

VISTO:

La Constitución Nacional, la Ley N° 26.485 "Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", El Decreto-Ley N° 6769/58, la Ley N° 14656, que establece el Estatuto para los Empleados de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires, y

CONSIDERANDO:

Que resulta necesario el Reconocimiento de las Tareas de cuidado y Trabajo Doméstico que pesan sobre las trabajadoras. La distribución del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado es estructuralmente desigual, 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que significan en promedio 6,4 horas diarias, dedicando a las mismas tres veces más tiempo que los varones, según aportes realizados por el Ministerio de Economía de la Nación.

Esta distribución asimétrica no es ajena al Municipio de Hurlingham, donde del análisis en las distintas áreas municipales, se desprende que la participación de las mujeres respecto a la posibilidad de realizar horas extras es menor. Asimismo, el acceso a estudios, capacitaciones y/o puestos jerárquicos es significativamente limitado en relación al de los varones, atento a la cantidad de horas dedicadas al trabajo doméstico y las tareas de cuidado que recaen sobre este sector, las cuales se extienden según composición familiar.

Todo ello explica que la participación de las mujeres en el mercado laboral sea más baja, incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor desprotección social. Lo que se manifiesta como consecuencia directa en los índices de pobreza en niños, niñas y adolescentes. En este sentido, es imprescindible entender que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas, siendo el trabajo que permite que las personas puedan desarrollarse en todos los ámbitos de su vida.

Que, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) revela que la seguridad social debería fomentar y basarse en los principios de la igualdad de género, lo que significa no solo trato igualitario para hombres y mujeres en situaciones iguales o similares, sino también medidas para garantizar la igualdad de hecho para las mujeres, ya que la sociedad obtiene un enorme beneficio del cuidado no remunerado que estas proporcionan, por lo que no deberían verse más tarde perjudicadas por el sistema por haber hecho esta contribución durante la edad en que podían trabajar (OIT, "Seguridad Social: Un nuevo consenso", 01/11/2001). La segregación por género en el trabajo es un factor que implica un acceso diferencial a ocupaciones y puestos, ramas y categorías, por lo tanto, determinante de la calidad del empleo femenino, al tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana (*Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad- 2015*). Asimismo, existen todo tipo de dificultades para acceder a determinadas profesiones y es un hecho la

concentración de las personas por su género en determinadas ramas de actividad. Se verifica el predominio femenino en los sectores tradicionales feminizados, muchas veces asociando a las mujeres a las ramas de actividades que pueden suponer una extensión de las actividades de cuidado, ya que al tratarse de tareas asociadas a habilidades y saberes culturalmente concebidos como propios e innatos de las mujeres, suelen ser invisibilizadas. Todo lo expuesto, suele agudizarse aún más en bajos niveles socioeconómicos, donde las mujeres quedan atrapadas en la base de la pirámide económica, debido a la sobrecarga de trabajo doméstico y de tareas de cuidados. Este fenómeno se reconoce atento a las limitaciones e interrupciones que tienen las mujeres en sus trayectorias laborales, vinculada al cuidado de personas a cargo.

Que nuestro plexo normativo avanza en miras de erradicar las desigualdades de género: la Ley N° 26.485 "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales", en su artículo 6° recoge dentro de sus objetivos principales, la eliminación de toda violencia laboral contra las mujeres: "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función..."

En el mismo sentido, nuestra CONSTITUCIÓN NACIONAL en su artículo 75, inciso 22 otorga rango Constitucional a la "CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER" y en su artículo 75 inciso 23 establece que el Estado debe "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

Que la participación de las mujeres en el mercado del trabajo se constituyó en una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral y las crisis económicas y sociales. La fuerza de trabajo de las mujeres muestra un comportamiento 'anticíclico', con incrementos de la actividad en períodos recesivos y decrecimiento en períodos de recuperación, lo que da cuenta de su función como variable de ajuste a los ciclos económicos (*Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL*).

Que, las mujeres son las que padecen los peores niveles de desocupación, precarización e informalidad laboral, y que es este uno de los principales elementos explicativos de la feminización de la pobreza, que les impide a las mujeres la acumulación de capital social para enfrentar las contingencias en las edades avanzadas, situación que se agravó, aún más, en el contexto de pandemia. La incidencia de hogares monoparentales, en su mayoría de jefatura femenina, representa la necesidad de resolver por su cuenta la mayor carga de tareas de cuidado y esto genera tensiones particularmente críticas para conciliar trabajo y cuidado, mientras que simultáneamente son las únicas proveedoras de ingresos.

Que una injusta organización social del cuidado como la que conocemos, juega un rol importante como barrera para las mujeres en todos los ámbitos de su vida como asimismo en la participación en el mercado del trabajo. La evidencia de las encuestas del uso del tiempo nos muestra que, a mayor cantidad de niños y niñas menores de 6 años, la tasa de participación y el uso del tiempo promedio en los quehaceres domésticos y de cuidado crecen. Esto quiere decir que, en la existencia de uno o dos menores de 6 años, el tiempo que utilizan las mujeres cuidando alcanza entre 9 y 10 horas promedio. Mientras que para los varones este tiempo promedia las 4,5 horas, con una participación mucho menor, del 60% cuando la de las mujeres alcanza al 95% (Aguirre, R. y Ferrari, F. *Encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Serie Asuntos de Género n° 122. Santiago de Chile: CEPAL.*). Todo lo expuesto evidencia, que las mujeres tienen menos tiempo disponible para participar en el mundo laboral y a su vez formarse, lo que resulta indiscutiblemente necesario en una sociedad donde para poder conseguir trabajos menos precarios, se exige una mayor calificación y/o mayor tiempo de dedicación. Estos fenómenos comúnmente suelen llamarse como la combinación de jornadas de trabajo remunerado y no remunerado, como doble y triple jornada. La doble jornada alude al trabajo que se realiza fuera del hogar y luego se continúa trabajando en el hogar y la triple jornada cuando a esos trabajos se le suman actividades de sostenimiento y reproducción en la comunidad o en actividades políticas y/o sociales.

Sin embargo, y a pesar de la cantidad de horas que demandan estas actividades, siguen quedando al margen de toda negociación salarial. En este sentido, la propuesta de reconocer las Tareas de Cuidados y Trabajos Domésticos, es una política pública redistributiva con el fin de avanzar a una valorización y cuantificación del aporte que realizan las trabajadoras Municipales, que resulta clave para el funcionamiento de la economía y el buen desarrollo de todas las familias que componen nuestro Municipio. En línea con la ampliación de derechos a nivel Nacional a partir de medidas como la Asignación Familiar por Hijo para Protección Social, la Asignación por Embarazo, la Jubilación de amas de casa, el régimen de trabajo para las trabajadoras de casas particulares, entre otras, para la reducción de las brechas de género y la posibilidad de nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres, con la proyección de un futuro digno.

Que por lo expuesto precedentemente corresponde dictar el acto administrativo pertinente.

Que el presente Decreto se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades.

Por ello,

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Establézcase una suma fija adicional de \$3000 (tres mil pesos) para las trabajadoras del Municipio de Hurlingham, a partir del mes de Mayo 2022.

ARTICULO 2°.- El presente Decreto será refrendado por el Señor Secretario de Hacienda y Gobierno y por el Señor Jefe de Gabinete.

ARTICULO 3°.- Dese al Registro de Decretos y Resoluciones. Por la Dirección Técnica Administrativa, gírese el expediente a conocimiento e intervención de las áreas correspondientes.

DECRETO N°396/22

Damián G. SELCI
INTENDENTE MUNICIPAL

Pablo J. SUAREZ
JEFE DE GABINETE

Facundo N. PEREZ
SECRETARIO DE HACIENDA GOBIERNO