



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Grupo Temático N°6: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou, María Eugenia Miguez, Andrea Voria, Giuseppe Messina.

División sexual del trabajo al interior de la administración pública: el caso de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba

Autor/a: Camila Sapp

E-mail: sappcamila@gmail.com

Pertenencia institucional: UNC-IDH-CONICET

1. Introducción

En el siguiente trabajo nos proponemos abordar el rol asignado a la mujer dentro del mundo del trabajo. Para ello, nos detendremos en recuperar cómo éstas se insertan al interior de la planta permanente de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba. De igual modo, nos focalizaremos en mostrar el lugar ocupado por las mismas en el gremio que las nuclea, a saber, el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM).

Dicho análisis se sustenta en la necesidad de vincular tres dimensiones analíticas fundamentales: género, trabajo y sindicalismo. Para llevar a cabo dicho estudio nos valimos de la información brindada por la base de datos del Estado Municipal del año 2018. De igual manera, complementamos y complejizamos el análisis a través de la realización de entrevistas de carácter semi-estructuradas a funcionarios claves de la cartera administrativa, tal como la Subsecretaria del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba y funcionarios del Ente de Servicios y Obras Públicas (ESyOP).

En efecto, dicha producción pasa revista sobre aquellas reparticiones en donde se cuenta con mayor y/o menor predominancia femenina, la remuneración monetaria percibida, la ocupación –o no- de mujeres dentro de puestos de mando, liderazgo o dirección en diferentes áreas, entre otras cuestiones. Asimismo, se realiza una primera aproximación en relación al modo en el cual se inscriben las mujeres dentro del SUOEM, considerando ciertas políticas de género promovidas al interior del espacio, así como la vinculación de éstas con un variado abanico de mujeres del espectro sindical en núcleos de participación ampliada que se consolidaron como espacios sociales de relevancia. Luego de analizada



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

la evidencia consultada arribamos a posibles conclusiones en lo que a la temática respecta. Pudimos considerar un notable margen de inequidad en relación a la inclusión de mujeres en el mercado de trabajo público-estatal y en el nucleamiento de representación sindical. En este sentido, sostenemos que se instauraron medidas tendientes a asentar oportunidades diferenciales a razón del sexo entre los agentes municipales locales, lo que se plasma en la vigencia de empleos desiguales para grupos oferentes igualmente productivos; inequidad ésta última que se replica –aunque se estén diagramando dinámicas para revertirla- dentro del SUOEM.

Palabras clave: Género – Mercado de trabajo - Administración pública – Sindicatos.

2. Feminismo disruptor, marea arrolladora: alcance e impacto social

Durante los últimos años asistimos a un marcado auge de investigaciones que parten de la necesidad de considerar al género como núcleo problemático en diferentes ámbitos de la realidad social. En lo que a nuestro estudio respecta, importantes resultaron los aportes de aquellos autores que realizaron particular hincapié en la inserción de la mujer al interior del mundo del trabajo. Así, desde diversos marcos teóricos y analíticos, un cúmulo de referentes tomó el impulso necesario para repensar estas temáticas, permitiendo cuestionar dicho fenómeno.

Desde entonces -aunque bajo concepciones poco precisas- la problemática de género se está constituyendo en objeto de estudio. El siguiente proyecto se inscribe dentro de esta línea que intenta complejizar la mirada sobre éstos.

Consideramos que la notable resonancia y transversalidad que están adquiriendo los siguientes estudios al interior de los círculos académicos se debe al intenso debate público y social surgido al calor de la “Cuarta Ola Feminista”¹. Este movimiento masivo de significancia, a razón de sus consignas y reclamos, ha logrado incidir en el interior de la ciudadanía, instalando el debate y cuestionando el rol históricamente desempeñado por la mujer dentro de la vida pública y privada. Asimismo, esta “marea feminista” ha permitido visibilizar todas aquellas vejaciones (físicas, psicológicas y culturales) por las que se halla expuesto el género femenino.

¹ Nos parece atinado recurrir a esta denominación para denominar al movimiento feminista actual, estableciendo una relación dialéctica con aquellas “olas” y tradiciones previas que fueron vectorizadas por mujeres en divergentes tiempos históricos a razón de múltiples demandas y reivindicaciones.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Antes de continuar, resulta menester explicitar nuestro posicionamiento en relación a la conceptualización de género. Comprendemos a ésta como una noción que integra y condensa a un abanico heterogéneo de identidades. En esto, no suscribimos en concebir al género desde una óptica natural y esencialista, ya que sería percibirlo desde una perspectiva hermética, ajena e impermeable a la diversidad de sujetos que lo constituyen. En efecto, sostenemos que “No se nace mujer, sino que se deviene mujer; es decir, que la mujer es construida socialmente más que biológicamente” (De las Heras Aguilera, 2009: 57). Luego de esta salvedad, nos detendremos a abordar aquellas diatribas a las que se hallan expuestas las mujeres, consideradas como *segundo sexo* (De Beauvoir, Marcal) en los ámbitos productivos, así como en las estructuras de representación gremial.

Retomando lo mencionado en párrafos anteriores, consideramos necesario insistir en la importancia que cobraron actualmente numerosos movimientos feministas que hicieron de las calles su lugar indiscutido de protesta. De igual relevancia resulta destacar la repercusión que tuvieron las mujeres en diversos ámbitos de participación y discusión ciudadana. Algunos ejemplos los podemos hallar en la masiva asistencia a los Encuentros Nacionales de Mujeres, los paros internacionales del “8M” en conmemoración a la Mujer Trabajadora, las movilizaciones en el marco de la demanda #NiUnaMenos, y en aquellas manifestaciones en donde se reclamó por el tratamiento legislativo, tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado, por el proyecto de Ley sobre la Legalización del Aborto.

Un factor de indiscutida preocupación y resonancia tiene que ver con el elevado porcentaje de femicidios a nivel nacional, que, según datos oficiales, se estima la presencia de un caso por cada veintiocho horas². En este marco, consideramos que una porción de la ciudadanía ha comenzado a desandar antiguas convenciones sociales, permitiendo desmenuzar y desnaturalizar los roles asignados a las mujeres en la vida social. En consonancia con los debates instalados dentro de la opinión pública es que numerosos académicos e investigadores se encontraron en la necesidad de ahondar en estudios que realicen hincapié en estos fenómenos que afectan e inciden sobre nuestras comunidades.

Cabe destacar la significancia de aquellos aportes que se proponen problematizar el modo en el cual la mujer se inserta dentro del universo laboral y sindical. Actualmente, existen estudios que parten del análisis de la participación femenina al interior de las estructuras sindicales, los obstáculos a los que se enfrentan, así como la institucionalización de ciertas demandas de género al interior de los espacios de representación a inicios del siglo XXI (Aspiazu, 2013, 2014; Lupica, 2010; Arriaga y Medina, 2018). Asimismo, se cuenta con producciones que se detienen en los contenidos de género presentes en los

² Datos brindados por la Asociación Civil Casa del Encuentro.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) durante periodos recientes (Abramo y Rangel, 2013; Trajtemberg, 2009) y sobre la participación sindical femenina en ciertos sindicatos del Sector Salud en los años '90 (Aspiazu, 2014). Estos estudios iniciales, sin embargo, aún sufren de imprecisiones y dificultades. Asimismo, cabe destacar que los análisis consolidados en el campo no prestan detallada atención sobre las formas en las que se imparte cierta segmentación al interior del mercado laboral, así como la brecha salarial existente entre varones y mujeres, las normativas relativas al trabajo femenino, entre otros elementos (Arriaga y Medina, 2018). Además, quienes se dedican a abordar la problemática cuentan con la desventaja que las estadísticas esgrimidas por organismos oficiales no suelen incorporar la variable de género a la hora de realizar sus balances. En consecuencia, resultan escasos los datos cuantitativos arrojados, lo que obstruye la realización de diagnósticos fehacientes en la materia (Arriaga y Medina, 2018).

A razón de lo expuesto es que nuestra propuesta parte de un intento por profundizar y afianzar dichas líneas investigativas, amén de brindar un aporte específico sobre cómo las mujeres se incorporan y son asignadas al interior de la planta municipal local y en el SUOEM. Consideramos que el acceso al conocimiento sobre la composición de los agentes de la planta municipal y específicamente la discriminación esbozada en cuanto al género, resulta una puerta de entrada que permitiría revertir ciertos vacíos historiográficos y de contenido.

. La importancia de ahondar en el análisis propuesto reside en que carecemos de trabajos con perspectiva de género que se propongan desentrañar la compleja trama de inequidad que persiste al interior de las instituciones públicas-estatales, en general, y en Córdoba, en particular. Aproximarnos a esta realidad a partir de un caso micro puede brindar un canal para evaluar, *a posteriori*, otros escenarios de mayor amplitud, así como establecer puentes dialógicos y puntos de contacto con otras experiencias desde la intersección de diversas escalas.

Los años '70 preludian una etapa signada por la irrupción masiva de mujeres al interior del mercado de trabajo. Esta característica encuentra fundada su razón en la necesidad de éstas por complementar el ingreso familiar y garantizar la subsistencia de sus miembros. Dicho proceso tuvo su auge en una coyuntura en donde las mujeres se propusieron la búsqueda de una mayor autonomía económica, priorizando sus ideales de realización personal. Como consecuencia de ello, contamos con una marcada inserción del género femenino en el universo gremial durante la década subsiguiente (Godinho-Delgado, 1990: 120).

En lo que a nuestro estudio respecta, podemos hallar que, al igual que en otros rubros y sectores, la inequidad entre varones y mujeres también se observa en la administración pública local. Asimismo,



esta lógica permea en las estructuras de representación de los trabajadores. A continuación daremos cuenta de ello.

Si centramos nuestra mirada sobre el mercado laboral en sentido amplio –aunque con las divergencias y singularidades propias de cada rama o sector de actividad- veremos la prevalencia de lógicas inequitativas entre varones y mujeres guiadas a partir de una segregación de tipo vertical y horizontal (Cuadernillo Mujeres Sindicalistas –CFT- 2019: 13). De igual manera, se puede destacar la persistencia de lógicas tendientes a excluir y relegar las demandas de género en las asociaciones gremiales y a minar las posibilidades de las mismas en pos de ejercer lugares de autoridad.

Sin embargo, a través de diversos debates y cuestionamientos, y a razón de la sanción de algunas normativas y legislaciones que amparan al género, como la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino, se ha podido introducir –bajo mecanismos de discriminación positiva- un considerable aumento de mujeres en ámbitos de concertación y toma de decisiones (Cuadernillo Mujeres Sindicalistas –CFT- 2019: 18). Incipientemente, éstas logran insertarse en espacios previamente negados, incorporando sus perspectivas y reclamos.

Intentaremos entrecruzar y cotejar la información recabada en pos de problematizar algunas políticas y mecanismos excluyentes en la modalidad de contratación del personal municipal local, así como buscaremos echar luz sobre el naciente proceso de empoderamiento que están asumiendo las afiliadas del SUOEM durante esta coyuntura, pese a las diatribas que puedan existir.

3. La representación femenina en la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba: mayoría sexualmente distribuida

Luego de transcurridos dos años del segundo mandato consecutivo de Ramón Mestre –perteneciente a la Unión Cívica Radical- en la gestión de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba, se ha colocado a disposición de la ciudadanía información digital de libre acceso sobre la nómina de trabajadores que componen la administración pública local. La base de datos difundida discrimina componentes de interés, a saber: cargo y repartición en la que se desempeña cada agente, sueldo percibido, entre otros elementos. Lo novedoso es que esta vez se ha incluido la variable de género de cada trabajador/a, lo que nos permitiría incursionar en un análisis detallado en lo que a nuestra temática de interés respecta.

No será propio de este trabajo realizar hincapié en las controversias generadas entre el Estado municipal y el SUOEM a raíz de la publicación de la información mencionada. Sí aclararemos que, a



razón de ello, el sindicato elevó el caso a la Justicia, debido que consideraron a dicha medida atentatoria de la preservación de sus datos personales. Ello desembocó en la apertura de una causa legal, donde finalmente la Cámara de Acusación dictaminó que era obligación del Ejecutivo dar a conocer el listado de empleados de su planta, así como los salarios y la repartición en la que cada agente se desempeña (Ordenanza Municipal 11.877). Por lo expuesto, estos datos aún se encuentran disponibles para su consulta. El siguiente contenido, sumado al otorgado por la Subsecretaria de Recursos Humanos y funcionarios del ESyOP a través de sus testimonios, nos permitió realizar un balance significativo sobre el papel otorgado desde la gestión de gobierno a las mujeres trabajadoras.

La base de datos expuesta, fechada en Julio de 2018, nos ha permitido corroborar cuántas mujeres integran la nómina de la administración pública local:

Son 5.712 las mujeres que trabajan en la Municipalidad de Córdoba. Representan el 55,5 por ciento del total de empleados, que suman 10.299, por lo que son mayoría dentro de la planta permanente (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2THfgWB>).

Composición de empleados/as de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba

Empleados de la Municipalidad
Total: 10.299

MUJERES
5.712
(55,5%)

HOMBRES
4.587
(44,5%)

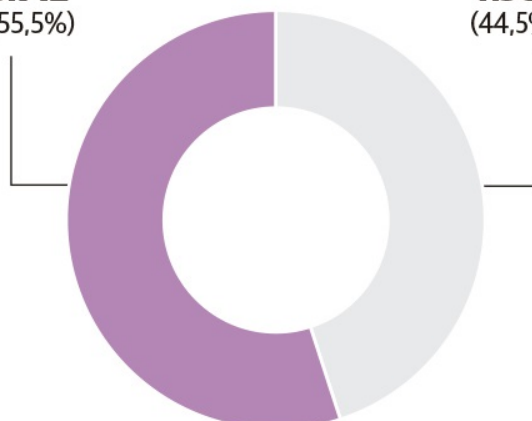


Ilustración 1: Empleados de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba.
Extraído de *La Voz del Interior*, 21 de Agosto de 2018: <https://bit.ly/2THfgWB>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Yris Uyúa, Subsecretaria del Área de Recursos humanos de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba -con fecha al dieciocho de Enero de 2019- arroja que la cantidad de trabajadores nucleados se disgregan de la siguiente manera: Los que integran la planta permanente son nueve mil quinientos setenta y cuatro; aquellos que se encuentran en calidad de transitorios (Ordenanza 72.44 del Estatuto del Empleado Municipal de Córdoba) componen cuatrocientos ochenta y dos; los trabajadores nucleados en el ESyOP y en Transporte Automotor Municipal Sociedad del Estado (TAMSE) son mil trescientos ochenta y tres; y, por último, el personal contratado en condición de monotributistas bajo Artículo 8 de la Ordenanza Municipal son quinientos dieciocho. Sumando la totalidad de los miembros, la gestión local cuenta con once mil novecientos cincuenta y siete trabajadores, cifra mayor que la publicada en el año 2018. Hay que considerar que la base expuesta sólo contempla a aquellos trabajadores que integran la planta permanente, por lo que los datos aquí consignados permitirían ampliar el universo de trabajadores amparados en calidad de contratados.

Los miembros del ESyOP aclararon que éstos poseen bajo su dependencia a aquellos trabajadores encargados del barrido y recolección de residuos de las empresas adjudicatarias de las concesiones (Urbaser, Lam y Lusa SURRBAC), mientras que TAMSE es una empresa municipal que se encarga de garantizar parte del transporte público de la ciudad. Los agentes en cuestión no se hallan contemplados dentro de la base publicada, ya que son trabajadores pertenecientes a las empresas consignatarias, no así del municipio para el cual brindan servicio. Por tanto, restando los que integran dicho sector, la totalidad de trabajadores del municipio a la fecha de Enero de 2019 son diez mil quinientos setenta y cuatro.

Si bien carecemos de un estudio actualizado que se detenga en la disgregación de este nuevo total de agentes al interior de la planta permanente, dicha cifra no altera sustancialmente la totalidad de los empleados declarados en la plataforma virtual de Julio de 2018. Por tanto, consideramos que esta modificación no interferiría en nuestro estudio en relación a la composición y distribución interna de los trabajadores en el municipio local.

Sostenemos que la ampliación de la información cuantitativa –incluyendo a agentes de las empresas consignatarias y contratados- resulta útil en la medida que invita a complejizar el objeto en cuestión. En este sentido, Uyúa brindó elementos a partir de los cuales se podrían realizar ciertas lecturas. La funcionaria a cargo del área de Recursos Humanos declaró que el personal transitorio se compone mayoritariamente por docentes. Asimismo, mencionó que un cúmulo considerable de contratados se



desempeñan en áreas de salud “Sobre todo porque es esencial que cuando se despide a alguien en esas reparticiones haya gente que pueda ocupar sus lugares”³.

Como veremos más detalladamente a continuación, quienes se desempeñan con predominancia dentro de las áreas salud y educación en el municipio local son mujeres. Por lo tanto, lo expresado por la funcionaria confirma el hecho que las mismas se hallan expuestas a condiciones de mayor irregularidad, ya que si bien éstas componen un mayor porcentaje en estos sectores al interior de la planta permanente, también constituyen un grueso significativo en calidad de personal transitorio y contratado en la misma función. De aquí se desprende que la estabilidad laboral de las mujeres tienda a peligrar más que por sobre la de los varones.

Cabe aclarar que, por lo general, las mujeres desempeñan tareas a las que históricamente se les ha designado a razón de su género en el mercado laboral-salarial. Como consecuencia, se puede observar una extensión de labores de reproducción y cuidado en espacios extra-domésticos. Éstas se encuentran sobre-representadas en tres rubros-áreas: trabajo doméstico, sector salud y enseñanza (Cuadernillo Mujeres Sindicalistas, 2017: 11; II Cuadernillo, 2019: 12). En efecto, podemos concluir que el empleo femenino se concentró en algunos sectores de actividad, consolidando una forma de segregación por género (Arriaga y Medina, 2018).

Especial mención merece la subsunción de las mujeres en tareas asociadas al ámbito doméstico no remunerado dentro del marco del hogar. Si bien no constituye objeto particular de este estudio, se torna menester aclarar que un cúmulo considerable de éstas se hallan afectas a este tipo de labores, asumiendo una doble jornada laboral. Cuando afirmamos esto nos referimos a la prevalencia de un trabajo por el que se obtiene una remuneración y se agrega, al mismo tiempo, la realización de labores domésticas o de cuidados materiales y emocionales no remunerados (Cuaderno Mujeres Sindicalistas I: 9). Como veremos, este factor incidirá directamente sobre el modo en el que las mujeres se insertan dentro del mercado de trabajo asalariado y en el universo sindical.

Resulta necesario discriminar la representación por género en algunas reparticiones destacadas de la planta municipal, con el propósito de desmenuzar la distribución de los agentes en relación a dicha variable. El motivo por el cual nos circunscribimos al estudio de ciertas dependencias responde al criterio que dentro del imaginario social se ha instalado el ideario que habría tareas “innatas” al sexo femenino y que, por tanto, son ejercidas “naturalmente” por éstas. De igual modo, habría cualidades

³ Entrevista a Yris Uyúa realizada por la autora el 18 Enero de 2019.



asociadas al género masculino, tal como la fortaleza física. Por tanto, se establece un binomio entre labores “feminizadas” frente a otras que se encuentran “masculinizadas”. A continuación proponemos una breve cartografía:

- **Educación**

La dependencia en cuestión cuenta con mayor densidad de trabajadoras mujeres entre sus empleados: “En determinadas áreas [las mujeres] son mayoría absoluta: el 91 por ciento en Educación” (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2THfgWB>). Éstas resultan mayoría indiscutible en las Escuelas Municipales, desempeñándose en roles de aprendizaje como maestras de nivel inicial y primario.

- **Salud**

Las mujeres componen el % 62 de los trabajadores de dicha repartición. Asimismo, resultan mayoritarias en los tres hospitales dependientes del municipio: el % 75 del personal del Hospital Infantil, el % 63 en el Hospital de Villa El Libertador y el % 57 en el Hospital de Urgencias. Entre estos tres centros de salud, representan el % 64 del personal (Ibídem). A grandes rasgos, las mujeres nucleadas en esta área asumen tareas de enfermería y cuidado de pacientes.

- **Dirección de Discapacidad**

Esta dependencia posee trece trabajadores de los cuales nueve son mujeres. Los sueldos percibidos aquí van desde los \$ 25.880,5 a \$ 36.616,7⁴. Pese a que las mujeres integran una porción predominante, dos de los tres varones que se encuentran aquí empleados reciben la remuneración más elevada: mientras que uno gana la cifra anteriormente expuesta, otro obtiene \$ 35.672,2.

⁴ Cabe aclarar que las remuneraciones salariales mencionadas de aquí en adelante se corresponden con el valor neto calculado en la base de datos correspondiente a Julio de 2018. Luego de acordada la paritaria que regularía el aumento salarial a partir del año 2019, los trabajadores municipales han logrado vencer a la inflación, por lo que, tal como lo expresan en *El Municipal*, “Los compañeros municipales consiguieron una recomposición salarial (...) lo que totabiliza (*sic*) en el año [2018], (...) un 44,2369 por ciento (...) por amplia mayoría el Cuerpo de Delegados aceptó la propuesta de que en 2019 las recomposiciones serán bimestrales, y según los índices del costo de vida” (*El Municipal*, N° 168, Diciembre de 2018, Pp. 12)



- **Dirección de Promoción Familiar**

En dicha área contamos con predominancia femenina, ya que once de los quince trabajadores que la componen son mujeres.

- **Señalización luminosa y Semáforos**

En la siguiente repartición trabajan treinta y nueve personas, de las cuales sólo cuatro son mujeres. Entre los veintitrés efectivos que cobran más de treinta mil pesos no contamos con presencia femenina: dentro de esta dependencia se encuentran relegadas en el fondo de la escala salarial (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2Y50aJQ>).

- **Dirección de Automotores**

Esta dependencia se encuentra compuesta por trece trabajadores, donde la totalidad son varones. Los sueldos percibidos rondan desde los \$ 28.027,1 a los \$ 40.239,1. Aquellos que se encuentran en la pirámide de la escala salarial perciben un salario proporcionalmente más significativo que el otorgado en otras reparticiones en donde se cuenta con mayor presencia femenina.

- **Dirección de Espacios Verdes**

En esta repartición se cuenta con ciento cuarenta y seis trabajadores, de los cuales veinticinco son mujeres. La remuneración más elevada es de \$ 42.946,2. Como podemos entrever, la porción de mujeres en este sector es proporcionalmente menor.

- **Dirección de Obras Viales**

Aquí se cuenta con quince trabajadores, de los cuales catorce son varones. La remuneración más elevada es de \$ 41.166,9. Nuevamente, la presencia del género femenino es prácticamente nula.

- **Policía de Tránsito**

Entre los veintisiete empleados que obtienen una paga de más de treinta y cinco mil pesos se encuentra una sola mujer. En efecto, las mujeres sólo representan el 3,7 % entre aquellos que obtienen una mayor remuneración. Asimismo, de los diecinueve policías municipales que



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

perciben menos de veinticinco mil pesos, doce son mujeres. En suma, podemos apreciar con claridad el hecho que las mujeres perciben un salario menor que el del resto de los trabajadores (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2Y50aJQ>).

Los resultados arrojados por las estadísticas nos permiten arribar a ciertos diagnósticos. Luego de haber cotejado los datos nos atrevemos a confirmar la prevalencia de ciertas lógicas tendientes a perpetuar a la mujer en tareas asociadas a la reproducción y el cuidado. Son mayoritariamente mujeres las que llevan a cabo tareas vinculadas a los quehaceres propios del ámbito del hogar en espacios de índole pública. Mientras que éstas componen el grueso en las reparticiones de salud y enseñanza – tareas claramente feminizadas- así como predominan en dentro de la Dirección de Discapacidad y en la de Protección familiar, las mismas se encuentran relegadas en otras dependencias en donde prevalecen varones, como la Dirección de Obras Viales o de Automotores. Por tanto, sostenemos que el Estado municipal mantiene una lógica tendiente a perpetuar la división sexual del trabajo al interior de la planta permanente.

De igual manera, cabe resaltar que las áreas en donde hallamos una proporción escasa de mujeres son aquellas que requieren de la realización de tareas y prácticas de asociadas al “esfuerzo físico”. Como podemos evidenciar, los varones poseen prioridad en la obtención de dichos puestos, ya que dentro del imaginario social se tiende a asociar a la fuerza como un atributo eminentemente masculino. Esto se traduce a su vez en una remuneración monetaria más elevada para los mismos, dejando aisladas en el desempeño de estas funciones a las mujeres.

Lo anteriormente mencionado nos permite introducirnos a otra variable de estudio, ateniendo a la brecha salarial existente entre varones y mujeres. Cabe retrotraernos a aquello que la literatura en la materia ha denominado como *segregación ocupacional vertical* o “techo de cristal”. Esta concepción busca dar cuenta de la existencia de barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres y restringen su acceso a los espacios de toma de decisiones y de jerarquía, pese a que se encuentren igualmente preparadas que los varones para desempeñarlos. En efecto, podemos observar que dentro de los lugares de mando, así como de mayor remuneración salarial, la proporción ocupada por mujeres dentro la planta municipal desciende: “Entre los mil empleados mejores pagos (...) [las mujeres] sólo [ocupan] el 40%” (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2THfgWB>).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Interesante resultan los números que permiten probar la prevalencia de una marcada diferenciación salarial entre varones y mujeres en el municipio local. En efecto, pudimos entrever que las mujeres perciben remuneraciones considerablemente menores:

A medida que más se asciende en la pirámide salarial, menos mujeres hay: entre los 66 empleados top del municipio, aquellos que cobran entre 74.035 y 52.086 pesos, sólo 16, es decir el 24 por ciento, son mujeres. De esas 16 mujeres, una trabaja en la Administración de Justicia de Faltas, cuatro lo hacen en el hospital Infantil y 11 se desempeñan en la Dirección de Redes Sanitarias (Ibídem).

Estos datos nos brindan una suerte de cartografía en relación a la composición de la pirámide salarial de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba. Aquí contamos con una prevalencia de mujeres que poseen un salario menor a treinta mil pesos, mientras que en la cúspide observamos varones que obtienen remuneraciones que alcanzan los cincuenta y dos mil pesos. En síntesis, las mujeres resultan víctimas de una suerte de “piso pegajoso”, debido a que se las suele relegar a labores que implican un pago significativamente menor que el obtenido por trabajadores hombres.

Resulta elocuente traer a colación, a modo de ejemplo, un episodio vivenciado en la repartición de Señalización Luminosa y Semáforos. Ana Morillo, integrante de la Secretaría de Género del SUOEM, relata que la gestión realizó una convocatoria con el fin de pintar los postes de los semáforos de la ciudad. Las mujeres nucleadas en aquella dependencia fueron las únicas que no resultaron convocadas para su realización, generando, como contrapartida, una reducción monetaria de sus ingresos, ya que que no percibieron el “plus” abonado por aquella labor. Ante ello, la afiliada expresa:

No hay ningún impedimento físico o de capacidad para que una mujer pinte los semáforos, pero fueron segregadas de la tarea por la valoración que tiene el género respecto de las tareas que puede hacer (*La Voz del Interior*, 21/08/2018: <https://bit.ly/2Y50aJQ>).

Debido a la marcada pervivencia de convencionalismos e imaginarios patriarcales, las mujeres de dicha repartición no contaron con la posibilidad de acceder a un capital extra para su supervivencia. Este caso nos permite observar cómo impactan las barreras culturales en la lógica salarial. Asimismo, esta experiencia permite dilucidar cómo las afiliadas del SUOEM comienzan a señalar, a partir de ejemplos cotidianos concretos, divergentes vejaciones a las que se encuentran expuestas.



4. La inserción de la mujer al interior del SUOEM: ocupando terreno y referencia

La inserción masiva de la mujer en el mercado de trabajo remunerado implicó que éstas se constituyan en base potencial al interior de los sindicatos. En este sentido, su lugar en tanto trabajadoras las llevó a tomar terreno en sus núcleos de representación, a partir de la participación en la lucha por un salario digno y mejores condiciones laborales (Godinho-Delgado, 1990: 121-122). Este marco habilitó a que las trabajadoras afiliadas en el SUOEM comenzaran a asumir –una vez normalizado el sindicato en 1984- un protagonismo que se iría acrecentando con el correr de los años.

En relación a lo precedentemente mencionado podemos expresar que estudios previos⁵ nos han permitido entrever que, luego del ocaso del régimen de facto de 1976-1983, y una vez normalizada la estructura gremial del SUOEM, las mujeres lograron una incipiente inclusión en lugares de autoridad, ocupando puestos de secretariado dentro de la nómina que asumiría la conducción del sindicato luego de llevada a cabo la contienda electoral a fines de 1984. En efecto, la Lista Verde Unidad y Democracia sindical colocó a mujeres en la Secretaría de Organización y en la de Planeación y Actas (Hernández, 2018: 211), hecho que las posicionó en la Comisión Directiva del SUOEM. Ello nos permite constatar que el espacio político que asumió el mandato en aquél entonces, y que sería rectificado por los afiliados hasta nuestros días, incorporó a sectores usualmente cercenados y exentos de autoridad. Mientras que en 1984 destacamos la presencia de dos mujeres a cargo de funciones de referencia, actualmente podemos vislumbrar que por primera vez una mujer ejerce el cargo máximo en el sindicato, ya que Beatriz Biolatto fue ungida como Secretaria General en 2018, cargo que aún se encuentra desempeñando.

Sin embargo, pese a los avances en materia de género, lo cierto es que aún identificamos vestigios sexistas que perviven al interior del SUOEM. Esto no resulta un rasgo únicamente presente en el gremio en cuestión. Esto encuentra su razón en el ideario patriarcal fuertemente abigarrado en espacios de concertación social y públicos. La tradición y las enseñanzas ancladas en el tiempo juegan un papel determinante, ya que son aquellos valores los que se transmiten inter-generacionalmente en nuestras sociedades a través de la socialización familiar y escolar. De todas maneras, consideramos que

⁵ A partir de mi Trabajo Final de Licenciatura en Historia (2019) en donde se abordó el proceso de reorganización sindical del Sindicato de Empleados Públicos (SEP) y el SUOEM, pudimos entrever la prominencia de mujeres en lugares de autoridad y toma de decisiones dentro de la Comisión Directiva asumida en 1984, una vez culminado el proceso de intervención militar.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

“La percepción de la discriminación de género a partir de la propia experiencia personal (...) [está despertando] el sentimiento de autovaloración como mujer y de indignación frente a las actitudes que conciben a las militantes de manera desigual” (Godinho-Delgado, 1990: 128).

En efecto, sostenemos que la coyuntura actual ha despertado en las filas y militantes del SUOEM una consciencia que las insta a pensar y vehicular políticas concretas de reivindicación así como a generar mecanismos que tiendan a ampliar su presencia al interior del sindicato.

Un claro ejemplo que muestra cómo las afiliadas del SUOEM han introducido sus proclamas lo hallamos en la reciente creación de la Comisión de Género y Violencia Laboral, encargada de discutir estrictamente aquella agenda:

Se conformó la Comisión de Género y Violencia Laboral. Atenderá situaciones de violencia de género y laboral, el que brindará a los que necesiten contención, asistencia y asesoramiento. El gabinete estará integrado por una trabajadora social, una psicóloga y una abogada. La violencia hacia las mujeres en todos sus ámbitos y modalidades y la violencia laboral en toda su amplitud: acoso laboral, violencia física, hostigamiento, etcétera (...) [es] necesario implementar acciones tendientes a prevenir la violencia y asistir a las víctimas procurando su acompañamiento y derivación en los casos que fuera necesario” (*El Municipal*, N° 147, Marzo de 2017: 4-5).

La medida implica la puesta en marcha de una política concreta de acción y prevención, así como de atención de problemáticas asociadas estrictamente con la violencia laboral y de género. En relación a ello, en el órgano de prensa del sindicato se manifiesta que

El SUOEM es uno de los pocos gremios en Córdoba que comienza a dar pasos organizados, planificados y consensuados respecto del abordaje de estas dos problemáticas y a través de una estructura institucional que, capacitada y sensibilizada en la temática, posibilita el abordaje integral (*El Municipal*, N° 14, Marzo de 2017: 17).

Por otro lado, cabe destacar que las mujeres del SUOEM han confluído dentro de un espacio de participación ampliada que está comenzando a gravitar con un peso significativo en el escenario actual: la Intersindical de Mujeres. Dicho nucleamiento, constituido en Junio de 2016, está compuesto por una heterogeneidad de mujeres de distintos gremios, tal como el Sindicato de Empleados Públicos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

(SEP), la Asociación Bancaria (AB), la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), entre otros. El mismo ha adquirido una notable visibilidad pública y ha llevado a cabo una diversidad de actividades y proclamas. Asimismo, este espacio logró instalar una serie de debates al interior del sindicalismo, así como se lo puede reconocer en tanto gestor y promotor de ciertas agendas programáticas. De igual importancia resulta su participación activa en distintos repertorios de acción y confrontación en la arena social.

Resulta útil rescatar, en la medida que las mujeres nucleadas en el SUOEM suscriben y confluyen en la Intersindical de Mujeres, las medidas allí propuestas. Allí encontramos expresiones asociadas a la necesidad y urgencia de erradicar la violencia machista y la discriminación en los ámbitos laborales y sindicales. En este sentido, dicho nucleamiento aboga por llevar adelante

“Una serie de acciones y objetivos (...) entre los que se destacan estudios, diagnósticos a investigaciones sobre la situación de la mujer trabajadora y la participación en sindicatos; talleres de formación sindical; producción de materiales de formación y difusión; organización y participación en actividades y eventos públicos; y participación en las organizaciones sindicales (<https://bit.ly/2N01dt4>).

El SUOEM fue un claro propulsor de aquél espacio colectivo, por lo que sostenemos que se ha producido un entrecruzamiento entre los debates y proclamas de género gestadas entre los actores del nucleamiento ampliado en cuestión con las reivindicaciones esgrimidas por el sindicato objeto de nuestro estudio. El espacio de mujeres del SUOEM, en este sentido, se retroalimenta de los lineamientos diagramados y adoptados por la Intersindical de Mujeres, y viceversa.

Significativo resulta el posicionamiento adoptado por el SUOEM en relación al rol de la mujer al interior del mundo del trabajo. A modo de ejemplo, nos retrotraemos a las expresiones y consignas esbozadas por el sindicato en el marco conmemorativo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, más conocido como “8M”:

En el Día Internacional de la Mujer desde el Suoem y junto con más de 30 gremios de Córdoba marchamos por las calles para decir basta de desocupación, violencia laboral y desigualdad económica. Desde nuestro gremio se promovieron asambleas de dos horas por turno, en las que se debatió sobre el documento elaborado por la Intersindical de Mujeres y una reseña histórica sobre el 8 de Marzo (*El Municipal* N° 147, Marzo de 2017: 4-5).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

A través de la información que hemos podido acceder y, prestando atención a los debates que se están comenzando a instalar actualmente en dichos espacios –ya que son procesos que aún se encuentran bajo gestación- podemos inferir que asistimos a un escenario de oportunidad para las mujeres sindicalistas. En este marco las mujeres afiliadas en el SUOEM están comenzando a ganar terreno sobre su asociación, así como también han logrado posicionarse y articular reclamos en espacios de concertación ampliados.



El Municipal N° 171, Marzo de 2019: 12.

5. Consideraciones finales:

A partir de lo expuesto podemos arribar a posibles diagnósticos con respecto al rol asignado a las mujeres dentro de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba, así como el papel de las mismas al interior del SUOEM.

En relación al mundo estrictamente laboral, cabe destacar que las fuentes cotejadas nos han brindado un panorama aproximativo sobre cuáles son aquellas tareas en las que encontramos un mayor predominio femenino; asimismo, hemos logrado observar si las mismas ocupan cargos de gestión, dirección o liderazgo en diferentes áreas, direcciones y/o reparticiones de la planta permanente del Estado Municipal, así como la remuneración monetaria obtenida en relación a la labor efectuada, entre otros elementos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Los datos arrojan que la representación de la mujer al interior de la planta del personal municipal cordobés es desproporcional e inequitativa con respecto a los roles desempeñados y ocupados por los trabajadores varones. Ante esto, nos atrevemos a inferir que en la administración pública local se imparten lógicas tendientes a reproducir las tradicionales divisiones sexuales del trabajo, perpetuando, consiguientemente, una clara segregación ocupacional horizontal y vertical. Esto, a su vez, conlleva a una acentuada brecha salarial entre varones y mujeres. El municipio en cuestión no se halla exento de impartir lógicas adoptadas en otras constelaciones y áreas del mundo laboral, donde los principios que guían a la contratación de mano de obra son sexistas y excluyentes.

Asimismo, pudimos observar que en las reparticiones donde prevalece mayor densidad femenina son las de Salud y Educación. Son mujeres las que desempeñan trabajos relacionados con labores de cuidado y reproducción asumidas en el espacio doméstico ateniendo al resguardo de población vulnerable. En este sentido, se las confina a las mismas en actividades que desempeñan en el ámbito privado. En este sentido, se tiende a asociar atributos (sensibilidad y resguardo) como “innatos” al género femenino, reduciendo su potencial y habilidades. De esta manera, se homogeniza social y culturalmente las aptitudes femeninas, a su vez que se las vincula a una supuesta debilidad física signada por idearios biologicistas. La poca densidad femenina en áreas concernientes a Obras Viales, Policía de Tránsito, Espacios Verdes, entre otras, dan cuenta de esa marcada disyunción a razón del género.

Asumimos que la dinámica laboral precedentemente mencionada no se inscribe únicamente en la comuna local. Más bien, ésta resulta un mecanismo inserto en distintos ámbitos laborales y que encuentra su razón en el rol que se atribuye a la mujer en la vida social, pero también tiene que ver con cómo se piensa a las instancias de formación superior. En relación a ello, inferimos que las unidades académicas asociadas a la salud y educación reciben una densidad significativa de estudiantes mujeres, las cuales se volcarán en el mercado laboral, posteriormente, insertándose en aquellos rubros. Con esto no queremos pecar por justificar las lógicas de distribución ocupacional vigente, sino más bien mostrar que el fenómeno requiere de un análisis estructural, en el sentido que incluye una diversidad de variables a considerar.

La segregación ocupacional horizontal afecta e incide sobre las posibilidades materiales de las mujeres de modo significativo. Consecuentemente, son varones los que poseen mayor acceso a empleos en donde se obtienen considerables márgenes de ganancias. Ello nos lleva a suponer que en la lógica impartida en la planta municipal nos encontramos con aquello que la literatura en la materia ha catalogado como “techo de cristal” o segregación ocupacional vertical. Ello refiere a que los cargos



ocupados por mujeres perciben salarios exorbitantemente menores que los empleados por varones. Dicha distribución desigual en el ámbito laboral pone en evidencia la concentración del empleo remunerado femenino en determinadas sectores de actividad situados sobre la base de la pirámide salarial (Aspiazu, 2014: 18).

Las barreras según remuneración y puesto a ocupar se encuentran presentes en divergentes actividades económicas, así como en otros sectores públicos de la administración. Lo aquí estudiado permite dimensionarlo en el Estado de Córdoba. Sin embargo, sostenemos que no es una realidad única y estrictamente circunscripta a esta localidad. No será propósito de este trabajo establecer nexos comparativos entre otros escenarios y escalas de análisis. De todas maneras, consideramos que este caso puede contribuir a la invitación en pos de problematizar aquellas lógicas de contratación de mano de obra que se imparten desde el Estado en sus múltiples niveles.

Debido que en el caso que nos convoca el empleador se encuentra encarnado en la figura del Estado, consideramos que, con mayor razón, se debe exigir la garantía y promoción de la equidad de género a través de políticas concretas que tiendan a viabilizar este objetivo. En tal sentido, las instituciones democráticas y el gobierno de turno deben llevar adelante medidas que tiendan a desvanecer la desigualdad existente entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la vida social, adoptando una perspectiva integral de género en su praxis y política gubernamental. Consideramos que esta mirada debe constituirse en un eje transversal dentro de la agenda estatal y gremial.

En lo que refiere al ámbito sindical, cabe distinguir los notables avances en materia de género. En efecto, de significativa importancia fue la sanción de la Ley N° 25.674 de Cupo Femenino en el año 2002” (Aspiazu, 2018?: 2), la que –a través de mecanismos de discriminación positiva- ha permitido que las mujeres puedan acceder a puestos de autoridad y referencia. Más allá de los avances alusivos, aún persiste una brecha entre varones y mujeres dentro de los espacios gremiales. Sin embargo, sostenemos que los debates surgidos al calor de la “Cuarta Ola Feminista” han interpelado a las mujeres sindicalistas, lo que las ha llevado a instalar ciertos debates al interior de sus asociaciones.

En relación al SUOEM, podemos observar que las mujeres allí nucleadas se propusieron construir y sostener espacios específicos de género, con el objeto de dar respuestas a ciertas demandas y problemáticas. Prueba de ello es que el sindicato cuenta con una comisión que se encarga de discutir específicamente la agenda de las mujeres. Asimismo, en estos últimos años se ha podido evidenciar una marcada participación de las afiliadas municipales locales en la Intersindical de Mujeres.

Cabe destacar que, aunque se funden espacios autónomos para tratar temáticas concernientes al género dentro de las estructuras sectoriales, sostenemos que las sindicalistas del SUOEM no



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

circunscriben su lucha a aquellas cuestiones de modo estricto. En este sentido, éstas plantean proclamas y articulan reclamos en calidad de trabajadoras en un sentido amplio. Dicha cuestión lo evidenciamos en los posicionamientos adoptados en oposición a la precarización laboral y la reforma laboral (*El Municipal*, N° 171, Marzo de 2019: 13), factor que afecta tangencialmente a la clase trabajadora en su conjunto.

La estructura gremial no resulta ajena a los cuestionamientos esbozados por las mujeres en la coyuntura actual. En efecto, podemos observar ciertas discusiones que interpelaron a las afiliadas del SUOEM en su doble identidad en tanto mujeres y sindicalistas. De modo incipiente, se promueve la necesidad de democratizar las asociaciones profesionales en relación a las demandas propias del género. La inclusión de las mujeres en los sindicatos comporta un paso fundamental para abogar por una justa y equitativa inserción de éstas en el mercado de trabajo, así como ampliar sus derechos como trabajadoras y permitirles un desarrollo profesional, personal y político pleno (Aspiazu, 2014: 20). Sostenemos que la organización femenina en los lugares de trabajo puede contribuir a erosionar aquellos prejuicios sexistas vigentes y, con ello, construir a través de la acción cotidiana un horizonte más prometedor para las mismas. Consideramos que sobre esta disposición reside su fortaleza.

Como pudimos entrever a partir del análisis de este caso, aún existen desigualdades respecto del modo en que las mujeres se insertan en el mundo del trabajo, así como en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras de representación sindical (Aspiazu, 2014: 26). Pese a la promoción de políticas tendientes a disminuir la brecha entre varones y mujeres en el universo sindical y el significativo nivel de participación de las mujeres en dichos espacios –cuyo punto culmine se expresa en la asunción de Beatriz Biolatto como Secretaria General del SUOEM en 2018- aún quedan problemáticas pendientes a considerar. En esto, resulta menester detenernos no sólo sobre las desigualdades en el campo sindical, sino también dentro del plano laboral. Resulta clave problematizar y plantear posibles soluciones en pos de revertir aquellas lógicas de segregación a razón del sexo impartidas por el empleador.

En relación a lo precedentemente mencionado afirmamos que si bien se logró contar con un significativo avance en calidad de promulgación de normas, reglamentaciones, garantías constitucionales, convenios y pactos internacionales para garantizar la igualdad de trato entre varones y mujeres y remover mecanismos discriminatorios, aún es necesario avanzar en políticas que efectivicen el ejercicio de dicha igualdad. En esto, el horizonte debe encontrarse signado por la garantía de una efectiva participación con igualdad.



En este estudio intentamos brindar una primera aproximación a la desigualdad presente en el mundo laboral y gremial a partir del análisis de caso de la administración pública de la Ciudad de Córdoba. Consideramos que este tipo de trabajos deben constituirse en líneas investigativas a profundizar, ya que se cuenta con una proliferación de trabajos que se detienen en la participación de la mujer en el mercado laboral, pero éstos prestan atención sobre variables como la inclusión de demandas de género al interior de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), la injerencia de las secretarías alusivas a la mujer, el impacto de la legislación del cupo sindical, entre otros. Los factores aquí considerados habilitan otro canal a tener presente en pos de repensar la problemática de género dentro del universo sindical y del trabajo.

Será propósito de futuras investigaciones complejizar los lineamientos aquí esbozados. Consideramos que los datos consignados nos permitieron trazar algunas conjeturas sobre la composición de la planta del personal municipal local, así como apreciar el modo en el cual se insertan las mujeres dentro de la estructura sindical. En este sentido, afirmamos que el estudio propuesto permitió vislumbrar aquellas singularidades de este espacio, así como también propone la necesidad de considerar posibles andamiajes teóricos-metodológicos para explicar y comprender divergentes escenarios laborales y gremiales. Asimismo, de aquí se desprende la urgencia de afianzar análisis que incluyan la perspectiva de género en los abordajes sobre el trabajo y el sindicalismo como un eje transversal. Éste lineamiento debe lograr vectorizar las líneas investigativas futuras.

Fuentes consultadas:

- Carta Orgánica Municipal. Recuperado de <https://www.cordoba.gob.ar/gobierno/carta-organica/>
El Municipal N° 168, Diciembre de 2018. Recuperado de http://docs.wixstatic.com/ugd/ecefd6_d9e5d6d55dc840b7b6602372e528e955.pdf
- Escala Salarial Municipal. Recuperado de https://gobiernoabierto.cordoba.gob.ar/media/datos/DEC_545-Escala-Salarial-Febrero-2018.pdf
- Escalafón del Personal Municipal de la Ciudad de Córdoba. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Escalafon%20del%20empleado%20Municipal.pdf>
- Estatuto del Empleado Municipal. Recuperado de <https://docplayer.es/19015128-Ordenanza-no-7244-estatuto-del-personal-municipal.html>
- La Voz del Interior*: Martes 21/08/2018. Recuperado de <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/equidad-de-genero-empantanada-en-concejo-deliberante>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Martes 21/08/2018. Recuperado de <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/barreras-culturales-que-impactan-en-salarios-de-mujeres>

Portal de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba: <https://www.cordoba.gob.ar/>

Fuentes orales

Entrevista realizada a Yris Uyúa, Subsecretaria del Área de Recursos Humanos de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba. Córdoba, 18/01/2019.

Entrevista realizada a funcionario del Ente de Servicios y Obras Públicas de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba. Córdoba, 15/03/2019.

Referencias Bibliográficas

ARRIAGA, A.E., y MEDINA, L., (2018): “Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación”. *Pasado Abierto – Revista del CEHis*, Vol. 4, N° 7, Enero-Junio, Mar del Plata, Pp. 188-207.

ASPIAZU, E., (2014): La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Quilmes.

ASPIAZU, E., (2014): “Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina.” *Realidad Económica*, (284), Pp. 10-36.

ASPIAZU, E., (2015): “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino.” Comunicación presentada en 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 5-7 agosto 2015.

Cuadernillo de formación de Mujeres Sindicalistas (2017): La participación de la Mujer: Mundo Laboral, sindicalismo y representación política. Corriente Federal de Trabajadores – Atenea: Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional.

Segundo cuadernillo de Formación de Mujeres Sindicalistas (2019): Las mujeres, el trabajo y la Comunidad Organizada. Corriente Federal de Trabajadores – Atenea: Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional.

HERNÁNDEZ, A., (2018): *Un Gremio Imbatible*. Córdoba: Tinta Libre Ediciones.

GODINHO-DELGADO, M.B. (1990): “Sindicalismo, cosa de varones”. *Nueva Sociedad*, N° 110, Noviembre – Diciembre. Pp. 119-13.