



**8<sup>th</sup> INTERNATIONAL GEM-IWG CONFERENCE**  
**ENGENDERING MACROECONOMICS AND INTERNATIONAL**  
**ECONOMICS**

**July 20- 22, 2007**

**Organized by GEM- IWG in Collaboration with**  
**The Levy Economics Institute**  
**Department of Economics, University of Utah, Salt Lake City**

**With Support From**

**The Ford Foundation**

**Labour, employment and social policy: the case of**  
**Argentina**

**Corina Rodríguez Enríquez**

**Labour, employment and social policy: the case of Argentina.**

**Corina Rodríguez Enríquez**  
Researcher

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Ciepp)  
Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp)  
Buenos Aires - Argentina  
[crodriguez@ciepp.org.ar](mailto:crodriguez@ciepp.org.ar)

---

Las políticas asistenciales de transferencias monetarias condicionadas representan la última ola de intervenciones públicas dirigidas a la población con insuficiencia de ingresos en América Latina. En el caso de Argentina, la máxima expresión de esta nueva onda se alcanzó con la implementación del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) a mediados del año 2002.

Este tipo de programas, enmarcados dentro del paradigma del workfare, se caracterizan por exigir como contrapartida por el beneficio recibido algún tipo de contraprestación vinculada con el empleo. En el caso del PJJHD se trata de una actividad laboral o bien, de una actividad de capacitación vinculada con el empleo.

Uno de los puntos de debate en torno a estos programas refiere a en qué medida, este tipo de asistencia permite efectivamente que las y los beneficiarios mejoren sus condiciones para acceder al mercado de empleo. O bien, en qué medida el tránsito por este tipo de programas, modifica las trayectorias ocupacionales de este grupo de población.

El objetivo de este trabajo es brindar elementos para discernir esta cuestión, a partir de la evidencia empírica del caso del PJJHD. El artículo pretende demostrar que: i) el tránsito por este programa modifica débilmente las oportunidades de empleo y las trayectorias laborales de las personas; ii) este tránsito resulta diferente para varones y mujeres; iii) el tipo de capacidades recreadas por las contraprestaciones exigidas, refuerza la segregación de género propia del mercado de empleo; iv) el PJJHD no opera sobre las principales restricciones de género presentes en el mercado laboral.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la primera sección se presenta el contexto de implementación del programa asistencial bajo estudio, en particular, las condiciones existentes en el mercado de empleo. En la segunda sección, se describen brevemente las características centrales del PJJHD, su cobertura y evolución. En la tercera sección, se presenta evidencia empírica (cuanti y cualitativa) que permite evaluar el PJJHD en función de las hipótesis propuestas. En la cuarta y última sección se resaltan los principales hallazgos.

## 1. El contexto: el mercado de empleo argentino a la salida de la convertibilidad

Las características que adoptó el modelo de acumulación económica durante la década del 90 en Argentina, fue determinante de la evolución del mercado laboral. En 1991 y tras los episodios hiperinflacionarios de los años anteriores, se sancionó la ley de convertibilidad estricta entre la moneda local y el dólar. El impacto estabilizador de este mecanismo de fijación del tipo de cambio, sumado a un contexto financiero internacional favorable y al apoyo de las instituciones multilaterales de crédito, facilitó una serie de reformas económicas estructurales<sup>1</sup>.

Luego del despegue estabilizador inicial provocado por este programa, se hizo evidente que, para sostener la competitividad de una economía con tipo de cambio fijo (con la moneda local sobrevaluada) y apertura comercial extrema, se requería una drástica reducción de los costos laborales y un fuerte aumento del endeudamiento. Si bien aumentó la productividad en los bienes comercializables, fundamentalmente por tecnologías de organización y por las posibilidades de incorporar bienes de capital importado a bajo precio, este aumento no fue suficiente para superar las diferencias con los competidores externos. Todo esto presionó para ajustar aún más los costos de producción, no sólo del núcleo “duro” de comercializables sino también del conjunto de la economía. Ya no se trató de un problema de expulsar “bolsones ineficientes” de mano de obra a la zona del desempleo “tecnológico”, sino que se sumó la necesidad de ajustar el costo de los que quedaron “adentro” del sistema.

El ciclo expansivo del Plan de Convertibilidad fue progresivamente perdiendo intensidad hasta que la crisis de 1995 de los mercados financieros internacionales, iniciada en México, cambió el escenario por uno de recesión. Posteriormente, volvió a recuperarse el crecimiento pero a tasas menores que en el comienzo de la década. Esta onda expansiva fue de menor longitud y la economía volvió a frenarse a partir de mediados de 1998, para entrar en una crisis terminal del modelo de convertibilidad hacia fines de 2001.

Con los vaivenes propios de la evolución macroeconómica de ese período, el mercado de empleo se comportó con oscilaciones, pero con una tendencia general y marcada al empeoramiento de sus condiciones<sup>2</sup>. Es que una característica central de la economía en esos años fue su reducida capacidad de generar empleo, aún con crecimiento del producto y de la inversión.

En efecto, la evolución de los principales indicadores del mercado de empleo en el período, tal como puede verse en la tabla 1, da cuenta de los siguientes aspectos:

- i) El crecimiento de la tasa de actividad, impulsada fundamentalmente por la creciente participación femenina en el mercado laboral.
- ii) El relativo estancamiento de la tasa de empleo, con un leve incremento en el caso de las mujeres y una fuerte disminución en el caso de los varones.
- iii) El incremento acelerado y muy importante de la desocupación abierta. A lo largo de los 90, este indicador más que se duplica para el conjunto de la población activa. Aún con un crecimiento más acelerado en el caso de los

---

<sup>1</sup> Para una lectura crítica de la macroeconomía de este período ver Lo Vuolo (2001).

<sup>2</sup> Beccaria (2005) identifica cinco etapas en este período: i) etapa de expansión (1991-1994); ii) fase recesiva (1994-1995); iii) recuperación (1996-1998); iv) nueva fase recesiva (1998-2001); v) crisis de fines de 2001.

varones, la tasa de desocupación femenina fue superior a la masculina a lo largo de todo el período<sup>3</sup>.

- iv) La subocupación horaria también se incrementa fuertemente para el conjunto de la población económicamente activa, siendo la tasa de subocupación de las mujeres casi el doble que la de los varones.

Tabla 1  
Indicadores Mercado Empleo  
Tasas - Promedios por período - En %

	1991-1993	1994-1995	1996-1998	1999-2001	2002
Tasa de actividad	40,3	41,9	41,7	42,7	41,8
Mujeres	28,9	31,1	31,3	33,0	32,4
Varones	52,9	53,6	52,9	52,9	51,9
Tasa de Empleo	37,1	35,8	35,3	36,1	32,8
Mujeres	26,3	25,8	25,8	27,7	25,9
Varones	49,1	46,7	45,2	45,1	40,4
Tasa de Desocupación	7,9	14,6	15,5	15,4	21,5
Mujeres	9,1	17,2	17,6	16,2	20,2
Varones	7,2	12,9	14,1	14,8	22,3
Tasa de Subocupación	8,7	10,8	13,0	14,4	18,6
Mujeres	13,5	15,9	18,8	19,7	24,3
Varones	5,6	7,3	9,4	10,7	14,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MTESS, en base a datos de EPH.

Sin dudas, el aspecto más notorio de esta etapa es el incremento en la sub-utilización de la fuerza de trabajo. La desocupación se constituyó en esta etapa, en el rasgo más característico y preocupante de la situación socio-económica de la población. Siendo un fenómeno tan extendido, el desempleo afectó a la totalidad de los grupos poblacionales, pero resultó más impactante entre los jóvenes, las personas con menor nivel de calificación y los jefes de hogar<sup>4</sup>.

Otra característica central del período, fue el proceso de estancamiento en la participación relativa del sector informal, y simultáneamente, un incremento de la informalización del sector formal. Esto refiere a la extensión de la precarización laboral al interior de las empresas del sector formal, que incluye una variedad de nuevas formas de contratación y condiciones laborales que se originan con los cambios en la legislación laboral.

En definitiva, lo que puede decirse es que la dinámica del mercado laboral argentino profundizada en la década del 90 provocó una ampliación de la brecha de empleo, entendida en los términos expuestos por Monza (2002) como el grado de sub-utilización agregada de la fuerza de trabajo, es decir, de las diversas formas de distorsión ocupacional. En su estimación, mientras en 1991 casi 40% de la PEA padecía de alguna forma de sub-utilización, diez años más tarde y como contrapartida del régimen de

<sup>3</sup> El año 2002 muestra por primera vez en el período a la tasa de desocupación de los varones por encima de la de las mujeres. Pero evidencia para años siguientes demuestra que fue sólo una variación coyuntural.

<sup>4</sup> Cortés (2003) analiza las características socio-demográficas y ocupacionales de los ocupados y desocupados durante este período. Monza (2002) también amplía sobre las características ocupacionales y socio-demográficas de los desocupados y de sus hogares.

funcionamiento económico de Argentina en ese período, había aumentado en 14 puntos porcentuales, alcanzando así en octubre de 2001 a 54,1% de la PEA, lo que equivale a un incremento anual promedio de 5,3% para el total del país urbano. Además de este cambio cuantitativo en la brecha de empleo, se verifica un cambio en su composición, pasando la desocupación de absorber un 35% de la brecha en octubre de 1991 a un 55% en octubre de 2001.

Respecto de la experiencia particular de las mujeres en el mercado laboral argentino en este período, el rasgo más sobresaliente es el incremento en la tasa de actividad. La mayoría de los estudios coinciden en señalar que esta evolución es consecuencia fundamental de la búsqueda de ingresos adicionales por parte de los hogares que venían sufriendo una baja significativa en sus ingresos reales, un aumento en la incidencia de la desocupación de los jefes varones (principales perceptores de ingresos de muchos hogares) y un deterioro general en las condiciones de empleo de sus miembros ocupados.

El hecho que las mujeres aumenten su participación en el mercado de empleo justamente cuando las condiciones en el mismo se deteriora, no es casual. Y es por eso que este mayor nivel de actividad femenina no consigue revertir los principales rasgos de inequidad de género que históricamente se verificaron en el mercado de empleo, y que en este período adopta formas particulares. Sintéticamente, se verifica: i) mayor sub-utilización de la fuerza laboral femenina que masculina; ii) persistencia de segregación de género vertical y horizontal; iii) mayor vulnerabilidad laboral femenina que masculina; iv) persistencia de la brecha de ingresos.

Si bien este patrón de participación femenina parece bastante homogéneo en las edades centrales, también la evidencia demuestra diferencias significativas según la presencia y cantidad de hijos e hijas menores a cargo. En definitiva, la persistencia de patrones de género tradicionales en el reparto de responsabilidades domésticas sumado a la poca disponibilidad de servicios de cuidado para la mayoría de la población, parecen haber sido en los 90 todavía determinantes fundamentales de la experiencia de las mujeres en el mercado de empleo.

El año 2003 marca el comienzo de un proceso sostenido de recuperación de la actividad económica, con crecimiento del producto, la inversión, el consumo y también, el empleo. Este contexto macroeconómico, marca un nuevo escenario para la mejora de las condiciones en el mercado laboral.

Entre 2003 y 2005 el producto acumuló un crecimiento del 27% y el empleo aproximadamente del 10%. Conjuntamente el desempleo abierto viene reduciéndose en forma sistemática, pasando de 16,3% en el tercer trimestre de 2003 a 10,2% en el tercer trimestre del 2006. En el año 2005 las estimaciones indican un 15% más de puestos para el total de ocupados urbanos y un 5% más de producto que en 1998. Es decir que se ha superado el momento pre-devaluación y también los niveles máximos alcanzados durante la década del '90.

En los primeros momentos de la recuperación económica el empleo creció a tasas que promediaron el 7% interanual (Giosa Zuazúa, 2006); esta expansión se sostuvo principalmente por el crecimiento del empleo asalariado precario. En el año 2005, la tasa de generación de empleo bajó al 3% anual promedio, y la proporción de empleo precario dentro de los asalariados disminuyó, aunque continúa en estándares elevados. Un ritmo de crecimiento económico del 9% anual durante tres años consecutivos produjo una disminución de la tasa de empleo no registrado del 49% al 47%.

En este contexto, y particularmente, en el momento culminante de la crisis posterior a la salida de la convertibilidad, el gobierno implementó un plan asistencial dirigido a la población desocupada: el PJJHD.

## **2. El plan jefes y jefas de hogar desocupados: una salida asistencial a los problemas de empleo.**

El Programa de Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD), fue instaurado a comienzos de 2002 bajo la denominación de “Derecho Familiar de Inclusión Social”<sup>5</sup>. Las principales características del programa en cuanto al beneficio que otorga y las condiciones para su acceso son las siguientes:

- **es una transferencia monetaria a las personas desocupadas** (\$150.- mensuales).
- **el acceso es condicionado:** para acceder al beneficio los postulantes deben acreditar a) la condición de jefe o jefa de hogar en situación de desocupación; b) la presencia de hijos e hijas menores a cargo; c) la asistencia escolar regular de los hijos menores de 18 años; d) el cumplimiento de planes de vacunación de los hijos menores, cuando corresponda. No pueden acceder aquellos desocupados que se encuentren participando al mismo tiempo en algún otro programa de empleo, ni quienes perciban prestaciones de previsión social o pensiones no contributivas<sup>6</sup>.
- **requiere contraprestación laboral:** los beneficiarios deben comprometerse a participar en actividades de capacitación o laborales en ámbitos comunitarios, con una dedicación diaria de entre cuatro y seis horas. La realización de la contraprestación requerida es obligatoria a los efectos de que los beneficiarios puedan acceder a cobrar el beneficio.
- **plazo determinado de vigencia:** su aplicación fue prevista originalmente hasta el 31 de diciembre de 2002, en todo el territorio nacional, y en el marco de la declaración de la emergencia alimentaria, ocupacional y sanitaria. Posteriormente su fecha límite fue prorrogada anualmente, al igual que las normativas de emergencia que lo amparan.

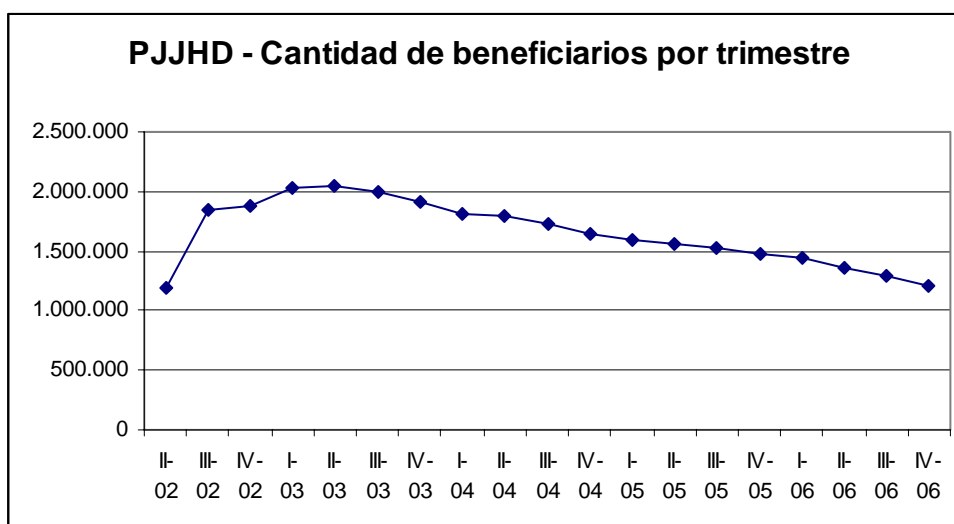
Desde su lanzamiento el PJJHD contó con una extensión muy considerable, que superó holgadamente las expectativas de sus diseñadores. En efecto, y tal como puede verse en el gráfico 1, la cobertura del programa se ubica por encima del millón de beneficiarios, llegando a su pico máximo en el segundo trimestre de 2003.

Gráfico 1

---

<sup>5</sup> El PJJHD fue creado por el decreto 565/02 y reglamentado por resolución 312/02 del Ministerio de Trabajo.

<sup>6</sup> Una condicionalidad no establecida en el decreto pero que operó en la práctica, fue la de haberse inscripto en el programa con anterioridad al 17 de mayo de 2002.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Mtess.

Desde entonces, la cantidad de beneficiarios decrece cada trimestre, llegando al final del 2006 a valores similares a los de inicio del programa<sup>7</sup>. Las razones del desgranamiento en la cantidad de beneficiarios incluye: i) depuración del padrón y eliminación de los casos irregulares, por no cumplimiento de los requisitos del programa; ii) el cumplimiento de 18 años de los hijos e hijas a cargo; iii) el abandono voluntario del programa; iv) el ingreso a un empleo registrado.

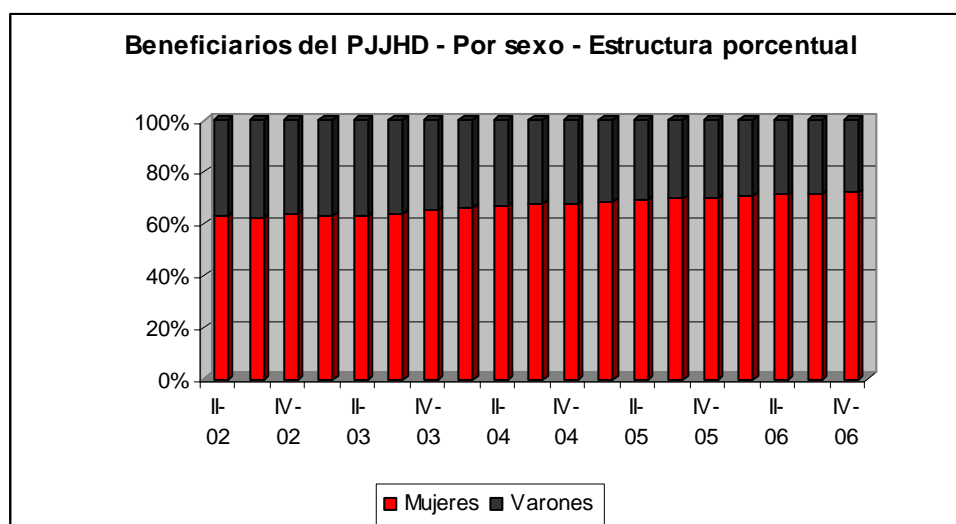
Aún cuando en el marco de su diseño se pensó que el beneficio sería reclamado principalmente por los jefes varones desocupados, en los hechos los requisitos existentes provocaron que se inscribieran en el mismo una gran cantidad de cónyuges mujeres que se encontraban inactivas<sup>8</sup>.

El proceso de activación femenina provocado por el PJJHD explica que la gran mayoría de sus beneficiarios sean efectivamente mujeres. Esto se aprecia en el gráfico 2. No sólo las mujeres fueron desde el comienzo mayoría, sino que su participación relativa en el programa fue creciendo. En efecto, mientras en el segundo trimestre de 2002 el 63% de los beneficiarios eran mujeres, esta participación se elevó a 72% en el cuarto trimestre de 2006. Como se verá más adelante, esta creciente feminización del programa se explica también por los motivos que dan cuenta de la salida de beneficiarios del mismo.

Gráfico 2

<sup>7</sup> La meta física presupuestaria para el año 2007 ubica a la totalidad de beneficiarios que se espera atender en 950 mil.

<sup>8</sup> Esto mismo ha sido señalado tempranamente por Monza y Giacometti (2003).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Mtess.

Mtess (2005) presenta información adicional sobre las características de los beneficiarios del PJJHD recogida en una encuesta realizada a los beneficiarios<sup>9</sup>:

- Los beneficiarios presentan un bajo nivel educativo: el 20% tiene nivel primario incompleto y el 37% apenas completó dicho nivel.
- La carga de familia de los hogares es significativa: el 60% tiene uno o dos hijos menores y el 16% tiene tres; cerca del 20% de los beneficiarios tiene familias muy numerosas, con cuatro o más hijos menores.
- La gran mayoría de los beneficiarios tiene experiencia laboral, alcanzando al 98% de los varones y al 83% de las mujeres. Sin embargo, la calificación asociada a esa experiencia laboral es en términos generales baja: el 49,5% de los varones y el 75,5% de las mujeres no tenían ningún tipo de calificación; el 44% de los varones y el 20% de las mujeres tenían calificación operativa y apenas 6,4% de los varones y 4,5% de las mujeres tenían calificación técnica<sup>10</sup>.
- El perfil ocupacional de los varones se encontraba vinculado principalmente con la construcción y con ocupaciones de la producción industrial. En el caso de las mujeres, en cambio, con el servicio doméstico, la producción industrial y las tareas administrativas.
- Los hogares de los beneficiarios se caracterizan por sus bajos ingresos. Al momento del relevamiento, contando con los \$150 que otorga el Programa, el 90% de los mismos se encontraba en situación de pobreza. A su vez, más de la mitad de los hogares se encontraba en una situación de pobreza extrema (indigencia), ya que con los ingresos percibidos no accedían a una canasta básica alimentaria.

<sup>9</sup> La encuesta fue realizada en junio de 2004 sobre una muestra probabilística de algo más de 3500 casos con representación a un millón de beneficiarios del Gran Buenos Aires, Córdoba, Formosa, Tucumán, Santa Fe y el interior de la provincia de Buenos Aires.

<sup>10</sup> Las tareas de calificación técnica requieren conocimientos de orden teórico y práctico obtenidos a través de la educación formal (por ejemplo, técnico electricista, supervisor de calidad en planta industrial, maestro mayor e obra, ingeniero, etc.); las tareas de calificación operativa requieren conocimientos previos adquiridos a través de la experiencia y/o estudios formales o no formales; las tareas sin calificación no requieren de ningún tipo de capacitación específica (por ejemplo, tareas de limpieza en servicio doméstico y no doméstico, peón albañil, recolección de cartones y envases, etc.).

El cumplimiento de la contraprestación por parte de los beneficiarios fue elevado en los primeros años del programa. Según la DGEyEL, más del 80% de los beneficiarios realizaban efectivamente la contraprestación a comienzos de 2003. Este porcentaje se redujo a 62% en el primer trimestre de 2006.

Roca et al (2005b) sintetiza la información disponible sobre las características de las contraprestaciones realizadas, a partir de la encuesta de beneficiarios. Al respecto señala:

- Por las propias características del programa, la mayoría de los beneficiarios realizan la contraprestación en el ámbito de proyectos comunitarios y en organismos estatales (gestión administrativa en municipios u organismos provinciales). Las actividades elegidos en el marco de estos proyectos, por lo varones son: mantenimiento y limpieza de edificios públicos (37%), actividades sociales y comunitarias (32%), construcción, refacción de viviendas e infraestructura social (14%) y comedores públicos o escolares (10%). En el caso de las mujeres las actividades principales son: actividades sociales y comunitarias (53%), comedores públicos o escolares (16%), mantenimiento y limpieza de espacios públicos (13%), actividades educativas (6%), construcción, refacción de viviendas e infraestructura social (3%), actividades sanitarias y de salud (3%) y cuidado de niños (2%).
- En relación con quienes optan por cumplir con la contraprestación realizando alguna actividad de capacitación, la especialidad de los cursos elegidos varía fuertemente según el sexo. Los varones se concentran en: carpintería (46%) electricidad (27%) y electricidad del automóvil (26%). Las mujeres tienen una mayor variedad de actividades, las más importantes son: auxiliar administrativa (20%), cuidado de enfermos y ancianos (14%), costura (13%), computación (12%) y pintura sobre tela (9%), repostería (7%), magisterio (6%), peluquería (6%), tejido (4%), corte y confección (3,5%), violencia familiar (3,4%).

A pesar de este alto cumplimiento de la contraprestación, y probablemente como consecuencia del bajo nivel del beneficio monetario y la necesidad de complementarlo con ingresos adicionales, el 70% de los beneficiarios se encuentra activo más allá de la contraprestación (89,5% de los varones y 62,4% de las mujeres).

Según señala Mtess (2005), una parte de estos recipientes activos se encuentran ocupados. Esto es, 63% de los varones y 36% de las mujeres recipientes tienen una ocupación, además de la contraprestación impuesta por el programa. Lógicamente, estas ocupaciones son no registradas, dado que la propia normativa del programa establece que el beneficio se pierde si se obtiene un trabajo remunerado<sup>11</sup>.

Los beneficiarios que no tienen otra ocupación ni la buscan (10,5% de los varones y 37,6% de las mujeres) señalan razones diversas que justifican esta situación. “Las mujeres argumentaron principalmente falta de tiempo por encontrarse a cargo de los hijos o de familiares enfermos. Se identificó también un grupo de mujeres inactivas que no buscaban trabajo por encontrarse embarazadas. Los varones declararon principalmente problemas de salud (incluyendo a beneficiarios físicamente impedidos de trabajar) y la edad (beneficiarios mayores de 50 años).” (Mtess, 2005: 57)

Adicionalmente, cerca del 70% de los beneficiarios afirma que desearía continuar sus estudios formales y cerca del 80% aceptaría realizar un curso de capacitación para el trabajo. La mayoría no lo hace porque necesita ocuparse en una actividad que le

---

<sup>11</sup> Los beneficiarios destinan, en promedio, 18 horas a las tareas de la ocupación “extra-PJJHD”.

remunere, a la vez que manifiestan la necesidad de becas y de guarderías donde poder dejar a sus hijos e hijas mientras se capacitan.

## **2.1. La salida del PJJHD por ingreso al empleo registrado**

El deseo de ingresar a un puesto de empleo resulta una preocupación o deseo relevante entre la población beneficiaria del PJJHD. Así lo señala la DGEyEL a partir de la información relevada por la encuesta de beneficiarios realizada en el año 2004. En ese momento, un 51% de los beneficiarios del PJJHD buscaba activamente un empleo. De estos, el 56% prefería tener un empleo en relación de dependencia, valorando en particular la mayor estabilidad, los beneficios sociales y el sueldo fijo. En contraposición, 25% prefería trabajar por cuenta propia y 14% prefería tener un microemprendimiento productivo.

La incorporación a un puesto de empleo registrado es, de hecho, uno de los motivos principales para salir del programa. Según la información provista por la Secretaría de Empleo del MTESS, entre el segundo trimestre de 2003, momento de máxima cobertura del PJJHD, y el cuarto trimestre de 2006, 839 mil beneficiarios fueron dados de baja del programa. Los motivos principales de las bajas fueron en un 38,6% de los casos por incorporación a un empleo registrado, 34,7% por no seguir cumpliendo con los requisitos de acceso, 10,9% por traspaso a otros planes, 8,9% por no haberse presentado a cobrar durante tres meses seguidos, y 6,9% por otros motivos.

La DGEyEL analizó en particular a la población que emigra del PJJHD por incorporarse a un empleo registrado. Uno de los datos llamativos es la corta duración en el empleo de quienes salen del plan, y la importante rotación que experimentan, tanto entre ocupaciones, como entre situaciones de ocupación, desocupación e inactividad. Según la información provista, el 50% de los beneficiarios que se incorporaron a un puesto de empleo registrado, permanecen en el mismo menos de 4 meses.

Asimismo, la información revela que los trabajadores se incorporan en puestos de muy bajo nivel de remuneración. El 67,2% se ubicaba en niveles salariales inferiores a los \$350.- mensuales<sup>12</sup>. En términos de los sectores de actividad donde se incorporan los beneficiarios que pasan a ocuparse en un empleo registrado, casi un cuarto lo hace en la rama de la construcción, 17% lo hacen en servicios inmobiliarios y empresariales, 13,7% en comercio, hoteles y restaurantes, 12,6% lo hace en la industria manufacturera, 8,3% en la agricultura y ganadería, 6,5% en la administración pública y 17% en otras ramas.

Claramente, la edad y el sexo aparecen como factores muy determinantes a la hora de poder transitar desde un programa de empleo hacia un empleo registrado. Así lo demuestra la tabla 2.

Tabla 2

---

<sup>12</sup> U\$S 100.-, 2,3 times the level of PJJHD's benefit.

Beneficiarios del PJJH que accedieron a un empleo registrado  
 Julio 2003 - Noviembre 2006  
 Estructura Porcentual

Edad	Mujeres	Varones	Total
Hasta 25 años	4,1	4,7	8,8
Entre 26 y 35 años	16,5	24,8	41,3
Entre 36 y 45 años	11,3	17,8	29,1
Entre 46 y 55 años	5,5	10,1	15,6
Mayores de 55 años	1,6	3,6	5,2
Total	39,0	61,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Mtess.

Como puede verse, a pesar que más del 70% de los beneficiarios del PJJHD son mujeres, éstas representan menos del 40% de quienes acceden a puestos de empleo. En términos de edad, la mitad de quienes accedieron a un empleo registrado tenían hasta 35 años de edad. Claramente, las chances de insertarse en un empleo formal son más elevadas para los varones que para las mujeres, y para los jóvenes que para las personas mayores. El hecho de contar con experiencia previa, también resulta un plus valorado. En síntesis, quienes presentan mayores tasas de inserción laboral entre los beneficiarios el PJJHD son los varones con experiencia formal, las mujeres hasta 30 años con experiencia formal, y los varones hasta 30 años, con o sin experiencia formal previa.

O como bien lo sintetiza DGEyEL, de acuerdo a las variables relevadas, las que explican la mayor probabilidad de insertarse en un puesto de empleo registrado son, en orden de importancia: i) el sexo y la edad; ii) la experiencia laboral en empleos registrados; iii) el nivel educativo y la búsqueda activa de empleo. En cambio, no parece brindar ninguna contribución relativa la posición en el hogar y la condición de actividad del beneficiario.

La debilidad de la mediación del PJJHD en la inserción laboral de las personas, y particularmente de las mujeres, queda en evidencia cuando se observan las trayectorias laborales del período de recuperación económica posterior a la crisis de la post-convertibilidad.

### **3. Trayectorias ocupacionales y programas asistenciales de empleo**

Los antecedentes de estudios de trayectorias laborales en Argentina, que se concentran fundamentalmente en lo sucedido durante la década del '90, dan cuenta de un proceso de incremento de la inestabilidad, tanto entre las condiciones de actividad como entre categorías ocupacionales. Inestabilidad que se profundiza en momentos de recesión del ciclo económico, y que afecta más en términos relativos a determinados grupos de población: los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con menores remuneraciones, las

personas con pocas calificaciones y bajo nivel educativo, si bien todo esto en el marco de una importante heterogeneidad de situaciones<sup>13</sup>.

Cabe preguntarse: ¿se modifica esta situación a partir de la recuperación económica sostenida desde el año 2003? En particular: ¿cuál es la dirección e intensidad del tránsito entre condiciones de actividad en este período? ¿Se suavizan las diferencias de las trayectorias de varones y mujeres? ¿Los programas asistenciales de empleo tienen algún impacto facilitador en el tránsito hacia el empleo?

Para responder estas preguntas, se realizó un estudio longitudinal a partir de la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), que brinda información desde el segundo semestre de 2003. El objetivo fue seguir la trayectoria de las personas durante el mayor tiempo posible a lo largo del período de recuperación económica posterior al abandono de la regla de la convertibilidad. Y observar su tránsito entre las tres categorías de condición de actividad: ocupación, desocupación e inactividad. A los efectos de observar el impacto en particular de los programas asistenciales de empleo, se discriminó aquella ocupación en un plan de empleo, del resto de las ocupaciones. El período considerado abarca del primer semestre de 2004 al primer semestre de 2006, y se utilizó una muestra agregada (pooling) de más de 25 mil personas.

Para sintetizar lo ocurrido se construyeron las matrices de transición entre la situación de origen y la situación de destino. Esto es lo que puede verse en la tabla 3. Dado que interesa aquí apreciar si existen diferencias en estas trayectorias entre varones y mujeres, la información se presenta para el total y discriminada por sexo.

Como puede verse, el 43,9% de las personas desocupadas al inicio del período pasaron a ocuparse en un puesto de empleo al final del mismo, mientras que 27% permanecieron en la desocupación y otro 27% pasó a replegarse en la inactividad. Un porcentaje muy menor (2,4%) pasó a ocuparse en un plan de empleo.

Mayor es la permanencia de las personas ocupadas en planes de empleo, y menor su tránsito hacia la ocupación. En efecto, el 55,8% de quienes se encontraban ocupados en el marco de un programa asistencial de empleo, permanecían en esa situación un año y medio después. 19,1% habían conseguido ocuparse en un puesto de trabajo por fuera del plan. Mientras que 19,8% habían pasado a la inactividad y 5,3% a la desocupación. Este último caso puede obedecer a personas que fueron por algún motivo dadas de baja del programa, o incluso, personas que salieron del mismo por haber conseguido un empleo, que luego no mantuvieron, sin poder re-incorporarse al programa.

Claramente, tanto las personas ocupadas en puestos de trabajo diferentes a planes de empleo, como las personas inactivas, se mantuvieron mayoritariamente en la misma situación. Entre los ocupados, 4,6% pasaron a encontrarse desocupados y 8,8% pasaron a la inactividad. Por su parte, 10,3% de las personas inactivas al inicio, pasaron a ocuparse en un puesto de empleo por fuera de los programas asistenciales, un año y medio después, mientras que 4% entró en la desocupación.

---

<sup>13</sup> Estas evidencias pueden verificarse en Cortés et. al. (2004), Groisman (2006), Gutierrez (2004), Cortés y Hoszowski (2005), Cerrutti (2000), Cortés (2006), Beccaria y Maurizio (2003), Paz (2003), Castillo et. al. (2005).

Tabla 3  
Matrices de Transición  
I-2004 al I-2006  
Por sexo (en %)

Varones						
		Situación de Destino				
		Ocupado en Plan de Empleo	Ocupado no en Plan de Empleo	Desocupado	Inactivo	Total
Situación de Origen	Ocupado en Plan de Empleo	53,9	38,4	3,2	4,5	100,0
	Ocupado no en Plan de Empleo	0,7	88,9	4,9	5,6	100,0
	Desocupado	1,0	53,8	27,8	17,3	100,0
	Inactivo	0,0	11,6	4,3	84,1	100,0
	Total	1,4	57,9	6,5	34,2	100,0

Mujeres						
		Situación de Destino				
		Ocupado en Plan de Empleo	Ocupado no en Plan de Empleo	Desocupado	Inactivo	Total
Situación de Origen	Ocupado en Plan de Empleo	56,4	12,4	6,1	25,1	100,0
	Ocupado no en Plan de Empleo	0,6	81,6	4,3	13,4	100,0
	Desocupado	2,3	33,6	26,3	37,8	100,0
	Inactivo	0,7	9,5	3,8	86,0	100,0
	Total	3,2	35,2	5,6	55,9	100,0

Total						
		Situación de Destino				
		Ocupado en Plan de Empleo	Ocupado no en Plan de Empleo	Desocupado	Inactivo	Total
Situación de Origen	Ocupado en Plan de Empleo	55,8	19,1	5,3	19,8	100,0
	Ocupado no en Plan de Empleo	0,7	85,9	4,6	8,8	100,0
	Desocupado	1,7	43,9	27,1	27,3	100,0
	Inactivo	0,5	10,3	4,0	85,3	100,0
	Total	2,4	45,8	6,1	45,8	100,0

Nota: En todos los casos se utilizó la muestra agregada (pooling). Estimaciones para la población de 10 años y más.

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH.

Resulta interesante ver cómo esta trayectoria del conjunto de las personas presenta diferencias cuando se miran en forma separada para varones y mujeres. En efecto, las

mujeres permanecen relativamente más que los hombres ocupadas en planes de empleo e inactivas. Y menos que ellos ocupadas en puestos que no sean planes de empleo.

También es marcada la diferencia por sexo del tránsito desde las situaciones de desocupación, y de ocupación en un plan de empleo hacia otros estados. Como puede observarse, mientras el 38,4% de los varones que salen de la ocupación en un plan de empleo, lo hacen para ocuparse en un puesto de empleo fuera del plan, este porcentaje se reduce a tan sólo 12,4% en el caso de las mujeres. En contraposición, mientras tan sólo 4,5% de los varones pasan de un plan de empleo a la inactividad, esto ocurre en casi un cuarto de las mujeres que abandonan la ocupación en un plan de empleo.

Otro dato a destacar en el mismo sentido es que mientras sólo 5,6% de los varones ocupados por fuera de planes de empleo pasan a la inactividad, este porcentaje se duplica en el caso de las mujeres, ya que 13,4% de quienes estaban ocupadas por fuera de un plan de empleo al principio del período, se encuentran inactivas al final.

Es decir, la información aquí presentada resulta evidencia en línea con las hipótesis que se vienen manejando: i) las personas permanecen de manera importante tanto en la ocupación como en la inactividad; ii) la permanencia en la ocupación en planes de empleo supera todavía al 50% de las personas en dicha situación; iii) la salida de la desocupación se da en el caso de los varones marcadamente más hacia la ocupación, mientras que prevalece el tránsito hacia la inactividad en el caso de las mujeres; iv) en el mismo sentido, e incluso más pronunciado en términos relativos, opera la salida de la ocupación en un plan de empleo: los varones se ocupan por fuera del plan y las mujeres entran en la inactividad.

Este ejercicio longitudinal se complementó con la construcción de las matrices de transición teniendo en cuenta tres variables socio-demográficas: i) edad, ii) nivel educativo, y iii) existencia de cargas de familia (utilizando el indicador de presencia menores de 10 años en el hogar)<sup>14</sup>.

De esta información se concluye que: i) los jóvenes (tanto varones como mujeres) y las mujeres en edades centrales presentan las mayores dificultades para moverse hacia la ocupación, o para permanecer en ella. El mayor tránsito relativo, respecto de los varones, hacia la inactividad, o la permanencia en ese estado de las mujeres, es importante tanto entre las jóvenes como entre las mujeres en edades centrales; ii) los diferentes niveles educativos no parecen demasiado relevantes a la hora de explicar los tránsitos entre estados en el período bajo estudio. En el marco de cierta homogeneidad, resaltan el mayor pasaje a la inactividad de las personas con menor nivel educativo, en particular de las mujeres; iii) el mayor tránsito relativo de las personas con más de dos hijos o hijas menores de 10 años en el hogar, desde la ocupación hacia la inactividad, respecto de aquellas que conviven con menos de dos hijos o hijas menores de esa edad. Asimismo queda en evidencia la menor permanencia relativa en la ocupación de las mujeres con más de dos hijos o hijas menores de 10 años en el hogar.

En síntesis, a partir de la información cuantitativa se observa que el tránsito por el PJJHD no altera las trayectorias laborales de las personas. En un contexto de recuperación económica, con mayores oportunidades de empleo, éstas son aprovechadas básicamente por los varones en edades centrales. Sin embargo, los tipos de empleo a los que se insertan los beneficiarios de programas asistenciales, siguen

---

<sup>14</sup> Dadas las dificultades estadísticas que provocan las desagregaciones, para estos análisis según características personales, se agregó la categoría ocupado, incluyendo tanto la ocupación en un plan de empleo como la ocupación por fuera de los planes de empleo.

teniendo elevadas condiciones de inestabilidad y precariedad. En el caso de las mujeres, el mejor contexto económico inhibe su permanencia en la actividad. La existencia de menores en el hogar sigue siendo una de las razones determinantes del regreso a la inactividad de las mujeres beneficiarias.

Este ejercicio cuantitativo, se complementó con entrevistas en profundidad a beneficiarios y beneficiarias de programas asistenciales de empleo. Se realizaron 22 entrevistas a personas que actualmente cobran el beneficio. La muestra incluyó 14 mujeres y 8 varones, de entre 25 y 60 años de edad. Territorialmente se incluyeron tres localidades de la zona Sur y Oeste del Gran Buenos Aires (Claypole, Florencio Varela y Avellaneda).

Esta indagación cualitativa permitió fortalecer las hipótesis confrontadas en este trabajo. Las principales conclusiones de esta evidencia pueden sintetizarse en los siguientes elementos:

- Las trayectorias laborales anteriores al plan tienen que ver con changas y empleos informales, en el caso de los varones, y con la inactividad en el caso de las mujeres.
- La trayectoria más habitual en el caso de las mujeres indica: abandono prematuro de la escuela; experiencias laborales precarias (empleos informales en el comercio o trabajo en el servicio doméstico) hasta el momento de casarse o tener el primer hijo; abandono completo de la actividad en el mercado laboral para dedicarse a la crianza de los hijos e hijas, y la atención de las responsabilidades domésticas; ingreso al PJJHD desde la inactividad.
- Ningún beneficiario considera que el plan otorga un derecho (a la inclusión social, a un empleo, a un ingreso ante la carencia del empleo). La mayoría de las opiniones refieren al beneficio como una ayuda, que complementada con otros ingresos laborales del grupo familiar, permite un nivel precario de consumo. De hecho, la insuficiencia del valor monetario del beneficio es ampliamente señalada. Y en general, los usos del mismo no refieren a consumos alimentarios, sino más bien a otros gastos fijos de mantenimiento del hogar (pago del alquiler, pago de servicios, adquisición de bienes no alimenticios para los hijos e hijas).
- La gran mayoría de los beneficiarios considera positiva la existencia de la contraprestación. Sin embargo la misma es admitida como una cuestión de reciprocidad (“algo hay que hacer a cambio de lo que el Estado te está dando”), y no como un mecanismo de formación o práctica para el empleo, o de mejora de las capacidades individuales para una futura inserción laboral.
- La no apreciación de la contraprestación como una actividad útil desde el punto de vista laboral, se vincula fundamentalmente al tipo de contraprestación realizada. En un extremo se encuentran los casos donde la contraprestación consiste en algún tipo de actividad política (reuniones, marchas, actos eleccionarios, actividades en centros barriales identificados partidariamente). En estos casos, el vínculo con el mercado laboral ni siquiera está presente.
- En otra categoría pueden ubicarse los casos donde la contraprestación consiste en la realización de algún tipo de actividad con utilidad social en la comunidad. Se trata de actividades de limpieza y mantenimiento de espacios públicos, o participación en comedores o huertas comunitarias. Aquí se ubican la mayor parte de los beneficiarios entrevistados (y la mayoría de los beneficiarios en general, tal como surge de la información cuantitativa). Claramente, los beneficiarios no contemplan

esto como una actividad laboral, ni como una práctica que pueda mejorarles sus posibilidades de inserción laboral en el futuro. No reconocen esto como un trabajo. No hablan de trabajar para el plan, sino más bien de “cumplir las cuatro horas”.

- Estos casos son además los que manifiestan, en la opinión de los propios beneficiarios, las mayores dificultades para poder llevarse a cabo. En general, se realizan sólo algunos días de la semana, y muchos de los emprendimientos, directamente han dejado de funcionar. Con ello, los beneficiarios han dejado de realizar la contraprestación, por las propias imposibilidades del plan de ofrecer las condiciones para realizarla, más que por decisión propia.
- Existen dos situaciones donde la contraprestación es mejor valorada. El primero de ellos es aquel donde la contraprestación se realiza en el ámbito de cooperativas o emprendimientos productivos generados a partir del plan, y en general organizados por movimientos sociales (cooperativa de instalación de servicios cloacales y sanitarios; cooperativa textil). El trabajo allí realizado y las condiciones en que se lleva a cabo son evaluadas muy positivamente. También la experiencia adquirida para poder, en el futuro, realizar actividades similares en el marco de empresas privadas, que es por otro lado, la máxima aspiración de los beneficiarios.
- El otro caso donde la actividad de contraprestación se aprecia como útil a los efectos de una futura inserción laboral, es en el caso de las personas que asisten a cursos de capacitación laboral. Allí claramente se habla de la adquisición de habilidades nuevas y en la mayoría de los casos útiles.
- La percepción de los beneficiarios y beneficiarias respecto de la contraprestación da cuenta del arraigo de algunos valores muy tradicionales: i) La consideración del trabajo remunerado como el espacio legítimo para hacerse del ingreso necesario, y como “la” manera de contribuir a la sociedad y a la comunidad; ii) la invisibilización y desvalorización de otros tipos de trabajo, por caso, del trabajo de cuidado no remunerado, ya que estar en la casa, incluso cuidando a los hijos, es “achancharse”.
- Estos valores se sostienen aún cuando la mayor parte de los beneficiarios son mujeres que encuentran en las responsabilidades domésticas la principal traba al ejercicio de la contraprestación y a una posible inserción laboral en el mercado de empleo.
- Finalmente, es importante resaltar la coincidencia existente entre los valores expresados por los beneficiarios, y los que se identifican como promovidos desde las intervenciones de política: i) que el empleo es el medio legítimo de ganarse la vida; ii) que la carencia de empleo es una responsabilidad individual; iii) que la misma puede expiarse a través de la reciprocidad social exigida a los beneficiarios; iv) que el cuidado de los hijos e hijas es también una responsabilidad individual que debe resolverse en el ámbito privado de los hogares.

#### **4. Concluyendo**

La conformación histórica del mercado laboral argentino y particularmente las transformaciones sufridas durante la década del 90, expandieron las trayectorias laborales inestables entre la mayor parte de la población argentina.

A las condiciones de precariedad e informalidad tradicionales, se agregaron en esta etapa diferentes manifestaciones de sub-utilización de fuerza de trabajo. La misma, si

bien extendida a todos los sectores poblacionales, se evidenció con más dureza en algunos grupos: las mujeres, los jóvenes, los jefes de hogar.

El PJJHD como principal herramienta de política pública para atender la situación de la población con carencia de ingresos por situaciones de desocupación, marcó sin dudas un hito en la historia de la política asistencial de empleo en Argentina. La magnitud de su extensión y cobertura, y la masa de recursos involucrados fueron inéditos para este tipo de acciones.

Sin profundizar en las limitaciones del programa desde su propia concepción, en este trabajo se intentó demostrar la debilidad del mismo como herramienta de ampliación de las oportunidades laborales de la población beneficiaria<sup>15</sup>. En efecto, la información cuantitativa demuestra que la mayor parte de las personas que se manifiestan ocupadas por un plan de empleo, permanecen en esa situación en el período analizado, que es uno de fuerte recuperación económica.

De entre quienes consiguen salir del plan y entrar en un empleo la enorme mayoría son varones. Es más, queda en evidencia que son las propias características personales (ser varón, joven y en lo posible con experiencia laboral previa) las que explican las mayores probabilidades de transitar del plan de empleo a una ocupación, más que cualquier elemento vinculado al plan en sí mismo. Por el contrario, la trayectoria más habitual de las mujeres parece ser de la inactividad al plan, de regreso en la inactividad. En este sentido, las responsabilidades domésticas siguen siendo un determinante fundamental de estas trayectorias.

Y esto resulta así, entre otras cosas, porque el propio programa no sólo no ayuda a remover los principales obstáculos de género a la plena inserción laboral femenina, sino que consolida las inequidades existentes. De alguna manera, la contraprestación del programa reproduce la segregación propia del mercado laboral, y no da ninguna solución a la principal causa de restricción a las oportunidades laborales de las mujeres: la división sexual del trabajo.

En este sentido, el PJJHD resulta una nueva oportunidad perdida. En lugar de ser utilizado para consolidar la segmentación social y del mercado laboral en particular, el programa debiera utilizarse para promover, de las formas más diversas, el desafío a los roles tradicionales de género, utilizando por ejemplo, la contraprestación, como un mecanismo para desarrollar en los varones ciertas responsabilidades de cuidado, y en las mujeres, ciertas habilidades laborales hoy más exclusivas de los varones.

En la medida que las propias políticas públicas no se transformen en herramientas de promoción de nuevos y diversos valores, que desafíen la raíz de las inequidades sociales y de género, la evidencia empírica seguirá brindando resultados decepcionantes como los aquí presentados.

## **Referencias bibliográficas**

Barbeito, A., N. Giosa Zuazua y C. Rodríguez Enríquez (2003) “La cuestión social en la Argentina y el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”. Buenos Aires: Proyecto de cooperación técnica OIT – Gobierno Argentino (MTESS): Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina.

---

<sup>15</sup> Para una ampliación de las críticas a la propia concepción del PJJHD ver Barbeito et. al. (2003) y Rodríguez Enríquez (2005).

- Beccaria, L. (2005) “El mercado laboral argentino luego de las reformas.” En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Beccaria, L. y R. Mauricio (2005) “La inestabilidad de las ocupaciones.” En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Castillo, V., M. Novick, S. Rojo y G. Yoguel (2005) “Trayectorias laborales y rotación del empleo: restricciones para el desarrollo de competencias técnicas.” Buenos Aires: Aset - 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades.
- Cels – Centro de Estudios Legales y Sociales (2003). Plan Jefes y Jefas, ¿Derecho social o beneficio sin derechos? Buenos Aires: Cels.
- Cerruti, M. (2000) “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires.” *Desarrollo Económico* 39 (156), 619-638.
- Cortés, R. (2003) “Mercado de trabajo y género. El caso de Argentina, 1994-2002.” En: M. E. Valenzuela (ed) *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*. Santiago: OIT.
- Cortés, R. y A. Hoszowski (2005) “Trayectorias ocupacionales en dos contextos macroeconómicos y regulatorios: Un ejercicio con paneles entre 1997-1998 y 2003-2004.” Buenos Aires: Aset - 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades.
- Cortés, R., F. Groisman y A. Hosowszki (2004) “Transiciones ocupacionales: el caso del plan jefes y jefas.” *Realidad Económica* 202, 11-28.
- Giosa Zuazúa, N. (2006) “La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas del mercado de empleo.” Buenos Aires: Ciepp. Serie Análisis de Coyuntura 12.
- Groisman, f. (2006) “Inestabilidad, movilidad y distribución del ingreso en Argentina durante la década del 90.” Buenos Aires: Flacso. Tesis doctoral presentada en el Doctorado en Ciencias Sociales.
- Gutiérrez, F. (2004) “Dinámica salarial y ocupacional: análisis de panel para Argentina, 1998-2002”. La Plata: Cedlas, DT 11.
- Lo Vuolo, R. (2001) *Alternativas. La economía como cuestión social*. Buenos Aires: Altamira.
- Monza, A. (2002) “Los dilemas de la política de empleo en la coyuntura argentina actual.” Buenos Aires: Ciepp – Fundación Osde. Colección Diagnósticos y Propuestas 2.
- Monza, A. y C. Giacometti (2003) “Los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar.” Buenos Aires: Proyecto Cooperación OIT/Gobierno Argentino (MTSS): Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina.
- MTESS – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005) “Segunda evaluación del Programa Jefes de Hogar. Resultados de la encuesta a beneficiarios”. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Paz, J. (2003) “Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina (Estudio basado en datos de la Encuesta Permanente de Hogares, 1997-2002).” Buenos Aires: trabajo presentado en el Seminario-Taller *Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social*. OIT – Secretaría de Seguridad Social.
- Roca, E., L. Schachtel, F. Berho y M. Langieri (2005b) “Resultados de la segunda evaluación del programa jefes de hogar e inserción laboral de los beneficiarios en empleo registrados.” Buenos Aires: Aset - 7mo. *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades*.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005) “Gender Aspects of Social Policy in Argentina: The case of Money Transfer Policy”. Ponencia presentada en la 6th International Conference Engendering Macroeconomics and International Economics. Salt Lake City: GEM-IWG – University of Utah.