

**HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE****27-10-11**

*-En la ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredon, a los veintisiete días del mes de octubre de dos mil once, reunidos en el recinto de sesiones del Honorable Concejo Deliberante, y siendo las 12:27, dice el*

**Sr. Presidente:** Dando cumplimiento al Decreto 478 de este Honorable Cuerpo, por medio del cual se pone en funcionamiento la Banca Abierta, hará uso de la palabra la licenciada Romina Cutuli, en representación de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP, quien expondrá sobre políticas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil, que contemplen la perspectiva de género. Licenciada, la escuchamos atentamente.

**Sra. Cutuli:** Buenos días. En primer lugar, muchísimas gracias al Honorable Concejo Deliberante por haber considerado la relevancia de nuestra propuesta. Nosotros, desde el proyecto de extensión “Construyendo la corresponsabilidad entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado” hemos planteado desde hace un año que generamos con este proyecto la necesidad de instalar en la agenda pública y política el replanteamiento de las políticas de conciliación entre trabajo remunerado y cuidado infantil desde una perspectiva de género, pensando en las nuevas conformaciones familiares y en un actual sistema de conciliación, que ni siquiera es satisfactorio para las organizaciones más tradicionales de familia. Desde que gestamos este proyecto nuestro principal objeto de preocupación ha sido la centralidad de lo que se podría llamar la ideología maternal, es decir, la fuerte asociación que hay entre la maternidad biológica y las concepciones en relación con el trabajo y el cuidado infantil, lo cual tiene una doble problemática: por un lado, ha generado a lo largo de todo el capitalismo industrial la marginación de las mujeres del mercado de trabajo, que aun cuando sean trabajadoras son asociadas a su condición de madres potenciales y, por lo tanto, muchas veces relegadas de los espacios mejor remunerados y de decisión, pero, por otro lado, también excluye a todas las formas de familia que no son el hogar conyugal heterosexual. La otra dificultad es que no alienta la participación igualitaria de varones y mujeres por un lado, en la vida pública, y también en la vida doméstica. No olvidemos tampoco que este costo lo pagan también los niños y niñas demandantes de cuidado porque hoy no todas las conformaciones familiares tienen el mismo acceso y la misma situación frente al cuidado infantil. Lo que planteamos entonces es que las actuales políticas de conciliación entre trabajo y cuidado; se siguen alimentando de una división sexual del trabajo que da por sentado roles estancos de género en el espacio doméstico, en el espacio público, aun cuando las mujeres trabajen de manera remunerada, porque en el espacio de trabajo remunerado se da por sentado que las mujeres tienen responsabilidades familiares, que pueden llegar a faltar al trabajo por cuidar a un hijo enfermo, que necesitan evitar viajes, conciliar horarios en función del cuidado, mientras que mayoritariamente se da por sentado que los varones no tienen esta obligación, esta necesidad ni este compromiso. Este imaginario dificulta y obstaculiza la implicación de los padres varones en las tareas de cuidado al mismo tiempo que, como decíamos favorece y fomenta un estancamiento de las carreras laborales de las mujeres. Las primeras políticas de conciliación entre trabajo y cuidado en la Argentina que podemos identificar como su inicio en la primera ley de trabajo de mujeres y menores en 1907, se ha instalado la idea que la conciliación entre trabajo y cuidado es un problema exclusivo de las mujeres. Hoy la ley de contrato de trabajo –que es el piso, porque se rigen todas las relaciones laborales- prevé, por ejemplo, un descanso por maternidad de 90 días, excedencias no remuneradas, una hora por lactancia el primer año de vida y también la protección por despido. Los empleados públicos nacionales, provinciales y municipales cuentan con permisos más extendidos pero que mantienen esa misma brecha de género. Pensemos qué diferente es la situación de los varones en la ley de contrato de trabajo. Se contempla un permiso por nacimiento de dos días, menos una internación por cesárea, que hoy en Argentina el 40% de los nacimientos son por cesárea, incluso menos de un fin de semana largo, lo cual nos podría hacer leer entre líneas que se fomenta más el turismo que el cuidado infantil en las políticas laborales actuales. Ni siquiera en casos extremos como el fallecimiento de una madre tras el parto, al padre le corresponde un permiso laboral para el cuidado

del recién nacido. Muchos regímenes laborales han homologado la licencia por maternidad de 90 días a la licencia de maternidad por adopción; sin embargo aunque la ley de adopción hoy prevé que un varón puede ser adoptante no tiene el mismo derecho laboral que una mujer para iniciar este vínculo afectivo, emocional y social con su hijo como lo tienen hoy las mujeres, por ejemplo en el caso de las trabajadoras municipales. Si un trabajador municipal varón quisiera adoptar un hijo está en una situación de desigualdad con respecto a las mujeres. Quisiéramos comentar algunos avances que se vienen haciendo en materia de conciliación en Argentina. Ha habido en varios convenios colectivos de trabajo extensiones de la licencia por paternidad; el precedente más amplio que podemos referir es el de la UNLP que tiene una licencia por paternidad de 30 días. Y otra innovación relevante es la de los permisos transferibles que ya se aplican hace varias décadas en Europa, que significan un cambio de concepción en estos permisos, que pasan de ser permisos por maternidad a permisos por parentalidad. Es decir que estos permisos se pueden repartir y compartir y en eso radica su gran innovación. Algunos detractores de este tipo de políticas dicen que no es posible garantizar que los varones utilicen ese tiempo para el cuidado de los hijos, pero en este caso deberíamos preguntarnos por qué nunca se nos ocurre hacer esas mismas preguntas en el caso de los permisos por maternidad, donde hay un consenso social en que este es un derecho laboral legítimo. Los permisos igualitarios para cuidadores sean mujeres o varones, la flexibilidad en el uso de esas licencias con modalidades a tiempo parcial o trabajo domiciliario para las personas con responsabilidades de cuidado, extensión de las licencias obligatorias para ambos sexos, constituirían algunas formas de acceder a estas situaciones más igualitarias tanto en el mundo doméstico como en el mundo público. ¿Por qué decidimos instalar este debate en el Honorable Concejo Deliberante? En primer lugar, nuestro proyecto -que nace en una universidad pública local- tiene como objetivo la instalación de una agenda política en torno a la conciliación entre trabajo y cuidado infantil y en tal sentido considerábamos que uno de los primeros espacios donde debíamos estar era en el Honorable Concejo Deliberante de nuestra ciudad, instalando además la idea que otros Municipios ya han sentado precedentes en la elaboración de regulaciones laborales sobre el cuidado con perspectiva de género. En ese sentido, Mar del Plata -que es un referente a nivel provincial y nacional- tiene la oportunidad de ser en este aspecto un referente para las políticas públicas nacionales. Que los trabajadores de nuestro Municipio cuenten con un régimen laboral de cuidado equitativo para varones y mujeres que crían a sus hijos en diferentes formas de familia, no significaría un privilegio; significaría un mensaje político. Es decir, los derechos que les corresponden a todos los trabajadores y todos los trabajadores ya están siendo practicados hoy en la ciudad de Mar del Plata y en este sentido funcionarían a modo de precedente y de ejemplo a nivel provincial y nacional. Consideramos que ni anular las diferencias ni reforzarlas con mayor segregación son los caminos hacia la igualdad; más que políticas de protección a la maternidad (como hoy se llama a la mayor parte de las políticas laborales de conciliación entre trabajo y cuidado) es tiempo de pensar en políticas de conciliación al cuidado, donde tanto varones como mujeres podemos llegar a ser potenciales cuidadores. Pensar que hoy hay diferentes conformaciones familiares, con mamá y papá, sólo con papá, sólo con mamá, con dos papás, con dos mamás, con hijos adoptivos, con hijos biológicos, y cada una de ellas la mejor manera de convivir con la diversidad es que todas tengamos y todas accedamos a los mismos derechos y a las mismas obligaciones también por el sujeto elidido de este debate, que son los niños y las niñas, potenciales receptores de este cuidado. Muchas gracias.

*-Aplausos.*

**Sr. Presidente:** Todo lo que ha dicho va a ser desgrabado y será motivo de tratamiento en las Comisiones, a las cuales seguramente las invitarán para seguir trabajando en el tema. Concejal Rosso.

**Sr. Rosso:** Señor Presidente, en la Comisión de Legislación hay en tratamiento un proyecto que es del concejal Schütrumpf, también hay algunas sugerencias que ha hecho el Sindicato de Municipales, con lo cual ya que está en tratamiento eso, en un breve lapso la vamos a invitar a la licenciada para que trabajemos en conjunto las normativas que hay en la Comisión de Legislación del Concejo Deliberante.

**Sr. Presidente:** Concejal Laserna.

**Sr. Laserna:** Señor Presidente, para recordar que este Cuerpo, por unanimidad, hace varios meses y siguiendo el espíritu de lo planteado por quienes ocupan la Banca Abierta, amplió el derecho de las madres adoptivas ampliando los días de licencia a 120 días y ampliando la posibilidad de gozar esta licencia a quienes adopten menores entre 7 y 18 años porque lamentablemente el estatuto de trabajadores municipales otorgaba la licencia cuando eran adoptados niños de hasta 7 de años. Esto va en el espíritu de lo que mencionaban quienes ocupan la Banca Abierta y, por otro lado, me parece que podría ser importante trabajar un proyecto de Comunicación al Congreso de la Nación pidiéndole la equiparación de la licencia por maternidad en el caso de licencias por paternidad. Estas son normas que deben salir del Congreso de la Nación, que ya se están debatiendo allí y, recogiendo los fundamentos de quienes han utilizado la Banca Abierta, poder trabajar en Comisiones un proyecto de Comunicación dirigido al Congreso de la Nación de este tipo.

**Sr. Presidente:** Muy bien, muchísimas gracias.

**Sra. Cutuli:** Muchas gracias.

*-Es la hora 12:38*