

Relatoría: Viernes 18 de Julio

Primer Encuentro de género y negociación colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo

Segundo día: 18 de Julio

Hora de inicio: 09:00 am

Lugar: Medellín, Hotel Botero Plaza

➤ **Sector Oficial y Educación:**

Panelistas:

Noemí Tamayo, ADIDA

Servidores Públicos

Zulema Ibón

FECODE

ASODEFENSA

Armelina Álvarez

María Elena

Sintra distritales

Se dé la presentación individual y del colectivo y se preguntar sobre la posición sindical de las mujeres que intervienen en el panel.

Intervenciones:

Noemí Tamayo; Secretaria de la mujer ADIDA e integrante del Comité ejecutivo de la subdirectiva CUT: Yo he participado en negociaciones colectivas de la organización sindical pero no basta con ser mujer para realizar estas acciones, es totalmente necesario la capacitación de ellas.

En el sector, estuvimos ante el magisterio este año en la negociación de ADIDA con el departamento. Aunque el sector educación no puede hacer pliego de peticiones, por medio del decreto 1092 se dictaron medidas para la negociación pero nuestro patrón, el gobierno, no se ve obligado a cumplir estas peticiones. Este decreto fue remplazado por el decreto 160 de este año que es el más lesivo para nosotros, donde dice que nos debemos unir para presentar estas acciones.

De los 24.000 afiliados de ADIDA, el 80% son mujeres y solo 4 integran la junta directiva, y al hacerse sensibilizaciones sobre género las personas no asisten. Negociar en este sector es muy difícil y las necesidades son muchas.

Sector público: Dos sectores, trabajadores públicos y trabajadores oficiales. Los empleados oficiales y los públicos tienen sus propias convenciones en el sector de los servicios públicos. Pero los empleados públicos no teníamos esa posibilidad, solo podíamos hacer peticiones respetuosas, pero en estos momentos en Bogotá estamos negociando un pliego de peticiones y las mujeres hicimos varias peticiones ahí como: la flexibilización de los horarios para los padres y madres cabeza de familia, pedimos la implementación de unas guarderías infantiles al interior de las instituciones grandes debido a la dificultad para el acceso de los menores a instituciones oficiales y que sería un gran beneficio para las mujeres trabajadoras. Otro punto que hemos propuesto es la presentación de un proyecto de ley para la baja de las mujeres en la edad de pensión, tema que se sale de nuestras manos pero que queremos trabajar por eso.

No pudimos delegar a una mujer en esta negociación debido a una unión que hubo entre varias organizaciones pero si participamos en la construcción de las peticiones. Identificamos que la formación en el tema de género es necesario, y tanto las organizaciones como las federaciones nacionales e internacionales deben apoyar este proceso.

Zulema Ibon, Subdirectiva de Turbo ADIDA: Como subdirectivas tenemos autonomía para negociar con el municipio. Estos sindicatos han sido dirigidos por hombres y por eso tienen una tradición totalmente patriarcal; en la subdirectiva de 11 personas 3 son mujeres. Yo me pregunto porque si del total de afiliados, el 80% somos mujeres no estamos liderando nuestro sindicato. He aportado a el pliego de peticiones que se presentó a la secretaria del municipio, más que todo pidiendo la seguridad para los maestros del municipio. Tenemos 1300 afiliados en turbo y 800 son mujeres, nosotras como mujeres somos personas importantes en este tipo de procesos y en la sociedad y debemos ganarnos este reconocimiento.

Huila-FECODE: Ninguna mujeres está liderando la secretaria de la mujer. El 70% de los 9000 afiliados somos mujeres pero no elegimos mujeres para los cargos de dirección. En los cargos de dirección no “colocan” mujeres. Nosotros tenemos 40 subdirectivas en las que ha ido incrementando la presencia de mujeres gracias el trabajo que se ha ido desarrollando.

En el tema de pliegos de peticiones, todas las tres compañeras hacemos parte de la negociación; respecto de los logros, defendemos mucho el tema de las amenazas, la hora de lactancia y sobre todo los obstáculos en el tema de la jornada laboral, por que utilizamos mucho más tiempo del que se estipula y esto es mucho más difícil para las mujeres, que en su mayoría somos mamás.

Sector público-ASODEFENSA: El sindicato lleva 17 años como organización en el ministerio de defensa. Nosotras participamos en las negociaciones colectivas y tenemos varios puntos importantes allí. El ex presidente Uribe no permitió la negociación durante

su periodo. El que respeten el fuero sindical para nosotros ha sido muy difícil, el punto del comité de soluciones concertadas lo pudimos lograr cuando nos sentamos a negociar con Santos. Al respecto de las jornadas laborales, la hora de lactancia es lo único que hemos logrado, no hemos podido sentarnos a la negociación de nuevo, y antes de la reelección de Santos decidimos apoyarlo por lo que implicaba que llegara su oponente al poder. Nuestra presidenta María Clara, le pedio a Santos que si era reelecto se sentara con nosotros a negociar un pliego que había sido frenado en el 2002. Así hemos logrado cosas para las mujeres en el tema laboral.

Ermelina Álvarez: En el sindicato nacional de trabajadores del estado hago parte de la junta directiva nacional y pertenezco a la subdirectiva Bello, en donde también hago parte de la directiva.

En la subdirectiva Bello hicimos el proceso de negociación y fuimos dos mujeres las que estuvimos al frente de la negociación y la construcción del pliego, pero el problema fue ¿cómo? Iniciamos haciendo un análisis de contexto para identificar los puntos a negociar, sin embargo en este proceso no se tuvo en cuenta el análisis de género, ni los intereses estratégicos de las mujeres; tampoco se tuvo en cuenta el análisis de los factores de riesgo de los empleados públicos y ese tema es demasiado importante porque no todos tenemos los mismos riesgos. Los riesgos psicosociales no fueron tenidos en cuenta.

Yo hago un llamado porque la participación de las mujeres no solo debe dar en cantidad si no en calidad, participando en todo el proceso de negociación, primero en la identificación de los riesgos y los factores importantes para hombres y mujeres; y luego en las negociaciones para posteriormente hacer un proceso de seguimiento a estas negociaciones. Las mujeres debemos estar haciéndoles seguimiento a estas convenciones porque de no ser así nos va a quedar la tarea a medias.

María Elena, Mesa directiva de Sintrasema: Este es el sindicato de los empleados públicos de los municipios y entes descentralizados; a nosotros apenas hace 3 años se nos abre esa puerta para la sindicalización. La cuota femenina en este sindicato solo es del 10% y en la junta directiva solo hace presencia una mujer.

El decreto que tenemos no nos da las herramientas necesarias para que los alcaldes cumplan las peticiones presentadas. En la mesa de negociación solo ha hecho presencia una mujer en los dos procesos y no vemos el limitante por parte de nuestros compañeros para que las mujeres lideren, no obstante ellas no están siendo elegidas.

En cuanto a puntos para las mujeres no hemos logrado nada por lo nuevo que es el proceso.

Sintradistritales: Una investigación sobre la equidad salarial demostró unas diferencias gravísimas entre los salarios de hombres y mujeres; en Bogotá los empleados oficiales ganaban 100 mil pesos más que las mujeres que hacen el mismo trabajo.

Hemos incorporado todo el tema de la maternidad y no hemos inquietado también por el tema de las oportunidades laborales para las mujeres. Es así como armamos el pliego de peticiones donde incluimos lo que se había trabajado por medio de la política de género pero no se tomaba mucho en cuenta en el plan de igualdad y muchas mujeres decidieron retirarse de la organización. Pero finalmente fue importante lograr que se tuviera en cuenta la etapa reproductiva y productiva de las mujeres, cosa que se debe incluir en los pliegos de peticiones. La finalidad con este tema era convenir un plan de igualdad y los puntos que se articularon con la oficina de equidad de género del distrito se lograron.

Afiliada al sindicato ADIDA: Yo hago parte de la codirección de la escuela sindical. Aquí se han incluido algunos aspectos del trabajo de las mujeres y unos de esos son la formación política y sindical para las mujeres, la formación para saber que leyes nos amparan como género femenino y quitarnos esa estigmatización que nosotras mismas nos ponemos. También se han planteado unos proyectos que no han prosperado por la falta de votación, uno de ellos fue un proyecto sobre el VIH sida pero no pasó porque la junta directiva no lo aprobó. Otro muy importante es la prevención del acoso sexual en espacio laboral.

- 1. Moderadora:** ¿Se han pensado estrategias para asegurar la participación de las mujeres en estos procesos de las comisiones negociadoras o en la construcción de los pliegos de peticiones? ¿Qué logros y obstáculos hubo para la participación de las mujeres en estos espacios?

Respuesta (1), Asodefensa: Si, se creó el comité de soluciones concertadas que se reúne cuando se presenta algún tema de persecución, también está en capacidad de solucionar el tema que nosotras le planteemos. Por ejemplo el tema de la jornada laboral y obtener que estos horarios se cumplan, por medio del comité hemos podido lograr que se acabe la persecución, que los profesionales de la salud tenga sus horas como deben ser. Y aunque es muy nuevo, si hemos batallado por el reintegro de mujeres despedidas.

Respuesta (2), Sintradistrital: Hemos recibido muchas quejas sobre la persecución laboral que se le hace a los trabajadores por parte de los alcaldes y hemos logrado baste en este tema; la adecuación de los puestos de trabajo el tema está en la prevención, que toca el tema de la salud ocupacional.

- 2. Moderadora:** ¿Qué elementos para la agenda laboral de las mujeres identifica en sus empresas o sector? Tales como la identificación de necesidades prácticas o intereses estratégicos de las mujeres.

Respuesta: Insistimos en la creación de las plantas de personal porque políticamente se está produciendo un clientelismo en el sector oficial. Es muy importante que las centrales y las federaciones nos apoyen a la presión al alcalde de Bogotá para la

ampliación de las plantas de personal. No hay necesidad de hacer una consulta para nombrar provisionales.

Respuesta (1): En los procesos de educación y formación de cada una de las organizaciones sindicales del magisterio se deben ampliar más los procesos de educación y formación en el tema de género, con el objetivo de que las compañeras tenga mayor conciencia para poder recoger desde las bases las necesidades propias de las mujeres y que sean llevadas a una negociación y pelearlas en igual con otros puntos que se planteen en la negociación. La difusión también es un tema central para lograr la defensa de los pliegos de peticiones.

Respuesta (2), ADIDA: Realizar más eventos políticos y sindicales para reconocer la importancia de los temas de género en nuestras organizaciones. En el sector de educación las mujeres tenemos que ir a sitios muy lejanos y debemos alejarnos de nuestras familias, queremos buscarle una alternativa a esta situación porque atenta a nuestros derechos como mujeres.

Respuesta (3): Otro punto a tratar sería un permiso especial y remunerado para las maestras mujeres cabeza de familia que deban cuidar a sus hijos en alguna situación de dificultad. ESTE TEMA ES IMPORTANTISIMO para el pliego nacional.

Respuesta (4): Garantizar la política de educación en el sindicato en términos de liderazgo para las mujeres que iniciamos este proceso, de la mano de garantías de espacios y horarios para que las mujeres tengamos tiempo para nosotras mismas.

Respuesta (5): La institucionalización del tema de género en los sindicatos es muy importante para garantizar que el tema de las mujeres se posicione en nuestras organizaciones. En ese sentido, la capacitación interna de las mujeres para empoderarse de esta labor para poder hacer este trabajo desde diferentes comités.

También debemos trabajar con nuestros compañeros la discriminación positiva en las comisiones negociadoras. Para los pliego de peticiones propongo la igualdad en los salarios, los asensos, y reestructuraciones de los cargos, además de la ampliación de planta y la transparencia en la elección los cargos.

Respuesta (6): La integración en los estatutos sindicales el tema de género y mujer es una vía para posicionar este tema en las asambleas. Segundo todas las negociaciones colectivas deben tener un enfoque de género, y por ultimo estas negociaciones colectivas en el sindicalismo se deben hacer con un enfoque diferencial.

Aquí concluyen las experiencias y aportes que se hacen desde el Sector Oficial y de la Educación.

En este momento se da inicio a la intervención de Miriam Berlak y su exposición de las experiencias desde Argentina.

➤ **Panel Experiencias en Argentina:**

Panelista:

Miriam Berlak

(Presentación en Power point, se envía como archivo adjunto)

Apuntes:

Los convenios colectivos son sentidos como propios y además pueden superar la normatividad y hacen que los sindicatos si mantengan más dinámicos.

Las cláusulas de género intentan revertir las desigualdades en temas laborales que padecen mujeres, ya que las normas perpetúan o modifican una situación, lo que quiere decir que no existen normatividades neutras.

En Argentina existe una ley de cupo sindical femenino pero esta ley no se cumple. También existe una ley política de cuotas y esta si se cumple por que el estado mantiene una regulación sobre escenario. Pero como en el sindicalismo no se regula no se cumple y no existe ninguna demanda por esta situación, esta ley fue aprobada durante una crisis económica. (Ley 25.274 ley de cupo sindical femenino, Argentina)

Yo me refiero mejor al (In) cumplimiento de la ley de cupo sindical porque no se cumple, y la mayoría de las mujeres que integran una junta directiva no poseen cargos de importancia, sino que se relegan a cargos como el de la secretaria de la mujer, recreación, juventud, etc. Y aquí quiero hacer una aclaración, y es que la perspectiva de género no solo incluye a las mujeres sino también a los hombres y a todas las expresiones de diversidad sexual.

Temas como cláusulas de género en la negociación colectiva que buscan la reducción de la jornada laboral para las mujeres, necesitan de una amplia conciencia sobre la asimetría que existen socialmente en las divisiones de las labores entre hombres y mujeres.

En argentina los hombres poseen más estabilidad laboral que las mujeres y mayor formación laboral. El 35% de las mujeres no poseen un aporte a salud y pensiones, y mucho menos los beneficios que les brinda una estabilidad laboral. En cuanto a los complementos salariales las mujeres en argentina se benefician en menor medida por estos complementos debido a sus trabajos son más temporales y por el tema de la reproducción. En materia de disponibilidad horaria se paga un poco más por el hecho de cambiar de horarios, por tener horarios rotativos y las mujeres acceden menos a este beneficio.

Se busca que en las convenciones se plante la corresponsabilidad entre el trabajo remunerado y no remunerado, y se propicie la división de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Se posee un déficit de oferta pública para el cuidado de menores y adultos mayores. Con relación a este tema, la ley dice una empresa que emplee un numero mayo a 500 mujeres debe tener un sitio para el cuidado de sus hij@s; y que los sitios que empleen menos mujeres deben dar un subsidio económico para cubrir estos gastos. Ya se ha avanzado en que los hombres también reciban esta ayuda.

Preguntas o aportes:

Pregunta: En el tema de la ley de cuotas: yo quiero algunos elementos para afianzar este tema en el congreso de la CUT, ¿cómo en Argentina se ha logrado este tema?

Miriam Berlak, Respuesta: En Argentina no se cumple, en los partidos políticos si se cumple pero en el mundo sindical las mujeres no se han animado a demandar esta falla. Pero si las mujeres no están decididas a cambiar esta situación eso no va a cambiar.

Pregunta: ¿Ustedes han medido si estas disposiciones afirmativas, como mayor licencia de maternidad, terminan siendo una barrera o no para el acceso de las mujeres a escenario laboral?

Miriam Berlak, Respuesta: Lo que observamos es que esto no ha sido una barrera para este proceso de contratación de mujeres.

Aporte: Lo que aquí observamos es un proceso de tercerización, lo que muestra una barrera. Todo el sector del aseo en los hospitales esta tercerizado pero en el sector salud todavía no se evidencia fuertemente esta situación.

Nosotras las mujeres tenemos que empezar a hacer un ejercicio de formación para que haya una verdadera equidad de género, y pedimos en la internacional de servicios públicos que para exista esta equidad haya una representatividad del 50% mujeres y 50% hombres en los procesos y en las organizaciones sindicales.

Con esta intervención concluye el Panel sobre las experiencias en Argentina.

Segundo momento del día: Trabajo por sectores

Se realiza una pequeña dinámica donde las mujeres asistentes al evento se unen en grupos de acuerdo a sus sectores económicos y realizan un diagnóstico de las problemáticas que las envuelven y cuáles serían sus propuestas para corregirlas.

Socialización del trabajo realizado por sectores económicos:

Sector de las flores: Sintrainagro-Uita:

Problemática: Tercerización, Listas negras, Persecución sindical, Acoso laboral, Trabas en los procesos de negociación y concertación bipartita, Negativa empresarial.

Propuestas: Reconocimiento y formación de liderazgos femeninos, propender por la no discriminación, lograr una contratación directa y libertad y apoyo sindical, fomentar el respeto en el lugar de trabajo, buscar espacios para la capacitación.

Muchas veces el gobierno manipula para que los proceso de negociaciones lleguen a tribunal de arbitramento, para terminar de manipular el proceso.

Moderadora: ¿Cómo trabajar todas como colectivo después de este encuentro?

Debemos exponer las ideas por descabelladas que nos parezca y así aprender. La integración es la clave para dar las luchas por las diferencias en las necesidades de los sectores económicos.

Moderadora: ¿Les parece una experiencia importante este encuentro? Y ¿para un trabajo conjunto que proponen?

La creación de un grupo en Facebook que se llame Mueres sindicalista de Colombia

Sector servicios y sector público:

- Consideramos que los principales problemas son la poca participación de las mujeres en nuestros sindicatos por lo que la promoción de la participación de las mujeres por medio de la formación y de campañas es la solución.
- La poca participación de las mujeres en las juntas directivas de los sindicatos es la consecuencia. La estrategia seria capacitar a las mujeres en temas de liderazgo para que puedan abordar una negociación.
- Falta en el cumplimiento de las negociaciones colectivas: El proceso de negociación fue fácil pero el cumplimiento de las cláusulas ha sido muy poco. La estrategia para solventar esto es reactivar el comité de quejas y reclamos para solucionar estas situaciones.
- El sindicato solo se está concentrando en la negociación y después de que se negocia no se hace una supervisión de estos acuerdos. Los sindicatos no solo están para hacer negociaciones colectivas.
- La tercerización está muy presente en este sector.

Propuesta para el trabajo conjunto:

A través de las redes de comunicación continuas y por medio de la divulgación de la información a las bases se puede hacer un trabajo conjunto.

Sector comercio:

El sector comercio solo tiene tres sindicatos a nivel nacional, el sindicato Tía, el de CENCOSUD y otro. En el sector comercio la mayoría de trabajadoras son mujeres y no están organizadas. A ellas le falta conocimiento para comprender que pueden crear sus propias organizaciones. Debemos trabajar en este sector por fortalecer y crear más sindicatos.

Las mujeres en este sector padecen la problemática los contratos altamente rotativos. Este Encuentro deja mucho que reflexionar porque aunque todas somos mujeres tenemos necesidades muy diferentes.

Como propuesta esta, el articular estos procesos con las diferentes organizaciones pero que la información de verdad llegue a las bases para continuar este proceso.

La creación de una página web con nuestros temas de interés por sectores sería muy interesante para este proceso.

Sector Financiero:

Las problemáticas que encontramos al interior del sindicato es la poca participación y formación que tenemos las mujeres y que no se ve la voluntad política de parte de nuestras organizaciones para que esto cambie. No poseemos representatividad en las direcciones por obvias razones. Necesitamos credibilidad de género, no creemos en nosotras mismas.

Es necesario sensibilizar y formar liderazgos en perspectiva de género porque este tema involucra tanto hombres como mujeres.

Las acciones que proponemos son tomar talleres, dictar seminarios por medio de materiales didácticos, cartillas herramientas audiovisuales.

Sector servicios:

Las problemáticas más fuertes que poseemos son las relacionadas con el tema de los horarios extensivos, la ubicación de los cargos de las mujeres, el NO reconocimiento del nivel educativo de las mujeres -porque la mayoría de las mujeres poseen título universitario pero siguen teniendo cargos menores con respecto a los hombres-, el tema del “plus” que supone que nuestra imagen puede vender más etc.

A nivel de todo el gremio sindical debemos fortalecer la incursión de mujeres en las bases para iniciar todo un proceso de formación.

En cuanto a las acciones proponemos la mayor divulgación de la información, campañas de capacitación dirigidas a las mujeres no solo en materia sindical si no en oratoria, en talleres de inteligencia emocional, programación neurolingüística, etc. Todo esto para no vernos como rivales entre nosotras sino para apoyarnos como lo hacen ellos.

Sector minero energético, mecánico y electrónico:

La problemática más frecuente en nuestro sector es la falta de credibilidad de las mujeres, la falta de educación sindical, apenas tenemos el 26% del censo de los afiliados al sindicato, porque las mujeres no tienen las bases para desenvolverse en estos escenarios de discusión.

La falta de liderazgos por parte de las mujeres es debido a una carencia de educación sindical.

Estrategias que proponemos: Difundir a las bases todo lo que aprendemos en espacios como estos, además de las sensibilizaciones que debemos realizar en nuestras organizaciones a nivel nacional.

La mujer es muy poco representada en el sector minero, mecánico, electrífico, y es evidente la desigualdad salarial en este sector.

La discriminación laboral es evidente en este sector, la mujeres es subestimada para estas labores.

Ruta de trabajo: Lo ideal es la socialización primero en nuestras juntas directivas y así a su vez, en todo la estructura para que todas manejemos un mismo lenguaje y nivel de formación. Además de exigir nuestros derechos pegándonos de las normatividades nacionales e internacionales que nos cobijan

Lo más importante es hacer un mapeo de las mujeres que están en nuestras organizaciones e identificar las problemáticas de cada una de ellas para buscar alternativas.

Este sector se está haciendo una alianza para conformar una organización más amplia y no vernos solas en esta lucha. Y ahí es donde la mujer debe estar como parte fundamental de esta organización.

Sector salud, educación y servidores públicos:

Las problemáticas que visualizamos en nuestro sector es la escasa participación de liderazgos femeninos en las organizaciones sindicales. Por otra parte, está la baja auto estima de las mujeres para creer que podemos llegar a estos espacios de liderazgo.

También está la violencia psicológica y las barreras para el acceso de las mujeres en las empresas.

No poseemos liderazgos, tenemos iniciativas pero como no poseemos esos liderazgos no las realizamos o ni siquiera hablamos por miedo a la crítica o a la ridiculización de nuestras propuestas.

Intereses estratégico: La sensibilización y formación sindical con relación al tema de género. Lograr consolidar un esfuerzo y política conjunta.

Como sindicatos proponemos una política de género y la reactivación o fortalecimiento de las secretarías de la mujer.

La formación y participación activa en los procesos de negociación y construcción de pliegos de exigencia. La formación sindical en materia de normatividad es esencial para cumplir este objetivo.

Intervención:

Vemos los mismos problemas en todos los sectores, no hay problemáticas diferentes.

Vemos que es urgente que trabajemos el tema del empoderamiento como un proceso individual y colectivo.

Nos estamos reuniendo en representación de todas las afiliadas de las diferentes organizaciones y nos estamos quedando en identificar las problemáticas, y eso tiene una explicación: y es que culturalmente nos dicen que la mujer no se deben pensar los asuntos de poder, debemos resaltar y centrarnos en una ruta estrategia para innovar, para articularnos y empoderarnos de los espacios de las acciones de las diferentes centrales y federaciones para que estos eventos importantes se lleven a cabo y sean paritarios.

Se hace un llamado para que la ENS apoye la continuidad de este proceso de empoderamiento de las mujeres, y pensemos la actividad sindical en relación con las políticas públicas del Estado.

Pensemos las acciones estratégicas por que la identificación de las problemáticas ya lo hemos hecho mucho.

Aporte: Tema de identidad: primero somos mujeres y luego somos mujeres trabajadoras.

¿Cómo nos pensamos el tema de la paridad en las organizaciones sindicales?

Sector de Madres Comunitarias:

Los problemas que vemos en nuestro sindicato es principalmente que como somos un sindicato netamente femenino donde el liderazgo está en unas pocas y eso genera dificultades.

Como sector tenemos problemas graves con la comunicación con el ICBF, la información esta segmentada y el ICBF nos está poniendo barreras para lograr, por ejemplo la formalización para identificarnos como trabajadoras del Estado.

Intereses estratégicos: Necesitamos formular un proyecto donde crucemos un reglamento propio con el código sustantivo del trabajo. Nuestras problemáticas no las resuelve el ICBF poseemos una falta de claridad de quienes son nuestras jefes. Creemos que hay que publicitar todos nuestros logros.

Proponemos la creación de una página web y la promoción y formación político sindical de las mujeres para llevarlas a tener autonomía en elecciones sindicales.

Sector grafico papelero:

El Principal inconveniente es la tercerización del empleo, en el sector la mayor parte son hombres pero en el sector grafico la mayoría somos mujeres porque son labores muy manuales que no tienen un reconocimiento e importancia en cuanto al valor del trabajo. En el sector grafico necesitamos y trabajamos por la formalización del empleo.

Vemos una voluntad nula por parte de los empresarios para la negociación colectiva en el sector y el reconocimiento de los acuerdos marcos legales y siempre llegamos al tribunal de arbitramento. Creemos que lo que se debe hacer es la denuncia, la movilización y generar procesos legales para lograr que se agilice todo el tema ante el tribunal de arbitramento.

El evento finaliza exitosamente habiendo recogido las experiencias de mujeres de diversos sectores económicos en materia de su accionar sindical y el papel que han cumplido en las negociaciones colectivas de sus organizaciones.