



SECRETARÍA de
FORMACIÓN



CTA
Central de Trabajadores
autónoma

CA
TEO
Confederación
Laborista
Argentino
de Trabajadores
Autónomos

Nº 2

CUADERNILLO PARA LA FORMACIÓN DE DELEGADXS DE ATE



“En medio de esa lucha por la justicia, la libertad y el imperio de la voluntad del pueblo, sepamos unirnos para construir una sociedad más justa, donde el hombre no sea lobo del hombre, sino su hermano”

Rodolfo Walsh

Índice

3 • Conflicto Gremial

20 • Afiliaciones

31 • Asamblea

Secretario de Formación:

Gustavo Quinteros

Director Escuela Sindical “Libertario Ferrari”

Cristian Vázquez

Equipo de Formación ATE CDN:

Ana Romero, Luis Alman Bornes, Mónica D’Elía,
Laura García Tuñón, Debora Celiz, Mara Meléndez,
Mayra Buesdorff, Pablo Rodríguez

Diseño y diagramación: **Pablo Ismael Carballo** (Prensa ATE CDN)

Ilustraciones: **Eduardo Balán** (El Culebrón Timbal)

Los textos de este material basados en los expuestos en el
MANUAL PARA DELEGADOS Y DELEGADAS,
principales dirigentes de nuestra Organización, noviembre 2011.
Realizado por la Secretaria de Formación Mónica D’Elía

1 • Conflicto Gremial

Hay dos aspectos importantes que debemos señalar en relación a los conflictos:

- a. El conflicto es mayoritariamente considerado en sus aspectos negativos, pero apuntamos sin embargo a su elaboración constructiva.
- b. Como situación predominantemente negativa, buscamos que no los haya, pero sin embargo los conflictos son inevitables.

Si el conflicto es visualizado en sus aspectos más destructivos tiene que ver con que es visto como algo malo en sí mismo.

Esta afirmación avala la impresión proveniente del sentido común. Nadie desea verse en una situación de conflicto. La disputa trae temor, inseguridad, se experimenta como una amenaza en las cosas que sentimos como propias o con las que convivimos habitualmente: nuestros bienes, nuestras relaciones personales, nuestros proyectos, nuestro trabajo. La inminencia del conflicto nos está diciendo que algo no está bien, que debemos abandonar la inercia o la naturalidad con que nos movemos cotidianamente y poner la atención sobre aspectos que presuponíamos estables o seguros. Este movimiento nos genera incertidumbre, angustia, temor.

Por otro lado, parte de esta connotación amarga que se le adjudica al conflicto, proviene de una asimilación con el concepto de violencia. Esta identificación no es correcta: los conflictos se dan, y pueden o no generar violencia, pero ésta no es una consecuencia necesaria de aquellos.

Sin embargo, los conflictos pueden ser considerados en sus aspectos positivos, como un intento de superación de circunstancias que se plantean como adversas, como formas de trasponer las crisis inevitables de los cambios en las relaciones, en las circunstancias, en los contextos, como conductores hacia la revisión de la quietud de la costumbre. Como el desarrollo de estrategias que impliquen, en lugar de un efecto depredatorio en las relaciones y cosas de las personas, un motor de cambio, de adaptación a las exigencias de la realidad e incluso una fuerza de progreso.

Los conflictos entonces no sólo pueden ser vistos a la sombra de sus aspectos desgastantes sino también a la luz de sus aristas y oportunidades. Precisamente, de esto se tratan los principios de la transformación de conflictos en nuestra praxis político-gremial, en buscar mejores abordajes para que aquello que se nos presenta como negativo se transforme en positivo. Dejando atrás las consideraciones generales de lo que entendemos por conflicto y la manera de entenderlos, nos limitaremos en este cuadernillo a destacar:

Es importante remarcar que para nosotrxs en ATE: **Todo conflicto gremial guarda en sí mismo una situación política en tensión. Es el motor de la actividad de delegadxs, dirigentxs y de una organización sindical que se asume como defensora de los derechos de lxs trabajadorxs.**

Llamamos conflicto gremial a toda divergencia u oposición que se plantea en las relaciones de trabajo cuando las partes se encuentran en contraposición de intereses, pretensiones o puntos de vista, en los cuales está en juego no solo el interés particular de un/a trabajador/a frente al empleador sino los derechos e intereses comunes de todxs lxs trabajadorxs.

Por eso, es bueno reflexionar sobre cómo situarse frente a un conflicto, y lo primero que hay que saber es que no todos los conflictos son iguales. En estos párrafos vamos a hablar, fundamentalmente, del conflicto gremial, sus características y estrategias de acción.



Características Generales de los conflictos gremiales

> El conflicto se transforma en tal cuando se lo puede hacer consciente; ya que es la diferencia entre una situación “real” y una “ideal”; una situación de “hecho” y una de “derecho”, pero donde fundamentalmente se encuentran enfrentados y en tensión intereses de grupos que se hallan en una relación de fuerzas cotidianas. Es esta una situación de presión que se vive como un conflicto.

► Los conflictos gremiales pueden estar generados por:

- La propia organización sindical (reclamo por aumento salarial, por mejores condiciones de trabajo, etc.)
- El empleador (despidos, precarización laboral, etc.)
- Otrxs actores sociales (reclamo por el pago de becas para estudios secundarios, en función de pensar y articular construcción colectiva de poder popular)

De aquí se desprende la importancia de analizar el origen del conflicto, para poder determinar el tipo de respuesta que deben impulsar lxs delegadxs y el sindicato en su conjunto.- Siendo los conflictos una situación inherente a nuestro rol como delegadxs, saber administrarlos debe ser una prioridad.

Tipos de conflictos gremiales

Dentro de los lugares de trabajo hay de los más diversos conflictos. Sin ánimo de hacer una tipología exhaustiva, ya que los conflictos son el reflejo de las luchas y las visibilizaciones de las demandas a medida que estas se desarrollan, presentamos a continuación una tipificación que permite ordenar nuestros abordajes a la hora de pensar nuestras estrategias:

- **Los individuales:** Son aquellos que involucran a un/a trabajador/a de manera directa, ya sea por perjudicarlo, o por una necesidad de reclamo o por incumplimiento de algún derecho en particular.
- **Los colectivos:** Son aquellos que afectan a un conjunto de trabajadorxs de manera igualitaria. En algunos casos estos conflictos colectivos se expresan en trabajadorxs de otros organismos de la misma esfera pública. En este sentido los más usuales, o que aparecen con mucha frecuencia son.....
- **Los de violencia laboral:** Son los que se producen en toda acción ejercida en el ámbito de trabajo **quemanifieste** abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, **dequien** tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o **indirectamentecon** él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.

- **Los de salud y seguridad laboral:** Son aquellos que se producen por las condiciones y el medio ambiente del trabajo, y que atentan contra la vida y la salud de lxs trabajadorxs.

- **Los de falta de cumplimiento en derechos básicos:** precariedad, pase a planta, vaciamiento de las políticas públicas, traslados, disolución de áreas, represalias por medidas de acción gremial, etc.

- **Violencia y acoso por razones de género:** El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 de la OIT, ratificado en Argentina a partir del año 2021, y vigente a partir de febrero de 2022, establece los instrumentos que aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Se trata de las primeras normas que específicamente reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Agregamos este ítem poniendo en valor su resultado como producto de la pelea de miles de compañeras organizadas en todo el país, en la que nuestra ATE y CTAА fue protagonista.

- **Los institucionales:** Son aquellos que se manifiestan hacia adentro del organismo, tienen que ver con la vida institucional, ya sea en su aspecto organizacional, lo programático, lo comunicacional, las condiciones edilicias, etc.

Todos, de diferentes modos y en distintos grados, y muchas veces combinados son expresiones de conflictos gremiales y son vividos como tales por lxs trabajadorxs incluso comienzan a resentir la tarea y pasa a ser un obstáculo en la vida cotidiana laboral.

Lo cierto es que los conflictos, fuera el que fuese, mueve todos los resortes de una organización sindical. Frente a esto, lxs trabajadorxs empiezan a solicitarles movimientos y soluciones a lxs delegadxs y ellxs en muchas ocasiones deben solicitarle al sindicato para que acompañe y que sea más fuerte y complementaria la manera de intervenir en ese conflicto. Por eso, debemos poder tener algunos criterios comunes que ayuden a destrabar, profundizar, solucionar, zanjar e instalar los conflictos según lo que se requiera en cada ocasión.



Al preguntarle a distintxs trabajadorxs ¿Cómo llegaron a asumir el rol de delegadxs?

La respuesta que aparece es muy similar en diferentes sectores de trabajo e incluso en diferentes territorios del país, ese surgimiento es a partir de un problema, de un conflicto gremial, en donde sus compañerxs lo visualizaron como la persona que era portavoz frente a lxs directivxs denunciando la situación o realizando expresiones que contenían al conjunto.

Estrategias de intervención ante un conflicto gremial

Cuando aparece o estalla un conflicto gremial sindical, es porque lxs trabajadorxs se manifiestan descontentxs, aparece una demanda hacia lxs delegadxs de **urgencia para definir medidas de fuerza**. A la vez lxs delegadxs para que no se produzcan opiniones desfavorables hacia su accionar, suelen responder a esa urgencia **convocando rápidamente a medidas de fuerza**. Puede que esto sea así y debamos actuar con eficacia **en determinados conflictos**, pero hay otros en donde la situación nos permite un tiempo para realizar un análisis más profundo y no equivocarnos en esa acción gremial.

También puede pasar que como delegadxs decidamos poner en descubierto situaciones que la patronal oculta y presentársela a lxs trabajadorxs como posibles conflictos a transitar. En cualquiera de los casos hay que darse un momento (más rápido o más distendido) para pensar y analizar las estrategias a seguir tomando como base la voz de lxs **trabajadorxs** las estrategias que nuestra ATE se haya planteado.

En ocasiones lxs delegadxs deben poder realizar las acciones pertinentes para que un conflicto salga a la luz, para que estalle y se haga presente. Como así también siempre debe tener presente que si aparecen conflictos individuales hay que analizarlos de manera tal que se evalúe la posibilidad de transformarlos en un conflicto colectivo, o sea que sean varixs lxs involucradxs. Muchas veces lo que aparece como situacio-

nes aisladas y tapadas, al sacarlas afuera aparecerán otros reclamos iguales o similares. El convertirlos en colectivos dará mayor fortaleza con las medidas que se tomen para la posible resolución del conflicto.

Por lo tanto en el análisis del conflicto no puede faltar:

- **La mirada desde lxs trabajadorxs del lugar/sector de trabajo;** ya que son lxs compañerxs quienes saben cuál es la necesidad, lxs que “sufren” las injusticias. Esa voz tiene que estar presente, no se la puede obviar ni limitar, porque si **noestaríamos** teniendo una mirada incompleta, a la vez de trabajar sin dar cauce a “las necesidades sentidas”.
- **La mirada de lxs propixs delegadxs** que después de escuchar al resto de lxs trabajadorxs, le agrega un análisis político-gremial más abarcativo, con una dimensión más general y con una direccionalidad que le proporciona la propia organización sindical.
- **La mirada que tenga la comisión directiva de nuestro sindicato** (Seccional, CDP, CDN) a través de sus Secretarías (gremial, general, organización, etc.) y que debe ser construida desde una visión integral con la que se aborden los diferentes conflictos. Esta visión integral debe contener tanto los objetivos políticos, la dirección de la estrategia global, como la coordinación y complementación con la C.T.A.-A local. Esta mirada debe buscar cómo integrar lo puntual y cotidiano a la estrategia general de A.T.E. y de la C.T.A.-A en cada una de las acciones

que se desarrollen. La política pública y el desarrollo de los distintos programas que llegan a la comunidad debe ser una mirada que integre la estrategia general. Nosotrxs como trabajadorxs del Estado debemos discutir, analizar, profundizar las distintas políticas públicas porque inciden en la vida del pueblo y en nosotrxs como trabajadorxs.

Estas tres opiniones tienen que ver con el modelo sindical al que adherimos, apostando a la organización de la clase trabajadora para la resolución de conflictos y aportando en la construcción colectiva de herramientas necesarias para incidir en la construcción de poder popular.



Lo que se hace inevitable es que para intervenir debemos tener un análisis previo y criterios para “hacer”, no pensando desde lo individual ni desde el grupo de trabajo, sino pensar como organización, pensar y actuar como parte del sindicato al que decidimos afiliarnos.

Estas miradas nos permitirán visualizar de conjunto algunos elementos y componentes que aparecen en cualquier tensión con la patronal, deberíamos preguntarnos por ejemplo:

- **¿Cuál es el conflicto principal?** (o de fondo)
- **¿Cuál es el conflicto secundario?** (o manifiesto).
- **¿Qué actores participan en el conflicto?**
- **¿Qué acciones gremiales hay que llevar adelante? Y ¿Cómo vamos haciendo que sean progresivas en el tiempo?**

► Es necesario realizar algunos comentarios relacionados con estas preguntas ya que muchas veces las situaciones de *conflictos gremiales* aparecen enredadas o cruzadas por diversos factores y hacen que actuar rápidamente puedan llevarnos a cometer equivocaciones. También puede suceder en otro tipo de conflictos que se deba necesariamente desenvolverse con rapidez para evitar problemas mayores. Con esto queremos alertar que es de suma importancia el poder pensar entre todxs, la mirada de lxs delegadxs y del sindicato es fundamental para proponer la mejor acción al resto de lxs trabajadorxs del lugar.

► Muchas veces el *conflicto principal* en un lugar es aquel que aparece en más sectores u organismos, y pasa a ser generalizado, ya sea en el municipio, o en la provincia, entonces desde ATE se planteara una acción gremial común que involucre a un conjunto mayor de trabajadorxs. Un ejemplo de esto puede ser la precariedad laboral, que en cada lugar de trabajo se puede expresar con distintos nombres (contratos, becas, etc.) pero

que merece organizar, coordinar y llevar adelante acciones en la misma dirección (Ejemplo: paro general en toda la provincia por aumento salarial y pase a planta permanente) así nos haremos más fuertes para enfrentar la problemática.

► Otras veces hay que juntar una serie de conflictos (Ejemplo: en un municipio determinado tienen edificio inadecuado, falta de medidas de seguridad e higiene, suspensión de tareas, atraso en los pagos, etc.) que hacen a problemáticas específicas por las que atraviesa ese Organismo en particular y hay que englobarlas darle, una lectura político gremial que sea contenida en los lineamientos generales de nuestra organización sindical.

► Observar y puntualizar los actores que intervienen en un conflicto gremial no es menor, algunxs son parte de la patronal (director/a de personal, Intendentxs, Ministrxs, Gobernador/a) juegan en la escena aliadxs a otrxs actores ocultos o no tan visibles (sindicatos que responden a la patronal) para disolver el conflicto y llevarnos a la derrota. Hay que saber leer en términos políticos como juega cada actor, que rol desarrolla o asume en el conflicto y por supuesto hay actores principales que son lxs trabajadorxs del lugar con lxs que se debe profundizar para saber hasta dónde están dispuestxs sostener las medidas gremiales que se adopten.

► Hay conflictos gremiales que se pueden destrabar y resolver en el marco de un Organismo (Ejemplo: necesidad de separar de sus funciones a un/a jefe de servicio de hospital municipal

por malos tratos con lxs trabajadorxs del lugar. Allí intervienen como actores entre otrxs lxs directivxs del hospital y representantes de la Municipalidad) pero hay otros que por la magnitud excede al organismo específico de directa incumbencia y entran en juego otros organismos por lo tanto **otros** actores (Ejemplo: en la necesidad de aumento de partida presupuestaria para horas extras o viáticos, allí entrarían a intervenir en el conflicto además de lxs funcionarixs específicos del lugar representantes del Ministerio de Economía, y representantes de la Secretaría o Ministerio de Trabajo como mediador). En este caso lxs delegadxs participarán en un ámbito de negociación laboral pero siempre acompañados con el/la Secretarix Gremial o de Organización o General de la Seccional o del CDP según corresponda. Esta presencia orgánica del sindicato tiene dos razones fundamentales. La *primera* refiere al respaldo (legal y legítimo) en la discusión, la *segunda* es porque desde el sindicato se puede contar con mayor información para discutir el tema y resolverlo.

► **Con relación a las acciones gremiales, podemos decir que:**

1) Cuando convoco a una asamblea general de trabajadorxs para encarar un conflicto, las propuestas que surjan de esa asamblea serán votadas por todxs lxs trabajadorxs y la moción que obtenga más votos será la medida a seguir también por **todos** lxs trabajadorxs.

2) Toda acción gremial debe ir construyéndose con el consenso y sin perder de vista la incorporación de la mayor cantidad de

trabajadorxs, (sean o no afiliadxs a la ATE), para que sean parte de esa medida de fuerza adoptada.

3) El resguardo legal que es presentado por nota del Sindicato (seccional, CDP, CDN) al organismo correspondiente para dar aviso de la medida de fuerza (tiempo y la modalidad) contiene a la totalidad de lxs trabajadorxs sean afiliadxs a nuestro sindicato, a otros sindicatos o sin afiliación alguna.

Las acciones legales o administrativas suelen no resolver en su totalidad la problemática pero son soporte de la acción gremial propiamente dicha. Para decirlo de otro modo **novamos** a lograr un pase a planta permanente por hacer una presentación a la Justicia; en todo caso lo utilizaremos como un elemento más para demostrar que quién conduce el Estado es el primero que no cumple con sus obligaciones.



Dimensiones del Conflicto gremial

Ya hemos mencionado que un conflicto gremial es un conflicto político en sí mismo, a nuestra consideración contiene diferentes dimensiones:

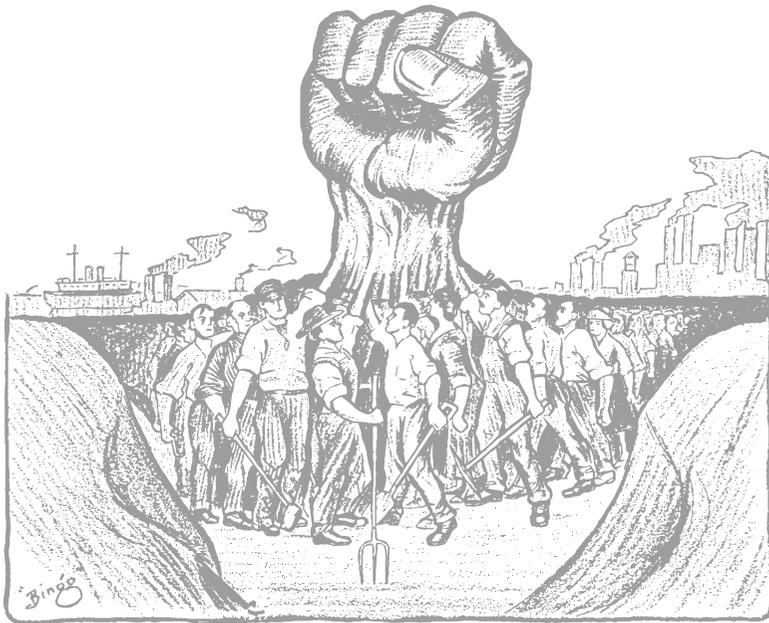
- a) **Administrativo**
- b) **Gremial**
- c) **Jurídico-legal**
- d) **Contextual**

a) En cuanto a lo **administrativo** podemos decir que en cualquier esquema estatal existen procedimientos administrativos a tener en cuenta para realizar presentaciones, reclamos, movimiento de expedientes, etc. Es una parte de lo que se suele llamar aparato burocrático. Dentro de estos procedimientos hay presentaciones desde lo gremial que son necesarias realizar como parte del esquema de reclamo. En momentos de conflictos esta dimensión será un soporte más para cumplir determinados pasos en la esfera de la administración pública, tanto nacional como provincial y municipal.

b) La dimensión **gremial** quizás sea la cara más visible de un conflicto en un sector de trabajo, pero eso no significa que sea la más fácil de detectar. Frente a esta dimensión lxs trabajadorxs tenemos que dar cuenta de la capacidad que tenemos para organizarnos, si tenemos delegadxs, si somos capaces de anteponer las necesidades y las decisiones colectivas por sobre las individuales. Esta dimensión va a mostrarnos si lo

construido como sindicato, si lo que pudimos hacer como delegadxs sirve para que juntos podamos resolver las situaciones conflictivas. Desde esta dimensión es donde abordamos la problemática del/la trabajador/a en particular y su relación con el empleador y/o autoridades del gobierno con la que nos toque tratar. Esta dimensión (la gremial) nos tiene que ayudar a pensar como trabajador/a y como sindicato. Es una mirada interna de fortalezas y/o debilidades propias frente al empleador, al resto de los sindicatos. De organización y decisiones entre compañerxs. De construcción de conciencia como clase trabajadora.

c) Lo **jurídico-legal** es un aspecto que, a veces, cobra mucha envergadura y en otras ocasiones es solo un elemento más en una acción político gremial. Toda la actividad y tarea que desarrollamos como trabajadorxs está legislada, hay Normas, Convenios y Leyes Nacionales e Internacionales que regulan las relaciones laborales de nuestro **quehacer** cotidiano; por lo tanto, nosotrxs tenemos derechos y todas las presentaciones que se realicen, apuntaran a defender esos derechos por la vía legal. Este aporte desde lo legal es incumbencia absoluta de lxs abogadxs con que cuenta el sindicato y serán ellxs quienes nos orienten en las diferentes alternativas de presentaciones. Si nosotrxs hiciéramos un simple ejercicio de análisis ante un conflicto determinado buscando la visión de cada responsable tanto del área gremial como del área legal, veríamos rápidamente como sus opiniones en el ¿Qué hacer? Son diferentes. Esto sucede por la complementariedad que ofrecen las distintas formaciones sean académicas o de construcción de un saber acumulativo en la acción cotidiana, que termina ofrecien-



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

do un conocimiento acabado de las posibles estrategias. De todas maneras, volvemos a repetir que rara vez se gana un conflicto gremial solamente por hacer presentaciones legales, éstas siempre deben estar acompañadas de medidas de fuerza, mesa de negociación, entrevistas, etc.

d) La dimensión **contextual** es el aspecto por dónde empezar a pensarnos mirando a la comunidad, incorporando a otros actores cuando atravesamos conflictos que tienen en sí mismos una consecuencia comunitaria. Esa consecuencia puede darse porque al realizar medidas de fuerza las mismas recaigan y en algún sentido perjudiquen a diferentes sectores de la comunidad. En este caso no es menor trabajar profundamente con la comunidad para que sepa y conozca la situación que están atravesando lxs trabajadorxs y que no se produzcan confrontaciones en el campo popular.

2 • La Afiliación

La afiliación es la herramienta que tenemos lxs trabajadorxs para organizarnos y sumarnos a una estructura sindical que asumirá nuestra representación para la defensa de nuestros derechos.

La afiliación es la expresión voluntaria e individual de incorporarse a construir una organización sindical.



Es importante saber que a la ATE no solo se puede afiliarse unxs trabajadorxs con estabilidad laboral (planta permanente) sino además se ha definido que cualquier trabajador precarizado (contratados, becarios, etc.) puede afiliarse.

Es voluntaria porque nadie nos puede obligar a afiliarnos, porque es decisión de la persona trabajadora y no del sindicato o de la empresa o del patrón (Ley 23551 artículos 4 y 12).

La definición que permite a todxs quienes se sientan trabajadorxs y cumplan con tareas cotidianas en un sector de trabajos-tal puedan afiliarse a ATE es una postura ideológica que revaloriza a lxs trabajadorxs más allá de la relación contractual que ellxs tengan.

Es el sindicato quien concede la condición de trabajadorx, no el empleador, porque es desde esa postura donde se exigirá al Estado (empleador) el cumplimiento de normas que garanticen estabilidad laboral. Por otra parte, hay elementos que caracterizan a una forma de incorporación de personal a las esferas estatales (municipales, provinciales y nacionales) en donde el propio Estado se presenta incumpliendo derechos humanos básicos a la ciudadanía. Decimos esto porque muchas veces la patronal nos cuestiona afiliar a trabajadorxs precarizadx y nosotrxs les decimos que es decisión política del sindicato ATE afiliar a quien considera trabajador/a.

Todo trabajador/a debe saber que si en su cheque o recibo de sueldo tiene un descuento por cuota sindical sólo es legal, si él mismo firmó la planilla de aceptación de la afiliación a ese gremio. En caso de llegarle el descuento sindical sin esa aceptación se trata entonces de una afiliación compulsiva que está fuera del marco legal existente en Argentina.

Si esto ocurre y el/la trabajadorx no está de acuerdo con esa afiliación compulsiva, tiene derecho a reclamar ante “ese sindicato” que realizó la afiliación sin su consentimiento. La manera de hacer el reclamo es por escrito quedándose con una copia de la presentación (firmada por quién la recibe e incluso con sello del Sindicato receptor, y fecha) en donde le exige a ese sindicato que le devuelvan todos los descuentos efectuados, a la vez de dejar sin efecto la afiliación.

Ahora bien, si un/a trabajadorx decidió dejar de pertenecer a una determinada organización sindical (desafiliarse) también

es importante que lo haga por escrito con firma y sello de quién recibe esa desafiliación y deberá saber que no tendrá derecho al reintegro de ninguna cuota sindical, salvo los descuentos efectuados posterior a la renuncia ya que no es su responsabilidad la ejecución concreta de la misma.

En el marco de Convenio Colectivo de Trabajo en el Estado, la afiliación no es un elemento menor; ya que al convivir varios sindicatos con representatividad de lxs trabajadorxs, al momento de instalar las mesas paritarias y de acuerdo a la normativa aprobada en los diferentes distritos, solo se podría sentar en la mesa de negociación el sindicato con mayor cantidad de afiliadxs; o bien en forma proporcional a la cantidad de afiliadxs de cada sindicato.

Una vez que se cuenta con convenio colectivo en curso hay otra forma de realizar descuentos para lxs que no son afiliadxs a ningún gremio, y está referido a las mejoras por convenio colectivo de trabajo, se denomina “cuota por uso de convenio”, es del 2% (igual a la cuota sindical) pero no otorga los mismos derechos que tienen lxs afiliadxs y remite solamente al uso de determinadas mejoras, logrados por el/los sindicato/s en el marco de paritarias.

Dimensiones de la Afiliación

Cuando unx trabajadorx decide afiliarse sindicalmente debe saber que está poniendo en juego diferentes aspectos de esa decisión, a esos aspectos los llamaremos dimensiones que pueden ser:

- La dimensión político-ideológica
- La dimensión organizativa
- La dimensión económica

Lo Político-Ideológico

El afiliarse va a poner en movimiento un sistema de creencias y apreciaciones acerca de las organizaciones públicas, la representación, la conveniencia, el sentirse “parte de...”, etc. Equivale a decir que la construcción político-ideológica que cada uno hizo a lo largo de su vida, se moviliza en búsqueda de afiliarse a determinado sindicato, un movimiento en cuanto a su voluntad, su decisión, su acción concreta.

Lo primero que aparece en el diálogo de cualquier trabajador/a sin afiliación sindical, con un delegadx sindical es “¿porqué afiliarse a un sindicato?” “¿Cuáles son las ventajas?” Estas preguntas nos llevan inevitablemente a preguntarnos ¿si esto siempre fue así? La historia de la clase trabajadora y las diferentes etapas de la historia seguramente nos darán una respuesta...

Es importante repasar de dónde venimos para proyectar hacia dónde vamos. Es muy difícil entender las cosas del hoy si no miramos los procesos históricos que generan avances y retrocesos para poder avanzar nuevamente en las construcciones colectivas.



En distintos momentos históricos cualquier trabajadorx sabía que la mejor manera de organizarse como clase era buscando

una identidad propia expresada en lo institucional dentro de un sindicato.

El devenir de hechos políticos sociales tales como:

- La persecución a lxs militantes sindicales que tuvo su máxima expresión durante la última dictadura militar y en la actualidad se expresa en la criminalización de la protesta.
- El desprestigio de los sindicatos porque fueron cooptados por los gobiernos dictatoriales, neoliberales o defienden intereses ajenos a la clase trabajadora.
- No podemos olvidar el rol de los medios de comunicación hegemónicos que buscan desacreditar a lxs dirigentes sindicales y a la propia organización de lxs trabajadorxs.

Sin embargo, tenemos que remarcar que el sindicato es hasta la actualidad la herramienta más efectiva que creó la clase trabajadora para defender sus intereses colectivos. Sin olvidar que compañeras y compañeros que luchan con convicciones defendiendo y representando a lxs trabajadorxs; hay miles de sindicalistas en el país que son anónimos y que luchan a diario para forjar la verdadera justicia social.

Por otra parte existe en la elección de la afiliación a tal o cual sindicato una mirada que privilegia los servicios que cada organización sindical brinda, optando por el sindicato que ofrecen una variedad más diversificada de beneficios. Este punto suele ser controvertido en los debates y discusiones, lo único que se intenta expresar en este material de manera sintética es una reflexión sencilla y es que: si el sindicato solo

se dedica a ofrecer una cantidad de servicios relegando la defensa del/a trabajador/a y del trabajo entonces estamos frente a una institución que claudicó absolutamente el objetivo principal de origen de los sindicatos en Argentina y el mundo.

Puede aparecer como una afiliación desde una mirada meramente economicista (¿el que me dan?) Pero guarda una concepción ideológica muy clara: “Solo me sirve el sindicato para obtener beneficio individual” posiblemente servicios que debieran ser garantizados por las obras sociales o cajas o institutos para los cuales cada trabajador/a hace un aporte solidario y obligatorio.

Hay otro elemento también ideológico que existe impregnando muchas veces el pensamiento, y que incluso va más allá de lo sindical también atraviesa otras instancias (lo educativo, lo político, lo comunitario, etc.) es aquello de “delegar” en “otrxs” que “hagan por mí”, cuando en realidad la fuerza está en “lograr con otrxs”. Esto es una manera de entender la democracia expresada con un formato de delegación; de hecho la propia Constitución Argentina en el artículo 2 dice que “el pueblo no delibera ni gobierna sino por medio de sus representantes o autoridades creadas por esta Constitución”, con lo cual el protagonismo de cada habitante queda subsumido a elegir cada cuatro años una cantidad de personas que se asumen representantes del pueblo en función de ganar en términos cuantitativos (cantidad de votos) pero lo cualitativo siempre queda por construir (una representatividad real y reconocida desde el pueblo).

Esta actitud de “delegar en otrxs” es una discusión que hay que instalarla en cada lugar de trabajo, partiendo de la concepción que el/a delegadx es un representante del conjunto y con el conjuntollevará adelante acciones.

Lo Organizativo:

Un sindicato necesita contar con una estructura organizativa para desarrollar la representación de lxs trabajadorxs.

La organización **no** está planteada en el sentido de lo burocrático, sino que está dicho pensando en el mejoramiento de aspectos que perfeccionen la acción gremial, la comunicación, la formación, y la administración del sindicato.

La organización no puede ser un concepto vacío, para nosotrxs es la dinámica por la que se estructura nuestro sindicato, porque en la medida que crecemos y desarrollamos debemos mejorar nuestra representación de la clase trabajadora, debemos poder garantizar el derecho de afiliación de todxs lxs trabajadorxs, debemos democratizar la forma de participación de la clase, la organización tiene que vencer los obstáculos que puedan plantearse desde los sectores de poder; por ello, la organización no es rígida, es y debe tener una flexibilidad que acompañe el crecimiento.

Hay dos aspectos en lo organizativo que entran a jugar y que son lo cuantitativo y lo cualitativo de la afiliación.

Lo cuantitativo (crecimiento de la afiliación) debe verse reflejado en lo cuantitativo (crecimiento en formación, mayor cantidad de delegadxs, más seccionales y /o delegaciones, mayor cantidad de espacios de participación y debate). La cantidad de afiliadxs hace progresar al sindicato y, también, hace avanzar los niveles de crecimiento y desarrollo para el mejor ejercicio de sus funciones, quiere decir que hacemos crecer la organización.

Es la estructura organizativa uno de los aspectos más dinámicos del sindicato ya que nunca debe ser estática porque correrá el riesgo de convertirse en burocrática.

La forma de organización que iremos dando debe estar pensada en función de los objetivos políticos e iniciativas que defina y/o promueva el sindicato y la central, y la afiliación es una variable que juega direccionando esa organización.

Ejemplos:

- La afiliación de lxs municipales seguida de organización y crecimiento del sector como elemento importante más arraigado a lo territorial.
- Campaña de afiliación en el marco de un sector (cualquiera) que tiene convenio colectivo de trabajo en vigencia. En este caso en ocasión de sentarse en un espacio paritario, la afilia-



ción entra a sopesar con la cantidad de afiliadxs a lxs que represento. Dicho de otro modo puede ser reconocido por lxs trabajadorxs como sindicato legítimamente representante pero también debo certificar la cantidad concreta de afiliadxs con que se cuenta a la hora de participar en una mesa paritaria.

- Para construir una Central de masas (CTAA) es necesario que se interprete a la afiliación como un momento de toma de conciencia y construcción de poder.

Lo económico:

A principios del siglo XX, cuando la clase trabajadora iniciaba el proceso de organización del movimiento obrero, los gremios se medían por “aportantes”. En esos momentos no había descuento por planilla o por recibo, lo cual implicaba una decisión política y organizativa del sindicato y de cada afiliadx cómo se iba a realizar el aporte.

En ATE se habían hecho unas planchuelas de estampillas que el/la delegado/a pasaba a retirar por el sindicato e iba a su sector de trabajo y cada compañero/a pagaba su estampilla que era pegada en su carnet de afiliación.



Cuando un sindicato elige un modelo de hacer política gremial, como ATE y la CTAA, debe poder hacerse planteos para resolver

cómo lo va a sostener en la realidad. En nuestro sindicato, en 1925, nos declaramos autónomos de los gobiernos, los patrones y los partidos políticos, y esa autonomía se pudo sostener por el compromiso de todxs lxs afiliadxs de financiar al sindicato con el aporte solidario que significa la cuota sindical. La cuota sindical, en ese sentido, es la decisión acabada de un/a trabajador/a de sostener política, ideológica y económicamente su derecho de organizarse como clase.

En la actualidad este derecho está legislado por la ley 23551 y se descuenta directamente del salario y luego es depositado en la cuenta del sindicato. La cuota sindical está fijada en el 2% del salario. En ATE, por estatuto esa cuota se transforma en el 2,2%, siendo el 0,2% destinado para el aporte y sostenimiento de la Central Sindical.

Esta dimensión económica, se complementa a lo organizativo y a lo ideológico, sin este aporte los restantes se desvanecen. Cuando decimos de fortalecer nuestra organización sindical también hablamos de tener los recursos para seguir sosteniendo la acción político-gremial, los recursos para acompañar las medidas de fuerza de todo el país, los recursos para el fortalecimiento de los espacios de formación y capacitación, para los materiales de difusión y comunicación, para el sostenimiento de los locales y de los servicios al afiliado/a, etc.

Por último, el/la trabajador/a que se afilie a ATE tendrá que pensar, también, que debe asumir una responsabilidad en una construcción colectiva, porque la propuesta de nuestro sindica-

to no es delegar sino muy por el contrario es que todxs somos protagonistas y responsables de defendernos, de cuidarnos y de trabajar todos los días en la construcción de una sociedad más justa, más solidaria y más democrática; ya que no hay posibilidades de que a los trabajadores nos vaya bien si no le va bien al resto de la sociedad.



La afiliación a nuestro gremio no sólo habla de la concepción sindical que se tiene (combativo, con fuerte presencia en los conflictos laborales y defendiendo los derechos de lxs trabajadorxs estatales) sino, además, un objetivo ideológico que construye y da vida a distintas herramientas (gremio, central sindical, Constituyente Social y otros instrumentos). Cuando decimos que ATE es más que un sindicato es porque su lucha va más allá de las reivindicaciones laborales y se busca construir una sociedad con justa distribución de la riqueza, con un Estado fuerte al servicio del pueblo y con soberanía alimentaria, entre otras cosas.

3 • La Asamblea

Algunas definiciones conceptuales

Cuando iniciamos con el tema de asamblea aparecen algunas definiciones tales como:

- Espacio en el que se discute, debate y llega a acuerdos un colectivo, convirtiéndose en el órgano soberano de decisión, y donde cada persona se representa a sí misma.
- Vocablo de sentido general que se aplica a lo profano, lo sagrado y lo político. Significa simplemente reunión de muchas personas.
- Cuerpo colegiado que se integra con sujetxs dotadxs con cierta calidad personal que le otorga la ley y que tienen funciones deliberantes y resolutorias.
- En la teoría anarquista se denominan asambleas a las reuniones donde todxs lxs afectadxs por un determinado asunto o miembrxs de una misma organización pueden dar su opinión o decidir sobre un tema directamente y sin representantes (democracia directa). En este tipo de asambleas suele preferirse la decisión por consenso para llegar a acuerdos mínimos aceptables para todxs lxs implicadxs y reservarse las votaciones para los casos en los que no hay acuerdo posible. La asamblea es la que aprueba las leyes.

- Históricamente (en política) las Asambleas se formaron para facilitar la participación democrática del pueblo en las decisiones que podían afectarles. Las asambleas políticas se remontan al origen de las sociedades y se encuentran en todos los pueblos que han gozado de alguna libertad: hebreos, egipcios, griegos, romanos, movimiento zapatista, etc.

Tipos de asambleas

Para nosotrxs en ATE la **ASAMBLEA** es una de las principales herramientas en la construcción colectiva de procesos democratizadores, en lo sindical hay dos tipos de asambleas y que se promueve una u otra de acuerdo al tema que se trate, a saber:

- **Asamblea de Trabajadores:** La misma puede ser convocada por lxs delegadxs, por la Junta Interna, por la seccional y/o CDP. Es la herramienta que expresa mayor grado de democratización con que cuentan lxs trabajadorxs para la toma de decisiones. Es el espacio de participación y elaboración colectiva por excelencia desde donde emanan los mandatos desde el conjunto y que convalidaran o no las acciones gremiales hacia adelante.
- **Asamblea General de Afiliadxs:** Es un órgano estatutario de nuestro sindicato. Es un espacio que tiene derecho de decidir sobre situaciones de lxs afiliadxs y de la vida interna del sindicato (por ejemplo, mandatos para los Congresos provinciales, aprobación de presupuestos de compras y/o balances de la

Junta Interna o Seccional, etc.). También puede existir la asamblea de afiliadxs en el lugar de trabajo (para proponer candidadxs para una elección de delegadxs o Junta Interna, para observar el incumplimiento del rol de algunxs delegadxs, etc.). Por lo tanto puede ser convocada a pedido de lxs afiliadoxs, por delegadxs, por la Seccional y/o CDP y puede realizarse en el lugar de trabajo o en la sede de Seccional o CDP.



La asamblea es un derecho de lxs trabajadorxs que está establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales, N° 23551, en el Título VII, artículo 23. Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales (y sus delegadxs)

En el 23 inciso e) dice:”... **Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa**”.

- Como ya dijimos, en ATE insistimos con la existencia tanto de la Asamblea de Trabajadorxs como de la Asamblea General de Afiliadxs, porque más allá del instrumento estatutario, es importante profundizar el sentido de la **herramienta de construcción de procesos democráticos**, tanto en lo sindical como en la propia sociedad, porque es el espacio organizado que expresa el mayor grado de protagonismo con que cuentan lxs trabajadorxs para la toma de decisiones. Es un lugar de participación y elaboración colectiva por excelencia desde donde emanar los mandatos del conjunto de la clase y que convalidar o no las acciones político-gremiales hacia adelante.

Momentos para la construcción de una asamblea

Desde el punto de vista práctico, hay que tener en cuenta que existen acciones previas a la realización de una Asamblea que se deberán trabajar para garantizar una buena participación tanto en cantidad, como en calidad del contenido y debate. Esto implica que lxs dirigentxs delegadxs cuando piensan en la realización de una asamblea sería importante tener en cuenta algunos elementos tales como:

1) La convocatoria:

La convocatoria es fundante y estructurante para el desarrollo de una asamblea, porque es la acción donde comunicamos la instalación de uno de los espacios que mayor participación ofrece a la clase trabajadora. En esa comunicación decimos cuales son los temas que se van a tratar, que surgirán por iniciativa de los propios sectores de trabajo o por iniciativa de lxs delegadxs y/o del gremio. Es el momento en el que hay que invitar a lxs trabajadorxs y ofrecerles un espacio de protagonismo, hay que plantearles la importancia de su presencia para que entre todxs podamos discutir y debatir las acciones que nos posibilitarán mejoras para la clase trabajadora y para el conjunto de la sociedad.

No basta la comunicación por medio de un volante y/o de una cartelera, es importante “el boca a boca”, la charla, el diálogo y la visita a cada sector. El volante y la cartelera

refuerzan la tarea de lxs delegadxs que “invitaron” e informaron a todos lxs compañerxs, y reforzaron la importancia de la presencia de cada unx. El/la compañero/a debe sentirse involucrado en el/los tema/s a tratar y debe sentirse “actor principal de ese espacio.”

En la convocatoria (volantes, carteleras, visita a cada sector, etc.) debe quedar bien explicitado el temario, el día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la misma, no puede haber confusión en estos datos y es conveniente además dejar muy claro a lxs trabajadorxs que es un derecho legal el concurrir a asambleas. Ahora bien, a pesar de esto, puede haber en algunos lugares de trabajo temor a concurrir por represalias que tome la patronal con quienes participen en la asamblea; esto también debe ser trabajado por lxs delegadxs y el gremio para que ofrezcamos garantías al conjunto de trabajadores/as.

Una forma de resguardo es que lxs delegadxs presenten en la oficina de personal unos días antes una nota explicitando “día, hora y lugar donde se realizará la asamblea de trabajadores/as convocada por ATE”. Es importante saber y comprender que: “no pedimos permiso solo estamos informando de una decisión tomada que está sustentada por un derecho que es ley”.

2) Preparación de la asamblea:

Es muy importante que antes de llevar a cabo una asamblea podamos prepararla, no se puede concurrir sin un debate previo entre el cuerpo de delegadxs o la Junta Interna porque se corre el riesgo de participar sin criterio común o unificado, y después eso puede aparecer en la propia asamblea quedando muchas veces enfrentados lxs delegadxs frente al conjunto de compañerxs. Esto lejos de fortalecer debilita.

Hay que asimilar que cuando alguien es dirigente (ya sea delegado/a, secretario/a de seccional o del CDP o CDN) deja de tener apreciaciones personales para construir de manera colectiva.

Obviamente que cualquier dirigente de nuestra Organización que lleve adelante una asamblea su posición no es inocua, sin contenido, y sin dirección,

muy por el contrario hay un sustento detrás de cada unx de nosotrxs, que es en primera instancia una posición como clase trabajadora de la que somos parte. También juegan nuestros principios como representantes defendiendo al trabajador/a por sobre toda estructura patronal. Pero además también entra a jugar el sindicato al que pertenecemos que marca ese camino, buscando expresar un modelo sindical democratiza-



dor. Hay que saber que todo esto va con cada unx de nosotrxs y hay que estar a la altura de las circunstancias.

Volviendo a la importancia de preparar una asamblea otro de los beneficios que se encuentra es que podemos distribuir roles entre lxs delegadxs y ayudarse unxs a otrxs, podemos planificar quien será el/la mejor compañero/a para presentar el tema o problemática, quienes se ocuparan de hacer un registro de lxs que piden la palabra, quién conducirá el debate, quién o quienes realizaran la síntesis y propuestas. Estos y otros roles son importantes desarrollarlos pensando en la complementariedad de las aptitudes y actitudes de lxs representantes sindicales.

Si nosotrxs podemos acostumbrarnos a planificar y organizar una asamblea (para que se lleve adelante en forma más efectiva, organizada, con debate y protagonismo) nos facilitará mucho esa práctica cuando la convocatoria sea de emergencia y deba instalarse de manera inmediata y urgente, porque ya estaremos todxs acostumbradxs a un funcionamiento que garantiza un mejor desarrollo del instrumento.

3) El desarrollo de la Asamblea:

- El inicio de la misma no debe ser demasiado dilatado porque esto puede jugar en contra, se suele ver comúnmente que una vez que comienza la asamblea empiezan a llegar más compañero/as y es sencillamente porque “saben que ya arrancó”. La puntualidad en el ejercicio de la tarea sindical suele ser un problema que muchas veces se expresa por ejemplo en que a

la hora de tomar decisiones no estamos todos los que debiéramos estar. “No son lxs trabajadorxs lxs que deben llegar primero al espacio de asamblea sino lxs dirigentes delegadxs para que lxs trabajadorxs sepan que lxs estamos esperando para protagonizar luchas sindicales, no nos olvidemos que es un “convite” y como tal debe mostrarse claramente la actitud de nuestro sindicato frente a una herramienta tan importante como es la asamblea. Este tema de la puntualidad marca lo que podemos llamar el encuadre necesario para mejorar el funcionamiento de ámbitos de participación. Es más, no solo hay que tenerlo en cuenta para las asambleas sino también para cualquier ámbito participativo (plenarios de delegadxs, reuniones de comisiones directivas, reunión de Secretarixs Generales de Seccionales, Congresos, etc.)

Suele observarse que al inicio de una reunión hay una cantidad importante de participantes, durante el desarrollo aumenta esa cantidad, y al momento de la toma de decisiones la cantidad bajó en relación al inicio y desarrollo. Esto generalmente marca dinámicas que luego traen dificultades. Este formato es posible corregirlo si es que buscamos ampliar la participación, en principio hay que ser capaces de romper con algunas lógicas que han ido cambiando en la vida político-sindical.

- La Información es lo primero que se debe compartir con lxs compañerxs, es un momento en donde hay que realizar un diagnóstico de situación.

Hay que tener en cuenta que en algunas oportunidades antes de llegar a la asamblea circula de manera informal en los

distintos sectores de trabajo información que no siempre es precisa y que muchas veces está echada a circular desde la patronal para confundir, entorpecer y paralizar la acción gremial.

De modo que el momento de poner en común “el ¿cómo estamos? ¿Qué se hizo hasta el momento?, la intervención de lxs delegadxs etc., es clave para saber cómo seguimos.

La información debe ser presentada de manera tal que lxs compañerxs entiendan el proceso de los acontecimientos, debe ser breve y precisa y en lo posible debe ser redondeada con una opinión de ATE en ese lugar sintetizada por alguno de lxs delegadxs, esto no quiere decir que se cierre allí el debate y mucho menos que imponamos una medida de acción, pero “si es” necesario marcar posición. Ese diagnóstico también puede o debe ser enriquecido con la palabra de lxs trabajadorxs tratando de no repetir las apreciaciones a fin de agilizar la asamblea.

- El debate debe ser conducido y esa es responsabilidad de todxs lxs dirigentxs (delegadxs, secretarixs de comisiones directivas, etc.) de nuestra organización que estén al frente de una asamblea.

El conducir o el ejercicio de conducción es un concepto y una acción que genera cierto ruido y tal vez tiene que ver porque cuando decimos conducción estamos pensando en una manera autoritaria de imponer por sobre otros. Pareciera que conducir es sinónimo de bajar línea, de invalidar opiniones, etc.

Por el contrario lo maravilloso que tiene el estar en una asamblea y desarrollar la capacidad de combinar la visión, el tiempo y las propuestas de lxs trabajadorxs en su conjunto y la visión del sindicato y sus dirigentes que siempre tienen que estar mirando más allá de lo que se ve. Conducir también es la capacidad de preguntarnos y preguntarle a nuestrxs compañerxs a la vez de ir entrelazando opiniones, iniciativas, decisiones de protagonizar, intercalando además la posición del sindicato.

Es importante que quien/es conduzca/n la asamblea conozcan muy bien del tema a ser tratado, ya que va a volverse una referencia para evacuar consultas.

Esta conducción puede ser ejercida por un/a delegado/a o por un colectivo (cuerpo de delegados, junta interna) también puede suceder que por la problemática participe algún/os miembro/s de comisión directiva de seccional o CDP

Si la Asamblea es de Afiliadxs, es el espacio estatutario del que hablábamos anteriormente, las autoridades de la Asamblea deben ponerse a consideración de la asamblea y deben elegir una Mesa de Conducción, con un/a presidente/a, un/a vicepresidente/a y un/a secretario/a de actas. La presidencia será ejercida por el Secretario General de la Seccional o delegado/a general de la Junta Interna o el Delegado General del Sector. Concluimos diciendo que la conducción de una asamblea debe garantizar e instrumentar que cada participante pueda debatir, opinar, tomar decisiones y responsabilizarse por las acciones que las mismas requieran; por ello la conducción debe planificar e imaginarse el escenario posible, para que la asamblea no se “desmadre” y se terminen discutiendo temas

que no tienen que ver con los objetivos de lxs trabajadorxs o de nuestro sindicato.

Es conveniente que las mociones que surjan se detallen sobre un papel afiche o papelógrafo para quesean visibles y además porque al momento de decidir medidas de acción concretas seguramente muchas de las mociones estarán contenidas y habrá que reagruparlas y hacer una síntesis de las mismas, eso también es parte de la conducción de una asamblea.



• El momento de síntesis de propuestas y toma de decisiones es muy importante porque allí también debemos como dirigentes medir si las acciones gremiales planteadas (paro, quite de colaboración, etc.) serán verdaderamente sostenidas por el conjunto.

Hay algo que pocas veces se tiene en cuenta y es que en los conflictos gremiales debemos plantearnos acciones gremiales que vayan creciendo, en general no es conveniente arrancar con una medida máxima (ejemplo: paro por tiempo indeterminado) sino mas bien ir construyendo progresivamente medidas que a la vez nos permita incorporar a mayor cantidad de compañerxs a la lucha.

También hay que tener en cuenta que la magnitud de los conflictos gremiales no son todos los mismos con lo cual las medidas gremiales a implementar tampoco son las mismas en unouotro caso.

Otras veces puede aparecer en lxs trabajadores/as en general fuertes contradicciones, por ejemplo muchas veces lxs compañerxs plantean hacer un paro para reclamar el pago de horas extras y no lo hacen para reclamar aumento salarial.

Con esto ejemplos queremos explicitar que el rol del dirigente en cualquiera de sus responsabilidades también es un formador en el sentido de ayudar a crear conciencia de clase y aprehender de conjunto que lo principal (lo estratégico) no hay que perderlo de vista y siguiendo el mismo ejemplo ayudar a reflexionar que si tuviéramos un salario digno no debiéramos recurrir a las horas extras. Pareciera que es una discusión sencilla pero que tiene un fundamento ideológico fuerte instalado por el modelo neoliberal y también por los sindicatos que adhieren con sus prácticascotidianas a ese modelo.

En general en el espacio si hay más de una propuesta de medida de acción gremial llega el momento de la votación que se realiza a mano alzada y se define por mayoría simple (gana la propuesta más votada). También se puede llegar por unanimidad a un consenso de la medida elegida.

- Hay acciones que se desprenden de la asamblea y que involucra una serie de tareas a desarrollar que garantizan y coronan esas decisiones. La primera y fundamental es involu-

crar al sindicato informando de la/as medida/as a seguir para que éste realice las presentaciones correspondientes por escrito a la patronal y/ o delegación del Ministerio de Trabajo, a la vez el sindicato puede participar con su presencia, con el sostenimiento económico, con la prensa etc., de esas acciones.

Otras tareas importantes pueden ser: publicar la medida de acción que se llevará a cabo en lugares visibles para que aquellxs trabajadorxs que no estuvieron presentes en la asamblea y se encuentren debidamente informados; hacer nota solicitando ser recibido por algún funcionario; volantear los lugares descentralizados convocando a una marcha; instalar olla popular, etc.,

Como forma de involucrar al conjunto es conveniente que estas tareas no solo las realicen lxs dirigentes (delegadxs, miembrxs de comisiones) sino que busquemos el compromiso de otrxs trabajadores/as afiliadxs y no afiliadxs para continuar trabajando desde el protagonismo de todxs. Este es el desafío, poder mantener con firmeza el mandato emanado de la asamblea, profundizando la democratización de la vida sindical.

La herramienta de la ASAMBLEA, es (o será) importante en la medida que cada unx de lxs que participamos de ella nos comprometemos a tomarlas como soberanas, como mandato de la clase; por eso una asamblea no es una reunión más, es el espacio donde la clase trabajadora expresa de forma directa y contundente su voluntad democratizadora y de protagonismo popular.



ARGENTINA

SECRETARÍA de
FORMACIÓN



*“Debe ser política del sindicato
transformar las relaciones humanas”*
Raúl Sufritti