

Feminismo y Sindicalismo:

estrategias y mecanismos para fomentar
la participación gremial de las trabajadoras.



Feminismo y sindicalismo:

estrategias y mecanismos para fomentar la participación gremial de las trabajadoras

Agosto, 2021

Equipo de trabajo:

Jimena Frankel

jjimenariela@gmail.com

Julia Campos

juliabcampos@gmail.com

Mariana Campos

marianacamposrt@gmail.com

Foto de tapa:

Indymedia Argentina

Índice

1.	Introducción	04
2.	Obstáculos estructurales para la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales	06
3.	Condicionantes estructurales del mercado de fuerza de trabajo para la participación sindical	08
4.	Estrategias y acciones vigentes para sortear los obstáculos	10
5.	Palabras finales	24
6.	Anexo	26

1.

Introducción

La organización de la clase obrera para conquistar y sostener sus derechos laborales así como las condiciones en las que se realizan y organizan las tareas, no se encuentra exenta de las determinaciones sociales generales en lo que refiere a igualdad de género. Así, las desigualdades que se construyen socialmente asumen sus propias características en la forma corporativa de organización de la clase: los sindicatos.

La manera en que las mujeres y personas con otras identidades sexo-genéricas se relacionan con los sindicatos obedece a las formas en que opera la división sexual del trabajo en el plano social y la misma cambia y se transforma conforme avanza y se modifica al mismo tiempo aquella otra. Aun así, es común encontrar diferentes discursos que presentan a las estructuras gremiales como aquellas en las que se encuentran las mayores resistencias para la participación y acción de las mujeres. Estos discursos se basan en diferencias observables que arrojan datos concretos sobre la paridad de género en las cúpulas de decisión.

Este trabajo se propuso reflexionar en torno a los obstáculos que las propias dirigentas y activistas gremiales se enfrentaban para la participación gremial y, al mismo tiempo, sistematizar las estrategias que fueron construyendo para eliminarlos o, al menos, morigerarlos¹.

Para ello se realizaron veintidós entrevistas en profundidad a más de cuarenta dirigentas y activistas². Uno de los elementos que primó en la selección de las entrevistas fue la heterogeneidad en cuanto al sector de actividad, el lugar de trabajo y el nivel de participación dentro de la estructura gremial. Así, hay activistas de base y de estructuras centralizadas, de sindicatos del ámbito público y privado, de la industria, servicios y actividad rural.

¹ Este informe será objeto de debate en talleres y conversatorios con las propias trabajadoras que participaron de las entrevistas realizadas, que se llevarán adelante en la segunda mitad del año 2021.

² En el Anexo de este informe se presenta el listado completo de las asociaciones sindicales que formaron parte de este estudio.

Entre las características de las experiencias relevadas, vale mencionar que las personas entrevistadas pertenecen a:

- Distintos sectores del mercado de fuerza de trabajo: transporte de pasajeros (conductoras de colectivos de corta y media distancia, de subterráneos, personal de dirección de ferrocarriles y trabajadoras de vialidad), industrias aceitera, pastelera y gráfica, energía atómica, profesionales de la energía, profesionales de las telecomunicaciones, trabajadoras de entidades civiles y deportivas, docentes de nivel inicial, media y universitaria, trabajadoras del Poder Judicial, medios audiovisuales, administración pública, astilleros, comercio, casas particulares y sector agrario.
- Distintos niveles organizativos: federaciones y uniones, sindicatos de base, comisiones internas y delegadas.
- Organizaciones con distinto alcance territorial: nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las siguientes provincias: Buenos Aires, Misiones, Neuquén, Río Negro y Santa Fe.
- Diversos espacios organizativos gremiales: conducción general, secretarías, vocalías, juntas internas, delegadas y activistas.

Todas las entrevistadas fueron mujeres cis³, de entre 30 y 60 años de edad, con y sin responsabilidades de cuidado de otros. La mayoría tiene un empleo en el sector formal del mercado de fuerza de trabajo y vive en zonas urbanas, a excepción de las trabajadoras agrícolas.

Las entrevistas que se realizaron tomaron la forma de semi-estructuradas, ya que la riqueza de las mismas radicó en que el relato de las personas se realice con la mayor amplitud y libertad posible; así, algunas de las preguntas que formaron parte de la guía fueron:

- ¿Qué estrategias formales o informales llevaron a cabo para fomentar la participación de mujeres en la actividad gremial?
- ¿Existen otras que forman parte del debate actual para poder implementar en el corto/mediano plazo?
- ¿Qué obstáculos encuentran a la hora de pensar en la participación sindical de mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+?

- ¿Cómo se compone formalmente la organización sindical en términos de varones y mujeres?

Vale mencionar que las prácticas que surgieron no constituyen un detalle completo sino las experiencias que compartieron en base a preguntas abiertas. Si bien en las entrevistas no se indagaron sobre las opresiones vinculadas al capacitismo, raza, inclinación sexual o identidad sexual, tampoco fueron temas que surgieron de las conversaciones.

Algunas de las principales conclusiones refieren en un primer lugar y como principal condicionante al impacto de la doble jornada laboral; y, en segundo lugar, a la violencia simbólica presente entre los propios compañeros de militancia. Sobre esta caracterización se montan las estrategias que se desarrollan en este informe.

Si bien se trata de una primera aproximación al tema, sostenemos que constituye un punto de partida sólido para estructurar acciones futuras que tiendan por un lado a especificar obstáculos y estrategias y por el otro, a socializar lo construido entre otros colectivos de trabajadoras que se enfrentan a estos mismos obstáculos.

El informe que se presenta a continuación parte de un primer capítulo donde se avanza sobre algunas consideraciones teóricas que buscan presentar y ordenar algunos de los principales conceptos y sus relaciones con los obstáculos que fueron desprendiéndose de las entrevistas realizadas. El segundo capítulo presenta los principales condicionantes del mercado de fuerza de trabajo para la participación sindical. El tercer capítulo avanza sobre las estrategias relevadas focalizando en algunas experiencias que consideramos más relevantes. Finalmente, en el capítulo cuarto presentamos algunas conclusiones y reflexiones finales.

³ Las personas cis son aquellas cuya identidad de género está alineada con el sexo asignado al nacer.

2.

Obstáculos estructurales para la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales

Con la división sexual del trabajo se establece una separación entre el trabajo productivo y las tareas reproductivas, el primero asignado a la esfera pública (el lugar de trabajo, por ejemplo) y el otro a la esfera privada (los hogares). En ambos casos opera un sesgo de género binario heterocissexista, sobre los que se monta la familia nuclear como forma de organización social, que impone determinantes materiales en el mercado de fuerza de trabajo y en los hogares, como también subjetivos. Esencializar a los sujetos, es decir, imprimirles características personales por el solo hecho de portar una genitalidad al nacer, también es funcional para montar y reproducir las desigualdades dentro de la clase.

Mediante esta estructura, se le adjudica a los hombres un rol productivo, con mayores privilegios para acceder a determinados empleos y espacios de decisión, de quienes se espera que cumplan el rol de "proveedor" de su familia. Mientras las mujeres ocupan el rol reproductivo, a quienes se les enseña a ser dóciles, compresivas, amorosas, etc.; a asumir el rol de cuidados en el hogar y se privilegia su acceso en puestos y actividades que repliquen ese rol (docentes, enfermeras, trabajadoras sociales, secretarías, etc.). Las mujeres tienen menos oportunidades/variedades de formación y empleos, con salarios mensuales más bajos, en empleos

más precarios y están en peores condiciones de ingresar o ascender a un puesto, incluso teniendo la misma (o mejor) formación que un varón.

El tiempo reproductivo/cuidado es cada vez más escaso debido a la extensión de la jornada laboral de muchos empleos o por necesitar más de uno (pluriempleo) para poder cubrir las necesidades básicas. El mismo se realiza en peores condiciones producto de la caída del salario, el avance del desempleo, la precarización y el empleo informal (monotributista, "changas", etc.). Ambas situaciones generan y agudizan la crisis del tiempo reproductivo y de cuidados.

Las trabajadoras asalariadas, cargan entonces, con una "doble jornada" producto de la sobre-jornada de los cuidados/tareas en sus hogares, que implica un mayor desgaste de sus cuerpos y una limitación en las posibilidades de realizar otras actividades. Esta sobreocupación, resulta clave para obstaculizar su militancia o participación gremial, situación que no se replica en el caso de los varones. Es por ello en parte, que se refuerza la masculinización de los espacios gremiales (asambleas, direcciones, cuerpos de delegados, etc.) dificultando además, pensar demandas sindicales en materia de géneros.

Algunos problemas del análisis anterior, generalizado en los estudios de género, es dar por sentado la existencia de una familia nuclear, ocultando los hogares monomarentales u otras redes familiares o de cuidado, e invisibilizar otras opresiones más complejas por fuera de ese modelo. Al universalizar a varones y mujeres cis como grupos sociales homogéneos, se oculta la existencia de otras identidades de género como travestis, trans, intersex o no binaria, y la simultaneidad de otras opresiones tales como: capa social, racialidad, capacitismo e inclinación sexual.

Sobre la universalización de la experiencia "ideal" de hombres y mujeres cis, queremos señalar que generan análisis absolutistas, que debieran ser puestos en duda: todos los varones NO tienen las mismas posibilidades de ingreso con "salarios suficientes" para "mantener" una familia, ni "todas las mujeres" SIEMPRE tienen peores puestos de trabajo. En ambos casos la extracción social puede ser el factor determinante de acceso. Otra falacia resulta de afirmar que las mujeres SIEMPRE cobran menos que los varones por igual tarea, ya que la existencia de un convenio colectivo impone esa igualación, al menos, en el sector formal. No obstante, es cierto que, al interior de los lugares de trabajo, a igual formación, tienen mayores dificultades para ascender, incluso en las actividades más feminizadas.

Si miramos otras opresiones, a riesgo de caer en un análisis aditivo y excluyente, vemos que los estudios sobre interseccionalidad o feminismo de color, dan cuenta de otras complejidades. Por ejemplo, que las mujeres pobres y racializadas, históricamente se insertaron en el mercado de trabajo asumiendo el trabajo reproductivo tercerizado de los hogares con mejores ingresos o en otras actividades de bajos salarios, así como los varones con los mismos determinantes ingresaron en trabajos más precarios, de mayor desgaste físico y salario de pobreza. Observando otras realidades, se detecta, por ejemplo, que un 80 % de las personas trans de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires nunca tuvo empleo formal y un 70 % nunca accedió a una entrevista laboral⁴.

A la luz de estas reflexiones, vemos como la lógica blanca heterocissexista, capacitista y racista, opera en nuestro entendimiento de la realidad para ver el problema sólo desde una opresión, ocultando las múltiples realidades y desigualdades que genera la comunión del capitalismo con el patriarcado.

El movimiento sindical en general, y las estructuras sindicales en particular, no son ajenas a esa lógica como

cualquier otra organización. Esto genera, en muchos casos, un sesgo en materia de género, una preponderancia de prácticas machistas y una ceguera en materia de otras opresiones. No obstante, en los últimos años, empiezan a tener mayor voz y presencia de mujeres (cis) en las conducciones, secretarías, comisiones internas y en el activismo general. Y esto es posible debido a su militancia, resistencia y presión histórica para resquebrajar determinadas lógicas que las expulsan.

⁴ Informe elaborado por el Ministerio Público de la Defensa en 2017.

3.

Condicionantes estructurales del mercado de fuerza de trabajo para la participación sindical

En línea con lo desarrollado en el apartado anterior, muchas veces sea por el temor a respuestas patronales hostiles (tales como el despido, por ejemplo), por la poca disponibilidad de tiempo o bien, por la dificultad de aglomerarse en un colectivo con demandas comunes, la participación sindical de los trabajadores se ve profundamente limitada.

Es decir, la acción gremial no se sustenta sobre la voluntad de quienes quieran ejercerla, sino también, sobre las posibilidades reales que implica ejercerla. Así, distintos condicionantes restringen esta participación que, como hemos dicho, no discrimina entre géneros y que, en línea con lo que también surgió de las entrevistas, podríamos agrupar en tres limitaciones principales: a) la forma que adquiere la contratación laboral; b) el nivel salarial y c) la forma bajo la cual se organiza el trabajo.

Respecto al primer condicionante, encontramos distintas situaciones de las personas entrevistadas que, básicamente, difieren en el grado de estabilidad en su contratación. Así, dentro del sector público podemos encontrar trabajadoras con estabilidad plena, es decir, con la adjudicación de una planta permanente y trabajadoras con contratos a tiempo determinado, es

decir, un contrato que se renueva, en general, anualmente. Del sector privado, contamos con trabajadoras registradas pero también con trabajadoras con contratos por tiempo determinado que, fraudulentamente, se renuevan cada tres o seis meses. En este sentido, el grado de precariedad que tengan sus contratos de trabajo determinará una mayor vulnerabilidad y, por ende, un mayor temor a la hora de la acción gremial, entendiendo que el despido es una amenaza más cercana para algunas trabajadoras que para otras. Esta situación, se agrava un poco más, en contextos como el actual en donde la tasa de desempleo se encuentra en valores relativamente altos.

El segundo condicionante nos lleva a pensar en el nivel salarial, entendiendo que según el sector del cual se trate y el puesto de trabajo implicado, los salarios variarán. Así, no hablamos de niveles salariales similares en industrias tales como la aceitera que en prestaciones de servicio tales como las de casas particulares. En este sentido, el nivel salarial influye fundamentalmente, en la disponibilidad de tiempo de el/la trabajador/a, ya que a menor salario mayor necesidad de conseguir más empleos; es decir, el pluriempleo limita el tiempo posible destinado a la militancia sindical.

El tercero de los condicionantes, refiere a la forma de organizar el trabajo. La organización y acción gremial toman cierto carácter y continuidad en lugares de trabajo que concentran una cantidad de trabajadores/as que posibilita la construcción de un colectivo ligado a un mismo lugar de trabajo. Los espacios de pocos trabajadores o donde se realiza de forma virtual, es decir, bajo la forma de teletrabajo son más limitados a la hora de organizar y actuar gremialmente. Esta situación se agravó este último año por el contexto de pandemia, donde las posibilidades de reunión y movilización, se vieron completamente restringidas. Otra de las diferencias se refiere a los contextos laborales urbanos y rurales, donde, no sólo la forma de organizar el trabajo es distinta, sino también, influyen otros factores como el clima, las distancias geográficas, la duración de la jornada de trabajo, etc.

Estos condicionantes, si bien no siempre constituyen una limitación para la acción, en estudios de estas características merecen ser explicitados, dado que estamos pensando y reflexionando sobre la acción gremial de trabajadoras que, no solo están atravesadas por lo que sucede en un nivel más general como lo es la división sexual del trabajo, sino también, por condicionantes específicos propios del sector en el que trabajan, el puesto que ocupan, el contrato que se les aplica, el salario que perciben y la zona donde realizan la tarea.

4.

Estrategias y acciones vigentes para sortear los obstáculos

En este capítulo, presentaremos ocho agrupamientos de estrategias que dirigentes, activistas y trabajadoras desarrollaron y continúan desarrollando para fomentar y lograr una mayor participación gremial de mujeres. La construcción de esta clasificación se realizó a partir de las experiencias relatadas en las entrevistas realizadas y dentro de cada uno de los agrupamientos intentamos recuperar algunos casos puntuales a modo de ejemplos, sin pretender que cada estrategia contemple todos los ejemplos relevados, dado que, sería muy difícil de presentar.

Los agrupamientos de estrategias que presentamos a continuación son: 1) cupo / discusión sobre la contratación de mujeres; 2) formación en materia de género y diversidades: encuentros, talleres, cuadernillos, difusión; 3) estrategias para contrarrestar la violencia y el acoso laboral y la violencia doméstica; 4) políticas de cuidado; 5) organización de mujeres en los lugares de trabajo y en las estructuras gremiales; 6) recursos para áreas y actividades de género; 7) crédito horario y licencias sindicales y 8) espacios de intercambio específicos de mujeres: asambleas, comisiones, redes.

4.1 Cupo / discusión sobre contratación de mujeres

Uno de los principales obstáculos que surgió de algunas entrevistas, estuvo referido a la poca participación de mujeres y personas con otras identidades sexo-genéricas en la actividad. Se trata principalmente de actividades "masculinizadas" que imposibilitan o limitan el ingreso de otras identidades. La precondition para fomentar la participación en estos casos, es entonces, lograr equiparar la planta de personal. La masculinización de las actividades, sectores o puestos de trabajo, se basa en prejuicios culturales que se esconden bajo las presuntas diferencias biológicas o conductuales para realizar tal o cual tarea. El fundamento jurídico en que supuestamente se legitiman este tipo de contrataciones refiere a una supuesta "libertad de contratación" y la prerrogativa que el empresario tendría en tal sentido.

Frente a esto se han desarrollado diferentes estrategias que van desde la unión y acción de mujeres dentro de los lugares de trabajo (cuando las hay), al impulso de cupos de contratación por fuera cuando no las hay. Al mismo tiempo podemos observar procesos impulsados por los propios sindicatos (Astillero Río Santiago -ATE-) o

que surgen por fuera de ellos (impulso de cupo a partir de trabajadoras transportistas -UTA-).

Se trata de experiencias donde lo que se busca no es solo la contratación, sino también, la participación de mujeres en diferentes sectores y tareas de la empresa o actividad. Las principales estrategias para ello se focalizaron en generar procesos de capacitación interna para que compañeras administrativas puedan pasar a las líneas de producción (Astillero Río Santiago -ATE-).

“ Muchas compañeras no están formadas para los puestos que se piden o no se enteran de las convocatorias, ocupan puestos de limpieza, sin acceso a internet ni a la red, quedan afuera de las búsquedas ”

Sin embargo, en las entrevistas se explicita que la tarea sindical no termina una vez lograda la contratación ya que el propio ámbito laboral puede resultar expulsivo (Astillero Río Santiago -ATE-). Efectivamente, una vez garantizado el ingreso a este tipo de actividades surgen problemas que continúan obstaculizando la participación.

“ No se trata solo de incorporarlas, hay que seguir trabajando con los compañeros, el taller en su conjunto es un vestuario de varones, con posters y todo ”

Otra estrategia se monta sobre los comités mixtos de salud laboral⁵ para negociar con las empresas contrataciones más equitativas (Federación de Aceiteros).

“ Hay una mirada que falta en la fábrica y eso también perjudica a los varones que trabajan en esas condiciones, por eso impulsamos el ingreso de mujeres desde los comités mixtos de salud laboral ”

En muchas actividades masculinizadas, la participación de mujeres se focaliza en tareas de limpieza o ligadas a la gastronomía de los comedores de fábrica. Estos puestos han sufrido un proceso de tercerización en las últimas décadas que cristalizó, que las pocas mujeres presentes en las fábricas posean condiciones de trabajo y contratación aún más desfavorables que sus compañeros de planta. Frente a esto, otra de las estrategias llevadas adelante refiere a luchas gremiales para avanzar en la des-tercerización y efectivización de los sectores de maestranza (Federación de Aceiteros).

La judicialización fue la estrategia posible para los

espacios laborales que restringen directamente la contratación. En estos casos, los fallos judiciales favorables no bastaron para cambiar estas prácticas y debieron complementarse con diferentes formas de organización y resistencia (transporte de pasajeros -UTA-)

En el marco de estas estrategias se presenta la constitución de un cupo laboral trans-travesti (AJB) como forma específica del ingreso diverso a los puestos de trabajo.

“ Nosotras sabíamos que era importante, pero nuestra primera tarea fue convencer a nuestros propios compañeros y compañeras de que era un reclamo justo. Fue un proceso largo, armamos charlas, jornadas, fuimos ganando consenso de a poco ”

4.2 Formación en materia de género y diversidades: encuentros, talleres, cuadernillos, difusión

En la mayoría de las entrevistas que realizamos aparece como una estrategia central la de estructurar espacios de formación, reflexión y debate. Estas iniciativas asumen diferentes formas, desde encuentros para debate internos, actividades con especialistas externos en temáticas específicas, hasta la producción de materiales propios como cartillas, cuadernillos o trípticos. En este tipo de actividades confluyen estrategias de formación y de difusión.

• Estrategias de formación

Las posibilidades de masificación de estos espacios se relaciona con el grado de formalización del espacio que ocupan estas activistas en la organización. Así, aquellas organizaciones que tienen por estatutos “secretarías” y “comisiones de género” tienen mayores posibilidades para planificar encuentros y talleres generales, incluso en algunos casos obligatorios para los miembros del sindicato. Al mismo tiempo, en las entrevistas realizadas surgen las características del contexto actual en relación a la virtualidad y cómo este hecho se convierte en una potencia y al mismo tiempo en un límite. En relación al contexto actual algunas activistas reconocieron en la

⁵ En la provincia de Santa Fe rige una normativa que obliga a las empresas a instalar en los lugares de trabajo comités mixtos de salud. Estos comités son espacios donde el gremio y la empresa debaten situaciones sobre la salud de trabajadores y trabajadoras

virtualidad una herramienta potente para articular con espacios de todo el país (ATE -CNEA-, ATE -MT-, ATE -nacional-) aunque reconocen que también implicó un salto en la intensidad y el desgaste.

“ Al principio nos entusiasmos, armamos reuniones frecuentes y nos contactamos con compañeras de todo el país, pero ahora notamos una merma, hay un cansancio general en relación a las posibilidades de la formación a distancia ”

Talleres y espacios de autoformación:

Se trata de espacios generados a partir de la propia necesidad de las compañeras que integran grupos, comisiones o secretarías de género. En algunos casos, se buscó la participación de expertas o especialistas externas (administración pública -ATE nacional-, ATE MT-, casas particulares -SPDS-, subte -AGTSyP-, profesionales de las telecomunicaciones -CEPETEL-, energía -APSEE-, televisión -SATSAID-, educación técnica -AMET-).

“ Estas formaciones que supuestamente eran de género, nos permitieron entender que el salario, las condiciones de trabajo, la propia organización gremial estaba atravesada por el género y nos dio herramientas para animarnos a intervenir en otros espacios de la vida gremial ”

Además de construir espacios de formación gremial, en las entrevistas se detectaron procesos de formación profesional o espacios para consolidar herramientas que les permitan tomar partido en relación al proceso de trabajo del que forman parte (AEJBA, AJB, ATE -nacional-).

“ La justicia tiene que repensarse en un sentido feminista, es necesario que nos involucremos porque somos parte de esto y si se discute una reforma tenemos mucho que aportar... Al mismo tiempo buscamos formas de acompañar mejor los casos de violencia laboral y doméstica, tanto de las justiciables como de nuestras propias compañeras ”

Estas formaciones tienen muchas veces procesos de articulación con otros sectores como basamento. En las entrevistas surgieron repetidas veces los procesos de formación conjuntos coordinados por federaciones o uniones sindicales que comienzan a jerarquizar los espacios de género y juventudes, como estratégicos (AJB, ATE -nacional-, ADUNC, SATSAID).

“ Mujeres de todas las provincias, de todos los sectores y tradiciones nos juntamos en la formación de la Federación. El sindicalismo es con nosotras. Un antes y un después, fortaleció los lazos entre las compañeras de todo el país y nos permitió fortalecer nuestras posturas ”

“ Nos juntamos con las compañeras del Departamento de la Mujer de ATE Ensenada y a partir de ahí fuimos organizando capacitaciones y talleres. Son espacios donde aprendimos mucho ”

Talleres y espacios de formación optativo para compañeros y compañeras del sindicato:

Algunas experiencias lograron, además de espacios de autoformación, impulsar dentro del sindicato talleres y debates generales sobre temáticas propias de género o mediante la introducción transversal de estas perspectivas en talleres planificados por la organización en su conjunto. Un ejemplo de esto fue la incorporación de perspectiva de género al taller de formación de delegados y delegadas en la comisión interna de ATE del Ministerio de Trabajo, o la iniciativa de la comisión de géneros de AEJBA para una formación en sindicalismo y rol del delegado con perspectivas de géneros.

El proceso de la secretaría de género de CONADUH, en términos de formación, implica la construcción de espacios centralizados, en los cuales los sindicatos de base y sus secretarías de género puedan encontrarse para debatir estrategias de formación y temas comunes. La estrategia es lograr trascender las especificidades de cada sindicato local, para construir líneas de formación comunes hacia el interior de la Confederación.

Talleres y espacios formativos obligatorios para miembros del sindicato o sus conducciones:

La AJB, por su parte, logró en 2020 realizar un taller de cinco encuentros a toda su planta dirigenal sobre Ley Micaela; el mismo tuvo carácter obligatorio y fue declarado por la mesa ejecutiva provincial como condición necesaria para las postulaciones de las próximas elecciones gremiales. La actividad fue organizada y llevada adelante por la Secretaría de Géneros y Diversidades del sindicato en conjunto con su equipo interdisciplinario.

Por su parte, en ATE nacional, se incorporó como módulo central dentro de la capacitación nacional de jóvenes, un módulo fijo y central dedicado a género.

En la Federación de Aceiteros se logró instalar un panel integrado por mujeres en el último congreso ordinario. Se trata de una actividad altamente masculinizada con lo cual esta acción resultó ser inédita, e incluso resistida por muchos compañeros. La mesa fue organizada por el grupo de mujeres del sindicato y estuvo conformada por una asesora sindical, una compañera de planta y una dirigente de otro sindicato.

“ Cuando vi a las compañeras en el escenario me dieron ganas de llorar, yo no sé cuántos de los varones estaban escuchando lo que decían, pero estar ahí arriba, ocupando ese espacio y eso ya fue un logro inmenso, incluso cuando muchos estaban molestos con la situación ”

• Estrategias de difusión

Recientemente se ha publicado un libro que recopila anécdotas y acciones de las mujeres trabajadoras del Astillero Río Santiago, “Mujeres que hacen barcos”. Esta iniciativa posibilitó no sólo la visibilización del trabajo de mujeres en el astillero, sino que además generó una repercusión hacia afuera de la fábrica que implicó para las compañeras nuevas articulaciones y escenarios posibles al interior de Ensenada, pero también en el resto del país y con diferentes sectores de actividad y grupos de activistas. Se trata de una estrategia de legitimación hacia adentro de la fábrica y visibilización hacia afuera.

“*Quieren hacer algo, háganlo ustedes*”, esta frase impulsó a las activistas a tomar en sus manos los procesos de formación y difusión de sus actividades. La comisión de géneros entrega a prensa comunicados “enlatados” en lo relativo a forma y contenido. Para que funcione la relación inter-secretarías explicitan que presentan todo “listo y cerrado”. Incluso, en lo relativo al diseño de materiales, tercerizan la acción para acelerar tiempos y no generar roces internos.

La dirección de géneros y diversidades de CONADUH, elabora una revista propia llamada ALEERTA como principal estrategia de difusión. En la misma se abordan diferentes temáticas y se presentan historias de vida. Además se han realizado videos informativos sobre la campaña por la ley de interrupción voluntaria del embarazo. En este caso, el trabajo con la Secretaría de Prensa es en conjunto porque caracterizan de “aliada” a una de las trabajadoras que allí se desempeña.

La AJB, por su parte, posee un equipo técnico específico para productos audiovisuales que trabaja en conjunto

con la secretaría generando materiales temáticos pero además sistematizando en videos los principales encuentros, jornadas y congresos de la secretaría de géneros.

4.3 Estrategias para contrarrestar la violencia y el acoso laboral y la violencia doméstica

La violencia hacia las mujeres es ejercida dentro y fuera del ámbito laboral y condiciona las posibilidades de sostenerse en el empleo y organizarse para disputar mejores condiciones. Es posible que por ello, uno de los espacios organizativos que reúne a más compañeras del sindicato y a la vez posibilita la participación de mujeres que no activan asiduamente dentro de la estructura gremial, sean aquellos destinados a remover algunas formas de violencia contra las mujeres (AEJBA, ATE -nacional-, CONADUH).

Así, se ha sostenido a lo largo de algunas entrevistas la importancia de organizarse en torno a la construcción de un protocolo contra la violencia como, por ejemplo, en el caso de ATE (CNEA), la participación activa de mujeres en los comités mixtos de salud laboral en la industria aceitera, o en actividades puntuales que busquen el logro de la licencia por violencia de género como el caso de las dirigentes judiciales (AEJBA y AJB).

Al mismo tiempo, desde las estructuras gremiales, se han organizado diferentes estrategias para contener situaciones de violencia específica mediante la organización de comités especializados o comisiones estructuradas a tal fin. Estas líneas de trabajo se constituyen en espacios de activismo gremial, que logran llegar a sectores y a compañeras que de otra forma no sería posible. Al mismo tiempo, al asumirlo desde una postura integral pero principalmente desde los espacios de género, otorgan legitimidad y fortaleza a la construcción misma de estos espacios, muchas veces estructurados al margen de la normativa estatutaria. Así, en algunas actividades son espacios que visibilizan la organización y acción de las mujeres y al mismo tiempo explicitan su necesidad.

Una experiencia interesante, es la de les trabajadores del subte (AGTSyP) que desde hace seis años cuentan con una Subsecretaría de Violencia Laboral, a través de la cual han recibido más de 200 denuncias.

• Protocolos internos

La construcción colectiva de protocolos para actuar en situaciones de violencia de género, se constituyó, para algunas de estas experiencias en la posibilidad de sumar más compañeras y al tiempo, legitimar su acción gremial (ATE -nacional, CNEA y MT-, SATSAID, APSEE). Algunos debates en torno a estos protocolos radican justamente en su alcance. En algunas experiencias se ha logrado impulsar estas herramientas en conjunto con las patronales y crear protocolos que comprendan a todo el personal del establecimiento e incluso pueden contener situaciones de violencia que excedan el ámbito laboral. En otros casos se han logrado protocolos que solo rigen y procedimentan los casos de violencia que acontecen dentro de la propia organización de trabajadores (AJB).

“ El protocolo lo fuimos armando en la propia práctica, hubo un caso que tuvimos que afrontar con un dirigente de la conducción provincial (...) fuimos construyendo y aplicando el protocolo al mismo tiempo. Fue muy duro porque tuvimos que legitimar nuestro accionar y el de la herramienta (...) nos tiraron con todo, pero salimos fortalecidas ”

En el caso de las activistas gremiales CNEA, la organización en torno a un protocolo permitió además, un proceso de debate nacional y de articulación intersindical, ya que se definió presentar la propuesta ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) con la pretensión de que el mismo rija para todas las relaciones al interior del organismo.

La experiencia de la Comisión Interna de ATE Trabajo, por su parte, logró construir un protocolo interno a las relaciones gremiales y en la actualidad lo proyectan como piso de una construcción mayor que contemple todas las relaciones que se entablan en el Ministerio.

La Federación de Aceiteros, por su parte, está avanzando con protocolos para casos de violencia enmarcados en la experiencia de los comités mixtos de salud laboral. La violencia en el marco de la salud laboral, pero al mismo tiempo les permite utilizar herramientas construidas y consolidadas previamente para apoyar las futuras reivindicaciones.

• Licencias por violencia de género

La licencia por violencia de género se refiere a un conjunto de derechos que se le otorgan a quien haya sufrido una situación de violencia de género aún fuera

del ámbito laboral. En los últimos años ha sido ampliamente debatida por las secretarías de género y en algunos casos se ha conseguido regular la misma vía convenio colectivo de trabajo. Lo relevante, en este caso, es la posibilidad de sumar participación en torno a esta problemática. Efectivamente, en algunos casos la lucha por estas licencias ha sido un eje articulador de la participación de mujeres dentro del lugar de trabajo, y un primer paso de acción dentro de la estructura gremial (AEJBA, AJB, AGTSyP).

• Comisiones y equipos interdisciplinarios

La AJB cuenta con un equipo ad honorem, afiliades al sindicato, que funcionan como una estructura consultiva de la dirigencia sindical y de la secretaría de género. Este equipo actúa como asesor tanto en los casos gremiales en los cuales el sindicato tiene que actuar en defensa de una trabajadora víctima de violencia de género por parte de un supervisor o compañere, o cuando la denuncia involucra a miembros del propio sindicato. Se trata de un equipo conformado por psicólogos, trabajadores sociales, psiquiatras y una abogada, que además de acompañar y asesorar sobre estos casos, participan en la planificación y construcción de contenidos para los procesos de formación gremial. Si bien no es claro cómo esta estrategia posibilita la mayor participación de mujeres en la estructura gremial, lo cierto es que es producto de la propia organización de las compañeras y legitima su accionar. En tal sentido, es interesante traer de los obstáculos, las frases repetidas en varias entrevistas *“no nos toman en serio”, “tenemos que construir legitimidad”*

4.4 Políticas de cuidados

Como señalamos en la descripción de los obstáculos, la doble jornada es el principal impedimento tanto para el desarrollo de la actividad sindical de delegadas y dirigentes como para sumar a más trabajadoras al activismo sindical. Este problema, además, es transversal a toda la clase trabajadora, y se relaciona con la forma en la que se organiza la división sexual del trabajo y a la lógica patriarcal que impone el quehacer de las mujeres. Esa articulación las precariza en el mercado de fuerza de trabajo y las expulsa de la actividad gremial. No obstante, nada de eso impidió que a lo largo de la historia existieran mujeres trabajadoras y sindicalistas. Pero invisibilizadas, subestimadas para ocupar cargos de conducción, contratadas en actividades de sueldos inferiores y con sobrecarga de tareas reproductivas.

Producto de la mayor inserción en el mercado de fuerza de trabajo y la acumulación política en la actividad sindical, en la actualidad, existen numerosas acciones gremiales (organizativas y/o económicas), para sortear los limitantes que impone la doble jornada. Esas acciones tienen distinto grado de formalidad y surgen de la necesidad, presión y práctica de cada organización. Van desde reuniones informales de mujeres y asambleas de mujeres en la jornada laboral hasta espacios de cuidados en los lugares de trabajo y el pago para el cuidado de hijos de dirigentes. Entre sus objetivos están: fomentar/mantener la presencia de mujeres en las distintas instancias deliberativas gremiales y/o en las acciones conflictivas, garantizar la ocupación de mujeres en cargos gremiales, disputar el tiempo y los costos de los cuidados, deconstruir el esencialismo en materia de cuidados, socavar la concepción de la familia nuclear cis heterosexual, etc.

• Espacios de cuidado y recursos económicos para el cuidado en los lugares de trabajo

Una de las demandas históricas de los trabajadores son los espacios de cuidados infantiles en los lugares de trabajo. Contar con estos espacios permite, por un lado, que el cuidado de niños no sea un impedimento para mantener un empleo y, por otro, mantener el activismo sindical durante la primera infancia. Pero también le transfiere a la patronal parte del costo económico y de tiempo dedicado a las tareas reproductivas. Hecho que explica, en buena medida, la negativa de la mayoría empleadora en la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de

Trabajo, que las obliga a otorgar este derecho.

Algunas de las experiencias relevadas consiguieron un espacio que garantiza el acceso a todos los trabajadores (astillero -ATE ARS-, rurales -FETAAP- y energía atómica -CNEA-) o se encuentran con un proyecto en curso (APDFA). En otros casos, existe un cupo muy limitado de vacantes en relación a la cantidad de trabajadoras que lo demandan, hecho que conlleva a reclamar la ampliación del espacio y del personal (CONADUH, ATE -MT-). También hay gremios que consiguieron su inclusión en los convenios, pero al estar sujetos a una cantidad mínima de mujeres y tratarse de una actividad masculinizada, en los hechos no se cumple (FGB).

En algunas actividades, la demanda se cubrió vía convenio colectivo, negociando un monto económico (telecomunicaciones -CEPETEL-, subte -AGPSyP- y judiciales -AEJBA-). El problema es que no siempre se cubre el valor total de jardines privados o el salario de una cuidadora, y sujeta su actualización a las posibilidades/debilidades en cada paritaria. También existen experiencias donde se consiguieron espacios de lactarios (APDFA y Federación de Aceiteros) o se encuentra en proceso de demanda (CEPETEL).

• Espacios de cuidado o recursos económicos para el cuidado para la actividad sindical

La existencia de la doble jornada es uno de los principales obstáculos para la participación de mujeres en la actividad sindical. Frente a esto, existen diversas acciones que buscan superar ese limitante tanto en las instancias organizativas de base como en la estructura.

“ Si querés militar en un gremio tenés que estar dispuesta a una tercera o cuarta jornada laboral, o no tener pibes, o tenerlos ya grandes, es imposible ”

En las experiencias con mayor dificultad organizativas, los grupos de Whatsapp son el principal canal de comunicación mientras que en otras se logra avanzar en reuniones, pero supeditadas a los tiempos disponibles por fuera de la jornada de trabajo (pasteleros -STARPyH-). Además, en algunos casos se organizan espacios de cuidados (AEJBA y AJB) o juegos (SUTEBA) para que las trabajadoras puedan concurrir con sus hijos. Durante la pandemia, gran parte de las experiencias, tuvieron que adaptar las reuniones a modo virtual en los días/horarios de menor demanda de cuidados.

En algunos gremios, la acumulación organizativa posibilita que las actividades sindicales (en asambleas, reuniones y formaciones gremiales, etc.) se realicen durante la jornada laboral y se garantice la presencia total o parcial de las trabajadoras y delegadas (subte -AGTSyP-, astillero -ATE-, Universidad del Comahue -ADUNC- y CNEA -ATE-)

Otro tipo de acciones generan espacios de recreación de niños, en reuniones, actividades, trámites gremiales y medidas de fuerza. En este sentido, la experiencia de la AJB resulta relevante al tratarse de una política consolidada en la estructura gremial que supuso la contratación permanente de personal sindical dedicado al cuidado de hijos de dirigentes y activistas en todas las actividades colectivas del gremio.

“ Hace mucho existe el espacio de cuidados, unos 6 o 7 años, sin embargo los varones padres lo usan poco, no vienen con sus hijos a las actividades del gremio y nosotras sabemos que eso es la contracara de otra mujer que está en su casa sosteniendo con su esfuerzo la militancia de su pareja, en ese punto avanzamos poco ”

En SUTEBA (seccional Tigre), montaron una juegoteca para la atención de afiliadas y realizan asambleas en los colegios que cuentan con un espacio de juegos. También existen espacios autoorganizados por las activistas sindicales de AEJBA, que llevan a sus hijos a la comisión de géneros y movilizaciones, y una red de cuidados informales en CONADUH para garantizar el cuidado de hijos durante las protestas.

También se registraron estrategias para financiar la compatibilización de la actividad gremial de las mujeres con los tiempos de cuidado de hijos. Algunos gremios, pagan el jardín o el salario de una cuidadora, a las dirigentes durante su actividad sindical (ADUNC). Otra práctica para las dirigentes con hijos es cubrir los gastos de cuidados mientras realizan viajes por asuntos sindicales, ya sea mediante el pago de viáticos del hijo o un monto que asegure el cuidado durante su estadía (ADUNC).

• Acciones para incidir en el tiempo de cuidado

Existen otras medidas, que indirectamente fomentan la participación de mujeres al reducir el tiempo de cuidados de los hijos mediante espacios sindicales de

recreación. Se trata de las colonias (UTEDYC, AJB), campings con juegos y pileta (ATE -nacional-, AJB) y viajes (SATSaid). En el caso del SATSAID brinda, a los hijos de las afiliadas entre 6 a 16 años, cinco días de vacaciones pagas, haciéndose cargo del cuidado y costos. Anualmente, llevan a 1500 niños durante el verano y 1500 en el invierno a conocer distintos puntos turísticos del país. Contar con cualquiera de esos “beneficios” libera a las mujeres y a las familias de una parte del tiempo dedicado al cuidado.

Las licencias por cuidados de la niñez u otras personas son una estrategia para incidir en la doble jornada y en el rol esencialista de la mujer cuidadora. Por un lado, el pago de la licencia por cuidado de personas, hace las veces de reconocimiento del trabajo destinado al cuidado de otros, a la vez que no genera una pérdida salarial. No obstante, las mismas se reducen a la ascendencia directa, limitándose a la familia legal o sanguínea. Por otro lado, si no tienen un sesgo de género, permiten avanzar en la redistribución de esas tareas, al menos al interior de los hogares o familia tradicional. Pero, incluso en los casos donde existen licencias no generalizadas para el cuidado de personas, quienes la utilizan con mayor frecuencia son las mujeres y/o generan tensiones entre las parejas heterosexuales que comparten un mismo espacio de trabajo y militancia (ATE -ARS-).

“ Muchas veces ante una enfermedad o el fallecimiento de un familiar se necesitan más días de los establecidos en los convenios y esos hay que negociarlos directamente con los jefes y ahí te enfrentas a la ‘buena o mala predisposición’. Muchas veces pasa que si sos mujer te los dan porque es lo lógico que te encargues vos, pero si los pidiera un varón se vería raro ”

En cuanto a las licencias por nacimiento u adopción de hijos, los avances más generalizados son la ampliación de las licencias por paternidad, pero sin eliminar la brecha de días respecto de la licencia por maternidad, que incluso existe en los casos de adopción. El problema principal de estas formulaciones, es que siguen reproduciendo la lógica de la familia nuclear heterosexual que supone, entre otras cosas, a la mujer como cuidadora principal del hogar. Otra forma novedosa de regular esas licencias, es reconocer a la persona gestante y a la no gestante, aceptando la existencia de parejas no heterocis y desesencializando el embarazo, pero sin modificar la brecha de tiempos. En consecuencia, reproduce parte de la misma lógica, donde parir es el determinante para ser el cuidador

principal.

Un rasgo común de los dos tipos de licencias es que suponen (e imponen) que el niño es producto de la decisión de una pareja, quienes además son el principal sostén de cuidados. Desconociendo, no solo la existencia de familias monoparentales sino también otras redes de cuidados no familiaristas.

Sin desmerecer el conjunto de estos avances, ni desconocer el tiempo de recuperación necesario antes y posterior a un parto, resulta interesante repensar las licencias de cuidados desde otro enfoque que pongan el foco en el niño y no en el adulto que acompaña (AJB). De esta forma, el tiempo de cuidado puede asignarse dentro o fuera del núcleo familiar, rompiendo las fronteras de los sistemas clásicos.

“ Desfamiliarizar estas licencias, puede ser una herramienta útil para incorporar o reconocer otras redes de cuidados. Si cualquiera puede tomar una licencia para cuidar a otra persona (niño o adulto), todos somos potencialmente el mismo costo para la patronal ”

Es importante señalar que llevar a la práctica este tipo de regulaciones, como cualquier otra que intente transformar nuestras conciencias mapaternalista, requiere de espacio de discusión, debate y organización colectiva, y un marco legal general para que sea realmente efectiva.

4.5 Organización de mujeres en los lugares de trabajo y en las estructuras gremiales

La participación gremial de mujeres experimentó un cambio en los últimos años. Si bien no cambió en forma radical, se fue modificando en forma positiva, producto del mayor activismo y presión que vienen ejerciendo las mujeres dentro de los sindicatos. Muestra de ello, es la conformación de distintos espacios organizativos en materia de géneros y la mayor presencia de mujeres en conducciones sindicales, secretarías, comisiones, cuerpos de delegadas, etc. La existencia de estas instancias, permite contar con espacios de contención y de discusiones vinculadas a sus problemáticas dentro y fuera del trabajo. No obstante, existe un déficit en su participación en las mesas de conducción gremial y en las instancias paritarias de negociación.

• Espacios en la organización de base

En los lugares de trabajo, existe una experiencia sólida en comisiones de géneros (ATE -MT-, AEJBA), asamblea (ATE -ARS y MT-), reuniones (STARPyH) o agrupaciones de mujeres (ATE-CNEA). En el caso del Ministerio de Trabajo, la comisión es un espacio que lleva años en funcionamiento que permite pensar las problemáticas del sector y actúa como una instancia de ingreso a la militancia de muchas trabajadoras. Además, despliega talleres de formación en distintos temas (diversidades, cuidados, etc.) y campañas en favor de la legalización del aborto y otras problemáticas. Las reuniones de las trabajadoras de la actividad pastelera son un canal de difusión y participación, principalmente, para la lucha por la equidad contractual entre varones y mujeres. En el Astillero Río Santiago, las mujeres cuentan con asambleas propias, motorizadas por las delegadas de género donde intentan avanzar sobre los puestos de trabajo masculinizados e interpelar a jefes y compañeros en su menosprecio de las mujeres en determinados sectores. La agrupación “Las Curie” de la CNEA desarrolla múltiples actividades, difusiones de videos, se fomenta la toma de la palabra de las mujeres en asambleas y se realizan reuniones durante los almuerzos. En todas esas experiencias, hay delegadas, miembros de juntas internas e incluso se consiguió la paridad en el total de delegadas (ATE -CNEA-) y la participación en las instancias de negociación (ATE -ARS-).

• Espacios en las estructuras sindicales

En este nivel, existen avances en conformación de: comisiones de géneros (STV), Secretarías o Subsecretaría de Géneros (APSEE, ATE, FGB, AJB), Dirección de Géneros (CONADUH), Secretarías de Géneros informales (AEJBA) o política transversal que no requiere su existencia (ADUNC). En el caso de vialidad (SEVINA), la comisión es una experiencia reciente, donde se trabaja la inclusión de mujeres en sectores masculinizados, el acondicionamiento de los lugares de trabajo para que eso sea posible (baños, vestuarios) y recientemente se elaboró un protocolo contra la violencia y el acoso en el gremio.

No obstante, la falta de jerarquización mediante una reforma estatutaria, es una demanda de las dirigentes para poder contar con cargos directivos y financiamiento (ATE, AEJBA). En AEJBA, las trabajadoras impusieron la Secretaría de Género pese a su falta de reconocimiento estatutario. Se trata de un espacio que

viene funcionando hace mucho tiempo, del que las trabajadoras y sus hijes lograron apropiarse. Allí se realizan talleres de formación, se participa de movilizaciones del gremio y otras vinculadas al colectivo LGTTBIQ+, y se coordina la participación en los encuentros de mujeres. Incluso han conseguido licencias para que todas las trabajadoras puedan participar.

Otros avances gremiales con mayor formalidad, jerarquización y recursos son las Secretarías de Géneros (o similares). Desde allí se motorizan encuentros de mujeres del sector, campañas y materiales sobre las problemáticas de las mujeres, y acciones de formaciones en materia de géneros, derechos LGTTBIQ+, tareas de cuidados para trabajadores, afiliades y delegades, etc.

“ Uno de los desafíos es la conformación de nuevos cuadros sindicales con conciencia de género, así como la deconstrucción de varones y mujeres. Buscamos un sindicalismo diferente, que nos contenga y al que podamos potenciar ”

Otro desafío se vincula con la posibilidad de incidir en las materias de negociación colectiva que generen condiciones igualitarias, así como la inclusión de personas travestis, trans y no binarios en los espacios de trabajo y en la organización.

“ Hoy en día decimos secretaría de géneros y diversidades pero es más una expresión de deseo, no logramos contener otras expresiones de género (...) muchas veces deciden militar en otro lado, por fuera del sindicato ”

4.6 Recursos para áreas y actividades de género

Otra estrategia posible de ser mencionada, es la decisión del sindicato de destinar recursos para áreas o actividades de género. Dos son los factores que se presentan a la hora de pensar en esta estrategia sobre la cual, por supuesto, influyen: a) la decisión política del sindicato de destinar recursos para áreas o actividades de género y b) la magnitud de esos recursos, que no solo va a estar íntimamente relacionada al factor que acabamos de mencionar, sino también a las posibilidades reales de materializar esa transferencia de recursos. Con esto lo que queremos poner en evidencia es que la situación

económico financiera de la organización impacta en este tipo de decisiones, no como un factor condicionante o excluyente para que sea posible, pero sí influye en el tipo de actividades o propuestas a llevar a cabo. Sin embargo, tal como acabamos de decir, la decisión política es clave: se puede contar con muchos recursos, pero si la determinación de contribuir al crecimiento y desarrollo de tareas o actividades de género no está, será un obstáculo más para su impulso.

En este sentido, detectamos tres tipos de estrategias: el financiamiento por parte de la organización para actividades o eventos en materia de género; el financiamiento para aquellas dirigentas cuya tarea implica el traslado hacia otras provincias/ciudades para desempeñar actividades vinculadas con este tema o bien, el financiamiento para la formación de dirigentas en temáticas afines.

• Financiamiento para realizar actividades o eventos en materia de género y diversidad

Dentro de estas estrategias, encontramos aquellas experiencias que se pensaron desde la organización sindical para visibilizar, conmemorar o bien acercar a distintas personas a partir de una propuesta en materia de género. Acá, retomando lo dicho más arriba, no requerirán los mismos esfuerzos económicos y logísticos eventos organizados por organizaciones con estructura nacional que organizaciones provinciales o de base.

Ejemplos de espacios nacionales de intercambio y formación son el Encuentro de Mujeres de Sindicatos de Televisión, o los Encuentros de Mujeres de la Federación Judicial Argentina. En el primer caso, se trata de un encuentro que las trabajadoras del sindicato de televisión vienen llevando a cabo desde el año 2018, pensado como una instancia anual de encuentro pero también, de formación. Lo interesante es que este encuentro es obligatorio para todas las Secretarías Generales de los sindicatos de televisión del país; es decir, el sindicato lo establece como actividad obligatoria y financia a todas las Secretarías para que viajen a ese encuentro. Para el resto de dirigentes y delegades es optativo.

“ La obligatoriedad de la presencia de Secretarías, nos obligó a evaluar minuciosamente qué temas se van a tratar y quiénes serían las encargades de llevar adelante la formación. Como es una instancia importante, el objetivo es que quienes concurren se sientan “atraídas” por la temática para garantizar su permanencia de

forma activa pero también que sea aprovechado para sensibilizar y visibilizar problemas relacionados a la cuestión de género ”

Dos ejemplos más surgen a partir de la experiencia de las trabajadoras de la Federación Gráfica Bonaerense que desde hace cuatro años organizan un encuentro anual de mujeres gráficas en Mar del Plata para el cual el sindicato financia los viáticos de aquellas compañeras que quieran participar; y las trabajadoras de UTEDYC, que desde el sindicato realizan encuentros con todas las seccionales de todo el país, para lograr un mayor acercamiento a las provincias y poder compartir experiencias.

Por último, en algunas de las entrevistas surgió la organización de torneos de fútbol de mujeres, no solo para acercar trabajadoras a actividades organizadas por el sindicato, sino para fomentar el intercambio entre ellas. Así, por ejemplo, encontramos la experiencia del Sindicato de Comercio, que organizó desde la Secretaría de Género y la Secretaría de Deportes un torneo de fútbol de mujeres así como también, la misma experiencia pero de las trabajadoras judiciales de AEJBA.

• **Financiamiento de viáticos para que dirigentas puedan viajar**

En relación a este punto, varios son los sindicatos que desde hace muchos años financian el viaje y la estadía de trabajadoras para presenciar el Encuentro Nacional de Mujeres, que se hace de forma anual desde el año 1986. Si bien esta no es una estrategia que la mayoría de las dirigentas elige para listar, lo cierto es que desde sus relatos surge como una instancia importante; primero porque implica la decisión política del sindicato de financiar el viaje de las compañeras que quieran presenciar el encuentro así como los recursos concretos para que eso sea posible (micros, combis, pasajes, estadía en hoteles, organización del cuidado de hijos, etc.) y segundo, porque es una instancia de encuentro de la que necesariamente surgen ideas, propuestas y/o problemáticas comunes que hace que las trabajadoras las lleven a sus sindicatos para trabajarlas, re-discutirlas, ponerlas a consideración del resto, etc.

“ El Encuentro de Mujeres fue un puntapié importante para consolidar nuestra organización, primero porque nos dimos cuenta que no estábamos solas y segundo porque pudimos instalar que el sindicalismo es un lugar posible para dar una lucha por la igualdad, muchas de

nuestras compañeras actuales se sumaron a partir de participar con el sindicato en el Encuentro ”

Más allá de que los encuentros constituyen una instancia de formación y aprendizaje, muchas veces han motorizado demandas que se tradujeron en conquistas concretas. De las experiencias que relevamos, las trabajadoras del Sindicato de Comercio, AEJ, Suteba, ATE -CNEA y -MT, AEJBA, AJB aseguraron que desde el sindicato se financia la participación de trabajadoras en estos encuentros.

Otra de las iniciativas que surge dentro de este punto, es el financiamiento de viajes de dirigentas para presenciar encuentros o actividades en materia de género en lugares que no son los que residen; así tenemos por ejemplo el caso de las docentes de la Universidad del Comahue, a las cuales desde el sindicato les financian sus viajes a actividades en provincias como Buenos Aires, sea para concurrir a actividades con otras organizaciones sindicales o bien para participar de actividades de formación y capacitación y el caso de la Directora y Sub-directora de Género de CONADUH, a quienes se les ha financiado los viáticos para que puedan reunirse, dado que la primera reside en Buenos Aires y la segunda en Tierra del Fuego.

Un elemento interesante que surgió en la entrevista con la AJB refiere al soporte que el sindicato realiza sobre la familia trabajadora aún cuando se trate de un dirigente varón. Se trata de un caso en el cual el sindicato cubre los viáticos de la compañera e hijos de un dirigente cuando éste tiene que utilizar el auto familiar para trasladarse de Mar del Plata a la Ciudad de Buenos Aires.

“ Este caso visibiliza que la dirigencia masculina es posible porque hay una mujer o varias en casa haciéndose cargo de todas las tareas reproductivas ”

• **Financiamiento para la formación de dirigentas**

En relación a la formación de dirigentas, si bien no fue una estrategia generalizada, lo cierto es que en algunos casos se presenta como una forma más de contribuir al desarrollo de áreas de género y una vez más, a partir del aval del sindicato. En este caso, encontramos la experiencia de las trabajadoras de CONADUH que en calidad de Directora y Sub-directora de Género y Diversidad del sindicato se les ha financiado un curso de posgrado en materia de género de la Universidad de Buenos Aires.

4.7 Crédito horario y licencias sindicales

Una de las conquistas más importantes de los trabajadores para el desarrollo de la actividad sindical es la posibilidad de contar con crédito horario y licencias sindicales para el ejercicio de tareas gremiales. El crédito horario implica un cúmulo de horas remuneradas por día, por semana, por mes o por año para destinar a tareas gremiales dentro o fuera del lugar de trabajo. La forma en que se regula este crédito es a través de los convenios colectivos de trabajo y muchas son las variantes e, indefectiblemente, el grado de utilidad para quienes gozan de ese crédito. Es decir, cuantas más horas y menos requisitos para poder hacer uso de ellas, más eficacia a la hora de usar ese tiempo. Cabe aclarar que quienes son titulares de este crédito cuentan con tutela gremial para ejercer ese cargo, es decir, no pueden ser despedidos mientras ejerzan ese cargo y hasta un año después que dejen de hacerlo.

Con licencias gremiales nos referimos a las licencias de aquellas personas que por el puesto que ocupan al interior del sindicato son eximidos de realizar su trabajo, es decir, pueden optar por una licencia con o sin goce de sueldo (con reserva de su puesto hasta finalizar el mandato) porque ocupan un cargo en el sindicato que implica que estén abocados a las tareas que del mismo se desprenden.

El hecho que la mayoría de los cargos más altos dentro de los sindicatos, así como la representación en el lugar de trabajo sean mayoritariamente ocupados por varones, dificulta aún más la militancia de mujeres ya que la misma debe hacerse por fuera del horario laboral: si no tienen tutela no acceden al derecho del crédito horario o la licencia gremial, y no tienen tutela porque la existencia de una doble jornada laboral limita sus posibilidades de militancia. Se consolida así un círculo vicioso que excluye de la vida gremial a las compañeras que realizan tareas reproductivas.

“ Esto, más allá de quienes cumplen con la tarea del cuidado de familiares y responsabilidades en el hogar, es una limitación para quienes tienen más de un trabajo, es decir, la tarea de militancia gremial entra en ‘competencia’ con las tareas de cuidado y el pluriempleo que en nuestro sector es típicamente femenino ”

En este sentido, varias fueron las estrategias para sortear estos obstáculos. Una de las experiencias más llamativas

surge en el Astillero Río Santiago, donde desde el año 2006 y a partir de un reclamo por la presencia de mayor cantidad de mujeres en la fábrica se logró elegir tres “delegadas de género”, es decir, mujeres delegadas que se encargan de los problemas que hacen a la temática de género. Estas delegadas tienen tutela sindical, un crédito horario de dos horas diarias y están en continua articulación con las delegadas de sector.

En cuanto al crédito horario, el mismo depende de la cantidad de trabajadoras delegadas que exista y la magnitud del crédito que se haya regulado vía convenio colectivo de trabajo. Una de las experiencias relevantes, la constituye la Asociación Gremial del Subte (AGTSyP), donde se acordó hace muchos años que las delegadas solo cuentan con tres horas semanales como crédito horario y las Secretarías con seis horas semanales.

“La finalidad era que ningún representante pierda ‘contacto’ con las bases y continúen en funciones para no perder la dimensión de las problemáticas cotidianas. Ahora nos damos cuenta que esas horas son insuficientes y no alcanzan para cumplir con las tareas gremiales”

Si bien la empresa en este momento dejó de contabilizar estrictamente las horas gremiales, los representantes terminan usando tiempo extra-laboral para el desarrollo de tareas sindicales, situación que nuevamente para las mujeres delegadas o Secretarías es desventajosa porque muchas veces requiere quitar parte del tiempo que destinan a tareas de cuidado.

En el sector público, la magnitud y los requisitos para gozar del crédito horario es muy heterogénea, existen casos como el de la CNEA donde no se les “cuentan” las horas que las delegadas dedican a la actividad gremial, es decir, es un límite muy difuso aunque para plenarios y reuniones organizadas por el sindicato (ATE) todas las delegadas tienen licencia con goce de haberes. En el caso de la industria gráfica, las delegadas tienen licencia con goce de sueldo para la realización de capacitaciones organizadas por el sindicato y quienes sean aspirantes a delegadas, dado que no tienen la posibilidad de gozar de esta licencia porque aún no fueron electos, pueden pedirse el día y el sindicato se hace cargo de la remuneración del mismo, con la finalidad de que el o la trabajadora pueda asistir a la formación.

En el caso de los trabajadores de comercio, desde hace muchos años, el sindicato logró que quienes son delegadas no fichen en sus lugares de trabajo, es decir, no se les controle el horario de entrada ni de salida. En

este sentido y teniendo en cuenta que este derecho puede ser distinto para varones que para mujeres, la delegada del Sindicato de Comercio comentó que entre el cuerpo de delegadas organizaban cómo hacer uso de este beneficio, por ejemplo, priorizando asambleas en el horario de trabajo de quienes tenían hijos que cuidar, para no interferir en sus tiempos extra-laborales.

Un caso interesante resulta del crédito horario logrado por la AJB que refiere a un cúmulo de horas sin adjudicación nominal que el sindicato debe repartir e informar a la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). Si bien las compañeras marcan algunos límites de este sistema, también reconocen que posibilita una puja interna más ventajosa.

En relación a las licencias gremiales, relevamos el caso de las trabajadoras de la Universidad del Comahue y Suteba (seccional Tigre), en donde se les garantiza un determinado monto mensual compensatorio del salario para que la trabajadora se pueda tomar la licencia y así quede liberada de tareas docentes para poder desempeñar el cargo en el sindicato. Sin embargo, en ambos casos, las dirigentas son Secretarías Generales, lo que responde al patrón de uso de este tipo de licencias.

4.8 Espacios de intercambio específicos de mujeres: asambleas, comisiones, redes

Una de las estrategias más comunes entre todas las experiencias relevadas, es la necesidad de intercambio con otros espacios de mujeres, sindicales o no sindicales. Esta articulación se vuelve clave a partir de la necesidad de interiorizarse y formarse en materia de género y feminismo o de compartir experiencias, consultar sobre problemas que pueden ser comunes o bien comunicarse, intercambiar o celebrar conquistas. De hecho, el resultado de muchas de estas articulaciones es la formación de distintas redes u organizaciones de mujeres que hoy se convierten en referentes.

• Espacios para la participación de mujeres al interior del sindicato

Muchas de las experiencias relevadas nacen o se gestan en espacios al interior de la organización sindical donde solo participan mujeres. Tanto de forma clandestina

como abierta a la participación de cualquier persona, existe la necesidad primera de compartir las inquietudes y problemáticas entre compañeras; de hecho, en muchas de las entrevistas se marcó la diferencia de compartir, expresar y hablar en espacios conformados solo por mujeres que en otros en donde la participación es amplia, y lo que se plantea es cierta sensación de mayor empatía y libertad a la hora de participar. En algunos casos, estas instancias que constituyen el "primer encuentro" luego dan origen a otros espacios e incluso, a lugares formales al interior del sindicato (como departamentos, secretarías o comisiones) que se sostienen y perduran en el tiempo.

En este sentido, podemos listar acá la experiencia de las trabajadoras del subte, que hace más de veinte años decidieron juntarse y encontrarse de forma clandestina (por fuera del lugar de trabajo, en algún bar o en la casa de alguna compañera) para debatir estrategias que permitan democratizar su acceso a todos los puestos de trabajo y no quedar aisladas en las categorías de boleteras o en puestos de maestranza. Así, y con el correr de estas reuniones, lograron incidir en la organización de puestos y hoy ocupan las mismas categorías que sus compañeros. Este espacio de mujeres, persiste hoy en día, ya no de forma clandestina sino bajo la forma de asamblea de mujeres, aunque en palabras de las entrevistadas, cuesta lograr una participación masiva.

Existen otras experiencias en donde se realizan asambleas de mujeres, como el caso de la Federación de Aceiteros, las trabajadoras judiciales de AEJBA, las trabajadoras del Astillero Río Santiago y las trabajadoras de CNEA. Dentro de la administración pública y bajo la representación de ATE, existen muchos lugares en donde se realizan asambleas de mujeres y se organizó desde ATE nacional una mesa federal de mujeres, cuyo primer producto fue un protocolo para el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo.

La experiencia del Ministerio de Trabajo es la conformación de una Comisión de Género al interior de la Junta de ATE Ministerio de Trabajo, entre los años 2008 y 2009, que permitió acercar a muchas mujeres al sindicato. Incluso, desde esta comisión articulan con otras comisiones similares que también se gestaron al interior de otras Juntas Internas de ATE. En el caso de las docentes universitarias, desde CONADUH y con el propósito de federalizar la Dirección de Género y socializar las experiencias, se realizan reuniones con uno o dos miembros de cada Dirección a nivel provincial; esto contribuye a pensar en el futuro armado de una red

de compañeras del gremio que aborde la temática. En esta misma línea, encontramos otras experiencias: las trabajadoras del Poder Judicial participan en un espacio al interior de la Federación de Judiciales de “mujeres judiciales” y aún en proceso de formación, desde APDFA existe el proyecto de armar un frente de mujeres de APDFA para acercar más mujeres al sindicato y poner en debate problemas comunes.

En el caso de las trabajadoras de la industria pastelera y debido a que están llevando hace tiempo un reclamo para eliminar la brecha salarial entre varones y mujeres, lograron establecer reuniones todos los sábados en el sindicato, en la que participan siete mujeres. Allí se debate con los dirigentes y tanto previo a las reuniones como posterior a las mismas, las compañeras organizan reuniones con el resto de las trabajadoras (en pandemia de modo virtual) para acordar los temas/propuestas a discutir en el sindicato y socializar los temas abordados.

Por último, otra de las experiencias que, si bien no fue generalizada, se presenta como interesante es la articulación que se hace entre trabajadoras y la familia de los trabajadores. Es decir, una articulación más a nivel familiar con distintos fines. En el caso del Astillero Río Santiago, la comisión de familiares surgió en la década del '80 con la finalidad de acompañar los reclamos de los trabajadores del astillero; sin embargo, esa comisión al día de hoy sigue en funcionamiento y se han tratado temas vinculados al género como, por ejemplo, la violencia y el acoso en el trabajo. En el caso de los aceiteros, desde el Sindicato La Esperanza, se trabaja con las parejas de los trabajadores para visibilizar temas que pueden ser comunes al trabajo y al hogar; incluso, en palabras de la Secretaria General del gremio, se hace como forma de “colaboración” entre compañeras y parejas de compañeros para generar aprendizaje y que el impacto del mismo no se limite sólo al hogar sino también al trabajo.

• **Articulación con otros espacios y agendas para intercambiar sobre temas de género/feministas**

Además de los espacios generados al interior de los sindicatos, existen articulaciones con otros sindicatos de la misma actividad o bien de otras actividades, con la idea de compartir y socializar las experiencias. Así, encontramos que las docentes de la Universidad del Comahue han participado de una “intersindical”, donde había presencia de varios sindicatos de distintas actividades; el caso de las trabajadoras de casas

particulares que junto a otros sindicatos del sector, se afiliaron a la CTA Autónoma y desde allí articulan sus estrategias tanto para la discusión al interior de la Comisión Nacional de Casas Particulares como para captar más afiliadas a los respectivos sindicatos; el caso de las trabajadoras rurales de la FETAAP, federación que también se afilió a la CTA Autónoma, quienes no solo se enfrentan a sus patronales sino también al sindicato que actualmente detenta la personería gremial.

“ La UATRE muchas veces se comporta como un empleador más, es por eso que decidimos formar nuestra propia federación y afiliarnos a la CTA Autónoma, eso nos permitió conocer y articular con los otros sindicatos de la federación pero también con sindicatos del sector público y privado que están en nuestras provincias ”

En el caso de las conductoras de colectivos de Rosario (UTA), se acercaron a la Asociación de Mujeres Conductoras, un sindicato con simple inscripción que surgió a partir de un reclamo hacia conductores de taxis de Rosario.

Además de la articulación con otras organizaciones, hay un dato que surgió en muchas de las entrevistas y que tiene que ver con el cambio que se dio desde hace seis años, aproximadamente, a partir de la visibilidad y movimiento que tomó la agenda feminista.

“ Estar juntas en cada movilización, lograr la unidad en las calles que los varones no pueden lograr en las cúpulas de nuestros sindicatos fue para nosotras un antes y un después. No es fácil, pero marchamos todas, una al lado de la otra, no importa si son CGT, CTA-T o CTA-A, somos mujeres sindicalistas feministas ”

Movilizaciones de NiUnaMenos, el primer paro de mujeres del 19 de octubre de 2016 luego del asesinato de Lucía Pérez, el 8 de marzo como día de lucha internacional de mujeres trabajadoras, movilizaciones y vigiliadas motorizadas desde la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, marchas y acciones por el 25 de noviembre, son algunos de los momentos más destacados por las entrevistadas como instancias de articulación y crecimiento.

Desde sumarse a las marchas, movilizaciones y vigiliadas de forma conjunta como trabajadoras afiliadas a un mismo sindicato, hasta poner en debate en asambleas o plenarios temas que surgen de agendas feministas tales como el aborto legal, seguro y gratuito, los femicidios, la

violencia laboral y los reclamos por la igualdad de condiciones de trabajo, lo cierto es que muchas referentes han señalado el impulso que este movimiento le ha dado a sus propias demandas y la sensibilización no solo de compañeras sino también de compañeros.

• **Conformación de organizaciones con la finalidad de abordar temáticas de género**

La necesidad de articular y compartir experiencias con otras compañeras y organizaciones ha dado lugar a la conformación de espacios específicos para el tratamiento de cuestiones que tienen que ver con la participación de mujeres en los sindicatos.

Si bien el Encuentro Nacional de Mujeres es un espacio que existe hace mucho tiempo y aglutina a una enorme cantidad de mujeres, lo cierto es que de las entrevistas que realizamos notamos que es una instancia privilegiada de participación desde hace algunos años, incluso, instancia que el sindicato decide financiar. Esto vuelve a los ENM un lugar clave de reunión y socialización para mujeres de distintos sindicatos, que participan como mujeres trabajadoras sindicalistas.

Otro de los espacios que ha cobrado importancia en los últimos años, es la conformación de Mujeres Sindicalistas, que si bien surge al interior de la Corriente Federal de Trabajadores, agrupa mujeres sindicalistas cuyas organizaciones responden a la línea política de otras centrales sindicales, tales como la CTA-T y la CTA-A. Desde este espacio, se han organizado distintas actividades e incluso, se han publicado cuadernillos que abordan distintos temas. Muchas de ellas afirman que la existencia de este espacio así como la posibilidad de contar con materiales, facilita el abordaje de temas al interior de su propio gremio.

En este mismo sentido, se conformó la Red Nacional Intersindical contra la Violencia y el Acoso Laboral con la presencia numerosos sindicatos de distintos sectores y con distinta pertenencia política; incluso, dentro del mundo sindical, es la agrupación que logra documentos con el aval de las tres centrales sindicales: CGT, CTA-A y CTA-T. Así, hemos contado con el testimonio de varias referentes sindicales y fundadoras de la red que señalan la importancia del espacio que, como instancia plural, permite una participación amplia y activa.

5.

Palabras finales

El trabajo que presentamos en este documento tuvo como objetivo delinear algunos trazos generales sobre las estrategias que las trabajadoras y sus organizaciones llevan adelante para fomentar y ampliar la participación gremial de mujeres, así como los obstáculos que van enfrentando en ese camino. Constituye un primer acercamiento al tema y si bien se realizaron más de veinte entrevistas, casi concluyendo el trabajo de campo encontramos una saturación de esta técnica. Es decir, a lo largo de las últimas entrevistas descubrimos formas diferentes para las mismas estrategias, pero no aparecieron nuevas dimensiones.

Una de las cosas que más nos llamó la atención fue la disposición de las compañeras a realizar la entrevista, a intentar convertirla en un espacio interno de intercambio colectivo. Si bien nuestro prejuicio inicial era que no iba a ser fácil conseguir entrevistas debido al cansancio que, luego de más de un año de pandemia, generaron las instancias virtuales y responsabilidades que recaen sobre las activistas mujeres, nos encontramos con un panorama diferente.

Como adelantamos en la introducción de este trabajo, uno de los elementos que destacamos en este primer acercamiento, es que los obstáculos ligados a la

existencia de una doble jornada laboral se perciben como el principal condicionante y constituyen el eje fundamental de la acción sindical sobre el que se montan las principales estrategias relevadas. Cuando nos acercamos a la temática, pensábamos que los principales problemas iban a enmarcarse en la violencia por parte de los compañeros varones, el machismo instalado en los lugares de trabajo y en la organización, las concepciones estereotipadas sobre lo que "puede" o "no puede" hacer una mujer, y que los protocolos y mecanismos internos iban a constituir la principal estrategia. Sin embargo, estas limitaciones ocuparon el segundo lugar, aunque no por ello menos importante.

En relación a los procesos de organización, observamos que los espacios de mujeres dentro de los lugares de trabajo han construido y sostenido procesos de organización y masificación. Los mismos tienen una fuerte impronta relacionada con el nivel de la estructura sindical a la que se pertenezca. Efectivamente, en los espacios más descentralizados, ligados a la base sindical, comienza a evidenciarse un agotamiento producto, en parte, por el contexto de la pandemia y la forma específica en que el mismo afecta a las mujeres. De forma preliminar, podemos pensar que las estructuras más centralizadas han tenido mayores posibilidades de

sostener vínculos y articulaciones con diferentes gremios y organizaciones sociales y constituir, a partir de allí, estructuras más visibles y sólidas. Mientras que, los espacios de base han sobrevivido a los embates de este último año y medio y se evidencia en las compañeras mayor desgaste en relación a la militancia, al trabajo y a las tareas de cuidado.

Finalmente, en algunas entrevistas se puso de manifiesto un falso debate entre feminismo y sindicalismo enunciado por las propias compañeras: "somos feministas y somos sindicalistas", "en los sindicatos nos excluyen por feministas y en las organizaciones feministas nos excluyen por sindicalistas", "nuestra identidad es feministas-sindicalistas". Asimismo, las experiencias que estos colectivos llevan adelante, y los avances objetivos que han logrado muestran efectivamente que es posible y hasta necesario pensar y sostener esa articulación.

Anexo

Las asociaciones sindicales que formaron parte de este trabajo fueron las siguientes:

SINDICATO	SIGLA	ACTIVIDAD / SECTOR
Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Comahue	ADUNC	Educación universitaria
Asociación de Empleados Judiciales de Buenos Aires	AEJBA	Administración pública (judicial)
Asociación de Trabajadores del Estado (Astillero Río Santiago)	ATE (ARS)	Administración pública (astilleros)
Asociación de Trabajadores del Estado (Comisión Nacional de Energía Atómica)	ATE (CNEA)	Administración pública (energía atómica)
Asociación de Trabajadores del Estado (Ministerio de Trabajo)	ATE (MT)	Administración pública (MT)
Asociación de Trabajadores del Estado (nacional)	ATE	Administración Pública Nacional
Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica	AMET	Educación media y terciaria técnica
Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos	APDFA	Ferrocarril
Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía	APSEE	Energía
Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro	AGTSyP	Subte
Asociación Judicial Bonaerense	AJB	Administración pública (judicial)
Federación de Trabajadores Agrarios de la Actividad Primaria	FETAAP	Rural
Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina	FTCIODAARA	Aceitera
Federación Gráfica Bonaerense	FGB	Gráfica
Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios CONADU Histórica	CONADUH	Educación universitaria
Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos	SATSAID	Televisión
Sindicato de Comercio (Seccional Ciudad de Buenos Aires)	SEC	Comercio
Sindicato de los Profesionales de las Telecomunicaciones	CEPETEL	Telecomunicaciones
Sindicato del Personal del Servicio Doméstico de Río Negro y Neuquén	SPSD	Casas particulares
Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros (Mar del Plata)	STARPyH	Pastelera
Sindicato de Trabajadores de Vialidad Nacional	SEVINA	Vialidad
Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (Seccional Tigre)	SUTEBA	Educación inicial y media
Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles	UTEDYC	Entidades civiles y deportivas
Unión Tranviarios Automotor (Buenos Aires)	UTA (BA)	Transporte automotor
Unión Tranviarios Automotor (Rosario)	UTA (Rosario)	Transporte automotor

