizando el beneficiario.

ORGANISMOS EJECUTORES.

Los organismos públicos o privados sin fines de lucro podrán participar en el programa proponiendo actividades o proyectos con el objetivo de incorporar a beneficiarios para que realicen una contraprestación. Para ello, deberán estar habilitados como "organismos ejecutores" por el Consejo Consultivo Municipal o Comunal.

Los organismos ejecutores deberán presentar las propuestas de actividades o proyectos de contraprestación en el formulario Descripción de Actividades (Anexo IV) ante el Consejo Consultivo Municipal, Comunal o Barrial.

Será responsabilidad de los organismos ejecutores durante la ejecución de actividades o proyectos a su cargo:

- Garantizar la provisión de los insumos necesarios para la realización de las actividades propuestas.
- Distribuir tareas para la totalidad de los beneficiarios asignados a cada proyecto.
- Controlar la asistencia de los beneficiarios con un registro adecuado para tal finalidad.
- Asegurar las condiciones de higiene y seguridad de los lugares donde se realizan las tareas.
- Brindar la información requerida durante las visitas de supervisión.

CONSEJOS CONSULTIVOS MUNICIPALES O COMUNALES.

Los Consejos Consultivos Municipales o Comunales se conformarán a partir de la inmediata y amplia convocatoria que realice el municipio para tal fin. Estarán integrados por representantes de:

- Gobierno municipal. (con carácter de coordinador)
- Organizaciones de trabajadores.
- Organizaciones empresariales.
- Organizaciones sociales.
- Organizaciones confesionales.

La conformación de los integrantes del Consejo Consultivo Municipal o Comunal deberá ser enviada a la provincia y a la Gerencia de Empleo del MTEySS. (Anexo III, hoja 2)

Estos consejos tendrán como objetivos principales:

- Controlar el procedimiento de adjudicación de beneficios.
- Definir, proponer y seleccionar actividades y tareas de contraprestación que realizarán los beneficiarios. (Anexo IV)
- Control y seguimiento del desarrollo de ejecución de las tareas asignadas a los beneficiarios en el ámbito municipal.
- Verificar que los beneficiarios den cumplimiento a las contraprestaciones establecidas.
- Efectuar el control formal de la constitución social y estatutaria de los organismos ejecutores y evaluar la idoneidad para la ejecución de actividades dentro del marco del programa.
- Autorizar a los organismos ejecutores para la presentación de actividades o proyectos.

CONSEJOS CONSULTIVOS PROVINCIALES.

El Gobierno provincial tendrá la responsabilidad de conformar el Consejo Consultivo Provincial.

La conformación deberá ser enviada a la Gerencia de Empleo del MTEySS. (Anexo III, hoja 1)

Los Consejos Consultivos Provinciales serán responsables de:

- El monitoreo general del programa a nivel provincial.
- Asistir y coordinar las tareas para la conformación de los Consejos Consultivos Municipales o Comunales.
- Enviar mensualmente a la Secretaría de Empleo un informe cuali-cuantitativo sobre el desarrollo y registro de beneficiarios en planes sociales provinciales.
- Recibir los reportes de irregularidades que se detectaren durante la gestión o en la selección de beneficiarios.
- Efectuar la denuncia e informar al Consejo Nacional de Administración, Ejecución y Control, una vez verificados los hechos.
- Actuar como instancias de revisión de controversias que se le plantean en el ámbito municipal.

CONSEJO NACIONAL DE ADMINISTRACION, EJECUCION Y CONTROL.

El Consejo Nacional de Administración, Ejecución y Control (CONAEYC) estará integrado por tres miembros de cada uno de los siguientes sectores:

- Organizaciones de empleadores.
- Organizaciones sindicales de los trabajadores.
- Organizaciones no gubernamentales.
- Instituciones confesionales.
- Representantes del Gobierno nacional.

El Consejo tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Desarrollar, evaluar y adoptar las políticas destinadas a la implementación del programa.

- ~ Realizar gestiones ante el Registro Nacional de las Personas del Ministerio del Interior y sus delegaciones, para que los postulantes cuenten con la documentación exigida.
- ~ Establecer la evaluación externa del programa.
- ~ Preparar un informe mensual para el Presidente de la Nación.
- ~ Recibir las denuncias en los casos en que se detecten irregularidades.

ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

Las empresas que quieran incorporar beneficiarios del Programa Jefes de Hogar para el desarrollo de actividades laborales en sus entidades deberán:

- ~ Presentar la solicitud de inscripción al Registro de Empleadores en las Agencias Territoriales o en las administraciones de trabajo provinciales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes la remitirán a la Agencia Territorial correspondiente.
- ~ Suscribir convenios de adhesión al programa que tendrán una vigencia de hasta seis (6) meses o hasta la fecha de vigencia del programa si esta fuese menor. Los mismos serán suscriptos con la Administración nacional y las Administraciones de Trabajo provinciales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estos convenios tipo serán provistos por el MTEySS.
- ~ A los efectos de seleccionar a los beneficiarios del programa para su incorporación a la empresa, la misma deberá establecer el respectivo vínculo con el municipio para acceder al listado de beneficiarios habilitados. De igual modo podrá acceder a los registros electrónicos centralizados.
- ~ El empleador deberá complementar el ingreso que otorga el programa (\$150.- mensuales por beneficiario) con un monto que alcance como mínimo, la retribución pactada en la categoría de que se trate en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector correspondiente, por una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- ~ Abonar las contribuciones patronales por el monto que la empresa pague a cada beneficiario.
- ~ Previo al pago mensual del salario complementario que le corresponde abonar al empleador, éste deberá constatar que el trabajador continúe siendo beneficiario del programa con la exhibición del recibo correspondiente.

**Secretaría de Trabajo y Secretaría de Empleo
PROGRAMA JEFES DE HOGAR**

Resolución Conjunta 103/2003 y 51/2003

Modifícase la Resolución Conjunta N° 38/2003-ST y 11/2003-SE, en relación con el procedimiento y la gestión del Componente Solidario de Reinserción Laboral, en el marco del referido Programa.

Bs. As., 12/3/2003

VISTO los Decretos Nros. 565 de fecha 3 de abril de 2002 y 39 de fecha 7 de enero de 2003, la Resolución M.T.E. y S.S. N° 312 de fecha 16 de abril de 2002, N° 37 de fecha 17 de enero de 2003, la Resolución Conjunta S.T. N° 38 y S.E. N° 11 de fecha 17 de enero de 2003, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03 se creó el Componente SOLIDARIO DE REINSENCION LABORAL, en el marco del PROGRAMA JEFES DE HOGAR, ordenándose a la SECRETARIA DE EMPLEO y a la SECRETARIA DE TRABAJO a elaborar en forma conjunta su reglamentación e implementación.

Que por la Resolución Conjunta S.T. N° 38/03 y S.E. N° 11/03 se reglamentó dicho Componente aprobándose los instrumentos operativos correspondientes a su desarrollo y ejecución que obran como anexos a la misma.

Que han debido realizarse algunas modificaciones formales a los instrumentos aprobados por el artículo 2° de la citada Resolución Conjunta.

Que dichas modificaciones propenden a hacer más claro y efectivo el procedimiento y la gestión del Componente SOLIDARIO DE REINSENCION LABORAL, coadyuvando al mejor logro de los objetivos comprometidos en el PROGRAMA JEFES DE HOGAR.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en orden a las atribuciones conferidas por la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

Y

LA SECRETARIA DE EMPLEO

RESUELVEN:

Artículo 1° — Sustituir los ANEXOS I, II, III, IV, IVA, IVB, aprobados por la Resolución Conjunta S.T. N° 38/03 y S.E. N° 11/03, por los ANEXOS I, II, III, IV, IVA y IVB que forman parte integrante de la presente Resolución.

Art. 2° — Regístrese, comuníquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, remítase copia autenticada al Departamento de Biblioteca y archívese. — Noemí Rial. — Mirta Ward.

ANEXO I

Componente Solidario de Reinserción Laboral

Programa Jefes y Jefas de Hogar

Circuito Operativo

El presente Anexo establece los procedimientos y el circuito operativo para la adhesión y registración de empleadores y beneficiarios al Componente Solidario de Reinserción Laboral.

1. — REGISTRO DE EMPLEADORES, SOLICITUD DE PUESTOS Y PERFILES

Todos los empleadores del sector privado interesados en participar del presente Componente deberán estar inscriptos o proceder a inscribirse en el Registro creado por el artículo 18 de la Res. M.T.E. y S.S. N° 312/02.

Para realizar dicho trámite en el citado Registro los empleadores deberán presentar en las Agencias Territoriales (A.T.) más próximas a su domicilio, el FORMULARIO DE SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPLEADORES -RENAE (Anexo II).

Aquellos empleadores que no puedan dirigirse a la A.T., podrá entregar este Formulario en la sede municipal de su localidad, o en la GECAL correspondiente, o en la Unidad Ejecutora quienes deberán remitirlo a la A.T. Asimismo, se podrá tramitar por Internet.

Todos los formularios de Inscripción de Empleadores deberán ser controlados, habilitados y registrados en la A.T. en un plazo máximo de DOS (2) días hábiles a partir de la recepción de dichos formularios.

Los controles que debe aplicar la A.T. a los efectos de habilitar al empleador consisten en:

—Verificar su número de CUIT.

—Verificar que la dotación total de personal declarada no sea inferior a la declarada ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en comparación con el tercer mes anterior a la fecha de presentación del Formulario.

Una vez que la A.T. ha habilitado al empleador emite la constancia de inscripción correspondiente y notifica a la GECAL la solicitud de puestos realizada a los efectos de iniciar la convocatoria y búsqueda de perfiles.

2.— REGISTRO DE HISTORIA LABORAL

Los beneficiarios interesados en reinsertarse laboralmente en el sector privado, serán inscriptos en el Registro de Historia Laboral. Deberán presentarse en el Municipio, o en la Asociación Sindical o en la GECAL para actualizar la información relacionada a su historia laboral y perfil ocupacional. Para tal fin, las oficinas mencionadas deberán realizar una entrevista a los interesados y completarán la HISTORIA LABORAL del BENEFICIARIO (Anexo III).

Todos los formularios de Historia Laboral deberán ser remitidos a la GECAL a los efectos de su inclusión en el Registro y posterior archivo.

Todos los empleadores inscriptos en el RENAE aquellas instituciones interesadas en consultar la información relacionada con la historia laboral y los perfiles ocupacionales registrados, podrán realizarlo, previa autorización del Ministerio, a través del sitio de Internet del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La GECAL se notifica a través de la A.T. sobre la solicitud de beneficiarios; selecciona del Registro de Historia Laboral aquellos que respondan a los perfiles requeridos garantizando que los mismos sean beneficiarios del Programa Jefes de Hogar. La GECAL notifica a la A.T. sobre la selección realizada.

Para realizar esta búsqueda y selección la GECAL tendrá un plazo de DIEZ (10) días.

La GECAL puede derivar y coordinar con los municipios y/o asociaciones sindicales una convocatoria para que se registren beneficiarios del Programa Jefes de Hogar que respondan a los perfiles requeridos por el empleador, y completar la Historia Laboral.

Esta convocatoria puede ser realizada entre otros, a través de: medios masivos de comunicación, citaciones del municipio, bolsas de trabajo de asociaciones sindicales que incluyan beneficiarios del Programa Jefes de Hogar.

Todos los Formularios (Anexo III) que se completen como resultado de estas convocatorias deberán ser remitidos a la GECAL para ser incluidos en el Registro de Historia Laboral.

La A.T. notificará al empleador dentro del PRIMER día hábil siguiente a la recepción de los resultados de la búsqueda realizada por la GECAL y por medio fehaciente, la

nómina de beneficiarios que respondan a la demanda realizada. El empleador, convocará a dichos beneficiarios a entrevistas de selección. El Municipio podrá colaborar con el empleador para localizar los domicilios y citar a los beneficiarios incluidos en la búsqueda.

3.— FIRMA DE CONVENIOS DE ADHESION

Para efectivizar la incorporación de los beneficiarios seleccionados, los empleadores deberán suscribir ante la A.T. un CONVENIO DE ADHESION AL COMPONENTE SOLIDARIO de REINSERCIÓN LABORAL, según artículo 5° de la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03, que consta como Anexo IV de la presente. Los Convenios de Adhesión se suscribirán entre el día quince y hasta el veinticinco de cada mes. En todos los casos deberá completarse la nómina de beneficiarios seleccionados por el empleador.

Al momento de la suscripción del Convenio, la A.T. verificará que los trabajadores seleccionados hayan sido beneficiarios del Programa Jefes de Hogar en el último mes. Posteriormente, notificará a la GECAL para que ésta registre en el sistema informático y controle la nómina de beneficiarios seleccionados, a efectos de verificar que los mismos mantienen su calidad de beneficiarios del programa. En el caso que se detectaran incompatibilidades el empleador podrá reemplazar a esos beneficiarios.

Todos los beneficiarios deberán incorporarse al establecimiento el primer día hábil del mes siguiente al de suscripción del Convenio de Adhesión.

Los empleadores deberán informar por escrito a la A.T. cualquier situación que pueda modificar lo estipulado en el Convenio de Adhesión firmado. Asimismo podrán acordarse con el empleador las bocas de pago de la ayuda económica a cargo del Estado Nacional, según distribución y disponibilidad de las mismas.

Serán obligaciones de los beneficiarios incorporados a los establecimientos privados:

- Asistir a las horas de inducción y reentrenamiento laboral.
- Cumplir con las tareas previstas para el puesto de trabajo seleccionado.
- Cumplir con la jornada de trabajo y las obligaciones previstas en el Convenio aplicable.
- Informar a la GECAL u oficina donde registró su Historia Laboral cualquier modificación sobre su interés en participar en este Componente.

4.— BAJAS Y REEMPLAZOS DE BENEFICIARIOS

Los beneficiarios podrán ser reemplazados por el empleador de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03 y conforme a las siguientes pautas:

—Cuando el beneficiario incorporado como trabajador a una empresa o institución privada, perdiese la calidad de beneficiario por no cumplir con los requisitos exigidos por el Programa Jefes de Hogar, el empleador podrá reemplazarlo por un nuevo período de SEIS (6) meses. En este caso la GECAL o A.T. comunicará esta situación al empleador y le propondrá un nuevo beneficiario con el perfil oportunamente solicitado.

—Cuando la sustitución se efectúa a solicitud del empleador, el reemplazo será procedente por única vez y por el tiempo que reste para cumplir el plazo establecido en el Convenio de Adhesión. Para ello el empleador presentará una nota en la GECAL o A.T. que incluya los siguientes datos: apellido, nombre y N° de CUIL del beneficiario, motivo del reemplazo.

En ambos casos se deberá firmar un protocolo adicional al Convenio de Adhesión suscripto.

5.— INDUCCION Y REENTRENAMIENTO LABORAL

En el Anexo IV B se establecen las pautas para que el empleador presente las acciones de Inducción y Reentrenamiento Laboral. Dichas acciones deberán tener como resultado el desarrollo de competencias que permitan a los beneficiarios la obtención de un perfil ocupacional determinado. La actividad formativa deberá orientarse a la adquisición de competencias tecnológicas, básicas y de gestión propias del ámbito ocupacional en cuestión.

Los empleadores deberán considerar que las actividades formativas en el lugar de trabajo deben constituirse en prácticas calificantes, es decir:

- La unificación de aprendizajes técnico-profesionales teóricos y los tecnológicos-productivos propios del proceso de trabajo.
- La rotación entre tareas de complejidad y variedad creciente.
- La pertinencia de los medios de trabajo y procedimientos utilizados.
- El conocimiento de aspectos vinculados a condiciones y medio ambiente de trabajo y características del medio laboral.
- La sistematización del intercambio con trabajadores más antiguos y jefes de la empresa, proporcionando a los beneficiarios información útil para su desempeño en la empresa.
- La existencia de un régimen de tutoría adecuado.
- La evaluación sistemática del proceso formativo.

Los sectores de actividad a los cuales pertenezca la empresa podrán colaborar con las acciones formativas de los beneficiarios así como emitirán certificación por la formación brindada, la que contará con el aval del M.T.E. y S.S. 37/03.

6.— SEGUIMIENTO Y SUPERVISION

La supervisión de las obligaciones de los empleadores se realizará a través de procedimientos informáticos que permitan verificar:

- El mantenimiento de la dotación de personal declarada.
- El pago de aportes y contribuciones sobre el suplemento abonado a los beneficiarios incorporados al Componente.

La Unidad Ejecutora del Componente podrá determinar la fiscalización de las tareas que realizan los beneficiarios en los establecimientos a los que se han incorporado.

Localización del Establecimiento donde trabajarán los Beneficiarios

Domicilio		C.P.	
Departamento/Partido		LocalidadMunicipio	
Teléfono/s.....		FAXE-mail	

Contacto para remitir la Nómina de Beneficiario

Persona/s a Contactar		.	
Cargo		.	
Teléfono/FAX		E-mail	

Declaro expresamente y bajo juramento que los datos consignados en el presente formulario son verdaderos. Manifiesto tener conocimiento de las responsabilidades penales y/o administrativas que me pueden ser atribuidas a mí personalmente y al empleador que represento de resultar falsa la información aportada.

Suscribo el presente en mi calidad de titular/representante legal/apoderado del empleador indicado en los campos a) y b) de este formulario y expresamente manifiesto con carácter de declaración jurada que me encuentro legalmente facultado para hacerlo.

Firma _____ Aclaración _____
 Tipo y nro. de documento _____ Carácter del firmante _____
 Lugar y fecha _____

Para completar por el Jefe de Agencia

Si el empleador ya hubiera firmado un convenio de adhesión, especifique DOTACION TOTAL (personal de planta y beneficiarios incorporados):

Dotación declarada por el empleador en el (SIJP) el tercer mes anterior al de la fecha de presentación del presente formulario:

Resultado de la solicitud presentada: APROBADA RECHAZADA

Lugar y fecha	Firma responsable de la Agencia Territorial

INSTRUCTIVO PARA SER LLENADO DEL ANEXO III

Importante:

A) Para poder llenar el presente formulario será OBLIGATORIO la presentación del último recibo de cobro de la ayuda económica (PJJH).

B) Completar con letra de imprenta. Codificar donde corresponda.

1. BOCA DE INSCRIPCION

Se refiere al nombre de la oficina donde se completó el formulario.

Municipio: Código de municipio correspondiente al PJJH

Localidad: Código de localidad correspondiente al PJJH

Provincia: Código de provincia correspondiente al PJJH

Fecha: Fecha de llenado del formulario

2. DATOS DEL BENEFICIARIO

Apellido y Nombre: completar primero el apellido y después el nombre. (*)

CUIL: completar correctamente los once casilleros (*)

Fecha de Nacimiento: expresado en números dd/mm/aaaa

Sexo: marcar con una x M (Masculino) F (Femenino)

Domicilio: completar la calle, número, barrio, paraje, etc. que permita ubicar al beneficiario en su domicilio real

Localidad: código de localidad correspondiente al PJJH.

Pcia.: código de provincia correspondiente al PJJH.

Teléfono: (para mensajes) número de teléfono, propio o ajeno, en el cual se pueda ubicar al beneficiario

Disponibilidad Horaria: completar en aquellos casos en que el beneficiario, por causa justificada, sólo pueda trabajar en un determinado turno (diurno, nocturno, etc.).

3. FORMACION DEL BENEFICIARIO

Marque último nivel alcanzado

Cursos: listar los últimos cursos realizados, en especial aquellos de capacitación laboral que faciliten su empleabilidad

4. PERFIL LABORAL

Se consignarán las tres ocupaciones que el beneficiario considera más relevantes en orden de importancia.

Empresa: se completa la razón social de la Empresa, institución en la cual trabajó y/o si lo hizo en forma independiente.

Rama de Actividad: Se codificará en todos los casos.

Código Rama de la Actividad

100	AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA
200	EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS
310	FABRICACION DE PRODUCTOS ALIMENTARIOS, BEBIDAS Y TABACO
320	FABRICACION DE TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR E INDUSTRIA DEL CUERO
330	INDUSTRIA DE LA MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA INCLUIDOS MUEBLES
340	FABRICACION DE PAPEL Y PRODUCTOS DE PAPEL; IMPRENTAS, EDITORIALES E INDUSTRIAS CONEXAS
350	FABRICACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS Y DE PRODUCTOS QUIMICOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON, DE CAUCHO Y PLASTICO
360	FABRICACION DE PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS EXCEPTUANDO LOS DERIVADOS DEL PETROLEO Y DEL CARBON
370	INDUSTRIAS METALICAS BASICAS
380	FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS, MAQUINARIAS Y EQUIPO
390	FABRICACION DE PRODUCTOS NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTE
400	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
500	CONSTRUCCION
610	COMERCIO
631	RESTAURANTES
632	HOTELES
700	TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
800	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y SERVICIOS EMPRESARIALES
900	SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES

Puesto: describir la ocupación realizada. El primer caso consignado es el más importante para el beneficiario.

Período: registrar (aproximadamente) mes y año del comienzo y la finalización de cada ocupación mencionada.

Ocupaciones, en orden de preferencia, para las que se postula.

Ocupación: codificar de acuerdo a listado de ocupaciones.

Descripción: consignar, con cierto detalle, la ocupación que prefiere y se siente capacitado a realizar.

Observaciones: deben completarse en caso de que el beneficiario cuente con ciertas habilidades que mejoran su perfil (Ej. Conocimientos de algún idioma, Registro profesional de conductor, etc.).

(*) EL ENTREVISTADOR CONSIGNARA LOS DATOS DEL RECIBO.

ANEXO IV

Componente Solidario de Reinserción Laboral

Programa Jefes y Jefas de Hogar

Convenio de Adhesión al COMPONENTE Solidario de Reinserción Laboral

(sin reentrenamiento laboral)

Entre el que suscribe, en nombre y representación de, en su carácter de, en adelante "EL EMPLEADOR", inscripto en el REGISTRO NACIONAL DE EMPLEADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.), bajo el número, y el COMPONENTE SOLIDARIO DE REINSERCIÓN LABORAL, en adelante "EL COMPONENTE", creado por Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03, acuerdan en celebrar el presente convenio, el que quedará sujeto a las presentes cláusulas:

PRIMERA.— El presente Convenio tendrá como objeto la adhesión de "EL EMPLEADOR" a "EL COMPONENTE", el que tiene como finalidad incorporar beneficiarios del mismo como trabajadores en su empresa, de conformidad con las condiciones previstas a tal efecto por la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03 y sus complementarias, que declara conocer y aceptar en todos sus términos.

SEGUNDA.— "EL EMPLEADOR", registrará debidamente, conforme a la legislación vigente a todos los beneficiarios que se incorporen como trabajadores a su empresa en el marco de "EL COMPONENTE". El vínculo laboral que se establece entre el empleador y el beneficiario incorporado a la empresa, en el marco del presente Convenio, se regirá por los tipos de contrato de trabajo establecidos en la Ley N° 20.744, a excepción de los previstos en los artículos 92 ter, 93, 96 y 99 de dicha Ley o por la Ley N° 22.248, según el caso. Asimismo quedan excluidos, a los efectos de la incorporación de beneficiarios, el contrato de aprendizaje y las pasantías laborales.

TERCERO.— "EL EMPLEADOR" se compromete a incorporar a su empresa la cantidad total de (.....) beneficiarios, cuyos datos personales se detallan en el listado que como PLANILLA DE BENEFICIARIOS/TRABAJADORES forma parte integrante de este Convenio.

CUARTA.— "EL EMPLEADOR" declara que los beneficiarios que incorpora como trabajadores en su empresa realizarán una jornada de trabajo de (.....) hora diarias/semanales y que los mismos realizarán las actividades y ocuparán los puestos que seguidamente se indican.

TAREA	PUESTO	CANTIDAD DE TRABAJADORES
.	.	.
.	.	.
..	.	.
..	.	.
.	.	.

QUINTA.— El presente Convenio tendrá una duración de (.....) meses a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de suscripción del mismo.. Durante el plazo de vigencia de este Convenio los beneficiarios incorporados como trabajadores a la empresa de "EL EMPLEADOR" recibirán por parte de "EL COMPONENTE" una ayuda no remunerativa de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$) 150) y "EL EMPLEADOR" deberá abonarles, con carácter salarial el suplemento en dinero necesario para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate, en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o empresa, el cual no será inferior al correspondiente a OCHO (8) horas diarias cuando se trate de personal jornalizado. "EL EMPLEADOR" abonará las correspondientes cargas patronales sobre el suplemento a su cargo, referido en el párrafo anterior. Finalizado el plazo de vigencia del presente Convenio, cuando los trabajadores continúen desempeñándose a las órdenes de "EL EMPLEADOR", deberán percibir

a exclusivo cargo de éste y en concepto de remuneración, una suma igual o superior a la suma total que percibían durante la vigencia de este Convenio, incluida la ayuda económica abonada por "EL COMPONENTE".

SEXTA.— "EL EMPLEADOR" aplicará a los beneficiarios incorporados como trabajadores a su empresa las condiciones de trabajo correspondientes a las respectivas categorías, establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo y en la empresa.

SEPTIMA. — "EL EMPLEADOR" contratará a su cargo el correspondiente seguro de Riesgo de Trabajo que cubra a los beneficiarios incorporados como trabajadores en su empresa.

OCTAVA.— "EL EMPLEADOR" podrá solicitar la baja de los beneficiarios consignados en el ANEXO I y su sustitución por otros beneficiarios, conforme los mecanismos establecidos en la normativa vigente.

NOVENA: — "EL EMPLEADOR" deberá mantener como condición de vigencia del presente Convenio y durante todo su plazo, una dotación total de personal no inferior a la declarada al momento de su inscripción en el Registro de Empleadores, sin computar a los beneficiarios incorporados en el marco de "EL COMPONENTE".

DECIMA.— El suplemento referido en la cláusula QUINTA será efectivizado por "EL EMPLEADOR" en forma directa a los beneficiarios incorporados en su empresa, a través de los medios legalmente vigentes en materia de pago de salarios.

DECIMO PRIMERA.— En caso de que el beneficiario incorporado como trabajador en la empresa percibiera un suplemento inferior a TRES (3) MOPRES, "EL EMPLEADOR", deberá integrar la suma necesaria para alcanzar el aporte a cargo del trabajador y su contribución como empleador, correspondiente a un salario de TRES (3) MOPRES a los efectos de que el trabajador acceda a la prestación de obra social.

DECIMO SEGUNDA.— "EL EMPLEADOR" reconoce y manifiesta que la ayuda económica que abona "EL COMPONENTE" a los beneficiarios incorporados como trabajadores a su empresa, de conformidad con las cláusulas QUINTA y NOVENA del presente Convenio, tiene exclusivamente el carácter de prestación al jefe o jefe de hogar en satisfacción de su Derecho Familiar de Inclusión Social, no siendo aplicable a los representantes de "EL COMPONENTE" lo prescripto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y artículo 9 de la Ley 22.248.

DECIMO TERCERA.— "EL COMPONENTE" se reserva la facultad de rescindir el presente convenio, sin expresión de causa, debiendo notificar fehacientemente a la contraparte con una antelación no menor a QUINCE (15) días.

En la Ciudad de se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

POR "EL EMPLEADOR"

Firma	Titular/Representante Legal/ Apoderado	Nombre/Razón Social
Aclaración	DNI N°	C.U.I.T. Empleador
Lugar	Fecha de Suscripción del Convenio de Adhesión al PSRL	

POR "EL COMPONENTE"

Firma	Cargo	Organismo
Aclaración	DNI N°	Fecha de Suscripción del Convenio de Adhesión al PSRL
Lugar		

ANEXO IV

**Componente Solidario de Reinserción Laboral
Programa Jefes y Jefas de Hogar
Convenio de Adhesión al Componente Solidario de Resinserción Laboral
(con reentrenamiento laboral)**

Entre el que suscribe, en nombre y representación de en su carácter de, en adelante "EL EMPLEADOR", inscripto en el REGISTRO NACIONAL DE EMPLEADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.), bajo el número, y el COMPONENTE SOLIDARIO DE RESINSERCIÓN LABORAL, en adelante "EL COMPONENTE", creado por Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03 acuerdan en celebrar el presente convenio, el que quedará sujeto a las presentes cláusulas:

PRIMERA— el presente Convenio tendrá como objeto la adhesión de "EL EMPLEADOR" a "EL COMPONENTE", el que tiene como finalidad incorporar beneficiarios del mismo como trabajadores en su empresa, de conformidad con las condiciones previstas a tal efecto por la Resolución M.T.E. y S.S. N° 37/03 y sus complementarias, que declara conocer y aceptar en todos sus términos.

SEGUNDA— "EL EMPLEADOR", registrará debidamente, conforme a la legislación vigente a todos los beneficiarios que se incorporen como trabajadores a su empresa en el marco de "EL COMPONENTE". El vínculo laboral que se establece entre el empleador y el beneficiario incorporado a la empresa, en el marco del presente Convenio, se regirá por los tipos de contrato de trabajo establecido en la Ley N° 20.744, a excepción de los previstos en los artículos 92 ter, 93, 96 y 99 de dicha Ley o por la Ley N° 22.248, según el caso. Asimismo quedan excluidos, a los efectos de la incorporación de beneficiarios, el contrato de aprendizaje y las pasantías laborales.

TERCERO— "EL EMPLEADOR" se compromete a incorporar a su empresa la cantidad total de (.....) beneficiarios, cuyos datos personales se detallan en el listado que como PLANILLA DE BENEFICIARIOS/TRABAJADORES forma parte integrante de este Convenio.

CUARTA— "EL EMPLEADOR" declara que los beneficiarios que incorpora como trabajadores en su empresa realizarán una jornada de trabajo de (.....) horas diarias/semanales y que los mismos realizarán las actividades y ocuparán los puestos que seguidamente se indican.

TAREA	PUESTO	CANTIDAD DE TRABAJADORES
.	.	.
.	.	.
.
.	..	.
.	.	.

QUINTA— El presente Convenio tendrá una duración de (.....) meses a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de suscripción del mismo. Durante el plazo de vigencia de este Convenio los beneficiarios incorporados como trabajadores a la empresa de "EL EMPLEADOR" recibirán por parte de "EL COMPONENTE" una ayuda no remunerativa de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$) 150) y "EL EMPLEADOR" deberá abonarles, con carácter salarial el suplemento en dinero necesario para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate, en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o empresa, el cual no será inferior al correspondiente a OCHO (8) horas diarias cuando se trate de personal jornalizado. "EL EMPLEADOR" abonará las correspondientes cargas patronales sobre el suplemento a su cargo, referido en el párrafo anterior.

Finalizado el plazo de vigencia del presente Convenio, cuando los trabajadores continúen desempeñándose a las órdenes de "EL EMPLEADOR", deberán percibir a exclusivo cargo de éste y en concepto de remuneración, una suma igual o superior a la suma total que percibían durante la vigencia de este Convenio, incluida la ayuda económica abonada por "EL COMPONENTE".

SEXTA.— "EL EMPLEADOR" aplicará a los beneficiarios incorporados como trabajadores a su empresa las condiciones de trabajo correspondientes a las respectivas categorías establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo y en la empresa.

SEPTIMA.— "EL EMPLEADOR" contratará a su cargo el correspondiente seguro de Riesgo de Trabajo que cubra a los beneficiarios incorporados como trabajadores en su empresa.

OCTAVA.— "EL EMPLEADOR" realizará el reentrenamiento laboral de los beneficiarios durante el primer mes de inserción en la empresa, debiendo cumplir los beneficiarios incorporados como trabajadores una jornada de CUATRO (4) horas diarias a los efectos de adquirir las habilidades básicas para su desempeño en el puesto de trabajo. Por este mes de reentrenamiento los beneficiarios percibirán exclusivamente una ayuda no remunerativa de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) a cargo de "EL COMPONENTE".

"EL EMPLEADOR" durante dicho mes estará eximido del cumplimiento de lo previsto en la Cláusula CUARTA, en relación a la jornada laboral y de lo previsto en la Cláusula QUINTA, pero deberá otorgar a los beneficiarios la cobertura establecida en la Cláusula SEPTIMA. "EL EMPLEADOR" abonará a los beneficiarios los gastos de traslado desde su domicilio al lugar de trabajo.

NOVENA.— "EL EMPLEADOR" podrá solicitar la baja de los beneficiarios consignados en el ANEXO I y su sustitución por otros beneficiarios, conforme los mecanismos establecidos en la normativa vigente.

DECIMA.— "EL EMPLEADOR" deberá mantener como condición de vigencia del presente Convenio y durante todo su plazo, una dotación total de personal no inferior a la declarada al momento de su inscripción en el Registro de Empleadores, sin computar a los beneficiarios incorporados en el marco de EL COMPONENTE".

DECIMO PRIMERA.— El suplemento referido en la cláusula QUINTA será efectivizado por "EL EMPLEADOR" en forma directa a los beneficiarios incorporados en su empresa, a través de los medios legalmente vigentes en materia de pago de salarios.

DECIMO SEGUNDA.— En caso de que el beneficiario incorporado como trabajador en la empresa percibiera un suplemento inferior a TRES (3) MOPRES, "EL EMPLEADOR", deberá integrar la suma necesaria para alcanzar el aporte a cargo del trabajador y su contribución como empleador, correspondiente a un salario de TRES (3) MOPRES a los efectos de que el trabajador acceda a la prestación de obra social.

DECIMO TERCERA.— "EL EMPLEADOR" reconoce y manifiesta que la ayuda económica que abona "EL COMPONENTE" a los beneficiarios incorporados como trabajadores a su empresa, de conformidad con las cláusulas QUINTA y NOVENA del presente Convenio, tiene exclusivamente el carácter de prestación al jefe o jefe de hogar en satisfacción de su Derecho Familiar de Inclusión Social, no siendo aplicable a los representantes de "EL COMPONENTE" lo prescripto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y artículo 9 de la ley 22.248.

DECIMO CUARTA.— "EL COMPONENTE" se reserva la facultad de rescindir el presente convenio, sin expresión de causa, debiendo notificar fehacientemente a la contraparte con una antelación no menor a QUINCE (15) días.

En la Ciudad de se firma dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

POR "EL EMPLEADOR"

Firma	Titular/Representante Legal/ Apoderado	Nombre/Razón Social
Aclaración	DNI N°	C.U.I.T. Empleador
Lugar	Fecha de Suscripción del Convenio de Adhesión al PSRL	

POR "EL COMPONENTE"

Firma	Cargo	Organismo
Aclaración	DNI N°	Fecha de Suscripción del Convenio de Adhesión al PSRL
Lugar		

ANEXO IV B

Componente Solidario de Reinserción Laboral

Programa Jefes y Jefas de Hogar

Términos de referencia para la elaboración de un programa de Inducción y Reentrenamiento Laboral¹

Aclaración: El presente cuestionario está vinculado a los datos de la empresa en el Registro de Empleadores y a los de los beneficiarios que constan en el Registro Laboral. El mismo deberá ser firmado por el empleador así como, si correspondiere, por el sindicato del sector u otro organismo de capacitación que participe en la actividad.

1. ¿Para formar qué tipo de trabajadores?

En este punto se deberán describir dos aspectos a cumplir para cada beneficiario:

- Puesto de trabajo a ocupar, con descripción de las tareas correspondientes al mismo.
- Perfil de egreso, en términos de competencias laborales requeridas para el desempeño de la función descrita precedentemente.

2. ¿De qué manera se pretende alcanzar el perfil de egreso?

Se deberán describir los contenidos y la metodología a implementar para el desarrollo del programa formativo según los siguientes criterios:

- Descripción de los contenidos temáticos a desarrollar con la indicación del tiempo requerido para cada uno de ellos: Contenidos - Tiempos
- Descripción de los métodos y técnicas de enseñanza que se utilizarán para posibilitar el aprendizaje de los beneficiarios. Se recomienda que la metodología a aplicar:

- i. Se adecue a la experiencia previa de los beneficiarios
 - ii. Favorezca la participación, la recuperación de sus saberes previos y la autoevaluación.
 - iii. Proponga la resolución de situaciones problemáticas en los tiempos y condiciones reales propios del mundo del trabajo.
- Especificar los criterios y mecanismos de evaluación del logro de los resultados esperados con relación a la mejora en el desempeño o a las competencias señaladas en el perfil de egreso de los beneficiarios.

3. ¿Con qué medios?

Se deberá realizar una descripción de los recursos humanos y materiales que el empleador aportará para el desarrollo del programa formativo. En particular deberá describir:

- Datos del tutor o tutores que tendrán a su cargo el seguimiento personalizado de los beneficiarios (nombre y apellido, posición en la empresa, perfil laboral, etc.)
- Características del ámbito donde se desarrollará la acción formativa (superficie, ventilación, iluminación, etc.)
- Especificaciones y estado de conservación de las herramientas, equipamiento y maquinaria que utilizarán los beneficiarios.

ANEXO IV A

Componente Solidario de Reinserción Laboral

Programa Jefes y Jefas de Hogar

PLANILLA DE BENEFICIARIOS TRABAJADORES

Datos del Empleador

Nombre de la Empresa
/Razón Social

Número de CUIT/CUIL

N° de Inscripción Registro de Empleadores

Fecha de Adhesión

Localidad Jurisdicción

Datos de los Beneficiarios Trabajadores

APPELLIDO/S NOMBRE	Tipo y N° de documento	CUIL	PUESTO
.	.	.	.
..	.	.	.
.	.	.	.
.
.	.	.	.

Firma del Empleador _____

Aclaración

Tipo y nro. De documento _____

Firma y sello del Responsable de la Agencia Territorial

Lugar y Fecha _____

¹ (Completar uno por cada puesto de trabajo)

EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL

Decreto 1353/2003

Prorrógase la declaración de la Emergencia Ocupacional Nacional y la vigencia del Programa Jefes de Hogar.

Bs. As., 29/12/2003

VISTO el Expediente N° 1.081.733/03 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes N° 25.561 y N° 25.820, los Decretos N° 165 del 22 de enero de 2002, N° 565 del 3 de abril de 2002 y N° 39 del 7 de enero de 2003, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 25.561 se declaró la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria, delegando facultades en el PODER EJECUTIVO NACIONAL para dar respuesta a la grave situación que la motivara.

Que por la Ley N° 25.820 se prorrogó, hasta el 31 de diciembre de 2004, la vigencia de dicha declaración de emergencia pública.

Que por el Decreto N° 165/02 se dispuso declarar la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL, hasta el día 31 de diciembre de 2002 y se creó el PROGRAMA JEFES DE HOGAR destinado a jefes o jefas de hogar, con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad o discapacitados de cualquier edad, o a hogares donde la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar, se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país.

Que por el Decreto N° 565/02, se creó el PROGRAMA JEFES DE HOGAR para ser aplicado mientras dure la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL, hasta el 31 de diciembre de 2002, destinado a jefes y jefas de hogar con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad o discapacitados de cualquier edad, y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país, pudiendo hacerse extensivo el Programa a desocupados jóvenes y a mayores de SESENTA (60) años que no hubieran accedido a una prestación previsional.

Que por Decreto N° 39/03, se prorrogó, hasta el 31 de diciembre de 2003, la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL y la vigencia del PROGRAMA JEFES DE HOGAR en los términos del Decreto N° 565/02 y sus normas reglamentarias.

Que resulta necesaria la continuidad de la garantía de la protección integral de la familia y asegurar el acceso de los hijos menores, que se encuentren en las condiciones normativamente previstas, a la educación formal y propiciar, esencialmente la participación e inserción de los beneficiarios a los programas de capacitación que coadyuven a su futura reinserción laboral.

Que, atento la crítica situación que oportunamente diera lugar a su establecimiento, la que a la fecha no ha sido superada, es necesario prorrogar la vigencia de la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL así como el PROGRAMA JEFES DE HOGAR hasta el 31 de diciembre de 2004.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la emergencia ocupacional oportunamente declarada y prorrogada amerita la adopción de la medida de que se trata, por configurar una circunstancia excepcional que hace imposible seguir los trámites ordinarios previstos por la CONSTITUCION NACIONAL para la sanción de las leyes.

Que el presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 3, de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1° — Prorrógase a partir de la fecha de su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2004 la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL declarada por el Decreto N° 165/02, ratificada por el Decreto N° 565/02 y oportunamente prorrogada por el Decreto N° 39/03.

Art. 2° — Prorrógase, a partir de su vencimiento y hasta el 31 de diciembre de 2004, la vigencia del PROGRAMA JEFES DE HOGAR destinado a jefes y jefas de hogar con hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, o discapacitados de cualquier edad y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados, sin ingresos y que residan en forma permanente en el país, en los términos del Decreto N° 565/02 y sus normas reglamentarias, las que conservarán su vigencia con las adecuaciones incorporadas por el presente.

Art. 3° — El presente Decreto tendrá vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 4° — En cumplimiento de las disposiciones del Artículo 99, inciso 3 de la CONSTITUCION NACIONAL, dése cuenta al Honorable Congreso de la Nación.

Art. 5° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Alicia M. Kirchner. — Carlos A. Tomada. — Roberto Lavagna. — Rafael A. Bielsa. — Ginés M. González García. — Aníbal D. Fernández. — Gustavo O. Beliz. — Daniel F. Filmus. — Julio M. De Vido.

Protocolo de Entrevista

ASPECTO PERSONAL

Nombre:

Domicilio:

Lugar de nacimiento:

Fecha de nacimiento:

Estudios cursados:

Estado civil: soltera unida divorciada
casada separada viuda

Cantidad de hijos:

Edades:

ASPECTO FAMILIAR-LABORAL

1) ¿Quiénes viven con usted? (escuela, traslado, colectivos)

2) ¿Tiene personas de la familia, amigos y/o vecinos que la ayuden si lo necesita? ¿Quiénes?

3) ¿Nos puede contar como hizo para poder salir a trabajar?
¿Actualmente como se organiza?

4) ¿Ha trabajado anteriormente?

SI. A qué edad? En qué actividad?

NO. Por qué?

5) ¿Quiénes trabajaban en su familia?, ¿en qué tipo de actividad?

TRANSFORMACIONES

¿En que lugar trabaja? ¿qué horario hace? ¿Cómo se siente desde que comenzó a trabajar?

2) Cuando comenzó a trabajar fuera de su casa ¿notó cambios en su vida de todo los días? ¿Cuáles fueron los cambios mas importantes? (Distribución del dinero, de tareas, toma de decisiones)

3) ¿Cómo se relaciona con sus compañeros de trabajo? ¿Tiene nuevas amistades?

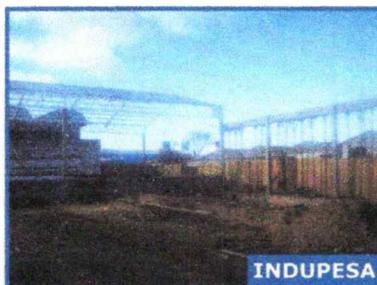
4) Ahora que está trabajando ¿pudo hacer cosas que quería hacer y antes no podía?

5) ¿Cree que aprendió cosas nuevas desde que está en este trabajo? ¿Cómo cuáles?

6) ¿Tiene proyectos nuevos a nivel personal y/o familiar?

OBRAS FINALIZADAS AÑO 2004

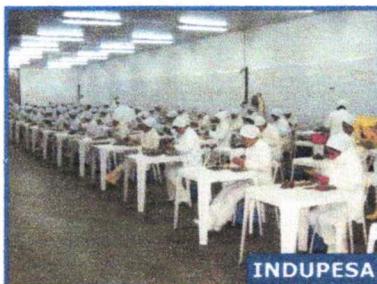
Con el fin de albergar la gran cantidad de personal capacitado e incorporado, Indupesa realizó importantes obras de infraestructura. Entre ellas podemos mencionar: construcción de una cámara frigorífica con capacidad para 1000 toneladas, playón de descarga de materia prima y carga de productos terminados y sala de elaboración.



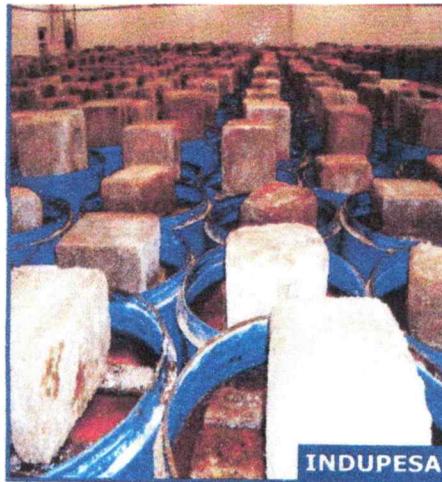
Fotos Nº 23 y 24 - Primera etapa de la construcción del muelle de descarga y cámara frigorífica.



Fotos Nº 25 y 26 - Interior y exterior de la cámara frigorífica con capacidad para 1000 toneladas.



Fotos Nº 27 y 28 - Sala de elaboración climatizada.



Ese pescado dentro de los barriles, requiere de aproximadamente 6 meses de maduración con prensa para poder ser fileteado y consumido.

Foto N° 2 - Barriles con anchoas en maduración.



Foto N° 3 - Vista superior de lata de anchoas.



Foto N° 4 - Anchoas en balde plástico de 25 Kg.

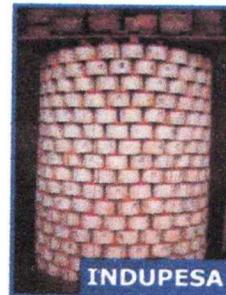


Foto N° 5 - Latas de anchoas en maduración bajo prensa.

FILETES DE ANCHOAS

Los filetes de anchoas son elaborados en forma artesanal y se exportan a los mercados internacionales más exigentes, envasados con aceite o al vacío, en diversas presentaciones.



Foto N° 7 - Filetes de anchoas envasados al vacío x 1176 g.



Foto N° 8 - Filetes de anchoas envasados al vacío x 500 g.

Se trata de un producto que está revirtiendo completamente la forma de exportar este importante recurso, generando nuevos puestos de trabajo y riquezas para el país, no sólo por un periodo de tiempo sino durante todo el año.

FILETES DE ANCHOAS MACERADOS EN VINAGRE ("BOQUERONES")

A diferencia de los anteriores, este producto no requiere de salado ni madurado ya que se conserva gracias a la acidez del vinagre.

Es destinado a la industria de las semiconservas que lo envasan con sus propias marcas.



Foto N° 10 - Elaboración de "boquerones".

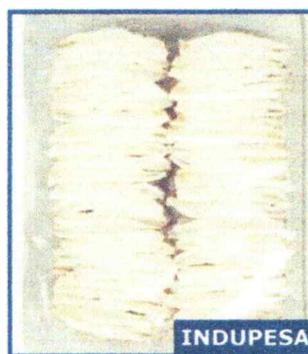


Foto N° 11 - Presentación del producto destinado a la industria.

En la figura siguiente se observan los principales destinos de exportación del recurso.



Figura N° 2 - Principales destinos de exportación: Brasil, Canadá, USA, España, Italia, Portugal, Francia, Marruecos, Grecia y Croacia entre otros.



Foto N° 15 - Tarea de descabezado de anchoas para su posterior envasado en barriles plásticos.

Nuestra empresa contaba para realizar esas tareas con personal "temporario" que era convocado todos los años durante la "zafra de anchoas".

Para completar la parte más intensiva del proceso de la anchoa se debe filetear el pescado de manera artesanal, faena que requiere de habilidades prácticas y un conocimiento general sobre la manipulación de alimentos, capacidades no disponibles entre la mayoría de la población desocupada.

Partiendo de esa idea se nos planteó la siguiente hipótesis:

¿Que ocurriría entonces en nuestra ciudad si nos propusiéramos "filetear" el pescado en vez de exportarlo en barriles como "commodities"?

SITUACIÓN DE LA EMPRESA PREVIA A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Históricamente en la temporada de la zafra de anchoas -que va de septiembre a noviembre- la Empresa compraba la materia prima en la Banquina del Puerto Mar del Plata para su procesamiento como salazón y maduración. Este proceso requería de un enorme aporte de mano de obra para descabezar, salar, colocar las anchoas en barriles y luego dejarlas madurar por un período de seis meses.

El producto así obtenido -en su mayoría- se exportaba a países que lo utilizaban como materia prima y continuaban con las otras etapas del procesamiento elaborando *filetes de anchoas en aceite*. Por otro lado una pequeña parte era preparado, fraccionado y envasado del mismo modo en nuestro establecimiento durante la temporada baja y cuyo destino era la venta en el ámbito doméstico en distintas bocas de expendio mayorista y minorista.

Cabe aclarar que la Empresa permanecía cerrada gran parte del año, coincidentemente con la época de maduración del pescado, y uno de los objetivos-meta movilizado por el Sr. Roberto Pennisi, integrante de la firma, consistía en un proyecto de elaborar esos productos de valor agregado para luego insertarlos en el mercado exterior. Esta propuesta demandaba gran cantidad de personal calificado y entrenado que -a la vez- permitiría mantener la planta abierta y funcionando durante todo el año.

Antes de comenzar a operar con los Programas de Capacitación la Empresa contaba con el siguiente personal:

- en julio de 2001 (temporada baja) trabajaban 16 personas efectivas y 24 eventuales, lo cuál hacía un total de **40 empleados**,
- en octubre de 2001 (temporada alta de zafra de anchoas) trabajaban 16 personas efectivas, 37 temporarias y 30 eventuales, es decir 83 empleados en total.

La gran mayoría del personal era entrenado por la empresa a fin de que adquirieran las habilidades necesarias para que pudieran desarrollar las tareas adecuadamente.

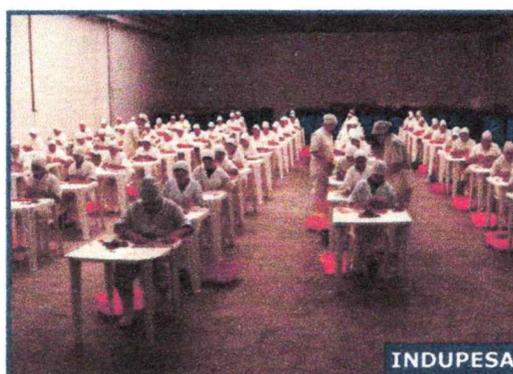


Foto Nº 17 - Personal realizando la tarea de fileteado de anchoa.

SITUACIÓN DEL PAÍS

Debido a la emergencia ocupacional del país, los Gobiernos Nacional, Provincial y Municipal pusieron en marcha distintos Planes sociales para desocupados, quienes percibían por parte de dichos organismos distintos beneficios: alimentos, útiles escolares, vestimenta o dinero en efectivo (\$ 150,00).

Los beneficiarios eran inscriptos en las Asociaciones Vecinales o de Fomento, Calidad de Vida o Desarrollo Social de la Municipalidad, en la Agencia Territorial de Empleo del Ministerio de Trabajo o en las Unidades Básicas de cada Partido Político, principalmente el Socialista, Obrero y en Mar del Plata movimiento piquetero Teresa Rodríguez, entre otros.

En el marco de ese escenario de desocupación, falta de mano de obra calificada y el temor por parte de los empresarios de contratar nuevo personal sin experiencia ni habilidades y carentes de la necesaria cultura del trabajo, el Gobierno Nacional crea a través del Dec. 565/02 y Res 312/02 el Componente Solidario de Reinserción Laboral Programa Jefes y Jefas de Hogar para Desocupados.

En Mar del Plata en ese entonces había más de 25.000 desocupados inscriptos en planes sociales, la mayoría de ellos en el Programa Jefes y Jefas de Hogar.

Cada beneficiario de esos Planes recibía \$ 150,00 y como contraprestación debía cumplir un mínimo de 4 horas en:

- tareas de servicios comunitarios (i.e. colaborar en comedores escolares o barriales),
- capacitarse (finalizar su estudios primarios, secundarios o terciarios, realizar cursos con salida laboral), o
- tareas laborales (a través de convenios con Empresas).

Todo esto en función de insertar o re-insertar en el mercado laboral el mayor número de desocupados y terminar con el pago de planes sociales dentro de un período razonable.

Para cumplir con este objetivo el *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (M.T.E.yS.S.) convocó a Empresas de Mar del Plata a participar en sus Proyectos y -a través de la Cámara Argentina de Industriales del Pescado- citó a sus asociados a una charla informativa el 27/06/02.

Durante la misma se propusieron dos formas de incorporación de beneficiarios a las Empresas:

1) Línea capacitación o recalificación laboral: mediante la presentación de un proyecto ad-hoc, la Empresa introducía al beneficiario en el ámbito laboral brindándole una capacitación de cuatro horas durante un período de tres meses a un costo relativamente bajo para el empleador, quien se hacía cargo de los gastos de traslado, del material didáctico o de entrenamiento, del costo de los capacitadores y de todos los elementos necesarios para el adiestramiento.

2) Línea salario: de igual modo que en la forma anterior, la Empresa introducía al beneficiario en el ámbito laboral brindándole un mes de capacitación y luego lo contrataba por un período de 6 meses, abonando el Estado \$ 150,00 y el empleador la diferencia del CCT aplicable, haciéndose cargo además, de los aportes y contribuciones por esa diferencia.

Por falta de mano de obra calificada y los altos costos que demanda la formación del personal en las habilidades requeridas para esta Industria, se decide optar por la primera de las opciones, es decir por la **Línea capacitación**. De allí surgió la primera convocatoria.

DIPLOMA DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS ENTREGADO A LA FINALIZACIÓN DE LOS CURSOS

<p>PROYECTO: PROGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO PARA LA ELABORACION DE ALIMENTOS DE ORIGEN MARINO</p> <p>Por cuanto <i>Gómez, Mariela</i> DNI <i>18.499.215</i> ha completado y aprobado el</p> <p>Curso de Capacitación y Entrenamiento</p> <p>desarrollado en el marco del PLAN MAS Y MEJOR TRABAJO, en la Ciudad de Mar del Plata entre los días 01 de septiembre y 30 de noviembre de 2004, con un total de 252 horas, se expide el presente</p> <p>CERTIFICADO DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS Nº 0013- Resolución Ministerial Nº 837/01</p>		
 Prof. Alicia Svaiger GECAL La Plata MTSS	 Sr. Alejandro Pennisi Presidente INDUPESA S.A.I.C. y F.	 Dr. Boris Bogoslavsky Capacitador Cert. Nº 0013
 Farm. Luisa Francinelli Coordinadora Área Calidad Alimentaria	 Dr. Enrique Passaglia Ministro de Salud de la Provincia de Buenos Aires	

Figura Nº 3 - Modelo de certificado otorgado en el año 2004.

R. M. N° 0013-1227					
<p>Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Dirección Provincial de Coordinación y Fiscalización Sanitaria "Área de Capacitación en Calidad Alimentaria"</p> <p>Certificamos que el Sr./a D.N.I. ha aprobado el curso de.</p> <p>MANIPULADOR DE ALIMENTOS</p> <p>Se expide el presente certificado de acuerdo a la Ley 18.284, Artículo 21, de fecha junio/2000 y R. M. N° 00837/01 Mar del Plata, 29 de junio de 2005.-</p> <p>PROYECTO: PROGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO PARA LA ELABORACION DE ALIMENTOS DE ORIGEN MARINO</p> <p>Curso de Capacitación y Entrenamiento Activo</p> <p>Desarrollado en el marco del "Programa Más y Mejor Trabajo" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Protocolo Adicional N° 2 al Acuerdo Marco N° 63/04) en la Ciudad de Mar del Plata con un total de 252 horas.</p>					
 Arq. Víctor Daniel Katz Jora Intendente Municipal Partido de General Pueyrredón	 Prof. Alicia Svaiger GECAL La Plata M.T.E.y.S.S.	 Sr. Alejandro Pennisi Presidente INDUPESA S.A.I.C. y F.	 Dr. Boris Bogoslavsky Capacitador Cert. Nº 0013	 Farm. Luisa Francinelli Coordinadora Área Calidad Alimentaria	 Dr. Ismael Passaglia Ministro de Salud de la Provincia de Buenos Aires

Figura Nº 4 - Modelo de certificado otorgado en el primer semestre del año 2005.

SEGURIDAD ALIMENTARIA: ACTA DE COMPROMISO DE LOS MANIPULADORES DE ALIMENTOS e

Dr. Boris Bogoslavsky

Yo,, DNI nº..... habiendo realizado y aprobado el "CURSO DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO ACTIVO PARA MANIPULADORES DE ALIMENTOS DE ORIGEN MARINO" dictado por el Dr. Boris Bogoslavsky, incluido dentro de los "Principios de Seguridad Alimentaria" de INDUPESA SA, me comprometo a implementar, respetar y hacer respetar en lo que a mi atañe, todas las acciones tendientes a manipular, elaborar, comercializar, transformar y/o servir alimentos sanos y seguros que -entre otras- menciono a continuación:

- 1.- asumir la importancia que tiene el manipulador de alimentos para la salud de la población, contribuyendo de esa manera a la correcta gestión de la Empresa y al bienestar de la Sociedad, participando en la lucha contra las Enfermedades Transmitidas por Alimentos (ETA);
- 2.- a conocer, cumplir y hacer cumplir las *Instrucciones de trabajo* relacionadas con la Seguridad Alimentaria en general y los Alimentos de Origen Marino en particular;
- 3.- a conocer y cumplir con los *pre-requisitos de higiene y actitud personal* exigibles en el trabajo con los alimentos;
- 4.- a conocer y cumplir con los *requisitos de salud personal* necesarios para una manipulación segura de los alimentos según las Buenas Prácticas de Higiene y de Manufactura, reportando además cualquier enfermedad transmisible que sufriese y pudiera contaminarlos;
- 5.- a conocer los *peligros físicos, químicos y biológicos* que pudieran estar presentes en los alimentos que se elaboran, *las medidas para prevenirlos, minimizarlos o eliminarlos, las enfermedades más frecuentes que ellos transmiten*, así como a *tomar las acciones necesarias que estén a mi alcance para evitarlas*;
- 6.- a lavarme las manos según la *técnica del "doble-lavado"* tantas veces como lo requieran las condiciones de trabajo y siempre antes de incorporarme a mi puesto, después de utilizar los servicios sanitarios o de haber realizado actividades ajenas a mi cometido específico;
- 7.- a utilizar en el horario laboral *la ropa adecuada y evitar el uso de elementos inseguros* que puedan significar una fuente potencial de peligros físicos;
- 8.- a evitar la *contaminación directa y/o cruzada con microorganismos deteriorantes y/o patógenos*;
- 9.- a contribuir para que se alcancen y mantengan *las condiciones de limpieza y sanitización de todos los equipos, utensilios e instalaciones*, como así también del correcto manejo del *agua, residuos y medio ambiente* en donde se los prepara, almacena, transporta, transforma y/o sirve;
- 10.- a contribuir para que durante todas las etapas de elaboración, almacenamiento, distribución y servicio de los alimentos *sean manipulados a temperaturas seguras a fin de evitar la multiplicación bacteriana y, a la vez, favorecer la destrucción de los micro-organismos que pudieran deteriorarlos y/o contaminarlos*.

Firma del Manipulador:.....

Aclaración:

Doc. Ident. nº

.....
Dr. Boris Bogoslavsky
Capacitador nº 0013 MSPBA

Este material está protegido por los Derechos del Autor. Cualquier reproducción, retransmisión o republicación parcial o total está expresamente prohibida, salvo autorización explícita del autor. Todos los derechos reservados.

8. Bibliografía

- Beccaria, Luis y Vinocur, Pablo. "La pobreza del ajuste o el ajuste de la pobreza". UNICEF. Argentina. 1991.
- Beccaria, Luis; López, Nestor. "Sin trabajo. Las Características del Desempleo y sus Efectos en la Sociedad Argentina". UNICEF/LOSADA. Argentina. 1997.
- Cáritas. "La Mujer en el Mercado de Trabajo" Argentina. 2001
- Consejo Nacional de la Mujer, Banco Mundial. "Abordaje Integral de la Familia". Seminario Internacional Familia y Género: Aportes a una Política Social Integral.. Argentina 2004
- CD Rom. Encuesta de Indicadores Laborales. Ministerio de Trabajo Enero 2004.
- De Jong, E. y otros. "La Familia en los Albores del Nuevo Milenio. Reflexiones Interdisciplinarias: Un Aporte al Trabajo Social". Cap. 1. Argentina
- García Delgado, D. Estado y Sociedad. FLACSO. Edit. Norma. Argentina 2001.
- Garza Mercado, A. Manual de técnicas de investigación para estudiantes para estudiantes de Ciencias Sociales. 6ª Edición. México. El colegio de México 1996.
- Genolet, A y otras. Trabajo Social y Género. Universidad de Entre Ríos. Argentina 1997.

- **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Secretaría de Desarrollo Social. “El Sostén de los Hogares. Trabajo, Participación Social y Relaciones de Género” Doc. N° 32. Argentina.2003.**
- **Grassi, E. “La Familia: Un Objeto Polémico. Cambios en la dinámica de la vida familiar y cambios de orden social. En: Neufeld, M y otros. “Antropología Social y Política”. Ed. Eudeba. Argentina.1998.**
- **Grassi, E. “Políticas sociales, crisis y ajuste estructural: un análisis del sistema educacional, de obras sociales y de las políticas alimentarias”. Ed. Espasa. Argentina 1996.**
- **Indupesa S.A.I.C. y F. “Capacitación y Entrenamiento Activo del Personal: Un Camino de Salida para la Empresa y el País”. Argentina. 2005**
- **Jelin E. “Pan y Afectos. La Transformación de las Familias”. F.C.E. Bs. As. Argentina. 1998**
- **Jelin, E. “Familia y Unidad Doméstica: Mundo Público y Vida Privada”. Argentina.1991.**
- **Lacabana, Miguel. "Elementos de economía urbana". Capítulo 4. CIAM. FAUD. Venezuela. 1995.**
- **Mayo 1. Revista de Estudios de Juventud. Edit. Eudeba. Argentina 2000..**
- **Masseroni S. (comp.), Bendini M. (comp). Y otros. “El Trabajo femenino. Distintos ámbitos de abordajes”. Instituto de**

Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires. Argentina. Diciembre de 2003.

- Meda, D. "El Trabajo. Un valor en peligro de extinción". Ed. Gedisa. Cap. 1, 2 y 10.
- Municipalidad de General Pueyrredón. Subsecretaría de la Mujer "La situación de la mujer en Mar del Plata". Argentina. 2001.
- Neufeld, M. y otros (comp.). "Antropología social y política, hegemonía y poder. El mundo en movimiento." Ed. Eudeba. Argentina. 1998.
- OIT. "Políticas de Empleo para Superar la Pobreza" Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina". Argentina. 2004
- OIT. "Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay". Ed. María Elena Valenzuela. 2003. Argentina
- Pautassi, Laura. "Inseguridad Laboral y subordinación de género en Argentina". Chile. 2002.
- PNUD. Aportes para el desarrollo Humano en la Argentina/ 2002. Argentina.2002.
- Quintero Velásquez, A. "La Perspectiva de Género y la Nuevas Organizaciones Familiares" Argentina. 2000.
- Ruiz, G. y Zurita, C. "Roles de Género en el Mercado de Trabajo. Estrategias de Ingresos, Identidad Laboral y

Clientelismo". Universidad Nacional de Santiago del Estero. Argentina. 2001

- **Sabino, Carlos."El proceso de investigación" Ed. Hvmánitas. Argentina.1986.**
- **Subjetividad y procesos cognitivos 5 Género, Trabajo y Familia. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Argentina. 2004.**
- **UNICEF, INDEC. "Situación de las mujeres en Argentina". Argentina. 2000.**
- **Universidad Nacional del Mar del Plata. Facultad de Humanidades. Grupo de Investigación Calidad de Vida. "Mercado de Trabajo y Reproducción Social: Precariedad y Adaptación de los Hogares Marplatenses". Doc .Nº 2. Argentina. 1998.**
- **Wainerman, C (comp.). Vivir en familia. Ed. Losada. UNICEF. Argentina1994.**
- **Wainerman, C. y Heredia M. "El Trabajo en Familias de Dobles Proveedores. Producción y Reproducción" III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. 2000.**
- **www.supertoledo.com**
- **www.cambiocultural.com.ar**
- **www.agendadelasmujeres.com.ar**
- **www.mardelplata.gov.ar**

- www.margen.org/desdeelfondo
- www.trabajo.gov.ar