

## ENCUENTRO FEDERAL INTERSINDICAL DE DERECHOS HUMANOS

LA PERLA \_ CORDOBA

### OBJETIVOS:

# Definir políticas de ddhh en los gremios, a partir del debate del contexto actual, para ampliar la participación de los gremios en este espacio intersindical.

# Delinear estrategias de lucha en torno a las nuevas formas de trabajo que vulneran derechos adquiridos

# Promover espacios de articulación y comunicación intergremial, que generen agenda común entre las áreas de derechos humanos, y que visibilicen acciones que contribuyan a la unidad del movimiento obrero.

# Generar propuestas a modo de ejes articuladores intergremiales para trabajar durante el año cada temática. **TRABAJO COMO DDHH, MEMORIA VERDAD Y JUSTICA, GENERO, Y JUVENTUD**

Gremios participantes: SUOEM, UOGC, ASOCIACION BANCARIA, ADIUC, SUTAT, SEP, ATE, UEPC, CISPREN, SADO, AGTUNC, SECASFPI, APINTA, LUZ Y FUERZA, UOLRA, SUTTEPA, SATSAID, ATACC, ATTA, FETIA, UNION OBRERA MOLINERA, UTEDYC, APA, SURRBAC, GREMIAL SAN MARTIN, FEDERACION GRAFICA, FESIMUPC, CTEP, FESTRAM, AEFIP, AGEPJ, SOEMA, MGTSYP (metrodelegados) , de las siguientes localidades : rio cuarto, villa del totoral, las tapias, san antonio de arredonde, rio cuarto,san javier, villa maria, san francisco, alta gracia, manfredi, capilla del monte, cosquin , embalse juarez celma, unquillo, villa allende, carlos paz. de pcia de santa fe. cpital federal, pcia de buenos aires.

### RESUMEN DE CONCLUSIONES:

#### **Trabajo:**

Visión del Trabajo como Derecho Humano, exigiendo al Estado Nacional la remoción de todos los obstáculos que impiden su ejercicio, con especial énfasis en los Derechos Sociales, y Economicos , con una mirada amplia y moderna.

Reclamar con mayor énfasis la operativización del artículo 14 bis de la constitución.

Necesidad de redefinir nuestra pertenencia a los sectores populares, de obreros y trabajadores.

Equiparación social y salarial entre mujeres y hombres.

El Cordobazo del siglo 21 deberá ser: respetuoso de la diversidad y la multiplicidad, feminista, medioambientalmente comprometido, universal.

Se expresó que el Foro Sindical por los DDHH de la Mesa de Trabajo por los DDHH es un espacio transversal donde confluir en acciones.

**Juventud:**

Imposibilidad de interpelar a otros jóvenes para la participación gremial.

Necesidad o no ( aquí hubo dos posturas ) de que existan las secretarías de juventud, los interrogantes son si en la práctica , estas estructuras, terminan relegando a los jóvenes a una militancia fuera de los espacios de decisión ; si se adecuan a las expectativas y /o necesidades de las juventudes hoy.

Se planteo la necesidad de abordar las nuevas formas de trabajo que generalmente emplean a los jóvenes y de manera precaria.

**Genero:**

El feminismo da nuevas perspectivas y horizontes al movimiento sindical. Puede aportar una revisión de las estructuras sindicales desde principios de horizontalidad e inclusión, que son condiciones necesarias para ampliar la representación sindical y avanzar en procesos de democratización.

En ese sentido, planteamos que la agenda feminista no es distractiva ni secundaria, y no necesariamente genera fisuras internas. La agenda feminista es la agenda de la renovación, de la inclusión y de la democracia sindical.

Se visualizaron avances en la materia ; en los gremios va desde la creación de las secretarías de genero y/o de la mujer, la creación de protocolos de acción ante situaciones de violencia **de** genero, instancias de formación con perspectiva de genero, participación organica en espacios intersindicales, convenios con universidades.

**Memoria Verdad Justicia:**

La comisión trabajo en una agenda de trabajo principalmente ;

Trabajar la corrección de los legajos de compañerxs desaparecidos que figuran como cesantes por faltas , quienes en realidad fueron secuestrados y luego desaparecidos.

Trabajar la señalización de los lugares de trabajo, y las leyes de reparación.

Trabajar hacia dentro de los gremios los derechos humanos con una visión abarcativa desde las distintas problemáticas, como medioambiente, salud, educación, etc.

Del debate en comisiones surgieron las siguientes inquietudes:

# trabajar la UNIDAD DEL MOVIMIENTO OBRERO DESDE LOS EJES DE TRABAJO, MEMORIA VERDA Y JUSTICIA

- # Encuentro Provincial de juventudes sindicales y ddhh
- # Realizar actividades de formación sindical
- # Promover la creación de secretarías, vocalías, comisiones de DDHH en todos los gremios
- # Promover la participación de los gremios en los espacios intersindicales y en distintos colectivos multisectoriales.
- # Definir la comunicación como DDHH
- # Actualizar los programas de Huerta Grande Y La Falda, aportándole la perspectiva de género y DDHH.
- # Fortalecer la participación de mujeres y juventudes en los gremios y en los espacios de definición.
- # Unificar las voces de mujeres y disidencias, apoyándonos en el concepto de género.

## TEXTO DISPARADOR DEL DEBATE EN COMISION "MEMORIA , VERDAD Y JUSTICIA"

No nos resulta difícil mencionar las numerosas avances que se han realizado en los gremios en general con respecto a las políticas de MEMORIA, VERDAD Y JUSTICIA .

Se ha generado dentro de la organizaciones sindicales mayor conciencia e interés por crear espacios que se ocupen específicamente de los derechos humanos. Así surgieron secretarías, vocalías, comisiones y sub comisiones, que profundizaron el contenido político de la reivindicación de las luchas obreras , del ejemplo de las vidas de quienes reconocimos siempre como líderes sindicales del movimiento obrero en general y de las propias organizaciones también.

Se comenzó a brindar homenaje y revalorizar los nombres y las historias de vida de nuestrxs trabajadores desaparecidxs, presxs , exiliadxs, cesanteadxs por la Dictadura que ya no nombrábamos solo Dictadura militar, sino también CIVICA, Y ECLESIASTICA.

Todo esto coincidió con que Los derechos humanos en nuestro país se convirtieron a partir del año 2003 en un punto central de POLITICA De ESTADO.

A la par, los derechos sociales y la integración de los excluidos volvieron a ser posibles.

Se inició una reconstitución del tejido social y los derechos en general empezaron a hacerse palpables en todos los ámbitos.

Los Organismos de DDHH fueron reconocidos y reivindicados, las Abuelas, las Madres, Los HIJOS Y FAMILIARES de Detenidos y desaparecidos, ocupaban lugares de de preferencia en los Actos públicos. , se anularon leyes de impunidad, Se promovió la lucha por la verdad y la justicia y se propició la reanudación de los juicios contra los represores genocidas de la última Dictadura.

Se ordenó retirar los retratos de los Dictadores que todavía se exhibían en el Colegio militar.

El 24 de marzo se convirtió en el Día nacional de la Memoria, la verdad y la Justicia.

Se recuperaron ex centros clandestinos de detención y tortura y se convirtieron es Sitios de la memoria....COMENZO A HACERSE REALIDAD EL NUNCA MAS.

Las trabajadoras y trabajadores en general, no fuimos ajenos a estos cambios paradigmáticos de conciencia social y nacional.

HOY.....ES NUESTRA TAREA PRESERVAR LAS CONQUISTAS SOCIALES EN MATERIA DE DERECHOS HUAMNOS Y EVITAR LOS RETROCESOS...

ENCUENTRO FEDERAL INTERSINDICAL DE DDHH –

CORDOBA, LA PERLA, 8 DE JUNIO 2019

**COMISION “PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS GREMIOS.”**

**Las mujeres en el mundo del trabajo: desigualdades laborales y desafíos sindicales**

Las mujeres hemos tenido históricamente un papel subordinado en el ámbito de lo público, discriminadas en cuanto a oportunidades de desarrollo, en nuestros derechos civiles y políticos. Incluso cuando estos derechos se fueron instaurando, su ejercicio real todavía constituye un anhelo para la mayoría de las mujeres. Son muchos los años que tuvieron que pasar para que el discurso feminista se hiciera eco en la sociedad. Y en ese largo camino hubo de vencer muchas resistencias.

Este desarrollo no es ajeno a la vida laboral ni sindical.

La participación femenina en el mundo de trabajo se caracteriza por padecer una doble desigualdad. La primera vinculada a la relación entre el capital y el trabajo, y la segunda centrada particularmente en la mujer, como objeto de discriminación y exclusión en el mundo laboral. Un dato relevante que se puede observar es la tasa de actividad laboral femenina, es decir, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que es de 53,8% mientras que la masculina llega a 76,6%. Esto evidencia que existe una diferencia de más de 20 puntos entre la participación de los hombres y la de las mujeres, como resultado del mayor tiempo dedicado por las mujeres a las tareas de cuidado y del hogar, pero también a la mayor participación de mujeres en el sector informal, que no es evidenciada como “trabajo” en las estadísticas.

Si trasladamos esta visión al mundo sindical veremos que los “olvidos” han marcado la historia de las mujeres y el sindicalismo. Tales olvidos se constatan, en primer lugar, viendo como las luchas sindicales protagonizadas por mujeres han sido habitualmente silenciadas. Y dan cuenta de cómo los análisis de las estructuras y estrategias sindicales se han realizado desde una mirada masculina, que tiende a confundir lo masculino con lo universal.

Aun así, las mujeres hemos recorrido un largo e intenso camino de construcción de un lugar dentro de las organizaciones sindicales, así como de articulaciones entre mujeres de distintos sindicatos y del movimiento de mujeres. Entre otras expresiones de esa apuesta, que en los últimos años ha ganado en visibilidad pública alrededor del paro del 8M, queremos resaltar hoy la experiencia de la Intersindical de Mujeres de Córdoba, así como otras expresiones de este mismo entramado de militancias y espacios de participación: las Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de la CGT, la Intersindical de Mujeres de La Plata, Berisso y Ensenada de CTA Trabajadxs, y espacios de encuentro como el Encuentro Nacional de Mujeres, los Encuentros nacionales de mujeres sindicalistas, los Congresos provinciales de mujeres sindicalistas de Córdoba, entre muchos otros.

En el actual escenario de ajuste y retroceso en materia de derechos laborales, y en función de las transformaciones que se vienen registrando en el mundo del trabajo a nivel mundial y nacional, esta comisión se propone en primer lugar compartir un análisis sobre la situación actual de las mujeres trabajadoras desde la perspectiva y experiencia de los sindicatos participantes. Pero además, nos

moviliza la necesidad y el deseo de imaginar otros futuros posibles, y en ese horizonte construir las estrategias que como mujeres sindicalistas podamos desarrollar y protagonizar.

### **Propuesta de trabajo:**

1- Presentación de las coordinadoras de la comisión. Objetivos de la comisión y dinámica de trabajo. Lectura del documento **Las mujeres en el mundo del trabajo: desigualdades laborales y desafíos sindicales**

2- Trabajo en grupos:

**a.** Lectura colectiva de la nota “El feminismo está imparable: ¿la hora de los sindicatos?”, de Tania Rodríguez en La Nación Trabajadora.

**b.** Debatir y elaborar conclusiones y acuerdos:

i) En nuestra actividad , **laboral y sindical**, como se dan estas relaciones de desigualdad de género?

ii) Qué acciones, normativas y medidas impulsamos desde los sindicatos para revertir las desigualdades de género? (a nivel de convenios, protocolos internos o en los espacios laborales, actividades de sensibilización, formación y acompañamiento, etc)

iii) ¿Qué estrategias se están impulsando o podrían impulsarse para avanzar a mayor escala en una agenda de género, y sobre la base de qué articulaciones?

iv) Además: pensar y acordar dos acciones que podrían realizarse junto con el Foro sindical de la Mesa hasta fin de año, en el horizonte trazado por la comisión.

## **SÍNTESIS DE CONCLUSIONES**

### **1- Organizaciones participantes:**

ATTAC, SECASPFI, ADIUC, SADOP, SUTEP, ATE Senaf, ATE Anses, ATE Congreso (Buenos Aires), Unión Obrera Gráfica de Córdoba, AEFIP (Jujuy), Bancaria, SUOEM, SATSAID, UOLRA, Municipales de San Francisco.<sup>1</sup>

### **2- Sobre las desigualdades de Género en los espacios laborales y en las organizaciones sindicales:**

En el ámbito laboral: Despidos en el Estado, afecta mayormente a mujeres. Las políticas públicas actuales someten a los trabajadores/as del Estado a situaciones de conflicto y de alta vulnerabilidad, pues son la cara visible del ajuste. Precarización de las condiciones de trabajo en el sector privado. Jerarquización y segregación por género en los espacios laborales: las

---

<sup>1</sup> Estuvo presente Tritri Heredia, que al cierre del encuentro pidió que lo agregara como integrante del Cispre. En los registros no hay contenidos sobre Cispre porque no tomó la palabra durante el desarrollo del trabajo en comisión.

mujeres y disidencias seguimos teniendo menos posibilidades; ingreso y permanencia laboral de las mujeres se concentra en tareas y cargos de peores condiciones. Recrudescimiento de la violencia de género y de la violencia laboral en los espacios de trabajo. Invisibilización y discriminación de las identidades disidentes.

En el ámbito sindical: la distribución de las responsabilidades domésticas es una limitación para el compromiso efectivo de las mujeres en las organizaciones sindicales. El cupo sindical opera hoy en muchas organizaciones como un techo. Limitada participación de las mujeres en las organizaciones sindicales: la participación se limita a espacios “femeninos”, y es con “perfil bajo”.

### **3- Avances de nuestras agendas de género en el mundo del trabajo:**

- Diseño y aprobación de protocolos internos en las organizaciones sindicales sobre violencia de género.
- Creación de secretarías de género / de la Mujer.
- Creación de otras formas de organización y promoción de la participación de mujeres en los sindicatos: colectivos de mujeres, grupos de mujeres delegadas, etc.
- Aprobación e implementación de la ley Micaela.
- Aprobación de licencias por violencia de género en distintos espacios laborales.
- Creación de lactarios en algunos espacios de trabajo. Extensión de las horas por lactancia.
- Licencias parentales compartidas.
- Gabinete interdisciplinario de atención a la violencia laboral y de género. Formación en perspectiva de géneros de los equipos técnicos de los sindicatos.
- Participación de las mujeres sindicalistas en redes y espacios de articulación: Intersindical de Mujeres, Mujeres sindicalistas, Mesa cuatripartita de abordaje de la violencia de género, convenios con Universidades, Intersindical por la diversidad sexual, etc.

### **4- Horizontes y estrategias para el avance de la agenda de género:**

- Fortalecer la participación de las mujeres en los sindicatos con protagonismo. No fragmentar ni limitar la participación a espacios específicos como las secretarías de género o acción social.
- Dinamizar el intercambio entre sindicatos acerca de sus experiencias en torno al abordaje de la cuestión de género.
- Generar redes de intercambio de información, proyectos y acciones vinculadas con las cuestiones de género.
- Fortalecer el trabajo en redes con perspectiva de género. Apostar al crecimiento y participación sindical en la Intersindical de Mujeres, el Encuentro (pluri)nacional de Mujeres, el Colectivo Ni Una Menos, etc.
- Unificar las voces de mujeres y disidencias, apoyándonos en el concepto de género. Sobre este punto, se señaló también que el camino –todavía incipiente- que estamos transitando dentro de los sindicatos requiere el fortalecimiento de la posición de las mujeres, por eso los colectivos y redes que se han venido construyendo tienen esa marca. // A propósito de este horizonte, y en virtud del Espacio para la Memoria que cobijó este encuentro, se propuso también recuperar la memoria de los 400 detenidos/ desaparecidos con identidades diversas.
- Avanzar en la capacitación sindical con perspectiva de género.

- Como conclusión sostuvimos: el feminismo da nuevas perspectivas y horizontes al movimiento sindical. Puede aportar una revisión de las estructuras sindicales desde principios de horizontalidad e inclusión, que son condiciones necesarias para ampliar la representación sindical y avanzar en procesos de democratización.

En ese sentido, planteamos que la agenda feminista no es distractiva ni secundaria, y no necesariamente genera fisuras internas. La agenda feminista es la agenda de la renovación, de la inclusión y de la democracia sindical.





Por Tania Rodríguez

## **El feminismo está imparable: ¿la hora de los sindicatos?**

La politóloga Tania Rodríguez advierte en este ensayo que las movilizaciones feministas empujan transformaciones adentro de los sindicatos. Pero el punto de partida es el infierno: cuando hay mujeres en las comisiones directivas, los estereotipos de género definen cuáles ocupan. Hay tareas para los referentes gremiales y “tareas para las compañeras”.

***Autora: Tania Rodríguez\****

La reunión de comisión directiva de una federación sindical transcurrió en mayo de este año. En la mesa oval se sentaron quince personas, tres de ellas mujeres. Enfática, una de las dirigentes reclamó que no había que esperar al final de la reunión para pronunciarse por #NiUnaMenos y que el secretariado debía levantar esa bandera como símbolo de la jornada que continuaba con un plenario abierto a lxs afiliadxs. Mientras la distracción de los celulares se llevaba la atención de la mesa, una de las autoridades se interpuso restringiendo la moción: “Acá estamos todos de acuerdo, compañera” y dio por superado el tema al agregar: “Está en el orden del día, antes hay diez compañeros anotados para hablar”.

En el lapso de tiempo que va del Paro Nacional de Mujeres de octubre de 2016 al 8 de marzo de 2018, las secretarías de género, comisiones, asambleas, pañuelazos de trabajadoras, sindicalistas y sindicalizadas se multiplicaron y congregaron demandas del campo gremial y experiencias de luchas por la igualdad de género como estrategia de visibilización interior y de ejercicio de poder. En las movilizaciones se escucharon relatos de mujeres gremialistas que comparten el recorrido con frases como: “Tenía que llegar nuestro momento”, “es difícil adentro de la organización pero es un tiempo histórico”.

### **Invertir la carga de la prueba**

En Argentina hay 10 millones de trabajadorxs registradxs según datos del Ministerio de Trabajo, de los cuales 4 millones están afiliadxs a un sindicato. Dentro del universo de trabajadorxs sindicalizadxs, 1.240.000 son mujeres. En este contexto, solamente Susana Rueda, dirigente gremial de Sanidad, alcanzó en 2004-2005 la secretaría general de la CGTRA en el marco de un triunvirato de conducción. Más allá de ella, ninguna otra compañera llegó a conducir una central sindical y menos del 5% llega a conducir un sindicato.

La participación de las mujeres en los sindicatos argentinos puede rastrearse desde comienzos del siglo XX y sin embargo, un siglo después, las estructuras organizacionales de los gremios mantienen una rotunda conducción masculina. Pese a que la Ley de cupo sindical en Argentina (N° 25.674), sancionada en 2002, establece un 30% de los puestos en las listas de autoridades, sólo el 18% de las secretarías están ocupadas por mujeres. Tampoco se garantiza el cupo en las actividades ‘feminizadas’ donde las trabajadoras son mayoría, como en salud y educación.

Si hilamos más fino, a partir de las cifras de la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, del Ministerio de Trabajo de 2017 constatamos que el 74% de las secretarías sindicales ocupadas por mujeres están vinculadas con problemáticas asociadas a “lo femenino”: género, mujer y familia, acción social, discapacidad[1]. Por eso las divisiones de tareas que se establecen al interior de los sindicatos suelen reforzar estereotipos de

género en las identidades individuales: hay secretarías y hay “secretarías para las mujeres”, tareas para los referentes sindicales y tareas “para las compañeras”.

En este sentido, cuando la representación en los espacios sindicales es como resultado de políticas afirmativas o cupos, quienes llegan a integrar las listas y cargos se enfrentan al deber de tener que reconfirmar su posición a través de acciones que las legitimen, exigencia que no se manifiesta para con los liderazgos masculinos y que cristaliza en una carga extra: “Tener que demostrar que podemos”.

La invisibilización de las mujeres en el mundo del trabajo productivo, a partir de la división sexual del trabajo, se materializó en leyes e imaginarios culturales masculinos que no se vieron alterados con la incorporación masiva de trabajadoras al mercado laboral asalariado.

Aún cuando se trata de un colectivo laboral con fuerte presencia de trabajo femenino, la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones genera resistencias frente a las cuales las compañeras deben tener determinación. La virtud de saber ocupar *lugares* es una práctica que se adquiere con la confrontación, la retórica, la negociación, en general, atributos que se asignan a los varones.

La falta de reconocimiento de las mujeres en el espacio público y, por tanto, en las esferas de poder, se traduce también en dificultades para poder investir las y que éstas puedan hacerlo con otras -“hacer piecito a otras”- para que el propio poder pueda reproducirse. Se *necesita* la legitimación masculina.

Con regularidad se escuchan en la voz de mujeres que intervienen en una reunión política mixta, preámbulos como: “Voy a ser breve”, “lo mío es muy cortito”, “quería agregar una cosita”. Ser concreta, sucinta y concisa es una estrategia de supervivencia en ámbitos que suelen ser estrechos y expulsivos para quienes no encarnan el sujeto universal hegemónico a la hora de explayar discursos.

Nadie nace dirigente, se llega a serlo. Se aprende en recorridos diversos, con práctica sostenida en el tiempo para lo que se requiere dedicación. Las dificultades con que algunas mujeres interpretan su voz en reuniones políticas revelan estos síntomas y ponen de manifiesto sociabilidades sexistas y machistas que alejan a las trabajadoras del sindicato que suele ser visto como un “espacio de rosca” donde “no te dejan meter bocado” y en general “son todos jefes”.

La presencia de mujeres en las estructuras sindicales desafía la valoración construida en torno a qué se consideran atributos políticos con características aceptadas y visibiliza un sistema de relaciones de alianza entre varones que se adecuan a relaciones de jerarquías hacia un *otro*, en este caso, hacia las mujeres. Las jerarquías no representan necesariamente lógicas de organización del sindicato sino que se traducen en modos cotidianos de habitar los espacios y reflejan disponibilidades para ocuparlos.

Tanto delegadas de base como directivas comparten un punto de vista: “Las limitaciones del hogar nos impiden estar en todas las reuniones”. Las responsabilidades de cuidados definen en gran medida las trayectorias y carreras laborales y sindicales.

De ahí que muchas sindicalistas inicien su recorrido en los márgenes del campo sindical y logren avanzar en la medida en que se abren intersticios que vuelven permeables, tanto el sindicato como sus propias vidas, a la agenda *de las mujeres*.

### **De casa al trabajo, del trabajo a las calles**

Si hablamos de feminización del ajuste a partir de que el impacto de políticas de recesión, flexibilización laboral y despidos afecta en mayor medida a las mujeres, podemos decir también que hay una feminización de la resistencia al neoliberalismo. En lo que va del año, las protestas más masivas fueron las convocadas por el sindicalismo y por el movimiento de mujeres: 500.000 mujeres, lesbianas, travestis y trans en las calles el 8 de marzo, 500.000 el 4 de junio por Ni Una Menos, 1.000.000 de personas el pasado 13 de junio en apoyo a la

legalización del aborto. A este calendario, debemos agregar las protestas de las organizaciones sociales que nuclean a trabajadorxs de la economía popular.

La presencia de las organizaciones sindicales en todas las movilizaciones mencionadas ha avivado las tensiones entre viejas y nuevas lógicas de participación sindical, en particular por las demandas de las bases y del movimiento de mujeres. Por un lado, el carácter diverso y heterogéneo de estas protestas y del propio movimiento obrero en la Argentina actual, desafía al modelo tradicional de organización y dirigencia sindical y dificulta una síntesis de liderazgos que encarne los reclamos. Por el otro, el protagonismo político del movimiento de mujeres, lesbianas, travestis y trans constituye un acto transgresor para los sindicatos. Trabajadoras de la industria, de servicios, estatales, cooperativistas, trabajadoras domésticas, rurales, de la economía popular constituyen un heterogéneo universo de identidades y experiencias organizativas que articulan acciones de resistencia y reclaman el derecho a la aparición.

¿Llegará la marea feminista hasta los sindicatos para empujar un proceso profundo de democratización?

*\*Politóloga (UBA), Mg. en Sociología Económica (IDAES/UNSAM), doctoranda en Ciencias Sociales. Investigadora en temas de género y sindicalismo.*

**Planilla de registro de aportes y conclusiones**

**1- Expresiones de la desigualdad de géneros en los espacios laborales y sindicales**

SINDICATO	AMBITO LABORAL	ESPACIO SINDICAL

## 2- Acciones que impulsamos desde los sindicatos (mapeo)

Sindicato	Convenciones colectivas	Sensibilización / capacitación	Protocolos / acompañamiento	Articulaciones y otras acciones

## CONCLUSIONES COMISIÓN de TRABAJO COMO DERECHO HUMANO.

Antes de entrar en el desarrollo en sí de las conclusiones, es necesario destacar la participación de las compañeras y compañeros inscriptos, por lo profuso y dinámica de las mismas, lo cual nos invita a pensar en lo oportuno del encuentro y la necesidad de construir espacios que alberguen a las y los trabajadores más allá de las formalidades y pertenencias esquemáticas.

Algunos de los puntos sobresalientes, y de los cuales hubo coincidencias entre quienes participaron, podríamos enumerar:

- 1- Visión del Trabajo como Derecho Humano, exigiendo al Estado Nacional y a los Estados Subnacionales la remoción de todos los obstáculos que impiden su ejercicio, con especial énfasis en los Derechos Económicos y Sociales, con una mirada moderna y amplia. Como así también el arbitraje frente a los conflictos, sin tomar partido a favor del poder económico y los sectores dominantes, al igual que el desarrollo de políticas tendientes a la satisfacción de intereses colectivos.
- 2- La irrupción de las nuevas tecnologías, vinculadas con la información y las comunicaciones, lo que evidentemente está provocando una disminución de los empleos, si a ello sumamos la brecha digital entre los sectores más postergados, corroboramos una inequidad manifiesta y un aumento sideral de las utilidades para algunos sectores, promoviendo un mayor desequilibrio distributivo. Mención especial merece la aparición de las nuevas formas de contratación, que intentan disimular la precarización laboral bajo el ropaje del emprendedorismo, con las plataformas digitales como el ejemplo más claro. Algunos gremios ya están trabajando cómo anticiparse a este cambio en las tareas laborales.
- 3- Las circunstancias coyunturales y regionales, requieren buscar nuevos métodos de construcción y acumulación en el ámbito gremial, que contemple la precarización y desocupación de parte de los trabajadores, como así también la internacionalización de los intereses del capital, no solo especulativo, ya que todos están movilizados por la voracidad acumulativa, y de ser necesario rápidamente abandonan sus procesos y posiciones dejando pasivos ambientales, humanos y de todo tipo. Podríamos resumir como Unidad en la Diversidad y frente a las Adversidades.
- 4- Reclamar con mayor énfasis el cambio de reglas de juego, de manera tal de aumentar u operativizar el art. 14 bis, donde los trabajadores sean incluidos en el control de las empresas y participen en las utilidades, sobre todo en aquellos sectores superavitarios que a lo largo de las últimas décadas han sido los beneficiarios de las coyunturas económicas y políticas imperantes.
- 5- Necesidad de redefinir nuestra pertenencia a los sectores populares, de obreros y trabajadores, como antídoto para no errar en nuestros análisis y conductas, generando mecanismos para la difusión de nuestras acciones y nuestros intereses de clase, por medio de la ELABORACIÓN DE UN

MARCO TEÓRICO que concluya en un PROGRAMA de GOBIERNO. Deberá contener múltiples aspectos, sobresaliendo el desarrollo con inclusión, para lo cual son fundamentales la educación y la salud pública como garantes de la movilidad social ascendente. La tarea no es tanto reivindicar los programas de La Falda y Huerta Grande sino definir los nuevos programas necesarios para hoy, recuperar resortes la economía nacional.

6- Equipación social y salarial entre mujeres y hombres, programas para combatir y evitar las formas de esclavitud moderna y el trabajo infantil, adecuando la realidad a los marcos jurídicos internacionales.

7- Para un abordaje más eficaz y adecuado, es necesario distinguir entre las necesidades de los trabajadores del sector público y el privado, intentando recuperar EL DIALOGO como herramienta de construcción y solución de conflictos, pero con la absoluta claridad de que nadie renuncia pacíficamente a sus privilegios de cualquier índole, por tanto la conflictividad social puede eventualmente estar presente, siendo ella una posibilidad a prever.

8- Considerar a la INFORMACIÓN como un DERECHO, aliado de nuestras necesidades y utopías, lo cual requiere cambios indudablemente en el marco jurídico, dejando atrás su trato como mercancía, lo cual nos debe hacer pensar en nuevas formas de comunicar nuestros intereses y acciones.

9- Elaborar un análisis de la actualidad, contrastándolo con el mundo que existía al irrumpir la mayoría de las organizaciones político gremiales, considerando las relaciones de fuerzas de aquel entonces, las actuales y las probables en un futuro, al considerar enormes desafíos que nos interpelan, ya que el trabajo a distancia, el trabajo por cuenta propia, la precarización y la desocupación endémica deben generarnos inquietudes acerca de las organizaciones del futuro, a quienes representaremos, como serán las relaciones de representados y representantes, cuáles serán los espacios de encuentro para defender intereses comunes, etc.

10- El Cordobazo del siglo 21 deberá ser: respetuoso de la diversidad y la multiplicidad, feminista, medioambientalmente comprometido, universal, y sobre todo, debe tender a sacar DE LA COMODIDAD A LOS GREMIOS y al MOVIMIENTO OBRERO EN SU CONJUNTO, a fin de garantizar las reivindicaciones que el PUEBLO ESPERA y PONER A LA DIGNIDAD COMO CENTRALIDAD EXPRESA.

Se expresó que el Foro Sindical por los DDHH de la Mesa de Trabajo por los DDHH es un espacio transversal donde pueden confluir acciones intersindicales.

Por último, solo agregar la fijación de objetivos de mínima y de máxima, y en base a ello establecer una agenda de trabajo que considere entre otros aspectos, los diferentes grados de desarrollo que cada organización tiene hacia su interior respecto a los DDHH, ya sea formalmente o de hecho, intentando que a la brevedad todas las organizaciones adopten una agenda que aborde la agenda de los DDHH con perspectiva de futuro y no solo con los reclamos históricos de Memoria, Verdad y Justicia, por supuesto sin renunciar a ese trascendental reclamo.

De la presentación de quienes participaron en la comisión, se obtuvo la siguiente información que podría servir como un primer relevamiento de la situación del área de DDHH en los distintos gremios (por orden alfabético):

- APA Córdoba: A nivel nacional tiene Secretaría de DDHH. No hay Secretarías a nivel local.
- APINTA: posee Secretaría de Juventud y DDHH a nivel Nacional, pero no en las Seccionales del interior.
- ATE Municipales (Unquillo):
- ATE Verde y Blanca: están luchando por la apertura de DDHH, hoy es un depto.
- ATTAC: Se creó la Secretaría de DDHH y Género. La Sede Central del gremio está en Córdoba, en el resto de Seccionales se irán articulando acciones sobre DDHH.
- Bancaria: Sí hay Secretaría de Género y DDHH a nivel nacional y en cada una de las 53 delegaciones.
- CTA Trabajadores: tiene Secretaría de DDHH.
- Federación de Gráficos de la Provincia de Buenos Aires: tienen una subsecretaría de DDHH. Integran la intersindical de DDHH.
- Foro Solidario Córdoba, compañeros de comisiones directivas, no tiene estructura sindical. Las políticas neoliberales atacan todos los derechos. Los sindicatos deben salir de sus propios espacios para articular con la sociedad (especialmente de servicios y públicos).
- Gráficos Córdoba: participan activamente de políticas de DDHH, no tienen secretaría ni de DDHH ni de género. La decisión política es reivindicar esas políticas, invitando a compañeres a participar.
- Gráficos Río Tercero. Hace dos años crearon una Mesa de Unidad Sindical Zonal; sin importar a qué central pertenecen. Son 13 gremios, públicos y privados, que se ven beneficiados. Se unieron para luchar contra los ataques a los trabajadores. El problema no es un sector, un gremio, un trabajador: "cuando tocan a un trabajador, tocan a todos". La mejor forma por los derechos humanos, de salud, de educación, es la unión. ATANOR, multinacional, dio marcha atrás con dos despidos.
- Luz y Fuerza: hay una subsecretaría con vistas de conformar una secretaría de DDHH. Hoy están en una fuerte lucha, buscando que no se toque el convenio. La pérdida de un derecho del convenio podría implicar un avance contra otros sectores.
- Organización Templanza. Revisar qué ponemos acá.



- SADOP, delegación Punilla: A nivel nacional tiene Secretaría de DDHH. En Punilla las acciones sindicales tienen una perspectiva de género.
- SADOP, Santa Fe: Pro-secretaría de DDHH, a nivel jurisdicción debería existir una secretaría.
- SATSAID: integran la comisión de DDHH de la Corriente Federal. De allí llegan a la Intersindical a nivel Nacional. Rescatan empezar desde abajo, en vez de crear comisión, acercan a compañeres a la lucha por los DDHH, para reclamar luego una secretaría.
- SECASFPI: Hay Secretaría de DDHH y Género, con referentes provinciales de DDHH.
- SUOEM: tiene Secretaría de DDHH.
- SUTEPA (PAMI): Está en formación.
- UEPC: tiene Secretaría de DDHH y Género.
- UOLRA: tiene Secretaría de DDHH recientemente creada. Poseen una Secretaría de Economía Popular, que cubre a familias cuentapropistas (75 % en Córdoba). Se crea para articular con la CTEP, la cual los apoya para tener todos los derechos laborales.

## **ENCUENTRO FEDERAL INTERSINDICAL DE DDHH CBA**

### **COMISION JUVENTUD EN LOS GREMIOS**

#### **CONCLUSIONES**

La comisión estuvo integrada por los siguientes gremios; SUTAT, SUOEM, SECASFPI, MOV. EVITA, SUOEM SAN FRANCISCO, SATSAID, GREMIAL SAN MARTIN, UOGC, COOPERATIVA DE TRABAJO VILLA MARIA además de compañeras y compañeros que no están afiliados por estar trabajando tercerizados o en pasantías.

La problemática de la flexibilización ( tercerizaciones, pasantías, monotributos, etc.... ) laboral es la que principalmente agobia a las juventudes . Es esta franja etaria la que mayormente hace el trabajo de deliverys ( sean estos de manera informal en negocios de barrio o a través de las distintas plataformas o aplicaciones ).

Lxs compañerxs de la juventud expresaron que se iban del encuentro con mas interrogantes que certeza, por lo que tenían un camino por seguir .

Esta inquietud se plasmó en la idea de un encuentro provincial que les permita desarrollar en profundidad la situación actual , de cara a un encuentro federal de juventudes en donde puedan construir colectivamente las herramientas necesarias para la contención e inserción de lxs jóvenes a la vida sindical.

Algunos de los temas centrales que debatieron fueron los siguientes.

= imposibilidad de interpelar a otros jóvenes para la participación gremial.

= necesidad o no ( aquí hubo dos posturas ) de que existan las secretarías de juventud, los interrogantes son si en la practica , estas estructuras, terminan relegando a los jóvenes a una militancia fuera de los espacios de decisión ; si se adecuan a las expectativas y /o necesidades de las juventudes hoy .