



SECRETARÍA de FORMACIÓN



Nº 1

CUADERNILLO PARA LA

# FORMACIÓN DE DELEGADXS DE ATE



*“Es necesario hacer un mundo nuevo. Un mundo donde quepan muchos mundos... donde quepan todos los mundos”*

**Subcomandante Marcos**

# En este cuadernillo vas a encontrarte con:

¿Qué es ser Delegadx de ATE?

Nuestra definición

Representación de nuestrxs delegadx

¿Quiénes pueden ser Delegadx de ATE?

¿Cuáles son las expectativas?

Derechos y Obligaciones

Recursero

¿Cómo armamos una reunión?

Herramientas de comunicación

Algunas palabras de nuestro  
Secretario de Formación,  
compañero Gustavo Quinteros

**Secretario de Formación:**

**Gustavo Quinteros**

**Mayo 2022**

**Equipo de Formación ATE CDN:**

**Cristian Vázquez, Ana Romero, Luis Alman Bornes,  
Mónica Romero, Laura García Tuñón, Débora Céliz,  
Mara Meléndez, Mayra Buesdorff, Pablo Rodríguez**

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

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



# ¿ Qué significa ser delegadx en ATE ?

Y PARA RESPONDERLA  
LO INVITAMOS AL COMPAÑERO  
HUGO GODOY, NUESTRO  
SECRETARIO GENERAL  
DEL CONSEJO DIRECTIVO  
NACIONAL (CDN)



En nuestra organización, un/a delegado/a es un/a dirigente responsable de la transformación de las condiciones de vida de lxs trabajadores estatales, un/a articulador/a con la comunidad, y un/a reinventor/a permanente del sindicato del que formamos parte.

El/la delegado/a es el factor fundamental, pero para que lo sea, lo primero que tiene que haber dentro de nuestro sindicato somos hombres y mujeres que conscientemente decidimos organizarnos en ATE.

Es un derecho de todx afiliadx el poder elegir, o ser elegidx delegadx. Por lo tanto, es principal responsabilidad y obligación de las distintas estructuras de nuestro sindicato, consejos directivos nacional, provincial y seccional,

cumplir con la obligación de garantizar ese derecho. Porque el poder real de lxs trabajadores está en su capacidad de organización y de construcción de conciencia de poder propio en cada lugar de trabajo.

**Las juntas internas de delgadxs, los cuerpos de delegadxs o lxs delegadxs de sector tienen tres tareas fundamentales para asumir esa responsabilidad histórica de construir poder popular** a partir de la conciencia de ser clase trabajadora, de ser generador de riqueza y por lo tanto con el derecho a decidir cómo distribuir esas riquezas con equidad en el conjunto del pueblo.

La **primera** es la defensa de los derechos del trabajador/a en los sectores de trabajo: el salario, las condiciones laborales, la salud laboral. La construcción de nuevos derechos en el plano laboral.

La **segunda**, es ser conscientes de que somos parte de un Estado. Y un Estado es un instrumento de políticas de explotación, o de políticas de liberación. Por lo tanto como trabajadores del Estado, sea cual fuere el lugar donde desenvolvemos nuestras tareas, discutimos y debemos ser protagonistas de la elaboración de políticas públicas en función de las necesidades de las mayorías populares y no de las minorías del privilegio.

La **tercera** función es articular esa unidad del movimiento popular en la práctica cotidiana desde cada lugar de trabajo. Entendiendo que la unidad de lxs trabajadores y la unidad del pueblo, son construcciones en las que tenemos todxs y cada unx responsabilidad todos los días.

Esta visión del rol que lxs delegadxs tienen en el modelo sindical que promovemos, que decimos indispensable para construir una democracia plena y no como hasta ahora una democracia restringida y limitada, es fundamental.

No hay posibilidad de proceso liberador si no hay protagonismo cotidiano de lxs trabajadores en cada lugar de trabajo que es donde anida la capacidad de fuerza organizada que se multiplicará por miles extendiéndose a lo largo de todo el país.



## A partir de los que nos dijo Cachorro, armamos nuestra propia definición de un/a delegadx...

En los sectores y en los lugares de trabajo de cualquier ámbito estatal (nacional, provincial, municipal) se presentan problemas y conflictos laborales que tienen los/as trabajadores/as y para ello se necesitan figuras legalmente reconocidas que jueguen un rol de interlocutor y defensor de esos derechos del trabajador.

Lxs delegadx son, entonces, **quienes llevan la “voz”** de los/as trabajadores/as sintetizando las propuestas que de ellos/as surjan, y realizando las propuestas pertinentes a la patronal. Esos/as delegados/as deben ser fieles a lo que el conjunto de los/as trabajadores/as dicen y expresan.

Ahora bien, en el lugar de trabajo, ese tipo de organización necesita de una organización de mayor magnitud para tener mayor cobertura, y sobre todo, expresar la mejor correlación de fuerzas ante el empleador: **Esa organización es el sindicato**, que se **aviva con la voz de los/as trabajadores/as**, y fomenta en ellos/as su **política organizacional expresada por sus delegados/as**.

La tarea de los/as delegados/as de nuestra ATE se basa fundamentalmente en **multiplicar la participación y organización** de los/as compañeros/as, para ser capaces de **transformar la realidad** de los/as trabajadores/as estatales en favor de la clase trabajadora, de los sectores más desprotegidos y de la sociedad toda.

## Las delegadas y delegados tienen una representación de triple vía:

# ¿A quiénes representan lxs delegadxs?

- Ante el empleador, representan a los trabajadores/as y al Sindicato.
- Ante el Sindicato, representan la voluntad de los trabajadores/as en general y los afiliados/as en particular.
- Ante los trabajadores/as, representan al Sindicato.

La representación que los/as compañeros/as van asumiendo como delegados/as tiene cobertura legal en Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales.

(Ver anexo II art. 40)



**Además nuestra organización legitima una figura que vigoriza, fortalece y moviliza en lo cotidiano junto a los/as delegados/as: los y las militantes.**

**Son quienes construyen y transforman los espacios de trabajo en espacios de encuentro, acompañando procesos participativos que apuntan a promover “que todxs seamos protagonistas y que podamos asumir que el Sindicato es la casa de lxs trabajadores”.**

# ¿ Quiénes pueden ser delegadxs y cómo se eligen ?



**La ley 23551\* dice que quienes aspiren a serlo deben:**

- Estar afiliados/as a la asociación sindical que se trate y ser elegido en comicios convocados por esa organización sindical. Como mínimo deberá contar con un (1) año de antigüedad en su afiliación.
- Contar por lo menos con dieciocho (18) años de edad.
- Tener un (1) año de antigüedad en el empleo (art. 41).

Los/as trabajadores/as que se postulen para ser delegados/as (ya sea por sector o como Junta Interna), deben ser votados según nuestro estatuto, por los/as afiliados/as al sindicato a través del voto directo y secreto (Ver anexo I estatuto de ATE, reglamentación del artículo 75 articulado 4).

Ahora bien, la **legalidad** del/la delegado/a amparada por la ley 23551 es un aspecto que se convalida a través de una elección en el sector trabajo aunque necesariamente debe ir acompañada por una construcción de **legitimidad** en el ejercicio de su rol.

\* Ver anexo II en su artículo 41



Esto significa que el reconocimiento que se tiene de esos/as delegados/as es porque ofrecen confianza en la acción cotidiana de representar la voluntad de los/as trabajadores/as del sector, de acompañar los procesos de reclamos, de generar medidas de fuerza, y otras tantas acciones. Esta **legitimidad** es una condición que frente a la patronal ofrece una mayor fortaleza de la acción sindical porque está avalada por el conjunto de trabajadores/as de ese lugar (más allá de ser afiliados/as a otros gremios o de no tener afiliación alguna).

## ¿ Qué pasa cuando no hay afiliados/as en un sector ?



**Cuando esto ocurre, en la actualidad y luego de haber modificado nuestro estatuto el Sindicato (Seccional, CDP o CDN) puede y debe garantizar la elección de un/a delegado/a por sector.**

**Anteriormente, existía la figura del/la delegado/a normalizador/a. A partir del año 2022 cambió el estatuto y la elección del representante del sindicato se realiza con todos/as los/as trabajadores/as, no solo con los/as afiliados/as.**

**Este procedimiento está explicitado en el art.71 del estatuto de ATE. El/la delegado/a, debe ser afilado/a, mayor de 18 años y garantizar la representación de los/las trabajadores/as de su sector.**

\*Ver anexo I estatuto de ATE  
reglamentación del art.75º, articulado 13

# ¿Qué expectativas tiene nuestro sindicato para con los delegados/as?

En ATE, los/as delegados/as (que integran el cuerpo de delegados/as o la junta interna de delegados/as, según el lugar y sus características) son parte principal del sindicato, garantizan la organización para enfrentar los atropellos de la patronal, para mejorar las condiciones de trabajo (salario, condiciones de seguridad e higiene, convenios colectivos, etc.) y a su vez son la expresión de un proceso de democratización de las estructuras sindicales en donde todos/as somos y debemos ser parte de una nueva construcción.

Pero, además, los/as delegados/as serán quienes inviten y convoquen en cada espacio laboral y/o territorial, a un proceso de transformación político--social capaz de poner a la clase trabajadora como protagonista fundamental de ese cambio.

La expectativa que hay mirando hacia adelante, es que cualquier dirigente de nuestra Organización (delegados/as, miembros de Comisión Directiva de Seccional, de Provincia y de Nación, Congressales, Militantes, etc.) siempre intervenga con acciones reivindicativas pero sin perder de vista la discusión del Estado, mirando a los/as trabajadores/as con trabajo y sin trabajo, pensando en una sociedad con justicia social, con soberanía alimentaria, con independencia económica etc.



## TRABAJADORXS

Rol primario en donde el resto de los/as trabajadores/as observan las conductas para saber si desde allí se es capaz de dar el ejemplo de trabajador/a comprometido/a.

Hay que tener muy en claro que los/as delegados/as son evaluados permanentemente como trabajador/a en su sector y por sus pares porque es desde allí donde logra respeto, consecuentemente será reafirmado/a como representante de los/as trabajadores/as.

Desde este lugar ya se comienza a construir su legitimidad.



## COMPAÑERXS

Porque surge de los ámbitos de trabajo, comparte y acompaña. La tarea sindical suele acercarnos a los/as compañeros/as trabajadores/as desde un lugar que no es

exclusivamente sindical, muchas veces para entender situaciones laborales debemos poner la escucha con situaciones personales.

Esos/as delegados/as como parte de la clase trabajadora, se vinculan con sus compañeros/as como uno más, asumiendo responsabilidades que involucran al conjunto. Necesitamos construir permanentemente esa identidad de delegado/a compañero/a de trabajo, alguien que no hace gestiones, ni que es el/la único/a dueño/a del saber, alguien que no decide ser delegado/a para hacer abuso de privilegios, es simplemente, alguien que frente a los demás trabajadores/as eligió asumir una responsabilidad y un orgullo que es la de representar a sus compañeros/as de trabajo.



## DIRIGENTXS

Porque en el lugar de trabajo lxs delegadxs son el propio sindicato...  
...esa representatividad que implica responsabilidad política es innegable.

Con sus compañeros/as cada vez que es necesario, dirige el debate hacia un objetivo y en el marco de un proyecto de mayor justicia para los/as trabajadores/as. Uno de los aspectos más importantes del ser dirigente es la capacidad que debe tener, para construir a partir de las diferentes voces, una síntesis que contenga al conjunto. Por lo tanto siempre esa síntesis deberá contener la opinión de los/as trabajadores/as, del dirigente delegado/a y de la organización. Si esto no fuere así y el/la dirigente solo busca imponer su opinión personal (ya no como organización resultarán expresiones muy limitadas y aparecerán dificultades en la construcción de su rol. Cualquier dirigente (delegados/as, secretarios/as, congresales, vocales) de nuestra Organización debe compartir y poner en discusión en cada ámbito (lugar de trabajo, plenario, reunión, congreso, etc.) muchísimos aspectos de la línea político-gremial que se tiene en el sindicato. Lo antes mencionado no debe ser ni visto, sentido o ejecutado como imposición sino como un proceso de convencimiento, de apropiación que permita a cada trabajador/a tomar y hacerse cargo de los principales objetivos políticos que se tiene desde el Sindicato. Esta construcción necesariamente debe ser dialéctica; uno escucha, sintetiza intentando darle viabilidad a lo que el conjunto de lxs compañerxs definen pero siempre remitido al sindicato en las acciones.



# Algunos derechos y obligaciones de los/las delegados/as

- **Verificar la correcta aplicación respecto a la Legislación laboral.**
- Participar en ámbitos de discusión de condiciones laborales y discusión salarial de los sectores promoviendo nuevas mejoras.
- **Promover la instalación de Paritarias en el Sector Público**
- Reunirse periódicamente con el resto de lxs trabajadores en cada sector de trabajo.
- **Recorrer los diferentes sectores de trabajo para informar sobre acciones, medidas de fuerza, convocatoria a asamblea, etc.**
- Concurrir a reuniones fuera de su lugar de trabajo convocadas por el sindicato.
- **Hacer uso de los permisos gremiales para la realización de acciones relacionadas con la defensa de los derechos de los trabajadores.**
- Concurrir a reuniones y/o encuentros de formación gremiales.
- **Fomentar y generar medidas que garanticen derechos de seguridad e higiene en salud laboral.**
- Llevar adelante asambleas generales y/o de afiliados en el sector de trabajo.
- **Mantener entrevistas con funcionarios del Organismo al que pertenece para llevar los reclamos lxs trabajadores.**
- Participar en plenarios de delegados/as que convoque el Sindicato.
- **Contar con un espacio físico dentro del ámbito de trabajo para el desarrollo de las actividades sindicales (Oficina Gremial) y otros espacios donde puedan ubicarse carteleras.**



# DIEZ PUNTOS

para que una reunión salga

# 10 PUNTOS

## CLARITO DE ENTRADA

1 Todas las personas que vienen a la reunión tienen que saber cuál es el tema principal, para poder traer algo pensado y que la charla sea más concreta.



## ¡LA HORA, REFERÍ!

2 El tema de la puntualidad. Sí, claro que es difícil, pero en el grupo hay gente grande, con chicos/as, que tienen que laburar o tienen otros compromisos. Si decimos que es a las siete, que sea a las siete para empezar y poder terminar a tiempo.



## ¿ESTAMOS TODOS LOS QUE SOMOS?

3 El chiste es viejo ¿no? pero igual conviene siempre de entrada ver si hay alguna compañera o compañero que no está. No tanto para controlar, sino para ver si esa persona necesita algo o tuvo algún problema.

## EMPEZANDO POR EL PRINCIPIO

4 Para largar parejo es conveniente que alguien nos recuerde cuál fue el tema de la reunión anterior y a qué llegamos. Incluso es bueno que se haya pensado cómo discutir el tema y que se lo proponga al grupo, al principio.



## MENÚ DEL DÍA

5 Al empezar, mejor hacer una lista de temas a conversar. Una vez que se sabe cuáles son, conviene tratar primero los más livianitos, los que son para informar, y luego ir a los temas de fondo, donde hay que discutir en serio y resolver bien.

6

## ¡LARGÁ EL MICRÓFONO!

Cuando tratamos un problema o una propuesta cualquiera, es bueno fijarse que nadie se quede con algo por decir. Siempre ayuda a entender mejor la cuestión, la opinión de un compañero o compañera más. No siempre quienes tienen más “parla” son quienes la tienen más clara...

7

## HASTA QUE ACLARE

Claro, hay asuntos que no se terminan de ver con claridad aunque se charlen en toda la reunión. Conviene entonces parar la mano, si se puede, y dejar el tema pendiente para la próxima reunión. Si no hacemos eso, puede que la cosa se “encarajine” más todavía y que terminemos con bronca contra todo el mundo.



8

## UN POQUITO CADA UNX...

Es importantísimo que la reunión sirva para cambiar cosas concretas y que el grupo se haga más fuerte y solidario cada vez que se junta. Por eso, al final, cuando se reparte el trabajo hay que cuidar que le quede claro a cada cual qué es lo que tiene que hacer, cómo y cuándo. Que haya uno o dos responsables para cada cosa y que el reparto del laburo sea justo.



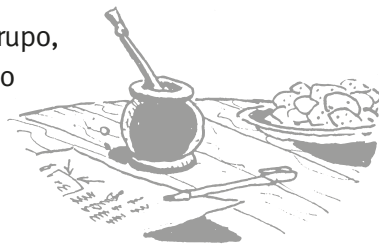
9

## ESTO SE TIENE QUE SABER

Ayuda mucho a la organización que el resto de la gente sepa cómo terminaron las reuniones más importantes de nuestro grupo. Conviene tener un libro de actas, donde queden anotados todos los pasos que da nuestra organización. Y aquello que querramos dar a conocer puede ir en un afiche o aviso digital.

## PARAR LA PELOTA

Y después de cada actividad que hagamos como grupo, o al final de un tiempo de trabajo, siempre es bueno parar la pelota y mirar si vamos bien rumbeados. ¿Cómo anduvimos como grupo? ¿Nos ayudamos a cambiar las cosas y resolver nuestros problemas? ¿Ayudamos a nuestra organización?



10

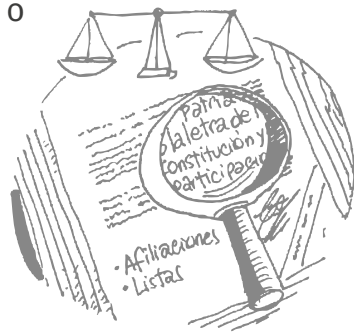


# Cuestiones importantes a tener en cuenta

## 1) Diferenciar permiso gremial de licencia gremial

El **permiso gremial** incluye una cantidad de días y/u horas utilizadas por delegados/as para realizar la tarea sindical fuera del lugar de trabajo. Generalmente este derecho está establecido en cada legislación nacional, provincial y/o municipal (es diferente en cada normativa en cuanto a la cantidad de días y/o horas, etc.) y el Sindicato debe certificar con la firma de un miembro de comisión directiva (Secretario General, Gremial o de Organización) la boleta o nota utilizada para justificar el permiso gremial que deberá ser presentado oportunamente ante la patronal.

La **licencia gremial** Es una licencia por un período determinado para quienes ocupan cargos en Comisiones Directivas de Seccionales, Consejos Provinciales o Consejo Nacional que los exceptúa de concurrir a sus lugares de trabajo para que puedan ejercer las tareas sindicales que les fueron encomendadas de acuerdo a su cargo por el período que fueron electos. La Patronal puede otorgar estas licencias con o sin goce de sueldo a cargo del Estado. (art. 48 ley 23551)





## 2) Conocer lo que se denomina “tutela sindical de lxs trabajadores”

La tutela sindical es uno de los mecanismos de protección destinado a evitar las posibles represalias antisindicales del empleador y hacer efectivo el ejercicio de los derechos de libertad sindical. (Ver anexo II art.47de la ley 23551)

**Establece una protección a todos los/as trabajadores/as y asociaciones sindicales**, sin distinción, contra los actos que obstaculicen, limiten o impidan el ejercicio de sus derechos (por ejemplo: prohibir una asamblea, o intervenir en la vida interna de un sindicato). Si el empleador no respeta esta libertad sindical, los/as trabajadores/as o el sindicato, pueden recurrir a la vía judicial, como recurso, mediante un proceso de ágil resolución (denominado sumarísimo) y exigir el cese de esa conducta.

Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los/as trabajadores/as gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo - tales como despido, descenso de grado, traslado, suspensión, o cualquier modificación en su condición de trabajo por simple voluntad del empleador.

Ahora bien esto es un aspecto de la tutela sindical pero hay otro muy importante que es el que está dirigido a **candidatos/as a delegados/as y delegados/as electos/as** en donde la ley establece que a partir de su postulación no

podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de 6 meses (Ver Anexo II art.50) y en el caso de **los/as delegados/as electos/as la tutela sindical se extiende hasta el vencimiento del mandato y durante todo el año posterior** (Ver anexo II, art.48).

Es decir que los/as candidatos/as y los delegados/as electos/as tienen estabilidad en el empleo y no pueden ser despedidos/as, suspendidos/as ni modificadas sus condiciones durante todo el período mencionado. En este caso la tutela actúa como un mecanismo preventivo.

A diferencia de la tutela que rige para todos los/as trabajadores/as, en los casos de delegados/as o candidatos/as, el patrón es quién debe recurrir a la vía judicial si pretende modificar las condiciones, es decir **debe iniciar una acción judicial y probar que cuenta con una justa causa para la sanción del trabajador, si logra probarlo deberá solicitar la exclusión de la tutela sindical.**



# RECURSERO PARA DELEGADXS



Ingresá al sitio web de la Escuela:

**campus.escuelasindicalate.org**

Y en la sección **MEDIOTECA VIRTUAL** podrás encontrar:

- Cuadernos para Dirigentes
- Módulos de Formación
- Estado y Sociedad
- Serie para el Debate
- Editorial ATE / CTA-Autónoma
- IDEP / IDEP-Salud
- VIDEOTECA



Escuela de Formación  
Sindical Libertario Ferrari



@libertario\_ferrari

- Para seguir mirando videos con lxs compañerxs pueden ingresar al **CANAL DE YOUTUBE** DE LA ESCUELA LIBERTARIO FERRARI:

[youtube.com/user/escuelasindicalate](https://youtube.com/user/escuelasindicalate)

o escaneá el código con tu celular para acceder al sitio



# Herramientas de Comunicación participativa

Vamos a ver algunos criterios, herramientas esenciales del campo de la comunicación, con el objetivo de seguir generando y fortaleciendo el proceso formativo para seguir construyendo poder popular. Desde ese lugar creemos que “La comunicación como medio para...” cumple un rol fundamental en nuestro pueblo.



## Comunicación,

desde su *etimología*, significa *poner en común*. Es buscar el encuentro con el otrx y lxs otrxs para “construir significados comunes” teniendo en cuenta tanto los conocimientos y la realidad de lxs otrxs, como la propia.

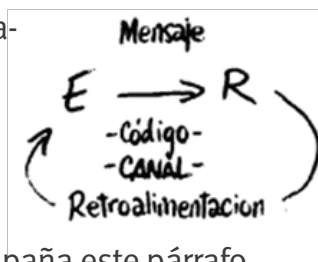
Los procesos comunicacionales y culturales se vinculan al conjunto de prácticas sociales que tienen los grupos, las comunidades, organizaciones para expresar e intercambiar tanto sus producciones culturales y comunicacionales a partir de sus propias demandas, sus formas de resolver esas demandas, la visión que tienen sobre la realidad expresándose mediante múltiples lenguajes.

A la comunicación se la entiende como un fenómeno más amplio que trasciende los medios masivos y hegemónicos, es esencial a lo humano y por este motivo no se reduce únicamente a la utilización de las tecnologías de la información (medios Gráficos, audiovisuales o digitales).

**La comunicación en sí es expresión e intercambio de la experiencia de un grupo humano que comparten tiempo y espacio y que, además, construyen y producen sus formas de vida material y simbólica.**

## 2. INFORMACIÓN - COMUNICACIÓN

Cuando hablamos de información, hablamos de datos que circulan en distintos sentidos, partiendo desde un emisor y llegando hasta un receptor, a través de algún canal, utilizando un código.



El más conocido, quizás, es el que acompaña este párrafo.

Durante los procesos de comunicación siempre aparece la información, pero la COMUNICACIÓN es más que información. Precisamente hablamos de “**procesos de comunicación**” que dan cuenta de esa complejidad. Se trata de la cultura en la que vivimos, la historia de nuestro pueblo, del país, del mundo, nuestras expectativas y experiencias en el proceso de la comunicación. La información adquiere **distintos sentidos según en qué situación se intercambie,**

quiénes sean las personas, en qué contexto se relacionen, y con qué expectativas.

Desde esta mirada, el modelo que nos parece más adecuado es el que contempla que **cada emisor es al mismo tiempo receptor y por lo tanto todo receptor es al mismo tiempo emisor.**

### 3. ¿CUÁL ES EL ESCENARIO DE COMUNICACIÓN?

Comencemos por pensar cómo participamos dentro de nuestra organización. Para comprender como nos comunicamos, tenemos que comenzar por conocer el contexto que compartimos con lxs distintos actores, de qué manera se comunican, cuáles son los espacios compartidos, cuáles son los lugares de encuentro, qué medios y canales de comunicación utilizan.



Tener claro el contexto y lxs actores nos va ayudar a definir, hacia donde queremos ir con lo que vamos a comunicar, esa estrategia de comunicación va hacer fundamental para construir poder a través de la participación de todxs.

- Lxs destinatarixs: Personas e instituciones (Actores)  
Los distintos espacios de circulación.
- El por qué y para qué son dos preguntas importantes a la hora de tener claro los objetivos. Tratemos de convocar según los objetivos.

#### 4. MATERIALES GRÁFICOS

¿Qué es un material de comunicación? (Afiche, Volante, folletos, flyer y cartelera)

- puede ser una cosa “física o digital” (Puede tener entidad física o electrónica)
- Es un producto tienen su origen en un proceso de producción y edición. La producción necesita de un punto del cierre, de plasmación, y va cumpliendo su sentido en la medida en que puede ser “tomada” e interpretada por otro.
- Un material sin circulación, es otro tipo de cosa que no es un material de comunicación y educación: un diseño bonito, una nota con mucha reflexión, un folleto en un

papel caro o barato, un archivo pdf; necesitan ser puestos en circulación para ser algo más que eso.

- El afiche es un tipo de material gráfico central para campañas de comunicación y estrategias de visibilidad. Tiene que ser fácil de leer, prolijo, que este bien ubicado y que no le falte información.
- ELEMENTOS DEL AFICHE: Texto central / título / consigna / lema Imagen (texto visual) / Incluye figura, fondo y, por supuesto, todo tipo de detalles que aporten a comunicar visualmente un mensaje.

AQUÍ ABAJO VEMOS UN MODELO DE CARTELERA MURAL





## FLYER

El diseño realizado para el desarrollo de un afiche puede ser convertido en un volante digital (*flyer* le dicen, palabra que significa simplemente volante en inglés). Un flyer es muy útil para hacer circular en medios digitales, redes sociales y campañas a través de WhatsApp o correo. A la derecha pueden ver ejemplos de afiches que funcionan como avisos digitales para ser compartidos en pantallas.

## TERRITORIOS DIGITALES

Les proponemos pensar las redes sociales desde nuestras experiencias organizativas, políticas y culturales, como una estrategia en el proceso de comunicación para la transformación.

Esto implica no desconocerlas, cuestionarlas y poder entender un poco de su arquitectura, para poder pensarlas desde nuestras necesidades como clase trabajadora y seguir construyendo estrategias en la defensa de los derechos del trabajador.



*“La comunicación es una herramienta fundamental para construir poder, es decir, para contribuir a la acumulación de fuerzas para incidir en la toma de aquellas decisiones que aportan a la transformación de la realidad y de nuestra vida cotidiana. La comunicación siempre se relaciona con intereses, y estos intereses expresan la voluntad de los distintos actores que componen una sociedad. A veces estas voluntades son afines, son comunes, y en otros casos se enfrentan, desacuerdan, entran en conflicto”.*

Hablemos de las redes sociales, y su presencia en la actualidad. Nos vamos a centrar en las tres más importantes de los últimos años: **Facebook, WhatsApp e Instagram.**

Sabemos que el mundo de las redes nos supera todos los días, es por eso que no podemos abordar todo. Siempre hay cosas nuevas, pero vamos a comenzar por conocer sus alcances, y como generamos, comunicamos cada acción.

En esta ocasión les presentamos a estos tres lenguajes (imagen, texto y audio), la integración de estos permite generar contenido y armar una publicación, para que todxs puedan decidir y aportar sus saberes y perspectivas para construir de forma colectiva un proceso de comunicación dentro de la organización.

Los beneficios de este formato son la rapidez que implica su elaboración y la facilidad en los distintos medios de difusión de la multimedia. Se puede elaborar por mensajería de WhatsApp y replicar en algunas redes sociales, específicamente en Facebook, Instagram y página web.

Y para esto, tenemos que saber que comunicar es producir sentidos. Es una forma de poner en común, estamos contando algo, hay que pensar bien que palabras usar según el objetivo, y si decidimos incluir una ilustración o foto debe ser bien clara.

Las tres se han convertido en una gran herramienta que requieren de una estrategia para que sean efectiva. **¡Ojo!** estas nunca van a sustituir la comunicación presencial dentro de un grupo.

- Cómo gestionamos las redes, comenzamos por definir los objetivo(s) estratégico (s)
- creamos un plan de acción (acá definimos contenido y los canales de comunicación por los que vamos a querer que circule)
- creación de materiales (nos referimos a la creación y tipo de contenido)
- Calendarización y herramienta de creación de contenido (esto para cuando podemos planificar, las distintas convocatorias, difusiones...)

*“El desafío de comunicar es aprender a escucharnos para conocer las necesidades de la de la clase, valorar las capacidades nuestras y las de los demás”*



# Si hay algo que puede aportar la Formación Política, es la mirada hacia el futuro

EL COMPAÑERO  
GUSTAVO QUINTEROS,  
SECRETARIO DE FORMACIÓN,  
COMPARTE ESTAS  
REFLEXIONES



¿Por qué lo decimos?  
Porque en el caso de nuestra ATE, esta apuesta de la formación ha atravesado su historia, formando a lxs cuadros dirigentes que han cambiado la vida de miles de compañerxs a lo largo del país. La Escuela de Formación Sindical Libertario Ferrari tiene en ello un lugar fundamental. Porque si bien previamente tanto el periódico “El Trabajador de Estado” como la primera Biblioteca creada en 1926, eran herramientas de autoformación, lo cierto es que, a partir del 17 de Octubre de 1971, nuestra ATE decide institucionalizar una escuela para la formación de cuadros. Allí tanto Héctor Quagliaro como Raúl Suffriti han sido los pioneros y grandes maestros que abrieron el cauce que nos trajo hasta hoy.

Con estos materiales, seguimos levantando las banderas, la vida y militancia de quienes engrandecieron con sus aportes a la estrategia de la clase trabajadora de nuestro país y en toda América Latina.

Los tiempos que se acercan requieren de toda nuestra inteligencia y de todas nuestras fuerzas organizadas. Por eso, desde la Secretaría de Formación la apuesta es y seguirá siendo la formación política de nuestros cuadros. Es una apuesta estratégica hacia el futuro. Es una decisión política que sostenemos y seguiremos sosteniendo. Hacia esa ATE para todos y todas. Con los y las compañeras, con los y las jóvenes al frente. Con una estrategia que ponga a la clase trabajadora en el centro, porque la historia presente así lo requiere.

Reinventar nuestra organización, rumbo a sus 100 años, es mucho más que levantar una bandera de principios, es recuperar la correlación de fuerzas que permita recuperar la política para nuestro lado. Es invitar a generar un hecho político que esté a la altura de las transformaciones que necesitamos. Es estar a la altura de la historia y ser parte de la reconstrucción del entramado de solidaridad de clases, que ha caracterizado nuestra historia de lucha.

Necesitamos de toda nuestra organización y de todo nuestro entusiasmo, para rearmarnos de palabras y luchas.

Exigir la posibilidad de futuro, para nosotrxs y nuestras juventudes, nos obliga a levantar la mirada más allá de lo posible, más allá de cada quien, y construir nuevas formas organizativas, nuevos entramados colectivos, otros giros militantes más allá de lo que hasta ahora fuimos capaces de hacer.

Eriger el otro país que seguimos soñando, demandará de todo nuestro esfuerzo, pero sobre todas las cosas de no perder jamás la esperanza en el sentido último de la militancia: ***hacer posible lo imposible.***

Espero que, en ese sentido, vaya este aporte.







**ARGENTINA**

**SECRETARÍA de  
FORMACIÓN**



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